

**ANALISIS PENERAPAN *PUNISHMENT* DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
INDONESIA KCP CURUP**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Guna Memproleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Perbankan Syariah



OLEH:

RIZKI ANUGRA

NIM. 19631088

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN) CURUP**

2023

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth, Bapak Rektor IAIN Curup

di

Curup

Assalamu'alaikum Wr. Wb

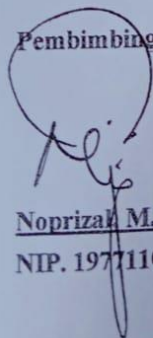
Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpedapat bahwa skripsi saudara **Rizki Anugrah** mahasiswa IAIN Curup yang berjudul: ***DAMPAK PENERAPAN PUNISHMENT DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) CABANG CURUP*** sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Curup, 15 Juni 2023

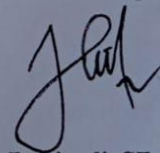
Pembimbing I



Noprizal M. Ag

NIP. 197111052009011007

Pembimbing II



Pefrivadi, SE, MM

NIP. 198702012020121003

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Anugra
Nomor Induk Mahasiswa : 19631088
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 20 Juni 2023
Peneliti



Rizki Anugra
NIM. 19631088



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN CURUP)
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kodepos 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup. Email: fakultas syariah & ekonomi islam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 34 /In.34/FS/PP.00.9/01 /2023

Nama : Rizki Anugra
Nim : 19631088
Fakultas : Syariah Dan Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Analisis Penerapan *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup,

pada:

Hari/ Tanggal : Kamis, 20 Juli 2023

Pukul : 09.30 – 11.00 WIB

Tempat : Ruang 2 Gedung Munaqasah Fakultas Syariah IAIN Curup

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah.

Curup, 2023
Ketua

Sekretaris

Lendrawati, S.Ag. S.Pd. MA
NIDN. 2007 03 7703

Fitmawati, M.E
NIDN. 2024038902

Penguji I,

Penguji II,

Mega Ilhamiyati, M.A
NIP. 19861024201903 2 007

Citra Puspa Permata, SE. M. AK
NIP. 199307102020122004

Mengesahkan

Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam



Dr. Yu Sefri, M. Ag.

NIP. 19700202 199803 1 007

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada
Yth. Bapak Rektor IAIN Curup
di
Curup

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi saudara:

Nama : Rizki Anugra
Nim : 19631088
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Analisis penerapan *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasah Institut Agama Islam Negeri Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Curup, 15 Juni 2023

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Noprizal, M.Ag
NIP. 1977110520090110007

Pefriyadi, SE.MM
NIP. 1987020112020121003

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Anugra
Nomor Induk Mahasiswa : 19631088
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 20 Juni 2023
Peneliti

Rizki Anugra
NIM. 19631088

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan atas kehadiran Allah SWT. Atas segala limpahan rahmat dan karuniannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul *“Analisis Penerapan Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup”*. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini tidak dapat penulis hindari, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis dalam bidang penulisan dalam penelitian. Maka, menyadari akan kekurangan serta kesalahan yang ada dalam skripsi ini, penulis sangat mengharapkan kritik, saran dan gagasan yang bersifat menyempurnakan makna dan isi yang terkandung dalam skripsi ini sehingga dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua dimasa yang akan datang.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan petunjuk yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis sampaikan terimakasih setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor IAIN Curup Prof. Dr. Idi Warsah, M,Pd.i
2. Dr. Muhammad Istan, SE,. M.Pd., M.M
3. Dr. KH. Ngadri, M. Ag
4. Dr. Fakhrudin, S.Ag,. M.Pd
5. Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Dr. Yusefri, M.Ag
6. Ketua Program Studi Perbankan Syariah Khairul Umam Khudhori, M.E.I
7. Pembimbing I Skripsi Noprizal, M.Ag
8. Pembimbing II Skripsi Pefriyadi, SE, MM

9. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Civitas Akademik Institut Agama Islam Negeri Curup.
10. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Perbankan Syariah.

Curup, 15 Juni 2023
Peneliti

Rizki Anugra
NIM. 19631088

MOTTO

Pantang Menyerah Sebelum Berhasil

“sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah nasib suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah SWT menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain dia”. (Qs. Ar-Ra’d: 11)

RIZKI ANUGRAH

04 Januari 2001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku Ibu Enti Zahara Dewi dan Bapak Awaludin yang selalu memberikan doa, nasehat dan motivasi kepadaku sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Adikku Dila Nabilah dan Dinda Natasyah yang selalu memberikan semangat, penguat dan nasehat kepadaku.
3. Kakek dan Nenekku, terimakasih telah memberikan dukungan serta doa-doa yang mulia kepadaku.
4. Teman-teman seperjuanganku Yosan Abella, Trio Imam, Yoga Saputra, Heni Alpionita, Sulis Julianti, Anggun Lestari Dan Selvi Riski Piona terimakasih atas dukungan dan doa kalian.

ABSTRAK

Rizki Anugra, (Nim 19631088) “Analisis Penerapan *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Cabang Curup. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*), dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dari hasil wawancara, dokumentasi, jurnal, skripsi dan artikel. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan *Supervisor* Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penerapan *punishment* dan *reward* terhadap karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup sudah sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang mana mengacu pada peraturan dan UU Cipta Kerja tentang ketenagakerjaan. Pemberian *punishment* dan *reward* harus sama-sama mempunyai dasar dan bukti yang kuat. Pelaksanaan pemberian *punishment* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup diberikan secara langsung oleh pimpinan dan bersifat tegas terhadap karyawan yang melanggar, tidak hanya itu pemberian *punishment* juga harus sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Pelaksanaan pemberian *reward* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup juga diberikan secara langsung oleh pimpinan atau perusahaan, ada dua macam *reward* yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Pertama dari kepala cabang yang diberikan setiap per tiga bulan dan per enam bulan dan *reward* dari pusat yang diberikan setiap akhir tahun kerja.

Kata Kunci : *Punishment*, *Reward*, Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGAJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Batasan Masalah	2
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Penjelasan Judul	4
G. Kajian Literatur	6
H. Metode Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Penerapan.....	14
B. <i>Punishment</i> (Hukuman).....	14
1. Pengertian <i>punishment</i>	14
2. <i>Punishment</i> dalam Islam	15

3. Tujuan <i>Punishment</i>	16
4. Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	17
5. Faktor-Faktor Pemberian <i>Punishment</i>	19
6. Prinsip-Prinsip Pemberian <i>Punishment</i>	20
C. <i>Reward</i> (Bonus).....	20
1. Pengertian <i>reward</i>	20
2. <i>Reward</i> dalam Islam	21
3. Tujuan dari <i>Reward</i>	22
4. Bentuk-Bentuk dari <i>Reward</i>	23
5. Mekanisme Pemberian <i>Reward</i>	24
6. Faktor-Faktor Pemberian <i>Reward</i>	24
7. Prinsip-prinsip pemberian <i>reward</i>	25
D. Kinerja	25
1. Pengertian kinerja	25
2. Pelaksanaan Kinerja.....	27
3. Penilaian Kinerja	28
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
5. Indikator Dalam Kinerja	29
E. Kerangka Berpikir	30
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	31
A. Bank Syariah Indonesia.....	31
1. Sejarah singkat.....	31
2. Keadaan Umum Bank Syariah Indonesia KCP Curup	32
3. Makna logo PT Bank Syariah Indonesia.....	33
4. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia.....	34

5. Struktur Bank Syariah Indonesia KCP Curup	37
6. Produk-Produk Bank Syariah Indonesia KCP Curup.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	31
Gambar 3.1 Logo Bank Syariah Indonesia.....	34
Gambar 3.2 Struktur Organisasi BSI KCP Curup.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Punishment (Hukuman) merupakan suatu tindakan yang kurang menyenangkan, yaitu berupa penderitaan yang diberikan kepada pelaku yang melakukan pelanggaran secara sadar dan sengaja, Sehingga pelaku yang melakukan pelanggaran tidak mengulangi kesalahannya Kembali.¹ sedangkan *reward* merupakan sebuah penghargaan atau sebuah apresiasi kepada seseorang yang melakukan pencapaian dengan tujuan agar orang tersebut merasa senang dan termotivasi untuk meningkatkan lagi pencapaiannya dan mempertahankan prestasi dalam dunia pekerjaan.²

Penerapan *punishment* dan pemberian *reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan karena melalui penerapan *punishment* dan pemberian *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.³ Adanya penerapan *reward* dan *punishment* akan meningkatkan kinerjanya karyawan sehingga dapat memacu untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.⁴

Pada Bank Syariah Indonesia KCP Curup telah menerapkan sistem *punishment* dan *reward* terhadap karyawannya, akan tetapi meski sudah adanya

¹ Zulfah, "Metode Reward dan Punishment Dalam Perspektif Islam", 1, No. 2, (2021): 69.

² Zulfah, 70.

³ Surya Akbar, "Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", *Jiaganis* 3, No .2 (2018): 6.

⁴ Ahmad Barizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)* Jilid 2, (Surabaya: Pustaka Aksara, 2020), 73.

penerapan *punishment* dan *reward* masih ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja seperti terlambat masuk kerja oleh sebab itu maka pimpinan harus mengambil tindakan tegas terhadap para karyawan yang melanggar peraturan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk membahas tentang “*Analisis Penerapan Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan *punishment* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup?
2. Bagaimana penerapan *reward* pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup?
3. Bagaimana pelaksanaan pemberian *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup?

C. Batasan Masalah

Pembahasan dalam penelitian ini agar terfokus, tidak meluas dan mengembang, maka peneliti hanya membahas mengenai bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* serta bagaimana pelaksanaannya terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan *punishment* terhadap karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
2. Untuk mengetahui penerapan *reward* terhadap karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
3. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang dunia perbankan syariah serta mengetahui teori yang telah dipelajari dengan praktek sebenarnya yang terjadi dilapangan dan dapat memberikan masukan bagi mereka yang ingin meneliti hal ini lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai penambah pengetahuan, wawasan serta pengajaran mengenai dampak dari penerapan *punishment* dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

- b. Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Curup, sebagai sumbangan pemikiran tentang manajemen pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan pada sebuah lembaga keuangan.
- c. Bagi Perguruan Tinggi, memberikan sumbangan pustaka kepada perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

F. Penjelasan Judul

Penjelasan mengenai penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengertian kata-kata utama dalam judul yaitu penerapan, *punishment*, *reward* dan kinerja diantaranya yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerapan

Menurut Lukman Ali dalam buku Made Wena mengatakan bahwa penerapan adalah suatu tindakan mempraktekkan sebuah teori, metode, dan untuk mencapai sebuah keinginan oleh suatu kelompok maupun golongan yang mana telah terencana dan tersusun sebelumnya.⁵ Dari penjelasan diatas maka dapat dipahami bahwa penerapan merupakan tindakan yang menetapkan sebuah teori atau peraturan-peraturan yang memang sengaja dilakukan guna untuk mencapai sebuah keinginan yang ingin dicapai.

⁵ Made Wena, *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 189.

