

**PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**  
(Studi kasus di PT. Satria Media Grafika (Harian Pagi “SatelitPost”)  
Jl. Dr. Angka no. 79 Kota Purwokerto)



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E)**

**IAIN PURWOKERTO**

Oleh:  
**HARTI SATRIYANI**  
**NIM. 1223205015**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2016**

**PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi kasus PT. Satria Media Grafika (Harian Pagi “Satelitpost”) Jl. Dr.  
Angka no. 79 Kota Purwokerto)**

**Harti Satriyani**  
NIM. 1223205015

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan setelah mendapat *reward* dan *punishment* di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Dalam hal ini peningkatannya adalah dapat mencapai target perusahaan dan memaksimalkan output perusahaan. Pemberian *punishment* atau hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku dan dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi diberikan berupa teguran, surat peringatan, ganti rugi dan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Dimana penelitian ini dilakukan dengan cara menulis, mengklasifikasikan dan menjadikan data yang diperoleh dari berbagai sumber lapangan. Dalam pengumpulan data menggunakan metode observasi dengan mendatangi langsung ke PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”, wawancara dengan Leksana Sugiono selaku manager iklan di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”, wawancara tersebut berupa metode penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan dokumentasi mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, internet dan media lainnya terkait dengan PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”. Metode analisisnya menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggambarkan atau melukiskan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan sebagainya) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak dan sebagaimana adanya.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui dalam sistem *reward* di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost” dilakukan guna meningkatkan pendapatan perusahaan, memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Sistem *punishment* yang diteraptan di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost” menjaga agar karyawan dalam bekerja mentaati peraturan dan kewajibannya dalam bekerja dan dengan harapan dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Kata kunci : *Reward* dan *Punishment*, Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Telaah Pustaka.....	10
F. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Dasar – Dasar <i>Reward</i> .....	16

1. Pengertian <i>Reward</i> .....	16
2. Tujuan dan Dampak Pemberian <i>Reward</i> .....	18
3. Metode Penerapan <i>Reward</i> .....	19
B. Dasar – dasar <i>Punishment</i> .....	19
1. Pengertian <i>Punishment</i> .....	19
2. Mekanisme Pemberian <i>Punishment</i> .....	20
3. Metode Penerapan <i>Punishment</i> .....	21
4. Hubungan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .....	22
C. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam....	24
D. Kinerja Karyawan.....	30
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2. Manajemen Kinerja .....	32
3. Tujuan Kinerja.....	33
4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	34
5. Indikator Kinerja .....	35
6. Penilaian Kinerja .....	37
7. Evaluasi Kinerja .....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian .....	43
B. Jenis Penelitian .....	43
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	44
1. Subjek Penelitian .....	44
2. Objek Penelitian .....	44

D. Sumber Data .....	45
1. Data Primer .....	45
2. Data Skunder.....	45
E. Metode Pengumpulan Data .....	46
1. Observasi .....	46
2. Wawancara .....	46
3. Dokumentasi .....	47
F. Metode Analisis Data.....	47
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum .....	48
1. Profil PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”	48
2. Data Perusahaan .....	53
3. Struktur Organisasi .....	54
4. Konsep <i>Reward</i> .....	55
5. Konsep <i>Punishment</i> .....	58
6. Sistem Manajemen Kinerja .....	58
B. Analisis Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam	
Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Satria Media	
Grafika Harian Pagi “Satelitpost” .....	65
1. Analisis Ekonomi Islam dalam Penerapan <i>Reward</i> dalam	
Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Satria Media	
Grafika Harian Pagi “Satelitpost”.....	65
2. Analisis Ekonomi Islam dalam Penerapan <i>Punishment</i>	

dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Satria

Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”..... 69

**BAB V PENUTUP**

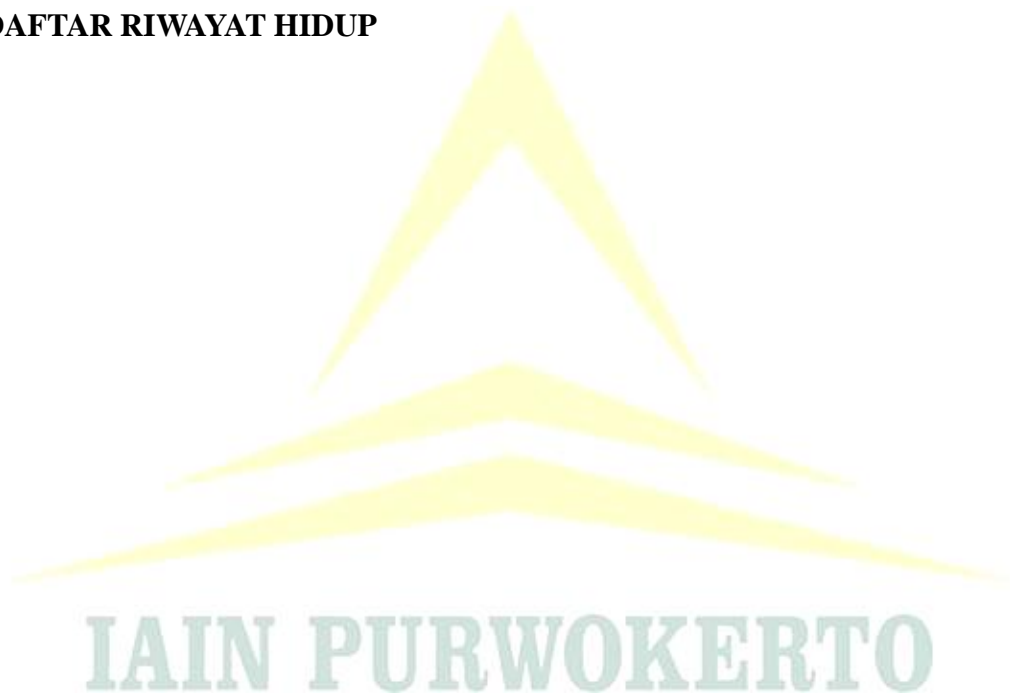
A. Kesimpulan ..... 74

B. Saran..... 75

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Dampak Positif Reward pada Karier dan Finansial Karyawan...	7
Gambar 2.1 Hubungan Reward dan Punishment.....	24



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah negara berkembang yang memiliki banyak investor dan perusahaan. Indonesia memiliki perusahaan asing dan perusahaan lokal. Perusahaan-perusahaan tersebut saling bersaing menghadapi era globalisasi. Program terdekat globalisasi adalah MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) 2015 yang sudah disetujui oleh seluruh anggota ASEAN. Sebagai bentuk konsekuensinya adalah perekonomian Indonesia harus kuat, yaitu harus memperkuat perusahaan lokal. Jenis perusahaan lokal di Indonesia bergerak dibidang komunikasi atau pers, industri, tekstil, pangan, otomotif dan sebagainya.

Beberapa pendapat mengatakan bahwa sebagian besar surat kabar dan majalah di Indonesia memperlakukan pembacanya sebagai pangsa pasar dan menjadikan berita sebagai komoditas untuk menarik pangsa pasar itu. Perlakuan ini menjadikan keuntungan materi sebagai tujuan akhir pers. Konsekuensinya, pers senantiasa berusaha menyajikan berita yang disenangi pembaca.<sup>1</sup>

Pers dilihat dari pengertian secara luas dan sempit, secara luas pers mencakup semua media komunikasi massa seperti:

#### 1. Radio

---

<sup>1</sup> <http://fungsi-pers.blogspot.com/>, terakhir diakses 16 September 2015 pukul 20.00.



2. Televisi
3. Film yang berfungsi memancarkan/menyebarkan informasi, berita, gagasan, pikiran atau perasaan seseorang atau sekelompok orang kepada orang lain.<sup>2</sup>

Pers secara sempit hanya digolongkan produk penerbitan yang melewati proses percetakan, seperti :

1. Surat kabar harian
2. Majalah mingguan
3. Majalah tengah bulanan dan sebagainya yang dikenal sebagai media cetak.<sup>3</sup>

Pada faktanya era reformasi memberikan keleluasaan pers dalam bentuk surat kabar untuk berekspresi dengan baik sesuai kode etik. Hal ini membuktikan bahwa bisnis surat kabar kini menjadi lebih bergairah dan berkembang. Surat kabar terbagi atas 2 jenis, yaitu : surat kabar jenis *paper* dan surat kabar jenis digital. Pembagian jenis ini tentu memiliki dampak positif. Satu dari beberapa dampak positif yang ditimbulkan dari kabar jenis digital adalah pembaca semakin dekat dengan sumber informasi mereka karena surat kabar jenis ini dapat diperoleh dalam sebuah ponsel yang hampir setiap orang memilikinya. Pada akhirnya Perusahaan surat kabar berinisiatif tidak hanya memasarkan dalam bentuk surat kabar tetapi juga memanfaatkan bentuk digital yang dapat mengundang lebih banyak sponsor.

