

**ANALISIS PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN SPBU MAYANGKARA GROUP
DITINJAU DARI ETIKA KERJA ISLAM**

TESIS

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister Dalam
Program Studi Ekonomi Syariah



Di Susun Oleh :

MUHAMMAD SIHABUL MILAT (23505019)

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SYEKH WASIL KEDIRI
2025**

**ANALISIS PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN SPBU MAYANGKARA GROUP
DITINJAU DARI ETIKA KERJA ISLAM**

TESIS

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri

Untuk Memenuhi salah satu persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Magister Program Ekonomi Syariah

Oleh :

Muhammad Sihabul Milat (23505019)

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SYEKH WASIL KEDIRI

2025

PERSETUJUAN

Tesis ini dengan Judul "Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan SPBU Mayangkara Group Ditinjau Dari Etika Kerja Islam" Oleh Muhammad Sihabul Milat di telah di setujui untuk diajukan ujian Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Wasil Kediri.

Dosen pembimbing :

1. Dr. Binti Mutafarida, M.E.I
NIP. 198410042023212028
2. Dr. Jamaludin Acmad Kholik, MA
NIP. 197509132008011014

1 
2 

Kediri, 22 Desember 2025

PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Tesis ini dengan judul “Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan SPBU Mayangkara Group Ditinjau Dari Etika Kerja Islam” ini telah diperbaiki sebagaimana mestinya dapat disahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E) Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Wasil Kediri pada tanggal.....

Tim Penguji :

1. Dr. M. Zaenal Arifin, M.Ag (Ketua Sidang)
2. Dr. Hj. Naning Fatmawatie, MM (Penguji Utama)
3. Dr. Binti Mutafarida, M.E.I (Penguji 1)
4. Dr. Jamaludin Acmad Kholik, MA (Penguji 2)

Kediri, 22 Desember 2025

Mengetahui

Direktur Pascasarjana UIN Syekh Wasil Kediri



(Prof. Dr. H. Moh. Ansor Yusuf, M.Ag)

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Muhammad Sihabul Milat

NIM : 23505019

Program studi : Ekonomi Syariah

Judul Penelitian : Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan SPBU Mayangkara Group Ditinjau Dari Etika Kerja Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan. Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Kediri, 22 Desember 2025

Hormat saya,



(Muhammad Sihabul Milat)

MOTTO

“Kualitas sumberdaya manusia merupakan kunci keberhasilan masa depan bangsa. SDM yang unggul dan berdaya saing akan mengantar Indonesia sejajar dan disegani bangsa lain”

-B.J Habibie-

“Untuk meraih kemenangan di pasar, Anda harus terlebih dahulu meraih kemenangan di tempat kerja.”

-Doug Conant-

“Jangan pekerjakan orang yang mengerjakan pekerjaan Anda karena uang, tetapi pekerjakan orang yang mengerjakannya karena kecintaan pada pekerjaan itu.”

-Henry David Thoreau-

ABSTRAK

Muhammad Sihabul Milat, 2025 “ANALISIS PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN SPBU MAYANGKARA GROUP DITINJAU DARI ETIKA KERJA ISLAM”. Dosen Pembimbing Dr. Binti Mutafarida SE.M.Ei dan Dr. Jamaludin A Kholik, MA

Kata Kunci: *Reward Punishment*, Kinerja Karyawan, Etika Kerja Islam

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam penerapan sistem reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group yang ditinjau dari perspektif etika kerja Islam. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana sistem penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) yang diterapkan perusahaan mampu memengaruhi motivasi kerja, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan, sekaligus menilai kesesuaiannya dengan nilai-nilai etika kerja Islam seperti keadilan, amanah, kejujuran, dan tanggung jawab. Penulis memilih lokasi Mayangkara Group karena salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan SPBU dengan sistem manajemen yang terstruktur, sehingga relevan untuk diteliti dalam konteks penerapan *Reward* dan *Punishment*. Perusahaan ini memiliki kebijakan sumber daya manusia yang cukup jelas, baik dalam hal penghargaan maupun sanksi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di SPBU Mayangkara Group dengan teknik pengumpulan data berupa observasi lapangan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari manajemen SDM, pengawas atau audit lapangan, supervisor, serta karyawan operasional SPBU yang dipilih secara purposive untuk memperoleh data yang relevan dan mendalam. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi, sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai penerapan sistem reward dan punishment serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode untuk memastikan validitas dan keandalan hasil penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem reward dan punishment di SPBU Mayangkara Group terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Reward yang diberikan, baik dalam bentuk finansial, non-finansial, maupun penghargaan khusus seperti kesempatan umrah gratis, mampu meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Sementara itu, punishment diterapkan secara bertahap dan proporsional, mulai dari teguran lisan hingga pemutusan hubungan kerja, dengan mengedepankan prinsip keadilan dan nilai-nilai syariah Islam. Peningkatan kinerja karyawan tercermin pada indikator disiplin waktu, kepatuhan terhadap SOP, kualitas pelayanan, kebersihan dan kerapian, kerja sama tim, spiritualitas, serta pencapaian target kerja. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi reward dan punishment dengan etika kerja Islam mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan bernilai ibadah.