2. *Punishment* (Hukuman)

Menurut Anwar dalam jurnalnya mengatakan bahwa *punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran.⁶ Penjelasan diatas dapat dipahami bahwa *punishment* adalah sebuah bentuk hukuman sebagai ganjaran atau konsekuensi yang diberikan kepada seseorang atas tindakannya yang melakukan sebuah kesalahan atau kejahatan.

3. *Reward* (Penghargaan)

Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi atas suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau non material. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.⁷ Penjelasan diatas dapat dipahami bahwa reward merupakan sebuah bentuk apresiasi yang diberikan secara sengaja kepada karyawan atas segala bentuk kontribusi atau pencapaian yang diberikan kepada perusahaan.

⁶ Anwar dan Teuku Duniya, "Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya", 4, No. 1 (2016): 3

⁷ Agung Dwi Nugroho, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya", 4, No. 2 (2015): 7.

4. Kinerja

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hasil dari kinerja karyawan dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.⁸ Penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu bentuk hasil dari sebuah pencapaian kerja yang mana dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu dan kerjasama diperusahaan.

G. Kajian Literatur

Penelitian ini akan mempertimbangkan beberapa temuan berikut dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh sejumlah peneliti:

1. Ferri Irwansyah dan Sukaris “Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan regresi linera berganda. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

⁸ Rismawati, Mattala, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2018), 1.

sedangkan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Citramass Mojokerto.⁹

Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah penelitian ini hanya berfokus pada disiplin kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang saya lakukan tidak hanya membahas tentang disiplin kerja dan *punishment* tetapi juga dikembangkan dengan membahas tentang *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Ridwan Saepudin dan Beni Kurniawan “Dampak *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik Pada Pembelajaran PAI” penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan objek penelitian dua orang guru dan peserta didik, untuk pengumpulan data melalui wawancara. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa dampak yang ditimbulkan dari penerapan *reward* dan *punishment* menjadikan para peserta didik lebih aktif, dan lebih menghargai guru dan sesama peserta didik.¹⁰

Penelitian ini hanya fokus dengan dampak yang ditimbulkan oleh *reward* dan *punishment* terhadap peserta didik sedangkan penelitian yang saya lakukan fokus dengan penerapan dan pelaksanaan *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

⁹ Ferri Irwansyah dan Sukaris, “Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto”, *Jurnal manajemen* 12, no. 8 (2022): 2.

¹⁰ Ridwan Saepudin dan Beni Kurniawan “Dampak Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik Pada Pembelajaran PAI”, *Jurnal Pendidikan agama islam pascasarjana* 03, no. 1 (2022): 12.

3. Pradnyani, Rahmawati dan Suci “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, subjek penelitian ini adalah karyawan CV Ayudya Tabanan Bali. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif bagi motivasi kerja karyawan sebesar 52,2%.¹¹

Penelitian ini fokus dengan dampak yang ditimbulkan oleh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan penelitian yang saya lakukan fokus dengan penerapan dan pelaksanaan *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

4. Septia Wahyuni “Efektivitas *Reward* Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar”. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu dengan melalui wawancara langsung, wawancara daring dan dokumentasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa efektivitas *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar sudah efektif, *reward* dapat memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, pemberian *reward* dapat diukur dari target atau pencapaian yang karyawan lakukan terhadap

¹¹ Pradnyani, Rahmawati, dan Suci, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali”, *Jurnal manajemen dan bisnis* 2, no. 5 (2020): 22.

target yang diberikan Manager terhadap karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar.

Penelitian ini hanya meneliti pada efektivitas *reward* terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang saya lakukan tidak hanya membahas tentang *reward*, melainkan diperluas dengan membahas tentang penerapan *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan.¹²

5. Ryan Firdaus “Tingkatkan *punishment* dan implementasinya pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa 1) tingkatan *punishment* pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu secara preventif jarang dilaksanakan tetapi hukuman repressif tetap ditegakan dari mulai pemberian teguran sampai dengan pemecatan. 2) penerapan *punishment* pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu sudah menggunakan syariat Islam. Pemberian *punishment* diarahkan tidak hanya semata-mata memberikan efek jera kepada karyawan tetapi juga menumbuhkan sikap rasa tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu pada penelitian ini hanya membahas tentang tingkatan *punishment* dan implementasinya sedangkan penelitian yang saya lakukan, yaitu membahas

¹² Septia Wahyuni, *Efektifitas Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar*. Skripsi (Batusangkar: Fak. FEBI IAIN Batusangkar, 2021), 2.

tentang penerapan *punishment* dan *reward* dan pelaksanaannya terhadap kinerja karyawan.¹³

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah sebuah proses mengumpulkan informasi, mengevaluasi, dan memberikan penjelasan. pengumpulan data , analisis dan memberikan interpretasi. Kegiatan ini dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh manusia yang berkaitan dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁴

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan untuk penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, Dimana dalam penelitian ini fokus menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu permasalahan yang ada didalam individu, kelompok, masyarakat dan organisasi secara lebih rinci.¹⁵

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan pada tanggal 03 Mei 2023 sampai dengan tanggal 03 Juli 2023, tempat lokasi penelitian di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

¹³ Ryan Firdaus, *Tingkatan Punishment dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu*. Skripsi (Bengkulu: Fak.FEBI UIN Fatmawati Sukarno, 2022), 2.

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2021), 2.

¹⁵ Sando Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media blissingng, 2015), 27.

3. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan *punishment*, *reward* dan bagaimana pelaksanaannya terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data yang diperlukan yaitu sebagai berikut:

a. Data primer

Data yang dikumpulkan atau yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya.¹⁶ Untuk mendapatkan data ini maka peneliti menggunakan teknik wawancara dan diskusi terfokus secara langsung dengan informan.

b. Data sekunder

Data adalah data yang dikumpulkan atau yang diperoleh dari sumber yang sudah ada.¹⁷ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh peneliti dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, internet, skripsi dan dokumen-dokumen dari instansi yang berkaitan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Adapun teknik-teknik tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

8. ¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2021),

¹⁷ Sugiyono, 9.

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang digunakan penulis untuk melakukan pengumpulan data yang didapatkan secara langsung dari informan dengan tujuan untuk menemukan dan menjawab permasalahan yang akan diteliti.¹⁸

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan peneliti kepada empat orang karyawan Bank syariah Indonesia KCP Curup.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber dari non-manusia yang dilakukan guna untuk memperkuat sebuah penelitian.¹⁹ Dalam penelitian ini peneliti memperkuat keabsahan data yang sengaja diambil berupa rekaman dan foto yang relative mudah untuk memperolehnya.

6. Teknik Analisis Data

Penggunakan analisis data kualitatif dalam penelitian ini. Dimana terdapat empat teknik data yang saling terhubung satu sama lain:

a. Reduksi Data

Reduksi data yang berarti memperkecil informasi, memilih hal-hal yang sentral, memusatkan perhatian pada hal-hal yang kritis untuk mencari pola dan temanya, yang berhubungan dengan topik penelitian.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi tahap selanjutnya adalah pengenalan informasi yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan

¹⁸ Sando Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media blissingng, 2015), 30.

¹⁹ Sando Siyoto, 33.

antar kategori dengan menyajikan data dalam bentuk teks yang bersifat naratif. Tujuan penyajian data ini untuk memudahkan memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah selanjutnya adalah membuat kesimpulan. Tujuan dalam penelitian ini mengungkap penemuan sebagai penggambaran atau penggambaran suatu objek yang masih kurang dan bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya dan selanjutnya dianalisis untuk menjadi lebih jelas.²⁰

d. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting karena konsep ini merupakan derajat ketepatan antara data yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi di lapangan, jika tidak ada perbedaan maka bisa dikatakan bahwa data itu valid.²¹

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2021), 362.

²¹ Sugiyono, 363.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penerapan

1. Pengertian penerapan

Menurut Lukman Ali dalam jurnalnya Muhammad Aldino dan Sulida Erliyana mengemukakan bahwa penerapan adalah tindakan mempraktekkan atau memasang dan dapat diartikan juga sebagai pelaksanaan sedangkan Menurut Wahab penerapan merupakan sebuah kegiatan baik dilakukan oleh individu maupun kelompok yang diarahkan untuk tujuan tertentu dengan memiliki tiga unsur penting dan mutlak dalam menjalankannya. Wahab juga menyatakan bahwa unsur-unsur penerapan meliputi:

- a. Adanya program yang dilaksanakan.
- b. Adanya target yaitu karyawan yang menjadi sasaran dan diharapkan dapat memberikan manfaat dari program tersebut.
- c. Adanya pelaksana, baik dilakukan individu maupun kelompok.¹

B. Punishment (Hukuman)

1. Pengertian *punishment*

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya berjudul sumber daya manusia, *punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang

¹ Muhammad Aldino dan Sulida Erliyana, "Penerapan Logistic Dalam Manajmen Pendistribusian Barang Diperusahaan", 3, no. 4 (2021): 115.

sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.²

2. *Punishment* dalam Islam

Dalam pandangan Islam, *punishment* diistilahkan dengan ‘*iqab* yang diambil dari bahasa arab dan Al-Qur’an. Didalam Al-Qur’an terdapat sebanyak 20 kali menyebut kata ‘*iqab* yang mana sebagian besarnya didahului dengan kata *syadid* (Yang Amat, Kuat Dan Keras). Semuanya mengandung arti keburukan atau siksaan yang sangat pedih. Sebagaimana yang sudah tercantum didalam surat Al-Imran ayat 11 dan Al-Anfal ayat 13.

كَذَابِ آلِ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا ۖ فَآخَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ
وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

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 (QS. Al-Imran; 11).³

Dalam ayat lain dijelaskan QS. Al-Anfal ayat 13

ذٰلِكَ بِاَنَّهُمْ شَا قُوا اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗ ۗ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗ فَاِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 130.

³ Surat Ali. Imran Ayat 11. Curup: 10 April 2023.
<https://kalam.sindonews.com/ayat/11/3/ali-imran-ayat-11>

Artinya: (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 (QS. Al-Anfal: 13).⁴

Kedua ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia akan ditimpahkan hukuman yang sangat keras atas dosa dan pelanggaran yang dilakukan terhadap Allah SWT dan ayat-ayatnya.⁵ Pelaksanaan sanksi didalam hukum Islam diberikan kewenangan dari Allah SWT kepada seorang Khalifah atau pemimpin atas seluruh kaum muslimin dari para wakilnya yaitu *qadhi* atau sering disebut dengan hakim.⁶

3. Tujuan *Punishment*

Adapun tujuan dari diberlakukannya sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan-aturan adalah untuk mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi yang diberikan harus setimpal dan adil dengan perbuatan yang dilakukan sehingga dapat diterima. Sanksi yang diberikan bertujuan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan dan bukan untuk menyakiti.⁷ Adapun didalam pasal 10 dalam kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) menyatakan bahwa tujuan dari penjatuhan sanksi secara umum dapat dibagi menjadi tiga teori, yaitu:

⁴ Surat Al. Anfal. Ayat 13. Curup: 10 April 2023.
<https://kalam.sindonews.com/ayat/13/8/al-anfal-ayat-13>

⁵ Bambang Yuniarto, et al, *Analisi Dampak Reward dan punishment Perspektif Teori Pertukaran Sosial dan Pendidikan Islam*, 4, no. 4 (2022): 5713.