---

<sup>2</sup> F.Racmadi, *Perbandingan Sistem Pers, Analisis Deskriptif Sistem Pers Di Berbagai Negara*, (Jakarta: Gramedia, 1990), hlm.10.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 11.

Segala upaya dan inovatif dilakukan demi kemajuan perusahaan. Satu yang penting dan tidak terpisahkan adalah optimalisasi manajemen sumber daya manusia. Penulis memberikan batasan definisi manajemen sumber daya manusia mengacu pada buku karya Husaini Usman sebagai berikut :

“Kata manajemen berasal dari bahasa Belanda Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.”<sup>4</sup>

Pada dasarnya manajemen tidak lepas dari istilah pengorganisasian setiap elemen pendukungnya. Hal ini sangat berkaitan dengan definisi manajemen yang diberikan oleh Richard L. Daft bahwa manajemen (*management*) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Terdapat dua gagasan penting dalam definisi tersebut yaitu :

1. Keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta;
2. Pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi kedua, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 4.

<sup>5</sup> Richard L. Daft, *Management (Manajemen)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 6-7.

Apabila dikaitkan dengan perusahaan surat kabar dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk pengorganisasian karyawan dan struktur manajemen direksinya. Pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.<sup>6</sup>

Pengorganisasian dalam bahasa Arab, diistilahkan dengan *al-tandhim*.

Dalam sebuah hadits diterangkan:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُقِنَهُ

*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan “tepat, terarah, jelas dan tuntas”.* (HR. Tabrani).

Manusia seyogyanya tetap pada tempatnya dan tidak bergoyah dari tempat tersebut.<sup>7</sup> Islam telah memberikan kiat sukses suatu usaha dengan manajemen yang tepat, terarah, jelas dan tuntas. Apabila dikaitkan dengan hadits tersebut, maka setiap perusahaan surat kabar dituntut untuk tetap bertahan melalui manajemen sumber daya manusia dengan strategi yang tepat, terarah, jelas dan tuntas, tidak terkecuali PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “SatelitPost”.

---

<sup>6</sup> Achmad S.Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, (Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 227.

<sup>7</sup>[Http://anacilacap.blogspot.co.id/2014/05/manajemen merupakan dari syarat.html](http://anacilacap.blogspot.co.id/2014/05/manajemen_merupakan_dari_syarat.html) diakses pada 20 September 2015 pukul 16.00.

PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “SatelitPost” dituntut untuk melakukan optimalisasi secara terarah dan tepat terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Optimalisasi menurut WJS Poerwadarminta berasal dari kata optimum yang berarti yang terbaik, paling menguntungkan. Dalam hal ini, optimalisasi membuat sesuatu menjadi lebih baik lagi, sedangkan optimum adalah tingkatan yang sangat menguntungkan dalam batas-batas tertentu dan pengoptimalan merupakan penyempurnaan suatu sistem supaya berprestasi sebaik-baiknya atas dasar kriteria-kriteria tertentu.<sup>8</sup>

Harian Pagi “Satelitpost” adalah salah satu perusahaan pers yang merupakan perusahaan media cetak (surat kabar) yang menyelenggarakan, menyiarkan atau menyalurkan informasi dalam bentuk koran. Selain menyajikan berita-berita, Harian Pagi “Satelitpost” juga memberikan layanan iklan dengan segala variasinya guna memenuhi kepentingan pelanggan yang memerlukan. PT. Satria Media Grafika (SMG), sebagai penerbit Harian Pagi “Satelitpost”, berdiri pada tanggal 9 Maret 2012 dengan cakupan wilayah di sembilan Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah seperti Banyumas, Cilacap, Purbalingga, Banjarnegara, Tegal, Pekalongan, Brebes, Pemalang dan Batang. Kantor pusat Harian Pagi “Satelitpost” berlokasi di Jl. Dr. Angka nomor 79 Kota Purwokerto.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 628.

