

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Reward

1. Pengertian reward

Menurut bahasa kata reward berarti ganjaran, hadiah dan upah. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang lebih giat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang ia kerjakan dan guna meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward adalah intensif yang mengaitkan bayaran atas dasar meningkatkan semangat produktifitas kerja pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Terdapat pertimbangan penting yang dapat di gunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan reward yaitu :

- a. Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia.
- b. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain.
- c. Proses dimana penghargaan di distribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil.⁹

⁹ Fadhilah Faiqoh, "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BPJS KESEHATAN KOTABUMI LAMPUNG UTARA Skripsi."

2. Dimensi Reward

Reward menurut Ivancevich, Konopaske dan matteson dalam Gania (2006) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Penghargaan Ekstrinsik (Ekstrinsic Reward)

Adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Yang termasuk dalam penghargaan ekstrinsik yaitu penghargaan finansial berupa gaji, upah, tunjangan karyawan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial (penghargaan interpersonal dan promosi).

b. Penghargaan Intrinsik (Intrinsic Reward)

Adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Yang termasuk penghargaan intrinsik yaitu penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi (*autonomy*).¹⁰

3. Tujuan reward

Menurut Taylor menyatakan tujuan reward adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.

¹⁰ M.Si. Dr. Purbudi Wahyuni, M.M, Diana Anggraini Kusumawati, S.E., M.M, Dr. Pribadi Widyatmojo, *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian* (Yogyakarta: Grup penerbitan CV Budi Utama, 2022).

3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi reward harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan –tindakan reward yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan reward adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar –benar diimplementasikan, sebab reward yang baik akan tercipta tujuan reward.¹¹

4. Indikator Reward

a. Reward Finansial

Reward finansial adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau manfaat ekonomi langsung sebagai imbalan atas kinerja, kontribusi, atau pencapaian tertentu.¹²

1) Bonus kinerja

Bonus kinerja adalah tambahan kompensasi yang diberikan berdasarkan pencapaian target

¹¹ Asrin Saleh dan Andi Mardiana, “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam,” *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021): 1–14.

¹² Sari, N., & Putra, R. (2022). *Pengaruh Reward Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Otomotif di Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 8 No. 2, hlm. 115–116.

individu, tim, atau organisasi. Biasanya diberikan secara periodik (bulanan, kuartalan, atau tahunan). Bonus kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, mendorong pencapaian target, dan menghargai kontribusi luar biasa.

2) Insentif tambahan

Insentif tambahan adalah pembayaran ekstra di luar gaji pokok yang diberikan untuk mendorong perilaku atau hasil tertentu, seperti komisi penjualan, insentif proyek, atau insentif kehadiran.

3) Tunjangan prestasi

Tunjangan prestasi adalah tambahan pendapatan yang diberikan secara lebih tetap dibanding bonus, biasanya berdasarkan evaluasi kinerja tahunan atau capaian tertentu. Contohnya seperti tunjangan karyawan terbaik dan tunjangan berbasis penilaian kinerja.

b. Reward Non-Finansial

Reward non-finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak berupa uang, tetapi

memberikan nilai psikologis, sosial, dan pengembangan karier.¹³

1. Pujian atau pengakuan dari atasan

Pengakuan verbal atau tertulis atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi intrinsik, memperkuat hubungan kerja, dan meningkatkan loyalitas.

2. Sertifikat penghargaan

Sertifikat merupakan simbol pengakuan formal atas kontribusi atau prestasi tertentu, yang berfungsi untuk meningkatkan kebanggaan pribadi dan menjadi bukti pencapaian profesional.

3. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah kenaikan posisi atau tanggung jawab dalam organisasi yang biasanya diikuti dengan peningkatan status dan wewenang. Promosi jabatan bertujuan untuk meningkatkan motivasi jangka panjang dan memberikan peluang pengembangan karier.

¹³ Hidayat, A., & Lestari, M. (2023). *Peran Reward Non-Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 11 No. 1, hlm. 45–47.