⁶ Rini Apriani, "Sistem Sanksi Dalam Hukum Islam", *Journal Of Islamic Law Studies* 2, no. 2 (2019): 26.

⁷ Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Ke-2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 293.

a. Teori absolut

Teori ini berpendapat bahwa dasar keadilan dari hukum itu harus dalam perbuatan jahat itu sendiri, dimana seseorang mendapat hukuman karena perbuatannya yang jahat.

b. Teori relatif atau teori tujuan

Teori ini berpendapat bahwa yang menjadi dasar hukum bukanlah pembalasan tetapi mencari manfaat dari hukuman.

c. Teori gabungan

Teori ini menggabungkan teori mutlak dan teori relatif dan dasar hukum ini terletak pada tindakan kejahatan itu sendiri.

Didalam hukum Islam ada dua tujuan diberlakukannya penerapan sanksi yaitu:

a. *Jawazir* atau pencegahan (Aspek Dunia)

Sanksi *jawazir* diperuntukan untuk pelaku yang melakukan tindakan kejahatan dengan harapan agar si pelaku tidak mengulangi tindakan kejahatannya kembali.

b. *Jawabir* atau penebus dosa (Aspek Akhirat)

Sanksi ini dijatuhkan kepada pelaku kejahatan yang mau menyadari kesalahannya serta mau bertaubat maka sanksi ini akan menjadi penebus atas dosa dan siksaan di akhirat.

4. Jenis-Jenis *Punishment*

Ada beberapa jenis sanksi didalam hukum Islam, yaitu:

a. *Hudud*

Merupakan tindakan sanksi yang mana telah ditetapkan kadarnya oleh *syara*. Adapun bentuk tindakan kejahatan dan sanksinya yaitu sebagai berikut:

- 1) Zina bentuk sanksi yang diberikan berupa sanksi cambuk dan sanksi rajam

b. *Jinayat*

Merupakan hukuman yang diberikan terhadap pelaku kejahatan berupa *qhisash* atau *diyot* ataupun juga sanksi yang dijatuhkan terhadap tindakan penganiayaan. Adapun bentuk kejahatan dan sanksinya yaitu sebagai berikut:

- 1). Peminum khamr sanksi yang diberikan berupa cambuk
- 2). Pencuri sanksi yang diberikan berupa potong tangan

c. *Ta'zir*

Sanksi yang diberikan atas kejahatan maksiat yang didalamnya tidak ada *had* dan *kifarat*. Adapun bentuk kejahatan dan sanksinya yaitu sebagai berikut:

- 1). Pemecah belah umat sanksi yang diberikan berupa hukuman mati
- 2). Wanita yang nusyus sanksi yang diberikan berupa jilid atau cambuk

d. *Mukhalafat*

Sanksi yang tidak sejalan dengan perintah dan larangan yang telah ditetapkan oleh suatu negara.⁸

⁸ Rini Apriyani, 26-38

Secara umum ada beberapa jenis sanksi pelanggaran kerja yang berlaku didalam suatu organisasi, antara lain :

- a. Sanksi hukuman ringan
 - 1) Teguran lisan pada karyawan
 - 2) Teguran tertulis
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Sanksi hukuman sedang
 - 1) Penundaan kenaikan gaji
 - 2) Penurunan gaji
 - 3) Penundaan kenaikan jabatan
- c. Sanksi hukuman berat
 - 1) Penurunan jabatan atau pangkat
 - 2) Pembebasan dari jabatan.⁹

5. Faktor-Faktor Pemberian *Punishment*

- a. Adanya bukti nyata pelanggaran kerja karyawan
- b. Kerugian perusahaan baik secara finansial maupun non finansial yang disebabkan oleh karyawan
- c. Pelanggaran yang dilakukan secara berulang-ulang yang bersifat sengaja maupun tidak sengaja.¹⁰

⁹ Al Fajar Ansyori dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 322.

6. Prinsip-Prinsip Pemberian *Punishment*

- a. Kepercayaan terlebih dahulu kemudian baru hukuman
- b. Hukuman didasarkan pada tindakan perilaku
- c. Menghukum tanpa emosi
- d. Hukuman yang diberikan sudah disepakati
- e. Tahapan pemberian hukuman.¹¹

C. *Reward* (Bonus)

1. Pengertian *reward*

Reward merupakan tindakan yang dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima dilingkungan kerja, yang melibatkan aspek-aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward intrinsic* dan *reward extrinsic*. Penghargaan *intrinsic* hadiah yang dibuat tanpa orang lain yang terdiri dari penyelesaian (*Completion*), pencapaian (*Achievement*), dan kemandirian sedangkan *reward extrinsic* merupakan *reward* akan menjadi hadiah sebagai tingkat pembayaran atau gaji, bonus dan kompensasi.¹²

¹⁰ Ludfi Ferry Wijaya, "Sistem Reward dan Punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan", *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen* 1, no. 2 (2021): 7.

¹¹ Cintia Rinjani, "Reward And Punishment Methods In Islamic Education Perspective Of Bukhari And Muslim Hadith", *Ruhama : Islamic Education Jurnal* 4, no. 2 (2021): 193.

¹² Silfia febrianti, et al. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja" (Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Admiitrasi Bisnis*. 12 no. 1 (2014): 3.

John W. Santrock mengatakan *reward* adalah penguat (Imbalan) yang merupakan konsekuensi atas suatu tindakan yang positif.¹³ *Reward* juga dapat diartikan sebagai bentuk ganjaran yang diberikan kepada para karyawan guna untuk memotivasi para karyawan agar meningkatkan produktivitas dalam bekerja.¹⁴

2. *Reward* dalam Islam

Dalam bahasa arab *reward* diistilahkan dengan kata *tsawab*. Kata ini sangat banyak ditemukan dalam Al-Qur'an khususnya berkaitan dengan apa yang diterima oleh seseorang baik itu di dunia maupun di akhirat.¹⁵ *Reward* dalam Islam diberikan kepada hambah Allah yang mengerjakan suatu kebaikan, atau melakukan perbuatan sesuai dengan apa yang diperintahkan. Sebagaimana dalam Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 148 yang mana Allah telah menjanjikan balasan atau *reward* kepada umat manusia yang telah melakukan kebaikan.

Dijelaskan dalam QS. Ali-Imran : 148

فَاتَّهَمُ اللَّهُ تَوَابِ الدُّنْيَا وَحُسْنَ تَوَابِ الْآخِرَةِ ط وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

¹³ John W. Santrock, *Psikologi Pendidikan*, terj. Tri Wibowo BS (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015): 272-273.

¹⁴ Ricko Sufriyadi, Pengaruh reward dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Pangeran Pekanbaru. *Jom Fekon*. 2 no. 1 (2015): 628.

¹⁵ Sepiyah, "Reward dan Punishment Dalam Al-quran" 15, no. 1 (2021): 50.

Artinya : Maka Allah memberi mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan (QS. Al-Imran : 148).

Dijelaskan dalam QS. Hud ayat 11 :

إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ كَبِيرٌ

Artinya : Kecuali orang-orang yang sabar, dan mengerjakan kebajikan, mereka memperoleh ampunan dan pahala yang besar (QS. Hud ayat 11).

Dalam perspektif ayat diatas, *reward* yang diberikan Allah kepada orang-orang yang berbuat baik berupa kasih sayang, keridhaan, ketenangan dan kenikmatan-kenikmatan yang ada di surga.¹⁶

3. Tujuan dari *Reward*

Menurut perspektif Syamsudin dalam buku Ma'ruf Abdullah menyatakan bahwa adanya tujuan dari pemberian *reward* adalah untuk:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja.
- c. Dapat memajukan organisasi atau perusahaan.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keahlian.¹⁷
- e. Lahirnya semangat motivasi kerja yang lebih baik pada setiap karyawan.

¹⁶ Zulfah, *Metode Reward dan Punishment Dalam Islam*, 1, no. 2 (2021): 73-74.

¹⁷ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), 75-77.

- f. Lahirnya semangat untuk bersaing secara sehat antar para karyawan maupun perusahaan.
- g. Untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja serta meningkatkan profesionalisme dari para karyawan itu sendiri.¹⁸

Adapun dalam Islam tujuan dari pemberian *reward* yaitu sebagai berikut:

- a. Agar manusia selalu berpikir dan bertindak positif dalam kehidupannya.
- b. Memberikan motivasi agar manusia dapat mengaktualisasikan diri sebagai manusia.

4. Bentuk-Bentuk dari *Reward*

Menurut Triyono dalam buku ma'ruf Abdullah menyatakan bahwa *reward* yang diberikan kepada para karyawan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Bersifat *financial* adalah *reward* yang diterima karyawan dalam bentuk uang seperti gaji, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain.
- b. Bersifat *non financial* adalah *reward* yang diberikan ini secara langsung mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang Panjang seperti

¹⁸ Budiharjo, *Panduan Praktis Penilaian Karyawan*, (Jakarta: Raih Asia Sukses, 2015), 11.

menyediakan tempat istirahat ditempat kerja, fasilitas tempat kerja yang bagus.¹⁹

5. Mekanisme Pemberian *Reward*

Dilihat dari tata cara pemberian *reward* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Pemberian secara langsung, yaitu *reward* yang diberikan kepada penerimanya secara langsung tanpa perantara sesuai dengan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.
- b. Pemberian secara tidak langsung yaitu pemberian *reward* yang diberikan kepada penerimanya yang tidak berkaitan dengan prestasi kerjanya.²⁰

6. Faktor-Faktor Pemberian *Reward*

- a. Pendidikan, semakin tinggi pendidikan seseorang maka diharapkan semakin tinggi juga tingkat profesionalnya dalam bekerja.
- b. Beban pekerjaan dan tanggung jawab, kerja dan tanggung jawab yang diemban seseorang menjadi sebuah pertimbangan diberikannya bonus.
- c. Jenjang kepangkatan, jenjang pangkat menjadi alasan untuk diberikannya bonus karena didasarkan pada pangkat, golongan, dan lamanya bekerja.

¹⁹ Ma'ruf Abdullah, 79.

²⁰ Ma'ruf Abdullah, 79-80.

- d. Prestasi kerja, prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam kurung waktu tertentu akan menjadi dasar diberikannya *reward*, semakin baik prestasinya maka *reward* yang diberikan akan semakin besar juga sesuai dengan prestasi yang dicapainya.²¹

7. Prinsip-prinsip pemberian *reward*

- a. Penilaian didasarkan pada perilaku bukan pelaku
- b. Hadiah yang diberikan harus ada batasannya
- c. Didasarkan pada proses dan hasil
- d. Dimusyawarahkan secara sepakat.²²

D. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan sebuah hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan dengan standar kerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kurung waktu tertentu yang dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.²³ Kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat diperoleh dalam bentuk finansial atau non finansial, yang

²¹ Lin Indriyani, et al, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa", 8, no. 1 (2019): 132-136.

²² Cintia Rinjani, 193.

