

BAB V

PEMBAHASAN

1. Sistem pemberian *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung

Berdasarkan teori Malayu SP Hasibuan bahwa *Reward* (kompensasi) adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi Karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan Kompensasi adalah faktor utama dalam kepegawaian.¹¹⁹ Sebagaimana arti karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di UD. Putra Agung Tulungagung bahwasanya *Reward* yang diterapkan sangat berperan penting dalam kesejahteraan karyawan dan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan keluarganya, jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya sudah terpenuhi.

a. Jenis pemberian *Reward*

Pada umumnya terbagi *reward* menjadi dua bentuk yaitu *Direct Reward* dan *Indirect Reward*.

¹¹⁹ Malayu , Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010, cet. Ke 14), hlm.117.

1. *Direct Reward*

Direct Reward (Kompensasi Langsung) adalah penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan lain. Kompensasi langsung juga merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan, di UD. Putra Agung pemberian kompensasi langsung (finansial) ini sudah diterapkan dan sampai sekarang masih berjalan yaitu berupa upah dan gaji. *In-Direct Reward* (Kompensasi tidak Langsung) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas.

2. *Indirect Reward*

Di UD. Putra Agung pemberian kompensasi tidak langsung meliputi seperti halnya seperti waktu cuti hari libur hari sabtu atau minggu dalam perminggu nya, lalu cuti libur saat sakit atau liburan (hari raya) serta THR yaitu tunjangan hari setiap tahun nya dengan memberikan beras 25kg serta kebutuhan pokok lainnya kepada seluruh karyawan serta warga sekitar UD. Putra Agung.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arik Irawati yaitu nilai uji t antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari tingkat kinerja sebesar 0,05 ($0,0003 < 0,05$) yang artinya *Reward*

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara¹²⁰

b. Sistem Pemberian *Reward*

Pada umumnya sistem pemberian kompensasi ada 3 sistem yang digunakan yaitu sistem waktu, sistem prestasi dan sistem borongan. Setiap pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku, supaya sistem pemberian kompensasi dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Di UD. Putra Agung ini dalam sistem pembayaran kompensasi menggunakan 1 sistem yaitu sistem waktu karena besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

Sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian serta besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kelebihan sistem waktu adalah dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik dan tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

c. Fungsi *Reward*

Dalam pemberian *Reward* secara umum harus ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak sesuai dengan, undang-undang perburuhan, keadilan

¹²⁰ Irawanti, Arik. *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. (Semarang:Skripsi.2016).hlm.140

merupakan faktor penting dalam pemberian Reward. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Ada keseimbangan antara produktivitas dengan upah atau gaji atau kompensasi yang diterimanya. Asas adil ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dalam bekerja agar lebih giat lagi. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik. Selanjutnya mengenai asas layak dan wajar yaitu dalam pemberian Reward dan Punishment yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat memberikan efek jera pada tingkat normatif yang ideal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Febrianti dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap kinerja – Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang” yaitu Nilai koefisien regresi variabel reward (X1) adalah 0,314 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berarti reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.¹²¹

d. Sistem Pemberian *Punishment*

¹²¹ Febrianti, Silfia. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol-12.No-1.hlm.2

Punishment diberikan kepada karyawan agar selalu disiplin dan bekerja sesuai peraturan perusahaan yang diterapkan dan enggan untuk melakukan pelanggaran. Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian yang dilakukan di UD. Putra Agung menunjukkan bahwa *Punishment* yang diterapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan keefektifan karyawan dalam bekerja. Pada umumnya *Punishment* terbagi menjadi dua jenis yaitu Hukuman Preventif dan Hukuman Represif.¹²²

a. Hukuman Preventif

Adapun Hukuman Preventif adalah Hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran itu dilakukan. Dalam hal ini yang diterapkan di UD. Putra Agung terkait Hukuman Preventif yaitu pembuatan peraturan yang telah disepakati di awal kerja yaitu tentang peraturan dalam bekerja terkait jam kerja, izin cuti, dan hal – hal yang dilarang saat bekerja.