<sup>9</sup> Wawancara dengan Leksana Sugiono selaku Manager Iklan PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”. Pada tanggal 21 Oktober 2015 pukul 13.00.

Sistem pengupahan di PT. Satria Media Grafika (Harian Pagi “Satelitpost”) dibayarkan satu bulan sekali pada akhir bulan dan dibagikan langsung oleh bagian keuangan kepada karyawan yang bersangkutan. Besaran gaji atau upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang ada di Kabupaten Banyumas. Selain upah yang diterima oleh karyawan disebuah perusahaan tentunya karyawan akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu berupa *reward*.

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi dalam berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sedangkan *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Karyawan yang semakin produktif secara otomatis dapat meningkatkan pendapatan atau laba perusahaan. Dengan adanya penerapan *reward* di sebuah perusahaan sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sesuai dengan indikator-indikator yang berlaku di perusahaan tersebut. Metode penerapan *reward* di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemberian tambahan gaji kepada karyawan sesuai dengan ketentuan pekerjaan, pemberian jaminan sosial, seperti

asuransi kesehatan bagi karyawan, pemberian pendidikan secara gratis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, promosi kenaikan jabatan, wisata akhir tahun secara gratis dan tunjangan-tunjangan lainnya yang dijanjikan oleh perusahaan.<sup>10</sup>

Selain *reward*, perusahaan juga harus memberikan hukuman atau *punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja, karena hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan yang lain. Dengan pemberian hukuman yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi. Penerapan *punishment* di sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan cara memberikan teguran secara langsung maupun tidak langsung, jika dengan teguran masih saja melakukan sebuah kesalahan, maka perusahaan mempunyai wewenang atau hak untuk mengeluarkan karyawan dari perusahaan.<sup>11</sup>

Memandang eksistensi keberadaan PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana kinerja karyawan setelah mendapat *reward* dan *punishment* yang di terapkan oleh PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost”. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul :

---

<sup>10</sup> Surya Darma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm.297.

<sup>11</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm.60.

**“PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM” (Studi kasus di PT. Satria Media Grafika (Harian Pagi “Satelitpost”) Jl. Dr. Angka no. 79 Kota Purwokerto)**

**B. Definisi Operasional**

*1. Reward*

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>12</sup>

*2. Punishment*

Menurut Mangkunegara *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Nugroho Bambang, *Reward dan Punishment*, (Bulletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan, 2006).

<sup>13</sup>A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Resdakarya, 2000), hlm.10.

### 3. Kinerja karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.<sup>14</sup>

### 4. Ekonomi Islam

Eksistensi ilmu ekonomi islam menunjukkan wacana etis yang mengusung nilai-nilai kerakyatan wacana religious karena bangunan keilmuannya tidak lepas dari normatifitas yaitu al-Qur'an dan Hadits. Pada wilayah definisi dan filosofis, sistem ekonomi islam juga disebut sebagai ilmu etis dan religious bukan sesuatu yang apologis, tapi betul-betul nyata dan teoritis ( dapat dipraktekan ).<sup>15</sup>

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost” Purwokerto ditinjau dari ekonomi Islam?

---

<sup>14</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm.268.

<sup>15</sup> Ahmad Dahlan, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), hlm.41-42.



#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan

Untuk mengetahui penerapan *reward* dan *punishment* ditinjau dari ekonomi Islam.

##### 2. Manfaat

Memperkaya ilmu pengetahuan khususnya pengetahuan tentang penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

##### a. Bagi Subjek Peneliti

Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi PT. Satria Media Grafika (Harian Pagi “Satelitpost”) terkait kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan atau kriteria perusahaan.

##### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dalam mata kuliah yang lebih nyata dan untuk menambah ilmu pengetahuan.