²³ Al Fajar Ansyori dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 6.

mana hal tersebut erat kaitannya dengan kinerja dalam organisasi perusahaan.²⁴

Menurut para ahli manajemen memberikan pendapat tentang kinerja menurut sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan didasarkan sesuai dengan pengalaman kerja secara langsung yang mereka alami dan rasakan. Diantaranya ada beberapa pengertian kinerja tersebut adalah:

- a. Abdullah menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dilakukan oleh para karyawan dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh pimpinan dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalarnya dalam bekerja.²⁵
- c. Menurut Suryadi kinerja merupakan hasil dari kerja dengan kuantitas yang digunakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan bagian dari fungsi dan motivasi untuk menyelesaikan suatu tugas, seseorang sepatutnya memiliki tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber kompetitif, maka dari itu harus diadakannya sistem penilaian terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.²⁶

Oleh karena itu kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja sebuah perusahaan akan melihat dan mengetahui tingkat keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Didalam

²⁴ Suryadi Perwiro Sentono, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur jauh*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 221.

²⁵ M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja, 2013), 15.

²⁶ Suryadi, 221.

konsep islam, melakukan sebuah pekerjaan adalah kewajiban setiap manusia, walaupun Allah SWT telah menjamin setiap manusia pasti mendapatkan rezeki, namun rezeki itu tidak akan datang tanpa sebuah usaha dari orang yang bersangkutan, oleh karena itu jika manusia ingin sejahtera maka ia harus bekerja.²⁷

2. Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan pekerjaan menjadi salah satu tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajernya. Karyawan dan manajer masing-masing mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, visi, misi dan sasaran yang ingin dicapai. Adapun tanggung jawab dari karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Selalu berkomitmen dalam mencapai tujuan.
- b. Meminta *feedback* dan pelatihan kerja.
- c. Melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan pimpinan.
- d. Mempersiapkan diri secara professional dalam bekerja.
- e. Selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah di emban.²⁸

²⁷ Yogi Maihendra, "Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Mart di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir", 5, no. 2 (2021): 3654.

²⁸ Ma'ruf Abdullah, 200-201.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan secara umum dapat diartikan sebagai tindakan upaya guna untuk melihat dan mengukur atas kinerja dari setiap para karyawan terutama diperusahaan. Hal ini sangat berkaitan terhadap produktifitas dan efektivitas kerja karyawan tersebut dalam menghasilkan sesuatu. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut:

- a. Penilaian formatif, adalah penilaian kerja yang dilakukan pada saat para karyawan sedang melaksanakan tugasnya.
- b. Penilaian sumatif, adalah penilaian yang dilaksanakan pada akhir dari periode penilaian. Dalam penilaian ini manager melihat dan membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang mana telah disepakati dan diterapkan.²⁹

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa perbedaan antara penilaian formatif dan sumatif sangatlah berbeda yang mana penilaian formatif dilakukan penilaian ketika karyawan sedang melakukan tugasnya sedangkan penilaian sumatif dilakukan penilaian terhadap hasil suatu pekerjaan karyawan itu sendiri.

²⁹ Ma'ruf Abdullah, 201-202.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan dan rancangan kerja
- c. Kepribadian karyawan dan motivasi kerja
- d. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan
- e. Lingkungan kerja disekitar.³⁰

5. Indikator Dalam Kinerja

Menurut Agustini dalam jurnal Raihana Daulay ada beberapa yang menjadi dasar tingkat kinerja karyawan, yaitu:

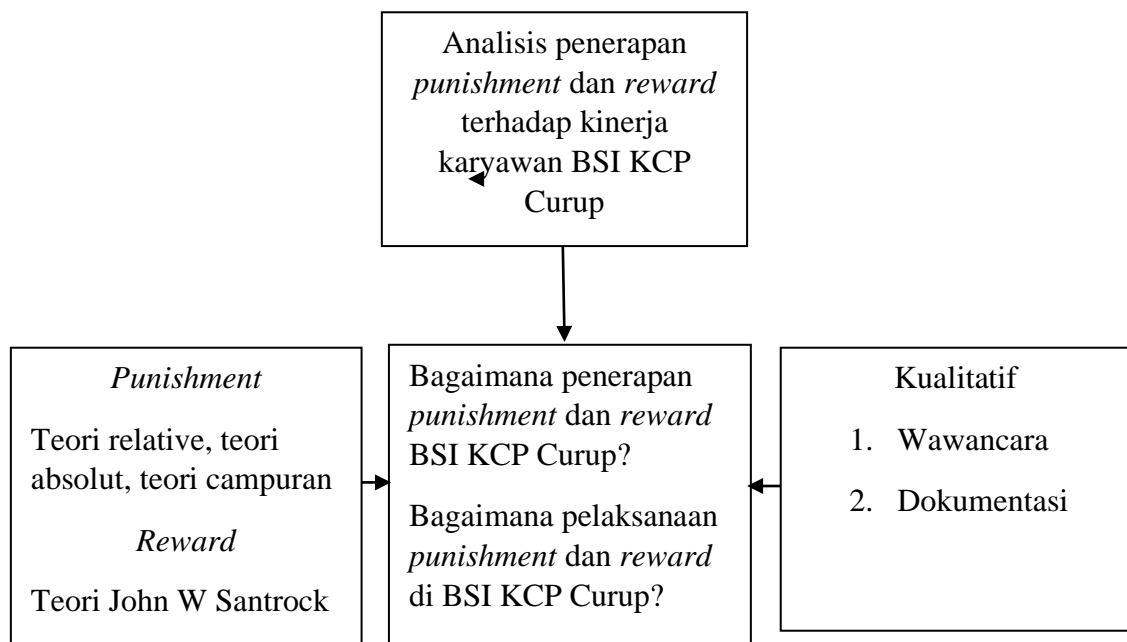
- a. Tingkat kehadiran kerja, tata cara kerja dan kepatuhan seluruh karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Ketaatan kepada pimpinan, mengikuti instruksi dari pimpinan guna mendapatkan hasil yang lebih baik.
- c. Bertanggung jawab, kesediaan karyawan bertanggung jawab atas segala pekerjaan, sarana, dan prasarana yang digunakan serta prilaku kerjanya.³¹

³⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 189-193.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan dengan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti membuat kerangka berpikir dalam bentuk gambar seperti bawah ini:

Gambar 2.1 kerangka berpikir :



³¹ Raihana Daulay, et al, "Analisi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan", 1, no.1 (2019): 213.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Bank Syariah Indonesia

1. Sejarah singkat

PT Bank Syariah Indonesia Tbk merupakan hasil dari penggabungan antara PT Bank BNI Syariah, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BRI Syariah dimana penggabungan itu disetujui oleh otoritas jasa keuangan melalui keputusan dewan komisaris OJK Nomor 2/KDK.02/2021 tanggal 27 januari 2021 tentang izin penggabungan tiga bank tersebut menjadi PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai hasil dari penggabungan.¹ Menurut pasal 1 butir 1 undang-undang No 7 tahun 1992 perbankan syariah adalah badan usaha yang melakukan himpunan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, titipan dan bagi hasil. Kemudian penyaluran pembiayaan kepada masyarakat dalam bentuk jual beli, salam, istishna, ijarah, investasi dan pinjaman. Sedangkan pelayanan dan jasa yang diberikan yaitu dalam bentuk wakalah, kafalah, sharf, hawalah dan rahn. Didalam undang-undang nomor 21 tahun 2008 pasal 1, menjelaskan bahwa Bank Syariah adalah segala bentuk yang menyangkut tentang kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah.² Keberadaan Bank Syariah Indonesia

¹ PT Bank Syariah Indonesia Tbk, *Laporan Pelaksanaan GCG 2020*, 1.

² Wiroso, *Produk Perbankan Syariah*, (Jakarta: LPFE Usakti, 2013), 44.

menjadi cerminan wajah perbankan syariah yang modern, universal, dan dapat memberikan kebaikan segenap alam (*Rahmatan Lil'Alamiin*).

2. Keadaan Umum Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Bank Syariah Indonesia KCP Curup berada di lokasi yang cukup strategis yaitu di Jalan Merdeka No. 289 Kabupaten Rejang Lebong. Hal ini dikarenakan lokasi BSI Curup ini berada dekat dengan pusat kota dan merupakan jalan lintas Curup-Linggau. Sebelum berubah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI), Bank ini merupakan Bank Syariah Mandiri (BSM) yang didirikan pada tahun 1999. Dengan disatukannya Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah, Bank Nasional Indonesia (BNI) Syariah dan Bank Syariah Mandiri (BSM), maka sekarang ini disebut dengan Bank Syariah Indonesia (BSI).³

Berikut ini adalah priode-priode pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, yaitu :

- a. Pada tahun 2021 Bank Syariah Indonesia KCP Curup, dipimpin oleh kepala cabang yaitu Bapak Herlian Agung Fahmi.
- b. Pada tahun 2022 Bank Syariah Indonesia KCP Curup, dipimpin oleh kepala cabang yaitu Ibu Maulya Elsyamti Putri.
- c. Pada tahun 2023 Bank Syariah Indonesia KCP Curup, dipimpin oleh kepala cabang yaitu Bapak Wijonarko.

³ Bank Syariah Indonesia, "*keadaan umum Bank Syariah Indonesia Curup*", Curup 15 April 2023.
<http://www.Bankbsi.co.id>.

Secara geografis letak Bank Syariah Indonesia KCP Curup, terletak di dalam batas wilayah yang menyertainya yaitu sebagai berikut:

- a. Sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk.
- b. Sebelah selatan berbatasan langsung dengan jalan raya.
- c. Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk.
- d. Sebelah utara berbatasan dengan rumah penduduk.

3. Makna logo PT Bank Syariah Indonesia

Gambar 3.1 Logo BSI



Menurut Hery Gunardi, selaku direktur utama Bank Syariah Indonesia menjelaskan bahwa logo Bank Syariah Indonesia secara keseluruhan bernuansa hijau dan putih dengan tulisan BSI dan bintang yang berwarna kuning diujung sebelah kanan yang memiliki filosofi bahwa bintang tersebut melambangkan arti 5 sila pancasila dan 5 rukun Islam.⁴

⁴ Bank Syariah Indonesia “*Sejarah Merger Saham*”, Curup 15 April 2023.
<http://www.Bankbsi.co.id>.

4. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

a. Visi Bank Syariah Indonesia adalah menjadi *Top 10 Global Islamic Bank*.

b. Misi Bank Syariah Indonesia

1) Memberikan akses solusi keuangan di Indonesia.

(melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai bukuk 50 T di tahun 2025).

