

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pemberian *Reward* di UD. Putra Agung menggunakan 1 sistem yaitu sistem waktu karena besarnya *reward* (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti harian, mingguan, atau bulanan. Dan jenis *Reward* digunakan mencakup 2 (dua) jenis reward yaitu *Direct Reward* dan *Indirect Reward*. *Direct Reward* yang diterapkan sendiri yaitu pemberian gaji yang sesuai dengan lama karyawan bekerja, sedangkan *Indirect Reward* yang diterapkan mencakup fasilitas yang menunjang karyawan dalam bekerja seperti makan, izin cuti/tidak masuk kerja, dan tunjangan hari raya. Sedangkan sistem pemberian *Punishment* di UD. Putra Agung yaitu menggunakan 2 bentuk yaitu *Punishment Preventif* dan *Punishment Represif*, *Punishment Preventif* yang diterapkan di UD. Putra Agung ini yaitu berupa aturan kerja yang telah disepakati antara karyawan dengan atasan pada awal masuk kerja seperti jam masuk kerja dan peraturan terkait larangan dalam bekerja. Adapun *Punishment Represif* yang diterapkan di UD. Putra Agung terbagi menjadi 3 macam yang terdiri dari Hukuman Ringan seperti peringatan secara lisan,

Hukuman Sedang seperti penundaan dan pemotongan gaji karyawan, sedangkan Hukuman berat mencakup pemberhentian kerja atau PHK.

2. Upaya meningkatkan Produktivitas Kerja melalui sistem pemberian *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung yaitu : 1. Pemberian Gaji Tepat Waktu
2. Hubungan Atasan dan Bawahan 3. Suasana kerja yang Kondusif. Melalui pemberian pemberian *reward* secara tepat waktu sesuai dengan kesepakatan kerja, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan kepuasan bekerja karena berkaitan dengan kebutuhan karyawan dan dua hal ini akan menjadikan karyawan lebih semangat dalam bekerja akan lebih baik dan Hubungan atasan dan bawahan akan berjalan baik juga. Adapun dalam hal Pemberian *Punishment* harus mencegah dan memberikan hukuman tepat waktu agar kesalahan tidak berangsur-angsur dan menghasilkan suasana kerja yang kondusif.
3. *Reward* dan *Punishment* dalam Perspektif Islam dapat dijelaskan sebagai berikut : Pemberian Reward dan Punishment ini harus memenuhi kriteria Adil dan Layak yang dimana dalam pemberian *Reward* harus adil sesuai tingkat pengorbanan dalam bekerja adapun dalam pemberian *Punishment* harus sesuai dengan tingkat kesalahan yang diperbuat ini sesuai dengan QS. Al-An'am ayat 164 bahwasanya semua orang menanggung pahala dan dosa masing-masing bukan ditanggung orang lain. Layak disini bernilai bahwa *reward* yang diberikan mencakup kelayakan yang memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sedangkan dalam hal *punishment* yaitu bagaimana memberikan

hukuman yang secukupnya, secepat mungkin, dan sama kepada setiap karyawan tanpa ada perbedaan selama dalam tingkat kesalahan yang sama.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Seharusnya UD. Putra Agung memberikan Reward yang tidak hanya memfokuskan *Direct Reward* (Kompensasi Langsung) akan tetapi pemberian *Indirect Reward* juga harus lebih ditingkatkan seperti penambahan tunjangan asuransi keryawan seperti BPJS Kesehatan, dan diharapkan *direct* dan *Indirect Reward* dapat berjalan secara seimbang. Dan dalam hal *Punishment* adalah diharapkan lebih ada ketegasan dalam penerapan kedisiplinan karyawan dalam hal ini ditandai masih adanya karyawan yang telat dalam masuk bekerja.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang. Selain itu, diharapkan agar pihak kampus lebih menambah lagi referensi, baik berupa jurnal atau buku – buku terkait *reward* dan *punishment* serta buku – buku terkait produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan referensi dalam penelitian (research) oleh peneliti selanjutnya dan menambah wawasan khususnya yang

terkait dengan *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.