

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Era zaman sekarang perkembangan bisnis semakin pesat, persaingan bisnis ada dimana-dimana terutama di sektor industri. Sektor industri saat ini menjadi pilar utama dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Suatu perusahaan dapat bertahan dan mencapai target yang diharapkan pasti tidak jauh dari campur tangan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat krusial dalam pengembangan dan kemajuan suatu bisnis. Bisnis akan berjalan dengan lancar dan berhasil apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Ndraha, kualitas SDM merupakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan berbagai nilai yaitu nilai komparatif, nilai kompetitif, nilai generatif, dan inovatif dengan menggunakan kecerdasan, kreatifitas, dan imajinasi yang dimiliki.¹ Kualitas sumber daya manusia sangat dipertimbangkan dalam suatu perusahaan. Berada di era lingkungan bisnis yang semakin kompetitif seperti sekarang, perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan supaya kinerja mereka semakin meningkat.² Motivasi dari perusahaan juga sangat diperlukan bagi karyawan. Karyawan merasa sangat dihargai apabila kinerja yang telah dilakukan mendapat apresiasi dari atasan seperti pemberian *reward* apabila mencapai target penjualan. Selain itu, perusahaan juga memberi *punishment* untuk karyawan

¹ Marjuni, Sukmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Shah Media, Jil 1, Oktober 2015, 6.

² Burhanudin, Ihsan, and Lies Anggi Puspita Dewi. "Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Singaraja Kecamatan Cihampelas", *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, Vol 10, no. 1, Juni 2024, 98.

yang sudah melanggar peraturan perusahaan atau tidak menjalankan perintah yang diberikan. Hal itu, bertujuan untuk mendorong perilaku positif dan menekan perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Demikian sumber daya manusia perusahaan akan lebih terkontrol dan kinerja karyawan bisa meningkat.

Sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam era digital dan transformasi industri saat ini masih mempunyai peran penting dalam menyusun strategi manajemen kinerja karyawan. Mayoritas perusahaan yang bergerak di sektor teknologi, manufaktur dan layanan mereka mengandalkan teknik strategi ini untuk mendorong karyawan dalam mencapai target yang tinggi. Teknik strategi tersebut dinilai sangat menguntungkan dan berdampak positif terhadap perusahaan. Pemberian *reward* dan *punishment* ini, juga relevan dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim. Namun, harus diperhatikan dalam memberikan penghargaan dan hukuman tersebut, karena apabila terdapat kecurangan atau ketidakadilan didalamnya, hal tersebut bisa menimbulkan konflik antar karyawan dan menimbulkan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Reward dapat diartikan sebagai hadiah, apresiasi ataupun penghargaan yang diberikan perusahaan atas keberhasilan yang sudah diraihnyanya dalam mencapai suatu tujuan.³ Sedangkan *punishment* merupakan lawan dari *reward*. *Punishment* disini bisa diartikan sebagai hukuman

³ Nugroho, Agung Dwi. "Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, Vol 4, No 2, Juni 2015, 7.

ataupun sanksi yang diberikan oleh perusahaan atas pelanggaran atau kegagalan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan, dan *punishment* bertujuan untuk mengarahkan kembali perilaku yang dinilai kurang baik kedalam perilaku yang lebih positif demi perusahaan dan karyawan itu sendiri.⁴ Dalam fungsinya, *reward* dan *punishment* terkesan bertolak belakang, sebenarnya ketika diamati dua hal tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu memacu karyawan untuk menjadi yang lebih baik lagi.⁵ Efektifitas dalam penerapan *reward* dan *punishment* tersebut dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan dalam kurun waktu tertentu.⁶ Menurut teori Reinforcement (Penguatan) oleh BF Skinner, teori ini menekankan bahwa perilaku karyawan dapat dikendalikan atau diatur dengan memberikan penguatan positif (*reward*) dan penguatan negatif (*punishment*). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan memberikan suatu penguatan positif (*reward*) kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi atas pencapaiannya. Sedangkan apabila perusahaan ingin mengurangi perilaku yang tidak baik, perusahaan dapat memberi penguatan negatif (*punishment*) untuk karyawan yang melanggar peraturan. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku

⁴ Manik, Resmin. "Implementasi Pemberian *Reward dan Punishment* Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru." *Jurnal Masalah Pastoral*, Vol 7, No 1, Januari 2019, 86.