2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

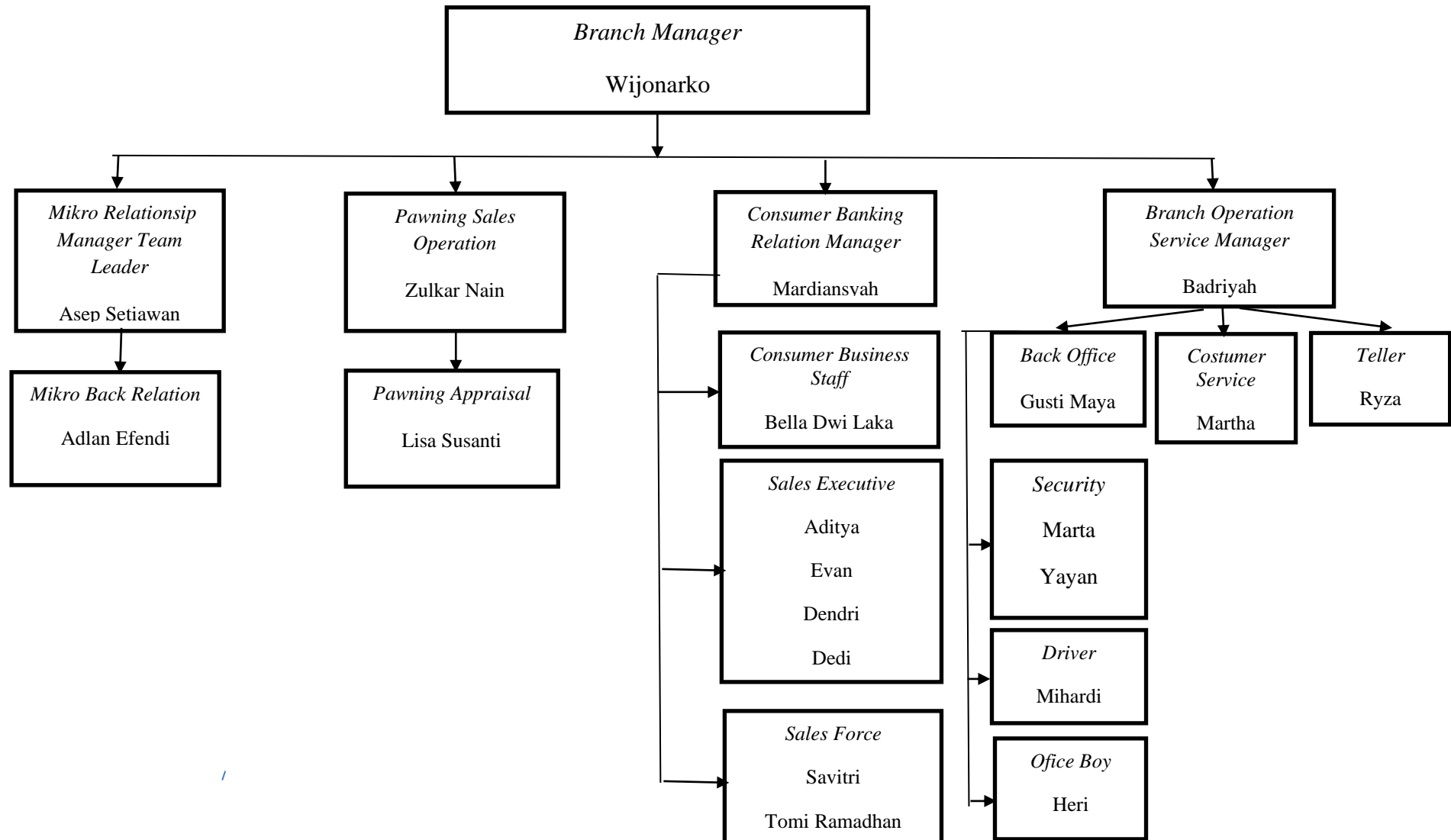
(Top bank yang paling *profitable* di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).

3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik di Indonesia.

(Perusahaan yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja)

5. Struktur Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Gambar 3.2 Struktur Organisasi BSI KCP Curup



Adapun struktur organisasi dan bagian tugas pada Bank Syariah Indonesia KCP Curup adalah sebagai berikut yaitu:

a. Kepala Cabang (*Branch Manager*)

Kepala cabang merupakan seseorang manajer yang ditugaskan dicabang perusahaan dan memiliki tugas yang sangat penting bagi operasional perusahaan.

Adapun tugas yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana anggaran dan rencana kerja operasional
- 2) Melakukan pengawasan secara berkala terhadap fungsi operasional
- 3) Menyusun prosedur pelaksanaan kerja
- 4) Melakukan analisis terhadap kinerja karyawan
- 5) Melakukan evaluasi
- 6) Melakukan pembinaan secara aktif
- 7) Memastikan prosedur operasional kantor cabang sesuai dengan praturan yang berlaku.¹

b. *Branch Office And Service Manager*

Profesi yang ada disebuah perusahaan perbankan yang melakukan fungsi *support* terhadap tugas-tugas dari *branch manager*.

Adapun tugas yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

- 1) Memonitor pencapaian rencana bisnis bank oleh grupnya
- 2) Melakukan evaluasi dan menyusun laporan pencapaian bisnis

¹ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 12-13.

- 3) Melakukan pengembangan prosedur atau cara khusus untuk mencapai rencana bisnis Bank jika belum tercapai
- 4) Memonitor pelaksanaan prosedur operasional manajemen resiko oleh bawahannya²

c. *Consumer Banking Relation Manager*

Posisi yang ditugaskan dalam perusahaan sebagai tim penjualan dengan membangun hubungan baik bersama para nasabah perusahaan.

Tugas dari *consumer banking* yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengenal konsumen secara individu
- 2) Menjaga hubungan baik perusahaan
- 3) Membedakan konsumen dengan mengetahui perbedaan secara SDM
- 4) Melakukan interaksi dengan konsumen dan menyesuaikan perlakuan kepada konsumen³

d. *Consumer Business Staff*

Profesi yang dilakukan dalam suatu organisasi perusahaan yang turut membantu pimpinan dalam melayani para nasabah.

Adapun tugas yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menyediakan segala kebutuhan nasabah, termasuk pendanaan, peminjaman, dan penyimpanan uang
- 2) Merekam semua transaksi yang terjadi didalam rekening nasabah pencatatan semua simpanan, pinjaman, maupun transaksi macet yang dimiliki nasabah juga akan direkam di rekening nasabah.

² Hamdan Firmansyah, et al., *Teori dan Praktek Manajemen Bank Syariah Indonesia* (Yogyakarta: Insania, 2021), 59.

³ Hamdan Firmansyah, 59.

e. *Costumer Sales Executive*

Orang yang diberikan tanggung jawab secara keseluruhan terhadap semua strategi penjualan perusahaan.

Adapun tugas dari seorang *sales exsecutive* yaitu sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab dalam bidang promosi penjualan produk
- 2) Menyusun rencana kerja proyeksi pencapaian, perencanaan penjualan dan rencana produktifitas
- 3) Mengatur jadwal yang efektif untuk melakukan pertemuan dan negosiasi

f. *Teller*

Seseorang yang ditugaskan untuk melayani nasabah dengan mengutamakan keramahan.

Tugas dari seorang *teller* yaitu:

- 1) Melaksanakan transaksi tunai maupun non tunai
- 2) Melaksanakan pembukuan
- 3) Memeriksa identitas nasabah
- 4) Menjamin kerahasiaan *password*
- 5) Melakukan penukaran uang lusuh ke cabang
- 6) Menjaga kebersihan dan kerapian⁴

g. *Customer Service*

Seseorang yang ditugaskan untuk memberikan kepuasan pelayanan guna untuk memenuhi harapan dan kebutuhan nasabah.

Adapun tugas dari *costumer service* sebagai berikut:

⁴ Ikatan Bankir Indonesia dan Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan, *Mengelola Kualitas Layanan Perbankan*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 5.

- 1) Menjadi pusat informasi perusahaan
- 2) Memberikan pelayanan terhadap suatu masalah
- 3) Sebagai sales
- 4) Sebagai komunikator⁵

h. *Sales Force*

Sales force adalah sebuah tim atau pegawai yang ada di sebuah perusahaan yang memiliki tanggung jawab terhadap penjualan produk perusahaan.

Adapun tugas dari *sales force* yaitu sebagai berikut:

- 1) Melakukan penjualan produk
- 2) Menjalin sebuah komunikasi yang baik kepada pelanggan
- 3) Menyediakan pelayanan yang baik

i. *Pawning Operational*

Melakukan tugas dengan memastikan dokumen-dokumen aplikasi gadai emas dan melakukan tindak lanjut pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁶

j. *Security*

Orang yang ditugaskan untuk melakukan pengamanan dan ketertiban di lingkungan tempat kerja yang meliputi aspek fisik, personel, informasi dan pengamanan lainnya.

Adapun tugas dari seorang sekuriti yaitu sebagai berikut:

⁵ Mona Rizki Meldiana dan Dedi Rianto Rahardi, "Peran Costumer Service Dalam Mendukung Kompetisi Pegawai Pada Perusahaan", 2, no. 3 (2020): 1570-1571.

⁶ Hamdan Firmansyah, et al, *Teori dan Praktek Manajmen Bank Syariah Indonesia* (Yogyakarta, Insania, 2021), 60.

- 1) Bertanggung jawab kepada kepala cabang dalam hal keamanan.
- 2) Mengawasi kegiatan dan menjaga operasional kantor.
- 3) Mengawasi penyetoran dan pengambilan uang dari kantor cabang.
- 4) Selalu siaga terhadap kemungkinan terjadinya kejahatan yang dapat mengganggu operasional Bank.

k. *Office Boy*

Profesi yang ada disebut perusahaan untuk membantu melakukan semua pekerjaan diluar dari pekerjaan seorang karyawan dan staff.

Adapun tugas seorang *office boy* yaitu sebagai berikut:

- 1) Menjaga kebersihan kantor secara keseluruhan.
- 2) Membantu menyiapkan arsip dan dokumen nasabah.

l. *Driver*

Seseorang yang ditunjuk untuk mengemudi kendaraan dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan.

Adapun tugas dari seorang *driver* yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengurus dan merawat kendaraan operasional.
- 2) Mengantar bos atau karyawan dalam dinas kerja.
- 3) Menunjang kelancaran yang diperlukan oleh kantor.⁷

6. Produk-Produk Bank Syariah Indonesia KCP Curup

a. Menghimpun dana

- 1) Tabungan

⁷ Hamdan Firmansyah. 61.

Tabungan merupakan simpanan yang penarikannya hanya bisa dilakukan dengan syarat-syarat tertentu yang sudah disepakati antara nasabah dan pihak Bank.

Adapun produk tabungan yang ditawarkan oleh Bank Syariah Indonesia KCP Curup yaitu sebagai berikut:

- a) BSI Tabungan Bisnis
- b) BSI Tabungan *Clasik*
- c) BSI Tabungan *Easy* Mudharabah
- d) BSI Tabungan *Easy* Wadiah
- e) BSI Tabungan Efek Syariah
- f) BSI Tabungan *Junior*
- g) BSI Tabungan Mahasiswa
- h) BSI Tabungan *Payroll*
- i) BSI Tabungan Pendidikan
- j) BSI Tabungan Pensiun
- k) BSI Tabungan Prima
- l) BSI Tabungan Rencana
- m) BSI Tabungan Simpanan Pelajar
- n) BSI Tabungan *Smart*
- o) BSI Tapenas Kolektif.⁸

⁸ Bank Syariah Indonesia “*Produk, Layanan Dan Perusahaan*” Curup 15 April 2023.
<http://www.bankbsi.co.id>

b. Pembiayaan

Pembiayaan merupakan sebuah pendanaan yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain guna untuk mendukung investasi yang sudah direncanakan sebelumnya, baik itu dilakukan sendiri maupun lembaga.⁹

Adapun beberapa bentuk-bentuk produk pembiayaan yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup yaitu:

- 1) *Bilateral Financing*
- 2) *BSI Cash Collater*
- 3) *BSI Distributor Financing*
- 4) *BSI Kur Mikro dan Kecil*
- 5) *BSI Mitraguna Berkah*
- 6) *BSI Mitra Beragun Emas*
- 7) *BSI Oto*
- 8) *BSI Multiguna Hasanah*
- 9) *BSI Umrah*
- 10) *BSI Pensiun Berkah*
- 11) *BSI Mitraguna Online*¹⁰

c. Investasi

Investasi adalah sebuah komitmen yang dilakukan oleh seseorang dengan menyisihkan sebagian pendapatannya agar dapat digunakan untuk

⁹ Rahmat Ilyas, Konsep Pembiayaan Dalam Konsep Syariah 9 no. 1, 2015, 186.