#### **E. Telaah Pustaka**

Dalam buku Fathul Aminudin Aziz yang berjudul “*Manajemen dalam Perspektif Islam*” menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Kekuatan tersebut dapat terbentuk atau dihasilkan oleh sesuatu yang sifatnya dari

dalam seseorang maupun dari luar individu itu. Dengan adanya motivasi seseorang akan melakukan sesuatu yang menjadi tujuannya dengan penuh kegigihan, keseriusan dan kerja keras.<sup>16</sup>

Dalam buku Pandji Anoraga yang berjudul "*Psikologi Kerja*" menjelaskan motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya.<sup>17</sup>

Dalam buku Mutiara Sibarani Panggabean yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" menguraikan definisi yang serupa menjelaskan menurut Guba, ada 2 cara untuk mendefinisikan semangat kerja, yaitu:

1. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tepat yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
2. Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan dan perusahaan.

---

<sup>16</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, (Majenang: Pustaka EL-Bayan, 2012), hlm.67.

<sup>17</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 35.

Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu.<sup>18</sup>

Dalam buku Juliansyah Noor yang berjudul “*Penelitian Ilmu manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*” McGregor berpendapat bahwa setiap karyawan mau bekerja dengan giat sesuai harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapannya menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Dari teori tersebut terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang, yaitu:

1. Pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berfikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman.
2. Pada dasarnya manusia senang bekerja. Bekerja adalah faktor alamiah orang dewasa. Oleh karena itu, sebenarnya dimana pun dan kapan pun setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja. Dalam hal ini, manusia akan selalu bekerja untuk mencapai tujuannya. Pengendalian dan penempatan diri sendiri merupakan dasar motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi.<sup>19</sup>

Dalam buku Surya Dharma yang berjudul “*Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*” menjelaskan bahwa pada dasarnya

---

<sup>18</sup> Mutiata Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), hlm.21.

<sup>19</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, hlm.272.

manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan. Kinerja suatu organisasi (perusahaan) tidak bisa didapatkan begitu saja, tetapi didapatkan melalui proses kerja yang disebut manajemen. Jadi, singkatnya kinerja adalah hasil dari pelaksanaan proses manajemen (manajemen kinerja). Dalam pengertian yang lebih komprehensif manajemen kinerja adalah suatu pendekatan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, yang berfokus pada tiga hal: *pertama*, bagaimana para manajer dan pemimpin kelompok, bekerja secara efektif dengan orang-orang yang ada di sekitar mereka. *Kedua*, bagaimana para individu (karyawan) bekerja sama dengan para manajer dan kelompok. *Ketiga*, bagaimana individu dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian mereka dan tingkat kompetensi serta kinerja mereka.<sup>20</sup>

Penelitian terdahulu yang terkait dengan judul penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dhinar Apsari mahasiswa IAIN Purwokerto dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan STAIN Purwokerto*” mempunyai kesamaan dengan penelitian Dhinar Apsari yaitu sama-sama mengacu pada motivasi kerja yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam

---

<sup>20</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, hlm.1.

penelitian yang peneliti tulis, motivasi kerja yang dimaksud dalam sistem *reward* dan *punishment*, apakah dalam sistem ini yang diberlakukan dalam perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan profit perusahaan.<sup>21</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Catur Febriyanti Fajrin mahasiswa IAIN Purwokerto dengan judul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan STAIN Purwokerto*” mempunyai kesamaan dengan penelitian Catur Febriyanti Fajrin yaitu sama-sama menggunakan objek kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang peneliti tulis melihat dari aspek kinerja karyawan ditinjau dari sistem *reward* dan *punishment*.<sup>22</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Endah Wilujeng mahasiswa UMP dengan judul “*Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar dan Tanggung Jawab Siswa Kelas V*” mempunyai kesamaan sama-sama meneliti *reward* dan *punishment*. Perbedaan dengan penelitian yang peneliti tulis terletak pada objeknya yaitu kinerja karyawan dan tanggung jawab siswa.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup>Dhinar Apsari, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan STAIN Purwokerto*, (IAIN Purwokerto 2014).

<sup>22</sup> Catur Febriyanti Fajrin, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan STAIN Purwokerto*, (IAIN Purwokerto 2014)

<sup>23</sup> Nur Endah Wilujeng, *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar dan Tanggung Jawab Siswa Kelas V*, (UMP, 2015)

## F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman secara komprehensif tentang tulisan ini, maka sistematika laporan dan pembahasan akan disusun sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan teori dalam penulisan ini meliputi, Pengertian *Reward*, Pengertian *Punishment* dan Pengertian Umum tentang Kinerja Karyawan.