⁵ Gunawan, Ahmad, et al, "Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang." *Jurnal Manajemen*, Vol 11, No 1, Januari 2023, 2.

⁶ Rivaldo, Y . *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara, Maret 2022, 1.

karyawan. menurut Skinner, lingkungan organisasi harus dirancang dengan baik untuk menghasilkan suatu hal yang efektif dan positif untuk memotivasi karyawannya.⁷

Salah satu daerah yang memiliki potensi usaha lokal yang khas dan turut berkontribusi terhadap kegiatan perekonomian adalah Kota Kediri. Kota Kediri terkenal dengan julukan kota tahu. Julukan ini muncul karena tradisi pembuatan tahu yang di wariskan secara turun-menurun oleh nenek moyang sejak abad ke-20 di Kota Kediri. Kota Kediri mempunyai luas wilayah 67,2 km². Secara administratif, Kota Kediri mempunyai tiga kecamatan, yaitu *pertama* Kecamatan Kota, *kedua* Kecamatan Pesantren, *ketiga* Kecamatan Mojoroto.⁸ Kota Kediri mempunyai wilayah kampung tahu yang terletak di Kelurahan Tinalan, Jagalan, Pocanan, Pakelan dan Bawang. Masyarakat sekitar menjadikan kampung tahu tersebut sebagai destinasi wisata edukasi. Berikut ini adalah beberapa UMKM pengrajin tahu di Kota/Kabupaten Kediri:

Tabel 1. 1

Beberapa UMKM Pengrajin Tahu Kota/Kabupaten Kediri

No	Nama UMKM Tahu	Alamat	Tahun Berdiri	Jumlah Karyawan
1.	CV Gudange Tahu Takwa (GTT)	Jl. Pamenang No 01, Dsn Besok, Ds Toyoresmi, Kec	1993	21 orang

⁷ Aviantoro, Dhutarso, Y. Djoko Suseno, and Untung Sri Widodo. "Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 14, Maret 2020, 66.

⁸ Pemkot Kediri, <https://www.kedirikota.go.id/page/kota-kediri#:~:text=Luas%20wilayah%20Kota%20Kediri%20adalah,Kecamatan%20Pesantren%2C%20dan%2046%20Kelurahan,Diakses%20pada%2001%20Desember%202024.>

No	Nama UMKM Tahu	Alamat	Tahun Berdiri	Jumlah Karyawan
		Ngasem, Kab Kediri 64182		
2.	HK Thofu	Ds Keniten, Kec Mojo, Kab Kediri	2016	5 orang
3.	UD. MJS	Kel. Tinalan Gg. IV No. 47, Kota Kediri	1974	6 orang
4.	DTT Tahu Takwa	Dsn Besi, Ds Mlati, Kec Mojo, Kab Kediri 64162	2015	5 orang
5.	Pusat Oleh-Oleh Khas Kediri 99	Jl. Tinalan IV Barat No.5, Tinalan, Kec. Pesantren, Kota Kediri 64132	1994	5 orang
6.	UMKM Tahu UD. Wali Barokah	Dsn Mulyorejo, Ds Kampungbaru, Kec. Kepung, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64293	2014	6 orang
7.	Tahu Kuning RM	Jl. Kutilang No.336, Dsn Mangir, Ds Lamong, Kec. Badas, Kabupaten Kediri 64216	2015	5 orang

Sumber : Wawancara dan website resmi UMKM Tahu Kota/Kab Kediri

Berdasarkan tabel diatas, terdapat sebagian UMKM Pengrajin Tahu di Kota/Kabupaten Kediri. Mengingat kinerja karyawan yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka peneliti melakukan observasi kepada ketiga pengrajin tahu dari berbagai macam pengrajin tahu yang ada di Kediri yaitu CV Gudange Tahu Takwa, DTT Tahu Takwa, dan UD MJS. Alasan peneliti memilih tiga dari beberapa pengrajin tahu yang ada di Kota/Kabupaten Kediri yaitu *Pertama*, UMKM mempunyai tempat produksi tahu takwa sendiri. *Kedua*, mempunyai toko

untuk menjual produk dan oleh-oleh khas Kediri. *Ketiga*, usaha tersebut sudah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk karyawannya. Berikut ini data dari ketiga pengrajin tahu yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1. 2