b. Hukuman Represif

¹²² Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.189

Adapun Hukuman Represif adalah hukuman yang dilakukan karena adanya pelanggaran. Adapun hukuman represif ini diterapkan di UD. Putra Agung seperti pemberian peringatan sampai dengan pemotongan gaji apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan dan di nilai seberapa berat kesalahan yang dibuat karyawan tersebut.

e. Bentuk – bentuk *punishment* di UD. Putra Agung

Menurut Rivai jenis – jenis punishment dibagi menjadi tiga bentuk yaitu Hukuman ringan, Hukuman sedang dan Hukuman Berat.¹²³ Di UD. Putra Agung menerapkan 3 bentuk hukuman yang di nilai dari seberapa jauh tingkat kesalahan yang dibuat oleh seorang karyawan yang ini ditandai dari karyawan yang melakukan kesalahan ringan seperti telat masuk berkerja akan diberikan peringatan lisan, adapun ada karyawan yang melakukan kesalahan sedang seperti tidak masuk bekerja tanpa keterangan akan dikenakan potong gaji atas kesalahannya. Adapun di UD. Putra Agung belum sama sekali melakukan hukuman yang bersifat berat namun itu bisa saja terjadi apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan ataupun karyawan yang sifatnya tidak bisa ditolerir

2. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja melalui *Reward* dan *Punishment* dalam Perspektif Islam di UD. Putra Agung Tulungagung

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin

¹²³ Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 450.

tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

- a. Upaya – upaya meningkatkan Produktivitas Kerja melalui *Reward* dan *Punishment* di UD. Putra Agung Tulungagung

Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau dalam waktu yang tepat. Produktivitas juga bisa diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumberdaya yang ada pada kurun waktu tertentu.¹²⁴

- 1) Pemberian gaji tepat waktu

Dalam perjanjian (tentang *Reward* dan *Punishment*) dua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Al-Qur'an memerintahkan kepada manajer untuk membayar para karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingan sendiri. Adapun kompensasi tepat waktu adalah kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai

¹²⁴ Ravianto, J. *Produktivitas dan Pengukuran*, cetakan 1, (Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas), hlm.124.

dengan perjanjian atau kesepakatan bersama.

2) Hubungan atasan dengan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan ini saling jalin menjalin dan telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dalam pemberian kompensasi hubungan atasan dan bawahan lebih terbuka kerja sama formal maupun non formal terjalin dengan sangat baik, dan dengan adanya kompensasi maka disiplin karyawan semakin baik secara otomatis mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku tanpa melanggarnya.

3) Suasana kerja yang kondusif.

Melihat realita yang sering terjadi dalam beberapa perusahaan dan organisasi lainnya, sering adanya permasalahan seperti kurangnya motivasi kerja karyawan, karyawan merasa tidak puas dalam pemberian gaji dan pemberian hukuman, menurunnya jumlah produksi, sehingga dapat merugikan perusahaan itu sendiri, di UD. Putra Agung meningkatkan produktivitas dengan cara memberikan sistem pemberian kompensasi yang adil serta layak kepada para karyawan. Pemberian kompensasi tepat waktu dapat mencegah karyawan keluar dari perusahaan, karena kompensasi yang layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan para karyawan.

Dengan pemberian kompensasi tepat waktu para karyawan di UD. Putra Agung ini akan merasakan kepuasan kerja, jika kebutuhan dan kepuasan karyawan semakin terpenuhi maka semangat bekerja akan semakin baik dan sebaliknya jika belum terpenuhi maka semangat kerja akan berkurang. Selain kepuasan kerja yang di peroleh karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi tepat waktu maka membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

UD. Putra Agung harus mempunyai target waktu dimana setiap pekerjaan harus selesai dalam waktu yang lebih efektif, efisien dan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Pada awal bekerja dulu dan belum diterapkannya sistem punishment hanya bekerja berdasarkan perintah majikannya akan tetapi lambat laun bersama karyawan- karyawan lain harus bisa mandiri dan mencari tahu pekerjaan apa yang masih belum selesai dan menentukan target waktunya sendiri tanpa harus menambah waktu jam kerja atau malah kerja di waktu weekend yang seharusnya untuk berkumpul dengan keluarga masing-masing.