¹⁰ Bank Syariah Indonesia “*Produk, Layanan Dan Perusahaan*” Curup 15 April 2023.
<http://www.bankbsi.co.id>

melakukan suatu usaha dengan harapan pada waktu tertentu dapat membuahkan hasil (Keuntungan).¹¹

Adapun beberapa bentuk-bentuk dari produk investasi yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup yaitu:

- 1) BSI Deposito Valas
- 2) Reksa Dana Syariah
- 3) Deposito Rupiah

d. Emas

Emas merupakan logam mulia yang memiliki nilai jual yang sangat tinggi sehingga sangat cocok untuk dijadikan investasi karena lebih menguntungkan dari pada investasi uang.

Adapun bentuk-bentuk Produk emas yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup yaitu:

- 1) BSI Gadai Emas
- 2) BSI Cicil Emas

e. Bisnis

Adalah suatu aktivitas yang mengarah pada peningkatan nilai tambah dengan melalui proses perdagangan, penyerahan jasa dan pengolahan barang (Produksi) guna untuk mengoptimalkan nilai keuntungan.¹²

Adapun bentuk-bentuk layanan bagi pelaku bisnis kecil dan mikro

- 1) BSI Bank Garansi
- 2) BSI Cash Managemen

¹¹ Feby Ayu Amalia, "Investasi Taungan di Bank Syariah Dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syaiah" 4, no. 1 (2019): 71.

¹² Febi Ayu Amalia, 186.

- 3) BSI Giro Optima
- 4) BSI Pembiayaan Investasi
- 5) BSI Giro Pemerintah

f. Prioritas

Prioritas merupakan sebuah layanan atau jasa eksklusif yang diberikan secara istimewa kepada para nasabah terpilih khususnya di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Adapun bentuk-bentuk layanan istimewa yang diberikan untuk pribadi prioritas yaitu:

- 1) BSI Prioritas
- 2) BSI Privat
- 3) *Safe Deposit Box (SDB)*¹³

g. *Digital Banking*

Digital Banking merupakan layanan perbankan yang berbasis digital untuk memenuhi dan memudahkan nasabah dalam bertransaksi.

Adapun bentuk-bentuk dari digital banking yaitu sebagai berikut:

- 1) *BSI Mobile*
- 2) *Buka Rekening Online*
- 3) *BSI QRIS*
- 4) *BSI Debit Card*
- 5) *BSI ATM CRM*
- 6) *Solusi Emas*

¹³ Bank Syariah Indonesia “*Produk, Layanan Dan Perusahaan*” Curup 15 April 2023
<http://www.bankbsi.co.id>

- 7) *BSI Cardless Withdrawal*
- 8) BSI Debit OTP
- 9) BSI Aisyah
- 10) BSI Jadi Berkah
- 11) BSI Net
- 12) *BSI Merchant Business*

h. Kartu

Kartu merupakan sebuah jenis alat pembayaran yang dikeluarkan oleh pihak bank sebagai pengganti uang yang dapat ditukarkan dengan apa saja, dimana kartu tersebut dapat diterima.¹⁴

Adapun bentuk-bentuk kartu yang terdapat di Bank Syariah Indonesia KCP

Curup yaitu:

- 1) Kartu Pembiayaan
- 2) Kartu Debit¹⁵

¹⁴ Fitri Anis Wardani, "Kartu Kredit Syariah dalam Tinjauan Islam", *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1, no. 2 (2016): 34.

¹⁵ Bank syariah Indonesia "Layanan, Produk Dan Perusahaan" Curup 15 April 2023.
<http://www.bankbsi.co.id>.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tentang “Analisis Penerapan *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup”, dengan pendekatan deskriptif kualitatif dan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. peneliti mencoba untuk menggali informasi bagaimana penerapan *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup, dan mencari jawaban atas rumusan masalah yang ada pada penelitian ini, dengan mewawancarai beberapa informan yang berdasarkan dengan kriteria-kriteria tertentu yaitu informan yang memiliki jabatan sebagai *supervisor* dan bekerja di BSI KCP Curup dengan jumlah informan sebanyak 4 orang dari seluruh karyawan yang berjumlah 20 orang. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada para informan yaitu:

1. Apa saja bentuk-bentuk *punishment* yang ada di BSI KCP Curup selain dari berupa teguran lisan surat dan peringatan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Asep Setiawan sebagai informan yang mana menyatakan bahwa:

“Bentuk-bentuk *punishment* yang ada di BSI KCP Curup dapat berupa mutasi jabatan, demosi dan pemecatan”.¹⁶

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Bapak Mardiansyah, Bapak Zulkarnain dan Bapak Gusranto mereka juga menuturkan bahwa

“Bentuk *punishment* yang berlaku di BSI saat ini yakni berupa mutasi, demosi, rotasi jabatan dan denda, sebagai contoh salah satu karyawan bagian *sales force* sering terlambat masuk kerja yang mana waktu masuk kerja di BSI KCP Curup yaitu pukul 7:30 Wib sedangkan karyawan ini sering datang melewati waktu yang sudah ditentukan, akibat dari perbuatannya itu maka diberikan *punishment* berupa denda sebesar Rp.100.000,00 setiap kali terlambat masuk kerja”.¹⁷

2. Selain dari jarangnyanya masuk kerja tanpa alasan yang tepat, hal apa saja yang menjadikan karyawan tersebut mendapatkan *punishment*.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Asep Setiawan dan Bapak Mardiansyah beliau menuturkan bahwa:

“Untuk karyawan yang mendapatkan *punishment* atau hukuman itu biasanya melakukan pelanggaran secara prosedural seperti kesalahan dalam oprasional tentunya semua kesalahan yang dilakukan oleh setiap karyawan akan mendapatkan konsekuensinya”.¹⁸

¹⁶ Asep Setiawan Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

¹⁷ Zulkarnain dan Gusranto Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

¹⁸ Asep Setiawan dan Mardiansyah Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

Kemudian menurut Bapak Zulkarnain dan Bapak Gusranto beliau menuturkan bahwa:

“Biasanya kalau disini karyawan yang mendapatkan hukuman itu sering tidak tercapainya target dalam penjualan dan melanggar etika kedisiplinan”.¹⁹

Bapak Gusranto juga menuturkan bahwa adanya pelanggaran kedisiplinan yang terjadi beberapa bulan yang lalu

“Saya ingat betul pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu karyawan bagian *teller* yang mana diberikan *punishment* oleh perusahaan berupa pemecatan dan ditindak secara hukum pidana akibat perbuatannya yang melakukan penggelapan dana, yang mana perbuatan itu sangat merugikan pihak perusahaan”.²⁰

3. Bagaimana dampak penerapan *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan

Dari hasil wawancara peneliti kepada Bapak Asep Setiawan beliau menuturkan bahwa:

“Ya, emang dari dulu sampai sekarang dua point itu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan terutama ya di BSI ini, saya lihat banyak karyawan disini yang mendapatkan *reward* dari pada *punishment* dan itu merupakan sinyal yang bagus saya kira begitu, saya ambil sebagai contoh saya sendiri, saya pertama kali kerja disini namanya masih BSM, Ketika itu saya masih menjadi karyawan biasa bagian marketing mikro kemudian ketika berubah menjadi BSI saya diberikan jabatan sebagai *Micro Relationship Team Leader* (MRTL) atau sering disebut *supervisor*, ya tentu itu

¹⁹ Zulkarnain dan Gusranto Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

²⁰ Gusranto Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

diberikan atas kontribusi yang saya lakukan terhadap perusahaan”.²¹

Kemudian hasil wawancara kepada Bapak Gusranto dan Bapak Zulkarnain mereka menuturkan bahwa:

“*Punishment* dan *reward* tidak bisa dipisahkan satu sama lain karena memang disetiap perusahaan pasti diterapkannya aturan itu, tentu kinerja karyawan dapat diukur dengan itu, dampak yang diberikan oleh *punishment* dan *reward* sungguh berdampak positif dan efektif seperti meningkatnya kualitas kerja para karyawan terutama untuk karyawan di BSI ini sendiri. Sebagai contoh yang sudah saya sebutkan tadi karyawan bagian *sales force* sering terlambat masuk kerja kemudian diberikan *punishment* berupa denda, dan alhamdulillah sekarang karyawan itu tidak terlambat lagi masuk kerjanya, dari itu dapat kita nilai sendiri bahwa dampak dari *punishment* itu sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan”.²²

Sama halnya dengan Bapak Mardiansyah beliau juga menuturkan bahwa:

“BSI sampai sekarang berdiri karena kinerja karyawannya, dibalik kinerja karyawan ada faktor yang mempengaruhi ya itu tadi, adanya *punishment* dan *reward* yang diterapkan oleh perusahaan”.²³

4. Apa saja bentuk-bentuk *reward* yang ada di BSI KCP Curup, selain dari berupa pujian dan insentif.

²¹Asep Setiawan Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

²²Zulkarnain dan Gusranto Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

²³Mardiansyah Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Gusranto beliau menuturkan bahwa:

“Ada banyak macam *reward* yang ada di BSI ini bisa berupa, promosi jabatan, pemberian piagam dan umroh gratis”.²⁴

Kemudian menurut Bapak Mardiansyah beliau juga menuturkan bahwa:

“*Reward* sifatnya struktural ada *reward* pribadi dari kepala cabang ada juga dari perusahaan, ya tentu *reward* dari perusahaan dapat berupa promosi jabatan dan uang akhir tahun, umroh, kalau diluar dari organisasi ya tentu dari kepala cabang dapat berupa uang insentif, penghargaan sertifikat dan pastinya dari uang pribadi dari kepala cabang.”²⁵ Menurut Bapak Asep Setiawan beliau menuturkan bahwa “bentuk *reward* dari kepala cabang bisa berupa uang, jam tangan, sepatu dan baju”.²⁶

5. Selain berperilaku baik dalam bekerja, hal-hal apa saja yang menjadikan karyawan tersebut mendapat *reward*.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Bapak Mardiansyah beliau menuturkan bahwa:

“*Reward* dapat diberikan kepada seluruh karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki pencapaian sesuai dengan divisi masing-masing”.²⁷

²⁴ Gusranto Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

²⁵ Mardiansyah Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

²⁶ Asep Setiawan Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

²⁷ Mardiansyah Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

Kemudian Bapak Zulkarnain dan Bapak Asep Setiawan mereka sepakat menuturkan bahwa:

“Saya rasa untuk pemberian *reward* atau bonus sesuai dengan pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan seperti besarnya kontribusi karyawan pada perusahaan dan tidak jauh dari yang namanya target pencapaian, saya kira begitu”.²⁸

Sama halnya dengan Bapak Gusranto beliau menuturkan bahwa:

“Karyawan bisa mendapatkan bonus biasanya ada pencapaian yang dilakukan atau melebihi target penjualan”.²⁹

6. Apakah pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau SOP.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada informan yaitu Bapak Mardiansyah beliau menuturkan bahwa:

“Ya, tentu saja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, penerapan *reward* dan *punishment*, saya rasa sudah sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang ada, yang mana didasarkan dengan peraturan perbankan syariah dan undang-undang cipta kerja”.³⁰

²⁸ Zulkarnain dan Asep Setiawan Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

²⁹ Gusranto Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

³⁰ Mardiansyah Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

Menurut Bapak Zulkarnain beliau menuturkan bahwa:

“Ya sudah sesuai dengan SOP, sesuai dengan kesalahan yang dilakukan maka sesuai juga dengan hukuman yang akan diberikan”.³¹

Sama halnya dengan Bapak Asep Setiawan menuturkan bahwa:

“Ya benar, segala bentuk *punishment* dan *reward* yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka dari itu tidak asal-asalan dalam pemberian *reward* dan *punishment*”.³²

7. Bagaimana cara pimpinan memberikan *punishment* dan *reward* kepada karyawan.

Dari hasil wawancara peneliti kepada Bapak Asep Setiawan dan Bapak Mardiansyah mereka menuturkan bahwa:

“Untuk pelaksanaan pemberian *reward* atau *punishment*, itu diberikan secara langsung oleh kepala cabang”.³³

Kemudian menurut Bapak Zulkarnain dan Bapak Gusranto mereka menuturkan bahwa:

“Pemberian hukuman dan bonus biasanya diberikan secara langsung oleh kepala cabang atau diberikan oleh pusat kepada karyawan yang bermasalah atau yang mendapat bonus”.³⁴

³¹ Zulkarnain dkk, Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

³² Asep Setiawan Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

³³ Asep Setiawan dan Mardiansyah Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

Dan mereka juga menambahkan bahwa:

“Untuk pemberian *reward* dari kepala cabang itu, diberikan secara langsung dan biasanya *reward* itu diberikan dikantor cabang itu sendiri untuk jamnya menyesuaikan kondisi saja, kalau *reward* dari pusat itu diberikan setiap akhir tahun dan diberikan secara langsung juga tapi biasanya diberitahukan terlebih dahulu lewat grup BSI, zoom atau lewat surat, bagi karyawan-karyawan yang mendapatkan *reward*, untuk *reward* dari pusat itu sering berbentuk uang maka proses pemberian *reward* itu ditransfer masing-masing ke rekening karyawan yang mendapatkan *reward* itu. Begitu juga dengan pemberian *punishment* tidak jauh berbeda sebab yang namanya pelanggaran baik itu kecil atau besar tidak bisa dibiarkan begitu saja maka tindakan yang dilakukan harus cepat dan tegas”.³⁵

8. Diterapkannya *punishment* dan *reward* mana yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada informan yaitu Bapak Mardiansyah beliau menuturkan bahwa:

“Menurut saya *reward* dan *punishment* sama-sama efektif untuk bisa dijadikan parameter bagi kinerja karyawan, sebab saya perhatikan dari tahun ke tahun selalu ada peningkatan pencapaian antar karyawan”.³⁶

Menurut Bapak Zulkarnain, Bapak Asep Setiawan dan Bapak Gusranto mereka menuturkan bahwa:

³⁴ Zulkarnain dan Gusranto Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

³⁵ Zulkarnain dan Gusranto, Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2016

³⁶ Mardiansyah Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 16 Mei 2023

“*Punishment* dan *reward* sama-sama sangat efektif karena berkaitan satu sama lainnya, semua sesuai dengan fungsinya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi”.³⁷

B. Pembahasan

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti serta beberapa dokumentasi baik berupa foto maupun rekaman yang mana sengaja di ambil oleh peneliti, guna untuk mendukung keabsahan serta valid atau tidaknya sebuah data yang didapatkan oleh peneliti.

1. Bagaimana penerapan *punishment* terhadap karyawan di BSI KCP Curup

Punishment merupakan suatu cara untuk memberikan teguran atau peringatan atas segala tindakan yang telah dilakukan oleh karyawan yang sifatnya merugikan perusahaan. Adanya *punishment* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup ini diharapkan dapat memberikan pelajaran agar tidak mengulangi kesalahan yang sama pada perusahaan, tidak hanya itu diterapkannya *punishment* guna untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang bagaimana penerapan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada beberapa

³⁷ Zulkarnain dan Asep Setiawan Selaku Supervisor Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, Wawancara, tanggal 16 Mei 2023

informan, maka peneliti menganalisis bahwa penerapan *punishment* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang mengacu pada peraturan perbankan dan UU Cipta Kerja. Dengan adanya penerapan *punishment* ini memberikan dampak positif bagi perusahaan sebab dengan adanya *punishment* segala tindakan yang menyalahi aturan maka akan diberikan konsekuensinya, sejalan dengan teori *absolut* yang berisikan bahwa keadilan dari hukuman itu sesuai dengan perbuatan yang telah dilakukan dan didukung juga oleh teori *relative* yang berisikan bahwa pemberian *punishment* bukanlah untuk pembalasan tetapi untuk mencari manfaat dari hukuman itu sendiri, semua dilakukan guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan terutama Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

2. Bagaimana penerapan *reward* terhadap karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Penerapan *reward* kepada karyawan merupakan cara untuk memberikan stimulasi agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, tidak hanya itu pemberian *reward* juga guna untuk membuat karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik agar dia mendapatkan *reward* yang mana telah disediakan oleh perusahaan atau kepala cabang. Bentuk-bentuk *reward* yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup ini dapat berupa uang seperti insentif, dapat juga berupa benda-

benda seperti sepatu, jam tangan, baju dan tas ada juga *reward* berupa kenaikan jabatan, umroh gratis dan penghargaan seperti piagam.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa para informan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia KCP Curup, maka peneliti menyimpulkan untuk penerapan *reward* yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang mana *reward* hanya akan diberikan kepada karyawan yang memang layak untuk mendapatkan *reward*. Sejalan dengan teori John W. Santrock yang mengatakan bahwa *reward* adalah penguat (Imbalan) yang merupakan konsekuensi atas suatu tindakan yang positif dan juga sebagai bentuk teori positif yang mengacu pada tingkah laku manusia. *Reward* juga dapat diartikan sebagai bentuk ganjaran yang diberikan kepada para karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja dibuktikan dengan banyaknya pencapaian yang dilakukan oleh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

3. Bagaimana pelaksanaan pemberian *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Dari hasil wawancara peneliti kepada para informan, maka peneliti menyimpulkan bahwa untuk pelaksanaan *punishment* dan *reward* sudah sepenuhnya sesuai dengan aturan yang berlaku di Bank Syariah Indonesia KCP Curup, oleh karena itu pelaksanaan pemberian baik itu *punishment* dan *reward* tidak bisa diberikan semena-mena oleh kepala cabang atau

perusahaan, kemudian dari hasil wawancara dengan informan peneliti juga menyimpulkan bahwa untuk pelaksanaan pemberian *punishment* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup diberikan secara langsung oleh pimpinan cabang kepada karyawan yang memang melakukan pelanggaran atau kesalahan dan untuk pemberian *reward* juga diberikan secara langsung oleh pimpinan cabang kepada karyawan yang memang layak untuk mendapatkan *reward*. Ada dua jenis pemberian *reward* yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup yaitu dari kepala cabang dan dari perusahaan, biasanya *reward* dari kepala cabang diberikan setiap per tiga bulan dan per enam bulan sedangkan *reward* dari perusahaan diberikan setiap akhir tahun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang analisis penerapan *punishment* dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan *punishment* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup sudah lama diterapkan sejak masih bernama Bank Syariah Mandiri (BSM) sampai berubah menjadi Bank Syariah Indonesia KCP Curup seperti sekarang ini. Adapun bentuk-bentuk *punishment* yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup ini terbagi menjadi tiga jenis yaitu hukuman ringan seperti teguran lisan dan denda. Hukuman sedang seperti surat peringatan (SP1, SP2), dan hukuman berat seperti surat peringatan (SP3), demosi, pemecatan, pidana dan mutasi. Penerapan *punishment* ini berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan, adanya *punishment* ini maka karyawan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka dengan cara mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan khususnya Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
2. Penerapan *reward* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup sama halnya dengan *punishment* yang mana sudah diterapkan sejak masih bernama Bank Syariah Mandiri (BSM) hingga berubah menjadi Bank Syariah Indonesia KCP Curup hanya saja bentuk-bentuk *reward* nya yang berbeda. *Reward*

yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Adapun bentuk-bentuk *reward* yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup terbagi menjadi dua jenis yaitu *reward financial* berupa uang insentif dan kenaikan gaji kemudian *reward non financial* berupa jam tangan, *handphone*, sepatu, pakaian, piagam dan kenaikan jabatan. Akan tetapi dari berbagai macam bentuk *reward* yang disebutkan diatas, hanya *reward* berupa uang insentif yang sering didapatkan oleh karyawan khususnya Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Penerapan *reward* ini berdampak positif bagi para karyawan, dengan adanya pemberian *reward* maka karyawan akan berlomba-lomba melakukan pencapaian kinerja yang baik agar mendapatkan *reward* baik dari kepala cabang maupun perusahaan.

3. Pelaksanaan pemberian *punishment* dan *reward* yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup sudah sepenuhnya sesuai dengan peraturan perbankan syariah dan undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 pasal 61. *Punishment* hanya akan diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan seperti membolos kerja, kurangnya disiplin kerja dan kurang dalam pencapaian dalam kerja. Secara structural, pelaksanaan *punishment* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup diberikan secara langsung oleh pimpinan cabang atau dari perusahaan kepada karyawan yang melanggar. Diberikannya *punishment* harus berlandaskan dengan laporan-laporan dan bukti-bukti yang kuat. Untuk pelaksanaan pemberian *reward* itu sendiri diberikan secara langsung oleh pimpinan cabang atau perusahaan kepada karyawan yang memang layak dan memenuhi kriteria-kriteria yang sudah ditentukan oleh

perusahaan, seperti mencapai target penjualan dan besarnya kontribusi karyawan kepada perusahaan. Pemberian *reward* yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup ada dua macam yaitu ada *reward* dari kepala cabang yang diberikan setiap per tiga bulan dan per enam bulan dan ada juga *reward* dari pusat atau perusahaan yang diberikan setiap akhir tahun.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, maka ada beberapa saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Bank Syariah Indonesia KCP Curup perlu melakukan evaluasi dalam pemberian *reward* kepada karyawan, yang mana hendaknya diberikan dalam berbagai bentuk item lain seperti voucher belanja, voucher rekreasi, logam mulia, atau fasilitas kerja seperti penambahan kendaraan operasional yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tersebut merasa lebih puas dan meningkatkan kualitas kinerjanya.