Data Pembanding CV. GTT Ngasem, DTT Tahu Takwa, dan UD. MJS

No	Pembeda	CV. Gudange Tahu Takwa	DTT Tahu Takwa	UD. MJS
1.	Tahun berdiri	1993	2015	1974
2.	Lokasi	Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri	Desa Mlati, Kecamatan Mojo, Kabupaten Kediri	Desa Tinalan, Kec Pesantren, Kabupaten Kediri
3.	Jumlah Karyawan	21 orang	5 orang	6 orang
4.	Upah/Gaji	1,8 juta per bulan untuk karyawan <1 tahun 2,35 juta per bulan (UMR Kab Kediri) untuk karyawan >1 tahun	Upah/gaji Rp 1,8 juta perbulan	Upah/gaji Rp. 50.000 per hari, sistem pembayaran mingguan
5.	Kapasitas produksi (per hari)	250 kg	40 kg	40 kg (tergantung pesanan dan stok)
6.	Pemasaran	Media sosial: WhatsApp, Instagram, Tiktok, Facebook, web, jasa kurir. Secara langsung: Promosi offline secara langsung melalui	Media Sosial: WhatsApp, Facebook, Instagram Secara Langsung: Mempunyai toko di depan rumah, toko di Makam Syekh Ikhsan	Media Sosial: WhatsApp, Facebook Secara Langsung: Mempunyai toko di depan rumah, dijual langsung di pasar

No	Pembeda		CV. Gudange Tahu Takwa	DTT Tahu Takwa	UD. MJS
			pelanggan yang datang ke toko pusat oleh-oleh GTT, mengikuti pameran di Gumul, bazar ramadhan yang diadakan pada bulan puasa, biro perjalanan, kemitraan, reseller	Gampengrejo, Toko di Makam Gus Dur Jombang, toko Makam Gus Miek.	tradisional, dan keliling antar desa
7.	Bentuk <i>reward</i>		Gaji, bonus, tunjangan apabila mencapai target penjualan, tunjangan hari raya, uang lembur	Gaji, tunjangan hari raya, bonus penjualan ampas tahu, uang lembur	Gaji, bonus per tahun berupa uang dan sembako, uang lembur
8.	Bentuk <i>punishment</i>		Teguran lisan, surat peringatan, hingga PHK	Teguran lisan	Teguran lisan
9.	Data Penjualan pertahun	2021	531.194.995	308.762.500	294.537.400
		2022	641.011.492	376.218.900	352.487.500
		2023	819.868.250	467.395.800	428.773.300

Sumber : CV. Gudange Tahu Takwa,⁹ DTT Tahu Takwa,¹⁰ dan UD. MJS¹¹

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa CV Gudange Tahu Takwa mempunyai keunggulan dibandingkan dengan DTT Tahu Takwa dan

⁹ Wawancara dengan Bapak Heru Indra selaku Manajer : CV. Gudange Tahu Takwa pada tanggal 21 Oktober 2024 pukul 11.30

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Bahruddin selaku owner DTT Tahu Takwa pada tanggal 20 Desember 2024 pukul 10.00

¹¹ Wawancara dengan Bapak Miyanto selaku owner UD. MJS pada tanggal 15 November 2024 pukul 10.30

UD MJS dari segi jumlah karyawan, upah/gaji, kapasitas produksi perhari, omzet pertahun, strategi pemasaran, serta bentuk *reward* dan *punishment* nya. Gaji yang diberikan kepada karyawan GTT ada dua macam yaitu 1,8 juta untuk karyawan yang bekerja dibawah satu tahun dan gaji sesuai UMR Kab Kediri untuk karyawan yang bekerja diatas satu tahun. Hal tersebut berbeda dikarenakan kinerja dan pengalaman yang didapatkan berbeda. Sedangkan pada DTT Tahu Takwa gaji karyawan semua sama karena disana tidak ada jenjang karir sama seperti UD MJS, namun pada UD MJS gaji karyawan dihitung perhari dan pembayarannya setiap minggu. Maka dari itu, CV Gudange Tahu Takwa lebih unggul dari lainnya, karena semua konteks diperhatikan seperti teknik pemasaran, bentuk *reward* hingga *punishment*nya lebih terstruktur.