5. Reward Dalam Perspektif Islam

Islam melihat reward sangat besar kaitanya dengan konsep moral. Reward dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan yakni, berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Jika moral diabaikan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itu konsep moral diletakkan diluar yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan reward dimensi dunia agar reward dimensi akhirat dapat tercapai. Dimensi reward di dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa reward yang diberikan harus jelas, transparan dan profesional. Layak bermakna bahwa reward yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berbeda dibawah pasaran. Dalam organisasi Islam, reward yang merupakan kompensasi harus direncanakan dengan cara adil dan baik bagi pekerja maupun majikan. Pada hari pembalasan Rasulullah Saw akan menjadi saksi terhadap “orang yang mempekerjakan buruh dan 76 mendapat pekerjaannya di selesaikan olehnya namun tidak memberi upah kepadanya”.¹⁴

Menurut Asrin Saleh dan Andi Mardiana Islam telah menetapkan kerja bagi seorang muslim sebagai hak

¹⁴ Rafik Issa Beekun, Etika Bisnis Islam, (Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 2018), 65.

sekaligus kewajiban ia memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya. Rasulullah berpesan agar seorang muslim berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menetapi pembayarannya. Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Demikian pula, ia berpesan agar para pemimpin itu tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerjaan yang diluar kemampuan. Prinsip pertama yang ditegakkan Islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Hal tersebut sesuai dengan QS.Al-Ahqaa'f ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al-Ahqaa'f: [46] : 19)

Dijelaskan dalam tafsir Kemenag dan setiap orang dari kedua kelompok manusia sebagaimana yang disebutkan itu memperoleh tingkatan yakni peringkat yang berbeda-beda baik di surga maupun di neraka sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan di dunia

dan peringkat itu disempurnakan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan dengan mengurangi ganjaran atau menambah siksaan. Reward dalam bahasa arab adalah tsawab. Menurut Maunah kata tsawab banyak ditemukan di dalam Al-Qur'an, dan selalu diterjemahkan dengan balasan baik.¹⁵ Sebagai contoh ayat yang berkaitan dengan kata tsawab adalah firman Allah sebagai berikut:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya”. (QS. Al-zalzala: [99] : 7)

B. Punishment

1. Pengertian Punishment

Punishment (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari segi kerohanian orang lain itu yang mempunyai kelemahan bila dengan diri kita, dan oleh karena itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.” Punishment merupakan alat pendidikan yang tidak menyenangkan,

¹⁵ Binti Maunah, Metodologi Pengajaran Islam (Yogyakarta: Teras, 2019),

bersifat negatif, namun demikian dapat juga menjadi motivasi, alat pendorong untuk mempergiat belajarnya peserta didik. Peserta didik yang pernah mendapatkan hukuman maka ia akan berusaha agar terhindar dari bahaya Punishment. Hal ini mendorong peserta didik untuk selalu belajar. Sebelum hukuman diberikan, hendaknya pendidikan (guru) atau orang tua mengetahui tahapan-tahapan antara lain: pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman penguatan negatif yang diterapkan melalui hukuman bertujuan agar para peserta didik memiliki disiplin, tanggung jawab, dan bersikap serta berperilaku positif. Tindakan yang diberikan tidak dirasakan sebagai siksaan dan penderitaan oleh para peserta didik, akan tetapi dirasakan sebagai kecintaan dan kasih sayang orang tua yang mengharapkan anaknya menjadi orang yang baik, berguna, produktif, dan memiliki masa depan yang lebih baik.¹⁶

Dalam Anwar dan Dunijja dikatakan jika reward adalah salah satu bentuk yang positif, maka Punishment adalah suatu bentuk yang negatif. Namun apabila Punishment diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam bahasa arab, Punishment atau

¹⁶ Eva Maghfiroh, "Pola Behaviour Reward Dan Punishment (Melalui Format Klasikal Pesantren Untuk Mengurangi Perilaku Agresif Santri)," *Dakwatuna: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam* 6, no. 1 (2020): 56–74.

sanksi atau hukuman diartikan dengan istilah “ *iqab, jaza dan uqubah.*” Iqab dilakukan sebagai usaha preventif dan refsesif yang tidak menyenangkan bagi seseorang yang melakukan kesalahan. Iqab yang dimaksud bukan hanya hukuman fisik belaka, tapi juga hukuman yang bersifat psikis yang bertujuan untuk menghentikannya dari kesalahan dan kejahatannya. Seperti firman Allah SWT pada QS. Ali Imran ayat 11 :

إِلِ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَآخَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١١﴾

Artinya : “(keadaan mereka) adalah sebagai keadaan kaum Fir'aun dan orang-orang yang sebelumnya; mereka mendustakan ayat-ayat Kami; karena itu Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosa mereka. Dan Allah sangat keras siksa-Nya.” dan QS. Al-Anfal ayat 13:

ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١٣﴾

“(Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya; dan barangsiapa menentang Allah dan Rasul-Nya, maka sesungguhnya Allah amat keras siksaan-Nya”

Jadi, kesimpulannya Punishment bertujuan agar para pegawai tersebut memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk menghilangkan perbuatan yang telah diperbuat dan menumbuhkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan.¹⁷

2. Bentuk-Bentuk Punishment

Menurut Purwanto Secara garis besar, Punishment dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu :

1) Punishment Preventif

Punishment Preventif yaitu Punishment yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadinya pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadinya pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadinya pelanggaran. Dengan demikian Punishment Preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari Punishment Preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari. Yang termasuk kedalam Punishment Preventif adalah :

- a. Tata Tertib
- b. Anjuran dan Perintah

¹⁷ Fadhilah Faiqoh, "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BPJS KESEHATAN KOTABUMI LAMPUNG UTARA Skripsi."

- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin

2) Punishment Represif

Punishment Represif yaitu Punishment yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi Punishment ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam Punishment represif yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran
- c. Peringatan
- d. Hukum¹⁸

3. Indikator Punishment

a. Teguran Lisan

Teguran lisan adalah bentuk sanksi paling ringan yang diberikan secara langsung oleh atasan kepada karyawan atas pelanggaran ringan atau ketidaksesuaian perilaku kerja.¹⁹

¹⁸ Latifatul Khoiriyah, *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM*, 2015.

¹⁹ Rahman, F., & Yusuf, M. (2022). *Efektivitas Penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 9 No. 2, hlm. 98–100.

1) Peringatan langsung dari atasan

Peringatan ini disampaikan secara informal namun tetap profesional, dengan tujuan mengingatkan karyawan agar tidak mengulangi kesalahan. Peringatan langsung dari atasan yang bertujuan untuk mengoreksi perilaku sejak dini, mencegah pelanggaran berulang, dan menjaga hubungan kerja tetap kondusif.

2) Nasehat perbaikan kerja

Selain memberi peringatan, atasan juga memberikan arahan atau bimbingan agar karyawan memahami standar kerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan konsep pembinaan dalam manajemen yang bertujuan memperbaiki kinerja, bukan sekadar menghukum.

b. Teguran Tertulis

Teguran tertulis adalah sanksi formal yang diberikan dalam bentuk dokumen resmi dan dicatat dalam administrasi perusahaan.²⁰

²⁰ Wijaya, T., & Saputri, D. (2023). *Implementasi Sanksi Disiplin Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia*. Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan, Vol. 5 No. 1, hlm. 67–69.

1) Surat peringatan (SP1, SP2, SP3)

Biasanya diterapkan secara bertahap:

- a) SP1: Peringatan pertama atas pelanggaran
- b) SP2: Jika pelanggaran diulangi atau lebih serius
- c) SP3: Peringatan terakhir sebelum sanksi lebih berat

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, sistem ini sejalan dengan ketentuan dalam Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang mengatur penerapan sanksi disiplin secara bertahap sesuai peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

c. Sanksi Administratif

Sanksi administratif merupakan tindakan yang berdampak langsung pada status, jabatan, atau hak karyawan.

1) Penundaan kenaikan gaji

Karyawan yang melakukan pelanggaran dapat ditunda kenaikan gajinya sebagai konsekuensi atas penurunan kinerja atau pelanggaran disiplin.

2) Penurunan jabatan

Demosi dilakukan ketika karyawan dianggap tidak mampu memenuhi tanggung jawab jabatan sebelumnya atau melakukan pelanggaran serius.

3) Skorsing

Skorsing adalah pembebasan sementara dari pekerjaan untuk kepentingan investigasi atau sebagai bentuk hukuman sementara.

d. Keadilan dan Proporsionalitas

Dalam penerapan sanksi, organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dan proporsionalitas.

1) Sesuai tingkat pelanggaran

Sanksi harus sebanding dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Pelanggaran ringan tidak boleh langsung diberikan sanksi berat.

2) Tidak berlebihan

Pemberian sanksi yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan menciptakan ketidakpuasan kerja.

3) Mengandung unsur pembinaan

Tujuan utama disiplin kerja adalah perbaikan perilaku dan peningkatan kinerja, bukan semata-mata hukuman.