2. Bagi Kalangan Akademis

Diharapkan dari penelitian ini dapat digunakan sepenuhnya sebagai kajian dan bahan diskusi yang berlandaskan dengan teori-teori yang sudah ada dan juga diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel yang belum ada sehingga dapat menyempurnakan pemahaman tentang *punishment* dan *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdullah Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Budiharjo. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Karyawan*. Jakarta: Raih Asia Sukses.
- Barizki Akhmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Pustaka Aksara.
- Hamdan Firmansyah, et al. (2021). *Teori dan Praktek Manajemen Bank Syariah Indonesia*. Yogyakarta: Insania.
- Hakim Abdul. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2014). *Mengelola Bank Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- IAIN Curup. (2018). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Institut Agama Islam Negeri Curup*. Curup: Media Cemerlang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit.
- Mattala dan Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- M. Ali Sodik dan Sandu Siyoto. (2015) *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publisng.
- Mustafa Jejen. (2016) *Tips Menulis Karya Ilmiah, Makalah, Penelitian, Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Kencana.
- Mujahidin Akhmad. (2019). *Hukum Perbankan Syariah*. Depok: RajaGrafindo Persada.

- Meithiana Indrasari dan Al Fajar Ansyori. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- PT Bank Syariah Indonesia Tbk. (2020). *Laporan Pelaksanaan GCG*.
- Ria Iestari Pangastuti dan Desi Kristani. (2019). *Kiat Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Ke-2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sentono Suryadi Perwiro. (2015). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian dan Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Wiroso. (2013). *Produk Perbankan Syariah*. Jakarta: LPFE Usakti.

JURNAL

- Akbar Surya. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Jiaganis* 3, No. 2.
- Anwar dan Teuku Duniya. (2016). *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*. 4, no. 1.
- Apriani Rini. (2019). *Sistem Sanksi Dalam Islam*. 2, No. 2.
- Abdul Rahman dan Awaludin. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan Star Kitchen Palu*. 6, no. 2.
- Daulay Raihan, et al. (2019). *Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1, no.1.
- Dedi Rianto Rahardi dan Mona Rizki Meldiana. (2020). *Peran Costumer Service Dalam Mendukung KompetisiI Pegawai Pada Perusahaan*. 2, no. 3.

- Febrianti Silfia, et al. (2014). *Pengaruh Reward dan Pnishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja* (Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)”. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. 12 no. 1.
- Fitri Anis Wardani. (2016). *Kartu Kredit Syariah dalam Tinjauan Islam” Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 2.
- Ferri Irwansyah dan Sukaris. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto*. 12, no. 8.
- Indriyani Lin, et al. (2019). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa*. 8, no. 1.
- Ilyas Rahmat. (2015). *Konsep Pembiayaan Dalam Konsep Syariah*. 9 no. 1.
- Maihendra Yogi. (2021). *Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Mart di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir”*, 5 no. 2.
- Nugroho Agung Dwi. (2015). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya*. ,4 no. 2.
- Robert dan Kawalski. (2018). *The gift-Marcel Mauss and International Aid.” Journal of Comparative Social Welfare* 27.3.
- Rinjani Chintia. (2021). *Reward and Punishment Methods In Islamic Education Perspektive Of Bukhari and Muslim Hadith*. 4 no. 2.
- Sufriyadi Ricko. (2015). *Pengaruh reward dan Kemampuan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Pangeran Pekanbaru*. 2 no. 1.
- Sepiyah. (2021). *Reward dan Punishment Dalam Al-qur’an*. 15, no. 1.
- Sulida Erliyana dan Muhammad Aldino. 92021) *Penerapan Logistik Dalam Manajemen Pendistribusian Barang Diperusahaan*. 3, no. 1.
- Teuku Duniya dan Anwar. (2016). *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*. 4, no. 1.
- Wijaya Ludfi Ferry. (2021). *Sistem Reward dan punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 1, no. 2.

Yuniarto Bambang, et al. (2022). *Analisi Dampak Reward dan punishment Perspektif Teori Pertukaran Sosial dan Pendidikan Islam*” 4, no. 4.

Zulfah. (2021). *Metode Reward dan Punishment Dalam Perspektif Islam*” 1, no. 2.

SKRIPSI

Ryan Firdaus, “*Tingkatan Punishment dan Implementasinya Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC S.Parman Kota Bengkulu.*” Skripsi. Fak.FEBI UIN Fatmawati Sukarno, 2022

Septia Wahyuni, “*Efektifitas Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar.*” Skripsi. Fak. FEBI IAIN Batusangkar, 2021

WEBSITE

Al-Qur’an Surat Ali-Imran Ayat Ke-11.
<https://kalam.sindonews.com/ayat/11/3/ali-imran-ayat-11>. Diakses pada tanggal 07 April 2023.

Al-Qur’an Surat Al-Anfal Ayat Ke-13.
<https://kalam.sindonews.com/ayat/13/8/al-anfal-ayat-13>. Diakses pada tanggal 07 April 2023.

Bank Syariah Indonesia, “*keadaan umum Bank Syariah Indonesia Curup*”,
<http://www.Bankbsi.co.id>. Diakses pada tanggal 15 April 2023.

Bank Syariah Indonesia, “*Produk Dan Layanan Perusahaan*”,
<http://www.bankbsi.co.id/produk&layanan/perusahaan>. Diakses pada tanggal 15 April 2023.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Nomor : 189/In.34/FS/PP.00.9/03/2023

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II
PENULISAN SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk dosen pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
2. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
4. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2018 tentang IAIN Curup;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: 019558/B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Periode 2022-2026;
8. Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Atas nama Menteri Agama RI Nomor: 0318/In.34/2/KP.07.6/05/2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Menunjuk saudara:
Pertama : 1. Noprizal, M.Ag NIP. 197711052009011007
2. Pefriyadi, SE, MM NIP. 19870201202012003

Dosen Instiuit Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa:

NAMA : Rizki Anugrah
NIM : 19631088
PRODI/FAKULTAS : Perbankan Syari'ah (PS)/Syari'ah dan Ekonomi Islam
JUDUL SKRIPSI! : Dampak Penerapan Punishment Dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Curup

- Kedua** : Kepada yang bersangkutan diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai satu tahun sejak SK ini ditetapkan;
Keempat : Ujian skripsi dilakukan setelah melaksanakan proses bimbingan minimal tiga bulan semenjak SK ini ditetapkan
Kelima : Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan.
Keenam : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Ditetapkan di : Curup

Pada tanggal : 13 Maret 2023

Dekan



Df. Yusef, M.Ag
NIP. 197002021998031007

Tembusan :

1. Ka.Biro AU, AK IAIN Curup
2. Pembimbing I dan II
3. Bendahara IAIN Curup
4. Kabag AUAK IAIN Curup
5. Kepala Perpustakaan IAIN Curup
6. Arsip/Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Curup dan yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7008044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.sei@iaincurup.ac.id

Nomor : 308/In.34/FS/PP.00.9/05/2023
Lamp : Proposal dan Instrumen
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Curup, 03 Mei 2023

Kepada Yth,
Pimpinan Bank Syariah Indonesia Cabang Curup
Di-
Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Nama : Rizki Anugra
Nomor Induk Mahasiswa : 19631088
Progran Studi : Perbankan Syari'ah (PS)
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Dampak Penerapan Punishment dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Curup
Waktu Penelitian : 03 Mei 2023 Sampai Dengan 03 Juli 2023
Tempat Penelitian : Bank Syariah Indonesia Cabang Curup

Mohon kiranya, Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas kerja sama dan izinnya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Dekan,

Dr. Yusufri, M.Ag

NIP.197002021998031007

Curup, 07 / 07 / 2023

Nomor : 331/SK/KPCCurup/9350/0622
Lampiran : 1 lembar
Perihal : Berakhirnya Penelitian

Kepada Yth.
Rektor IAIN Curup
Jl. Dr. AK Gani Curup
Kab. Rejang Lebong

Assalaamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua, serta kemudahan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan Telah berakhirnya penelitian Skripsi yang berjudul “ **Dampak Penerapan Punishment dan Pemberian Reward Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Curup**”. Guna memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana SI jurusan Perbankan Syariah, dengan metode wawancara pada tanggal 03 mei 2023 sd 03 Juli 2023 mengenai Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Universitas IAIN Curup dengan Nama sebagai berikut :

No.	Nama	Nim	Jurusan
I.	RIZKI ANUGRA	19631088	Perbankan syariah

Melalui surat ini kami memberitahukan kepada Bapak/ibu bahwa Telah selesai Penelitian Mahasiswa Universitas IAIN Curup dengan mengacu kepada ketentuan, peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku.

Demikian hal ini kami sampaikan. Atas perhatiannya, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

PT. Bank Syariah Indonesia
KCP CURUP


Asep Sapawan
MRMTL

Tawakal, Integritas, Profesional, Antusias, berorientasi Bisnis, Kepuasan Pelanggan, Penghargaan SDM
"Berpadu dalam Karya Produktif, Efisien dan Doa Menuju Bank Syariah Ritel Modern"

PEDOMAN WAWANCARA

Analisis Penerapan *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup

1. Apa saja bentuk-bentuk *punishment* yang ada di BSI KCP curup selain berupa teguran lisan dan surat peringatan?
2. Apa saja bentuk-bentuk *reward* yang ada di BSI KCP curup selain dari bentuk pujian dan pemberian insentif?
3. Selain jarang nya masuk kerja tanpa alasan yang tepat, hal apa saja yang menjadikan karyawan tersebut mendapatkan *punishment* dari pimpinan?
4. Selain berperilaku baik dalam bekerja, hal apa saja yang menjadikan karyawan tersebut mendapatkan *reward* dari pimpinan?
5. Apakah pelaksanaan pemberian *punishment* dan *reward* di BSI KCP curup sudah sesuai dengan SOP?
6. Bagaimana penerapan *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan?
7. Bagaimana cara pimpinan memberikan *punishment* dan *reward* kepada karyawan?

8. Diterapkannya *punishment* dan *reward*, mana yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan BSI?

DOKUMENTASI PENELITIAN



Dokumentasi penelitian bersama Bapak Zulkarnain selaku *supervisor pawning sales operations* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.



Dokumentasi penelitian bersama Bapak Mardiansyah selaku *supervisor consumer banking relations manager* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.



Dokumentasi bersama Bapak Asep Setiawan selaku *supervisor mikro relationship manager team leader* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.



Dokumentasi penelitian bersama Bapak Tomi Ramadhan selaku *sales force* di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.



Dokumentasi pemberian *reward* yang diberikan perusahaan kepada Bapak Asep Setiawan berupa piagam penghargaan dan uang tunai.



Dokumentasi pemberian *reward* berupa uang insentif kepada Bapak Tomi Ramadhan.

BIODATA PENELITI

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Rizki Anugrah
Tempat/Tgl Lahir : Curup, 04 Januari 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Curup, Bengkulu, Indonesia

No HP/WA : 083117377002
Agama : Islam
Status : Mahasiswa (belum menikah)
Hobbi : Modifikasi Motor dan Travelling
Media Sosial

Email : anugrah04@gmail.com
Instagram : Rzkii_Anugrah
Facebook : Rizki Anugrah



RIWAYAT PENDIDIKAN

Sekolah/Universitas	Tahun	Jurusan/Program Studi
TK Mekar Sari Curup	2006 s/d 2007	-
SDN 01 Curup Kota	2007 s/d 2013	-
SMP 02 Curup Kota	2013 s/d 2016	-
MAN 01 Curup Kota	2016 s/d 2019	IPS
IAIN Curup	2019 s/d 2023	Perbankan Syariah