CV Gudange Tahu Takwa Kediri menerapkan sistem *reward* ke semua karyawannya, jadi setiap karyawan sudah tentu mendapatkan *reward* dari perusahaan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan yaitu gaji, THR untuk semua karyawan, bonus akhir tahun (bonus mencapai target penjualan), dan bonus ketika masuk kerja pada lebaran ke-2 sampai lebaran ke-10. Namun jumlah yang didapatkan oleh karyawan satu sama lain jelas berbeda, hal tersebut terjadi dikarenakan gaji yang berbeda dan tidak semua karyawan masuk kerja ketika hari lebaran. Sedangkan *punishment* yang di terapkan oleh perusahaan yaitu teguran lisan, teguran tertulis, hingga PHK. Namun, jarang sekali perusahaan mengeluarkan *punishment* hingga PHK dikarenakan karyawan yang bekerja disana disiplin akan peraturan yang diberikan.

Adanya penerapan sistem *reward* dan *punishment* di pusat oleh-oleh GTT Tahu Takwa tidak menimbulkan polemik antar karyawan dikarenakan semua karyawan mendapatkan *reward*. Penerapan *reward* dan *punishment* yang beragam, hal tersebut dapat menjadi faktor penunjang kinerja karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan dari kinerja karyawan bisa terlihat dari hasil produksi perhari dan omzet perusahaan per tahun yang terus meningkat.

Berdasarkan wawancara Bapak Heru selaku manajer, beliau mengatakan adanya penerapan *reward* dan *punishment* di CV Gudange Tahu Takwa (GTT) diterapkan pada tahun 2021 pada saat wabah corona sedang melanda. Penerapan *reward* dan *punishment* dilakukan karena pada saat itu kinerja karyawan kurang maksimal, hal tersebut dapat mempengaruhi kenaikan omzet perusahaan. Beliau juga mengatakan, bahwa untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan di GTT itu dapat dilihat dan diukur dari naiknya omzet penjualan per tahun bukan dari penilaian per individu.

Kinerja karyawan dari sebelum dan setelah diterapkannya *reward* dan *punishment* di CV. Gudange Tahu Takwa terdapat perbedaan. Sebelum diterapkannya sistem *reward* dan *punishment*, kinerja karyawan disana tidak stabil, terkadang semangat dan terkadang tidak semangat. Setelah diterapkannya sistem *reward* dan *punishment*, kinerja karyawan menjadi meningkat dikarenakan ada hal yang membuat memacu semangat mereka.

Bapak Heru Indra juga mengatakan bahwa adanya penerapan *reward* dan *punishment* sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan GTT

Kediri. Selain itu, adanya *reward* dapat memberi dampak positif terhadap kenaikan omzet perusahaan pertahun. Dimana *reward* tersebut diberikan ketika karyawan mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan *punishment* diberikan ketika karyawan melakukan pelanggaran kepada perusahaan, tetapi ketika karyawan tidak mencapai target perusahaan memberi *punishment* untuk karyawan dengan tidak diberikan bonus atau kenaikan gaji.¹²

Alasan melakukan penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui efektivitas dari penerapan *reward* dan *punishment* yang sudah diterapkan perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan CV Gudange Tahu Takwa (GTT). Berdasarkan fenomena atau permasalahan diatas, menjadi sesuatu yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul

“Efektivitas Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Ngasem Kediri)”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan penjelasan konteks penelitian diatas, maka peneliti mengambil fokus penelitian antara lain:

1. Bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* pada karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Ngasem Kediri?
2. Bagaimana efektifitas penerapan *reward* dan *punishment* dalam

¹² Wawancara dengan Heru Indra selaku Manager CV. Gudange Tahu Takwa pada tanggal 7 Oktober 2024 pukul 12.30 WIB.

meningkatkan kinerja pada karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Ngasem Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan konteks penelitian dan fokus penelitian diatas, penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui penerapan *reward* dan *punishment* pada karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Ngasem Kediri
2. Untuk mengetahui efektifitas penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja pada karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT Ngasem Kediri

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka harapannya penelitian ini mempunyai manfaat atau kegunaan antara lain:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna dalam meningkatkan pemahaman ilmu pengetahuan, dan wawasan khususnya mengenai efektivitas penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana penelitian ini masih memerlukan kajian lebih lanjut untuk mencapai kesempurnaan.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan keilmuan Ekonomi Syariah dan juga bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pandangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengukur efektivitas penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa (GTT) Ngasem Kediri.

b. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang langsung bisa dirasakan dalam lingkungan kerja mereka. Selain itu dapat menunjang karyawan dalam hal peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja mereka.

c. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau dedikasi di IAIN Kediri khususnya mahasiswa FEBI untuk dijadikan referensi atau acuan buat penelitian selanjutnya dimana pokok permasalahannya masih sejalur dan berkaitan dengan penelitian.

d. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru mengenai efektivitas penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, peneliti juga mendapatkan pengalaman baru sehingga dapat memberikan dedikasi bagi pengembangan ilmu ekonomi dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

E. Telaah Pustaka

1. *Analisis Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri oleh Nurul Afro' Fa'izah (2024)*, Skripsi Mahasiswa IAIN Kediri.