Bab III Metode Penelitian meliputi, Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Subjek dan Objek penelitian, Sumber Data Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

Bab IV Pembahasan Hasil Penelitian meliputi, gambaran umum lokasi penelitian, penerapan *reward* dan *punishment* di PT. Satria Media Grafika (Harian Pagi “Satelitpost”), serta analisis penerapan *reward* dan *punishment* di PT. Satria Media Grafika (Harian Pagi “Satelitpost”).

Bab V Penutup meliputi, kesimpulan, saran. Pada akhir penyusunan mencantumkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Sistem *reward* yang diberikan secara finansial di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost” yaitu jaminan keselamatan kerja atau asuransi kesehatan dan kenaikan gaji secara berkala sesuai dengan ketentuan perusahaan. Sedangkan sistem *reward* secara non finansial yaitu promosi jabatan, komisi dan bingkisan tunjangan Hari Raya, cuti wajib 12 hari setiap tahun, biaya pendidikan bagi karyawan yang berprestasi. Sistem *punishment* yang diterapkan di PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost” secara finansial yaitu jika tidak memenuhi target perusahaan tidak diberikan uang makan, transport, pemotongan gaji ketika karyawan melakukan kesalahan merusak peralatan kantor sebagai ganti rugi. Sedangkan sistem *punishment* secara non finansial teguran dan surat peringatan.

Konsep manajemen kinerja yang di terapkan PT. Satria Media Grafika Harian Pagi “Satelitpost” melalui proses *reward* dan *punishment* yang dilakukan sesuai dengan nilai ekonomi Islam dalam pendapat Al Sayibani bahwa kerja merupakan peranan yang sangat penting untuk memenuhi hak-hakny, yaitu: 1) memenuhi hak Allah SWT, Harian Pagi “Satelitpost” memberikan waktu untuk melaksanakan ibadah shalat. 2) memenuhi hak hidup, Harian Pagi “Satelitpost” memberikan gaji satu

bulan selama bekerja. 3) memenuhi hak keluarga, Harian Pagi “Satelitpost” memberikan jaminan kesehatan selain untuk si karyawan juga untuk keluarganya (anak dan istri). 4) memenuhi hak masyarakat, Harian Pagi “Satelitpost” menghadirkan banyak pengetahuan dan berita yang akurat sesuai dengan tugasnya.

## B. Saran

Setelah melakukan penelitian di PT. Satria Media grafika Harian Pagi “Satelitpost” tentang penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam. Penyusun memiliki beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan masukkan agar kedepannya penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih baik.

### 1. Bagi Perusahaan

a. Menetapkan sistem pengupahan/gaji sebaiknya dengan dasar kinerja karyawan, namun diperlukan kebijakan-kebijakan lain agar karyawan terjaga dengan baik.

b. Perusahaan diharapkan bersikap lebih transparan kepada karyawan, baik dalam bentuk keuangan, gaji ataupun hasil kerja yang telah dicapai.

c. Jika transparansi tercipta, maka akan lebih menjaga keharmonisan serta kedekatan antara karyawan dengan perusahaan.

**IAIN PURWOKERTO**



## 2. Bagi Karyawan

- a. Selalu berusaha yang terbaik untuk perusahaan karena dengan usaha yang maksimal, perusahaan tidak segan memberikan apa yang menjadi kewajibannya.
- b. Bersikap bersahaja dan terbuka kepada perusahaan dari berbagai hasil yang dinilai kurang menguntungkan terhadap kinerja karyawan dan kemudian untuk disampaikan kepada perusahaan agar dapat didiskusikan bersama sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi.

## 3. Bagi Penulis Selanjutnya

Penulis memahami bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Selanjutnya penulis berharap semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Setelah mengetahui tentang sistem *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Satria Media

Grafika Harian Pagi "Satelitpost".