Selain pemberian kompensasi tepat waktu dan pemberian punishment yang adil, konsisten, dan mendidik upaya meningkatkan produktivitas melalui kompensasi adalah

pemberiannya harus berdasarkan unsur keadilan dan kelayakan, keadilan disini bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus dikaitkan dengan adanya hubungan antara pengorbanan atau kesalahan dengan apa yang sudah dikerjakan. Bisa dikatakan semakin tinggi pengorbanan atau kesalahan, semakin tinggi penghasilan atau hukuman yang diharapkan.

Adapun yang menjadi data dalam mengukur Produktivitas Kerja yang ditemukan dilapangan terdapat 2 hal :

1). Volume Penjualan

Dalam mengukur produktivitas dalam sebuah perusahaan dibutuhkan data tentang volume penjualan sebagai acuan perkembangan sebuah usaha. Adapun volume penjualan di UD. Putra Agung sebagai berikut:

Tabel 5.1
Volume Penjualan di UD. Putra Agung Rejotangan

Januari-Juni 2019

No.	Bulan	Volume
1.	Januari	19.458 Kg
2.	Februari	20.567 Kg
3.	Maret	20.090 Kg
4.	April	19.935 Kg

6.	Mei	21.056 Kg
7.	Juni	22.109 Kg

dari table diatas dapat dilihat bahwa volume penjualan dari UD. Putra Agung menghasilkan tren positif selama 6 bulan dan menjadi salah satu indikator bahwa Produktivitas Kerja berjalan diperusahaan.

2). Efisiensi Biaya dan Efektivitas kerja

Dengan adanya mesin giling kapasitas besar semi otomatis dan akomodasi transportasi yang memadai yang terdiri 1 truck dan 1 Pick Up dapat menjadikan proses produksi dan distribusi menjadi lebih ringkas terutama masalah waktu dan jumlah pekerja yang di butuhkan. Dan juga pembagunan kantor dan gudang sentral menjadi sarana prasana yang penting dalam menunjang produktivitas kerja yang semua proses produksi dari awal sampai akhir berada dalam satu tempat/kompleks. Dari pembahasan tadi dapat dilihat bahwa efisiensi biaya didapat dari lebih sedikitnya karyawan yang dikerjakan dan juga distribusi yang lebih cepat menggunakan transportasi yang memadai yang menunjang peningkatan volume penjualan. Dan

pembangunan gudang sentral menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas kerja.

b. *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan Produktivitas Kerja dalam prepspektif Islam

Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam perspektif Islam menganut prinsip adil dan layak (wajar) karena dua hal ini lah yang berperan penting dalam pemberian kompensasi dan punishment. Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya atau menerima hukuman yang sama atas setiap kesalahan yang berbeda. Hal ini sesuai dengan QS. Al-An'am ayat 164 :

قُلْ أَغَيْرَ اللَّهِ أَبْغَىٰ رَبًّا وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ ۗ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ مَرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ

Artinya:

"Apakah aku akan mencari Tuhan selain Allah, Padahal Dia adalah Tuhan bagi segala sesuatu. dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain. kemudian kepada Tuhanmulah kamu kembali, dan akan diberitakan-Nya kepadamu apa yang kamu perselisihkan."

Pada ayat ini diterangkan, bahwa semua perbuatan manusia akan dipertanggungjawabkan- nya sendiri, dan orang yang berbuat dosa akan menanggung sendiri dosanya itu, karena dosa seseorang tidak akan dipikul oleh orang lain. Masing-masing

menerima pahala amal baiknya dan memikul dosa amal buruknya.