ABSTRACT

Muhammad Sihabul Milat, 2025 “ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF REWARDS AND PUNISHMENTS IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF MAYANGKARA GROUP GAS STATION EMPLOYEES FROM THE VIEW OF ISLAMIC WORK ETHICS”. supervisor Dr. Binti Mutafarida SE.M.Ei dan Dr. Jamaludin A Kholik, MA

Keywords: *Reward Punishment, Employee Performance, Islamic Work Ethics*

This study aims to analyze in depth the implementation of the reward and punishment system in improving the performance of Mayangkara Group gas station employees from the perspective of Islamic work ethics. The approach used in this study is a qualitative method with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. The focus of the study is directed at how the reward and punishment system implemented by the company is able to influence work motivation, discipline, and employee productivity, while also assessing its suitability with Islamic work ethics values such as justice, trustworthiness, honesty, and responsibility. The author chose the Mayangkara Group location because it is one of the companies engaged in gas station management with a structured management system, making it relevant to study in the context of the implementation of rewards and punishment. This company has a fairly clear human resource policy, both in terms of rewards and sanctions.

The research method used in this study is a descriptive qualitative approach. The research was conducted at the Mayangkara Group gas station with data collection techniques in the form of field observation, in-depth interviews, and documentation. Research informants consisted of HR management, field supervisors or audits, supervisors, and gas station operational employees who were selected purposively to obtain relevant and in-depth data. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions or verification, so as to obtain a comprehensive picture of the implementation of the reward and punishment system and its impact on employee performance. Data validity was tested using source and method triangulation techniques to ensure the validity and reliability of the research results.

The research results show that the implementation of a reward and punishment system at Mayangkara Group gas stations has proven effective in improving employee performance. The rewards provided, whether in the form of financial, non-financial, or special awards such as the opportunity for a free Umrah pilgrimage, can increase employee motivation, productivity, and loyalty. Meanwhile, punishment is applied gradually and proportionally, starting from verbal warnings to termination of employment, by prioritizing the principles of justice and Islamic sharia values. Improved employee performance is reflected in indicators of time discipline, compliance with SOPs, service quality, cleanliness and tidiness, teamwork, spirituality, and achievement of work targets. This shows that the integration of rewards and punishments with Islamic work ethics can create a productive, disciplined, and worship-based work environment.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan tuntunan kepada umat manusia dalam menjalani kehidupan demi kebahagiaan dunia dan akhirat. Penyelesaian tesis ini tentu tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak yang telah memberikan masukan, saran, kritik, serta dukungan baik secara moral maupun material. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Moh. Asror Yusuf, M.Ag, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Wasil Kediri.
2. Ibu Dr. Andriani, M.M, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Wasil Kediri.
3. Ibu Dr. Binti Mutafarida SE.M.Ei dan Bapak Dr. Jamaludin Acmad Kholik, MA selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan masukan, arahan serta saran guna kelancaran proses pengerjaan tesis ini hingga akhir.
4. Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana dan seluruh civitas akademika pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Wasil Kediri.
5. Bapak rizal kholid selaku Manajer HRD mayangkara group berserta jajarannya, kepada tim SPBU Wates 54-641.44 (Kediri), SPBU Wlingi 54-661.11 (Blitar), SPBU Bandung 54-662.09 (Tulungagung) sebagai perwakilan responden untuk penelitian tesis saya.
6. Terimakasih pada patah hati yang mendalam sehingga dapat memotivasi sampai di titik ini, sekaligus mau mengingatkan kepada mahasiswa yang mau cari jodoh di S2 itu gaada.
7. Teman-teman Mahasiswa/i Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Wasil Kediri angkatan 2023, khususnya program studi Ekonomi Syariah dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan sehingga dapat terselesaikannya tesis ini.

Semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang berlipat ganda di dunia dan akhirat. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun bagi para pembaca.

Kediri, 22 Desember 2025

Muhammad Sihabul Milat

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus penelitian	22
C. Tujuan penelitian	23
D. Manfaat penelitian	23
E. Penelitian terdahulu	24
BAB II KAJIAN TEORI	30
A. <i>Reward</i>	30
B. <i>Punishment</i>	35
C. Kinerja Karyawan.....	38
D. Etika Kerja Islam.....	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	48
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	48
B. Kehadiran Peneliti	50
C. Lokasi Penelitian	51
D. Sumber Data	51
E. Teknik pengumpulan Data	53
F. Teknik Analisis Data	57
G. Teknik Keabsahan Data	58
H. Tahap-Tahap Penelitian	61
BAB IV PAPARAN DAN TEMUAN PENELITIAN	63
A. Profil Mayangkara Group	63
B. Paparan Data	76
C. Temuan Penelitian	99
BAB V PEMBAHASAN	102
A. Analisa penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group	102
B. Analisa penilaian kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group dengan penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	111
C. Analisa penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam meningkatkan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group ditinjau dari etika kerja islam	117
BAB IV PENUTUP.....	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Reward Dan Punishment Karyawan SPBU Mayangkara Group	8
Tabel 1.2 Karyawan SPBU Mayangkara Group	11
Tabel 1.3 Operasional Prosedur (SOP) Pertamina	15
Tabel 4.1 Shift SPBU Mayangkara Group	75
Tabel 4.1 Penilaian Kinerja Karyawan SPBU Mayangkara Group.....	76
Tabel 5.1 Teori Anwar Prabu Mangkunegara di SPBU Mayangkara Group.....	105
Tabel 5.2 Berdasarkan Teori Sastrohadiwiryo di SPBU Mayangkara Group.....	109
Tabel 5.3 Indikator Penilaian Kinerja Di Mayangkara Group	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan SPBU Mayangkara Group	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Mayangkara Group	67
Gambar 4.2 SOP SPBU Pertamina Dan Mayangkara Group	72
Gambar 5.1 Hasil Penilaian Auditor Mayangkara Group Tahun 2024	115

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Izin Penelitian	128
Lampiran 2: Surat Persetujuan Izin Penelitian	129
Lampiran 3: Dokumentasi Wawancara	130
Lampiran 4: Pedoman Wawancara	132