4. Punishment dalam Perspektif Islam

Punishment (hukuman) dalam bahasa arab diistilahkan dengan iqob. Al-Quran memakai kata iqob sebanyak 20 kali dalam 11 surat. Bila memperhatikan masing-masing ayat tersebut terlihat bahwa kata iqob mayoritas didahului oleh kata syadiid (yang paling, amat

dan sangat), dan kesemuannya menunjukkan arti keburukan dan adzab yang menyedihkan, seperti firman Allah dalam surat Al-Anfal ayat 13 dan Al-Imran ayat 11 yang berbunyi sebagai berikut :

ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَإِنَّ اللَّهَ

شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١٣﴾

Artinya : “Ketentuan yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan RasulNya Nabi Muhammad; dan barang siapa terus menerus menentang Allah dan Rasul-Nya, sungguh, Allah sangat keras siksa-Nya”. (QS. Al-Anfaal: [8] : 13)

كَذَّابٍ آلِ فِرْعَوْنَ ۖ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَآخَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ

وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١١﴾

Artinya: “Keadaan mereka seperti keadaan pengikut Fir’aun dan orang-orang yang sebelum mereka. Mereka mendustakan ayat-ayat Kami, maka Allah menyiksa mereka disebabkan dosaduanya. Allah sangat berat hukuman-Nya”. (QS. Al-Imran: [3] : 11)

Dari kedua ayat diatas dapat dipahami bahwa kata iqob ditujukan kepada balasan dosa sebagai akibat perbuatan jahat manusia. Selain kata tsawab dan iqob, Al-Quran juga menggunakan kata thargib dan tarhib. Perbedaannya, kalau tsawab dan iqob lebih berkonotasi

pada bentuk aktivitas dalam memberikan ganjaran dan hukuman seperti memuji dan memukul, sedangkan kata thargib dan tarhib lebih berhubungan dengan janji atau harapan untuk mendapatkan kesenangan jika melakukan suatu kebajikan atau ancaman untuk mendapatkan siksaan kalau melakukan perbuatan tercela. Oleh sebab itu, ayat tersebut mengakui tentang adanya hukuman, dan menunjukkan hukuman itu tidak diberlakukan kepada semua manusia melainkan diberlakukan kepada manusia-manusia yang melakukan pelanggaran saja.²¹

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah bagaimana seorang anggota atau bawahan memenuhi tugas dan peran mereka yang diperlukan serta bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, dan efisiensi. Ketika manajer memantau kinerja karyawan, mereka dapat memberikan gambaran mengenai proses dan kegiatan operasional kerja dapat berjalan dengan baik. Hal ini tentu sangat berguna bagi perusahaan, karena informasi tentang kinerja karyawan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja

²¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis Dan Ketemporer (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 112.

perusahaan untuk saat ini maupun untuk masa depan perusahaan.²²

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Macam-macam Kinerja dalam Islam diantaranya menurut Chazanagh & Akbarnejad (2011) adalah:

1) Niat dalam bekerja

Niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

2) Amanah

Amanah merupakan tanggung jawab, dimana tanggung jawab merupakan kewajiban bagi seorang muslim dalam seluruh aspek kehidupan. Rasulullah menjadi contoh bagi ummat muslim karena menjadi orang yang sangat jujur dan amanah sampai memiliki julukan Al Amin.

3) Hasil dari bekerja

Definisi kinerja dapat juga disimpulkan sebagai hasil dari suatu karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif,

²² Hartini, "Kinerja Karyawan" (Skripsi, Universitas Patompo, 2023)

sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

4) Keadilan.

Keadilan serta kebenaran dapat memberikan kesejahteraan bagi seluruh umat. Keadilan dapat menjadikan hubungan sesama muslim menjadi suatu harmoni yang kuat dan tanpa ada perbedaan kelas sosial.