Hasil dari penelitian tersebut adalah PT Sukses Mitra Sejahtera menerapkan sistem *reward* dengan dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Terkait dengan penerapan *punishment*, PT Sukses Mitra Sejahtera menerapkan tiga jenis *punishment* yaitu *punishment* ringan, sedang, dan berat. Setelah diterapkannya sistem *reward* dan *punishment* etos kerja karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera meningkat secara signifikan dan membawa perubahan positif terhadap perusahaan.

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas tentang penerapan *reward* dan *punishment* dengan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu lebih fokus pada penerapannya dalam meningkatkan etos kerja, sedangkan penelitian sekarang yaitu lebih fokus pada penerapan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta perbedaan lainnya terletak di objek penelitian.

2. *Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Putra Agung Rejotangan Tulungagung Ditinjau dalam Perspektif Islam* oleh Muhammad Iqbal Awwalul Amri (2020), Skripsi Mahasiswa UIN SATU Tulungagung.

Hasil dari penelitian tersebut adalah UD. Putra Agung Rejotangan Tulungagung memberikan *reward* kepada karyawannya berupa *direct reward* dan *indirect reward*, dimana *direct reward* berupa gaji dan upah sedangkan *indirect reward* berupa hari libur, cuti, THR. *Punishment* di perusahaan UD. Putra Agung yang diberikan karyawannya yaitu diterapkannya hukuman preventif dan represif. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* dalam perspektif Islam yaitu dengan memberikan *reward* dan *punishment* secara adil dan layak.

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas tentang penerapan *reward* dan *punishment* dengan menggunakan metode kualitatif. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu fokus penerapannya, kalau pada penelitian yang dilakukan oleh Iqbal lebih terfokus untuk meningkatkan produktivitas karyawan sedangkan penelitian ini terfokus pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, perbedaannya terletak pada objek penelitiannya.

3. *Penerapan Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Ma'arif Nu Insan Cendekia Kota Kediri* oleh Diana Ayu Kusuma (2024), Skripsi Mahasiswa IAIN Kediri.

Hasil dari penelitian tersebut adalah penerapan *reward* sudah diberikan dengan baik dan *punishment* yang berlaku sudah dijalankan secara adil. Pemberian *reward* pada guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia dinilai dari absensi guru setiap harinya. Bentuk *reward* yang diberikan berupa penghargaan ekstrinsik maupun intrinsik. *Punishment* diberlakukan apabila ada guru yang melanggar peraturan sekolah, berupa hukuman ringan, sedang maupun berat. Dengan diterapkan sistem *reward* dan *punishment* kinerja guru disana meningkat karena hak dan kewajibannya telah terpenuhi.

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti tentang penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitian.

4. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Oleh Adelia Yudiantari, Andarwati Andarwati (2024), Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang.*

Hasil dari penelitian tersebut adalah Bank Sinarmas Syariah (Malang, Surabaya, dan Kediri) sudah menerapkan sistem pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi fakta yang terdapat dilapangan nyatanya dampak dari adanya *reward* dan *punishment* belum maksimal sehingga belum ada perubahan signifikan terhadap kinerja karyawan. Harapannya Bank Sinarmas Syariah kedepannya dapat mengoptimalkan pengaruh terhadap kinerja

karyawan agar penerapan *reward* dan *punishment* secara adil dan objektif.

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah keduanya sama membahas tentang penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah objek yang dipilih tidak sama, dan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu kuantitatif.

5. *Pengaruh Motivasi Kerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Avindo Mandiri)* Oleh Ahmad Afini Maulaya, Muhammad Mansur, Khalikussabir (2023), Mahasiswa Universitas Islam Malang.

Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan diperoleh bahwa karakteristik motivasi kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada judul yang sama-sama membahas tentang *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dan metode penelitiannya serta objek penelitian.