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam, 2014, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar;
- Achmad S. Ruky, 2006, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama;
- Adiwarman Azwar Karim, 2004, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada;
- Ahmad Dahlan, 2010, *Pengantar Ekonomi Islam*, Purwokerto: STAIN Press;
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya;
- Fathul Aminudin Aziz, 2012, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, Majenang: Pustaka EL-Bayan;
- F. Racmadi, 1990, *Perbandingan Sistem Pers, Analisis Deskriptif Sistem Pers Di Berbagai Negara*, Gramedia: Jakarta;
- Hani T. Handoko, 1984, *Manajemen edisi 2*, Yogyakarta: BPFPE;
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu;
- Husaini Usman, 2008, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi kedua, Jakarta: PT. Bumi Aksara;
- Husein Umar, 1997, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama;
- Irham Fahmi, 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media;
- Iifi Nur Diana, *Hadits-hadits Ekonomi*, Malang: UIN Malang Perss;
- Juliansyah Noor, 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Jakarta: Kencana;
- Ma'ruf Abdullah, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo;

- \_\_\_\_\_ 2014, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo;
- Mutiata Sibarani Panggabean, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia;
- M Quraish Shihab, 2002, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati;
- Nugroho Bambang, 2006, *Reward dan Punishment*, Bulletin Cipta Karya Dpartemen Pekerjaan;
- Pandji Anoraga, 2001, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta;
- Richard L. Daft, 2006, *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat;
- Saifuddin Azwar, 1998, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar;
- Sayid Sabiq, 1978, *Fiqh Sunnah 13 Cetakan Pertama*, Bandung: PT. Alma'arif;
- Soejono, 1997, *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*, Jakarta: Rineka Cipta;
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar;
- Suharsimi Arikunto, 2005, *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta;
- Suhendra, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cek ke-1*, Jakarta: UIN Jakarta Perss;
- Surya Darma, 2013, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar;
- Sutrisno Hadi, 2004, *Metodologi Research: Untuk Penulis Laporan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, jilid 1, Yogyakarta: Andi Offset;
- Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada;
- \_\_\_\_\_ 2005, *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Menilai Kinerja karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada;

W.J.S. Poerwadarminta, 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka;

Zaenal Abidin, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Edisi Revisi, Purwokerto: STAIN Perss;

### **Non Buku**

Elais Retnowati, *Persepsi Terhadap Sistem Reward, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Gender di Universitas Negeri Jakarta*, Thesis tahun 2001 FISIP Universitas Indonesia pasca Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Pengembangan SDM;

Leksana Sugiono, *Manager Iklan Perusahaan Surat kabar SatelitPost Purwokerto*, wawancara pada tanggal 21 Oktober 2015 pukul 13.00;

<http://fungsi-pers.blogspot.com/>, terakhir diakses 16 September 2015 pukul 20.00;

<Http://anacilacap.blogspot.co.id> manajemen merupakan dari syarat.html diakses pada 20 September 2015 pukul 16.00;

<http://zukhrufarisman.wordpress.com/2010/08/30/motivasi-dan-kinerja-bab-2/>.diakses 16 Juni 2016 pukul 16.00;

<http://googleweblight.com/?litle-url=http://zonaeksis.com/pemikiran-ekonomi-ibnu-al-qayyim>, terakhir diakses 20 Juli 2016 pukul 22.48.



STAIN PURWOKERTO

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Penyusun

1. Nama Lengkap : Harti Satriyani
2. Tempat Tanggal Lahir : Purbalingga, 13 Mei 1990
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Status : Pelajar/Mahasiswa
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Agama : Islam
7. Alamat : Pekiringan rt 02 rw 03 Kec. Karangmoncol  
Kab. Purbalingga

### B. Nama Orang Tua

1. Ayah : Marsono Sugiyono
2. Ibu : Tuginah (Almh)

### C. Pekerjaan Orang Tua

1. Ayah : Wiraswasta
2. Ibu : -

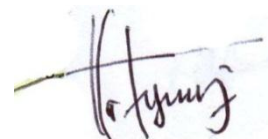
### D. Riwayat Pendidikan

1. Formal
  - a. SD Negeri 1 Pekiringan Lulus Tahun 2003
  - b. SMP Negeri 4 Bawang Lulus Tahun 2006
  - c. SKB Purwokerto Lulus Tahun 2011
  - d. IAIN Purwokerto Lulus Tahun 2016
2. Non Formal
  - a. Pon-Pes Tanbihul Ghofilin Banjarnegara (2003-2006)
  - b. PPQ Al Amin Pabuaran Purwokerto (2008-2014)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benar

Purwokerto, 29 Oktober 2016

Yang membuat,



**Harti Satriyani**  
NIM. 1223205015