5) Kerjasama

Saling membantu dan bekerjasama sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini dapat berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan. Bahkan Islam menganjurkan seorang muslim untuk melakukan kerjasama. Kerjasama dapat meringankan pekerjaan yang diberikan, oleh sebab itu adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien.²³

Selain itu Mangkunegara (2008) juga mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

²³ Mia Esti Yani, "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA" (Skripsi, IAIN Purwokerto, 2020)

1) Faktor Individu

Individu yang memiliki potensi dalam dirinya dan diterapkan secara optimal akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut akan dimiliki apabila secara psikologis baik psikis maupun fisik dalam kondisi yang normal. Adanya integritas yang baik antara kesehatan psikis dan fisik sangat memengaruhi individu dalam konsentrasi diri untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Konsentrasi yang tinggi inilah yang dapat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengelola potensi yang dimilikinya.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi sangat memengaruhi pencapaian kinerja yang tinggi. Beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan organisasi yaitu, job description, target kerja, otoritas, komunikasi yang efektif, hubungan dengan rekan kerja, iklim kerja yang dinamis, kesempatan untuk mengikuti jenjang karir yang jelas, fasilitas kerja yang memadai.²⁴

²⁴ Hartini, “Kinerja Karyawan” (Skripsi, Universitas Patempo, 2023)

3. Indikator Kinerja Karyawan

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi.

1) Ketelitian dalam bekerja

Ketelitian menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas secara cermat, teliti, dan sesuai prosedur. Ketelitian yang tinggi mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil kerja.

2) Minim kesalahan

Semakin sedikit kesalahan dalam pekerjaan, semakin tinggi kualitas kerja karyawan. Kesalahan yang rendah menunjukkan kompetensi dan pemahaman terhadap tugas.

3) Standar kerja terpenuhi

Setiap organisasi memiliki standar operasional (SOP). Kualitas kerja dinilai dari sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi atau melampaui standar tersebut.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah output atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.

1) Target tercapai

Karyawan dinilai dari kemampuannya mencapai target yang telah ditentukan, baik target individu maupun tim.

2) Produktivitas kerja

Produktivitas menunjukkan perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya atau waktu yang digunakan. Semakin tinggi produktivitas, semakin baik kuantitas kerja yang dihasilkan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

1) Menyelesaikan tugas tepat waktu

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai deadline menunjukkan manajemen waktu yang baik dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2) Disiplin hadir

Kehadiran yang tepat waktu dan konsisten mencerminkan kedisiplinan serta komitmen terhadap organisasi.

4. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.²⁵ Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari

²⁵ Eni Haryani, "Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard", Tesis, program Pascasarjana (Universitas Islam Negeri Sumatera utara, 2018), 42.

keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat.²⁶ Ketika seorang muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- qur‘an Surah At-Taubah/09:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

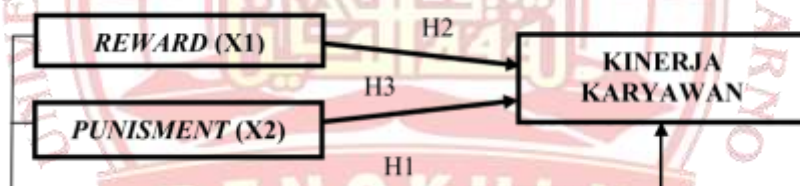
Artinya : “Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

²⁶ Bilal Khan, Ayesha Farooq dan Zareen Hussain, “Human Resource Management: An Islamic Perspective”, Journal of Business Administration, vol. 2, no. 1, (2020)

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir adalah suatu rancangan yang digunakan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian yang sudah dibuatnya. Kerangka berfikir dibuat dalam bagian-bagian penting yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Kerangka berfikir merupakan dasar pemikiran dari penulisan ataupun penelitian yang disusun dari fakta-fakta, observasi, serta kajian kepustakaan. Sehingga itulah sebabnya pada saat melakukan proses penulisan atau penelitian, seorang penulis atau peneliti harus menyiapkan kerangka berfikir.²⁷

Adapun gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



²⁷ dan Titik Suhartini Ekayanti Hafidah Ahmad, Makkasau, Fitriani, Anita, Latifah, Marlin Eppang dan Lidia Widia Syahrani Buraerah, Sri Syatriani, Widia shofa Ilmiah, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, 1 ed. (Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2023).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa sanskerta yang terdiri dari kata hypo (kurang) dan thesis (pendapat). Jadi hipotesis adalah pendapat atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang diajukan yang kebenarannya perlu dibuktikan.²⁸ Berdasarkan tujuan penelitian, kerangka pemikiran terhadap masalah, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan.
2. H_{a1} = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan.
3. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Punishment terhadap kinerja karyawan.
4. H_{a2} = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Punishment terhadap kinerja karyawan.
5. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan.
6. H_{a3} = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan.

²⁸ Irwan Mahendra, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*, 1 ed. (Kuningan: Hidayatul Qur'an Kuningan, 2019).