Ayat ini cukup memberi petunjuk dan jalan hidup yang bermutu tinggi dan praktis, karena di samping harus beramal dan bekerja harus pula diperhitungkan dengan cermat dan teliti setiap amal perbuatan yang dikerjakannya. Sebab amal pekerjaan atau perbuatan itu sangat besar pengaruhnya dalam membawa nasib keberuntungan dan keruntuhan seseorang, baik di dunia maupun di akhirat. Di akhirat, perselisihan manusia dalam beragama akan diselesaikan.¹²⁵

Asas adil ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik. Selanjutnya mengenai asas layak dan wajar yaitu dalam pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal dan dalam segi hukuman bagaimana hukuman itu bisa bersifat mendidik dan tidak melukai hati karyawan dengan cara memberi peringatan secukupnya dan konsisten.

¹²⁵ Qur'an Kemenag dalam <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/6> di akses pada 18 Maret 2020.

Keadilan pemberian kompensasi yaitu keadilan dalam pemberian kompensasi dimana seorang karyawan seorang tidak membandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama dan merasakan kepuasan kerja dan secara bersamaan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan Q.S. Ali Imron ayat 145 :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُّؤَجَّلًا ۗ وَمَنْ يُرِدْ
تَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ تَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا
وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ

Artinya:

“Sesuatunya yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula) kepadanya pahala akhirat itu. dan Kami akan memberi Balasan kepada orang-orang yang bersyukur”

Allah memberikan bimbingan kepada umat Islam bagaimana seharusnya berjuang di jalan Allah dengan firman-Nya: ... Barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala (dunia) itu (Ali 'Imran/3:145). Ini berarti setiap orang Islam harus meluruskan dan membetulkan niatnya dalam melaksanakan setiap perjuangan. Kalau niatnya hanya sekedar untuk memperoleh balasan dunia, maka biar bagaimanapun besar perjuangannya, maka balasannya hanya sekedar yang bersifat

dunia saja. Dan barang siapa yang niatnya untuk mendapat pahala akhirat, maka Allah akan membalasnya dengan pahala akhirat. Allah akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur yaitu orang-orang yang mematuhi perintah-Nya dan selalu mendampingi Nabi-Nya.¹²⁶

Keadilan kompensasi ini menjadi salah satu metode UD. Putra Agung dalam mencapai produktivitas kerja karyawan Adapun ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan yaitu :

1. Lama Bekerja

Di UD. Putra Agung lama bekerja menjadi salah satu point dalam menentukan jumlah gaji/upah seorang karyawan. Semakin lama karyawan bekerja jumlah gaji yang diterima juga berbeda meskipun golongannya sama. Adapun jumlah yang diterima tergantung pemilik Usaha.

2. Jenis Karyawan

Di dalam perusahaan terdapat beberapa macam jenis pekerjaan dari Sopir/Transportasi, Giling/Produksi, dsb. Dari macam-macam pekerja tersebut juga mendapatkan upah yang berbeda.

¹²⁶ Qur'an Kemenag dalam <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/3> di akses pada 18 Maret 2020.

Dampak positif atas reward (Kompensasi) yang didapat oleh UD. Putra Agung seperti hubungan pemilik dengan karyawan lebih terbuka kerja sama formal maupun non formal terjalin dengan sangat baik, dan dengan adanya punishment maka disiplin karyawan semakin baik secara otomatis mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku tanpa melanggarnya ataupun di ingatkan kembali, selain itu perusahaan juga bisa melihat sejauh mana produktivitas karyawan meningkat atau menurun.

Selain pemilik UD. Putra Agung yang mendapatkan hal positif hal yang serupa juga diperoleh oleh karyawan UD. Putra Agung seperti yang dijelaskan oleh bapak Agus dengan adanya kompensasi lebih bersemangat dalam bekerja, dan adanya punishment lebih disiplin serta mematuhi peraturan yang ada di UD. Putra Agung,