

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti sumber daya alam, modal dan teknologi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sekalipun didukung dengan infrastruktur dan teknologi yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang ahli dan handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Persaingan di sektor jasa menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan menyesuaikan strategi (SDM) dengan kebutuhan pasar. Kesenjangan keterampilan masih menjadi tantangan utama, sehingga investasi dalam pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting.¹ Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM).

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan,

¹ Hariyati, H *Time Driven Activity-Based Costing: Konsep Akuntansi Manajemen yang Akurat dalam Menghadapi Lingkungan yang Dinamis dan Bisnis Global*. Jurnal BISMA, Vol 3 No. 2, (2011) 218.

inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik, hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Begitu juga ketika kinerja karyawan menurun, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Berdasarkan kualitas dan produktivitas karyawan menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi.²

Karyawan memiliki peran penting dalam berlangsungnya sebuah perusahaan. Menangani karyawan yang memiliki kualitas dibawah standar merupakan pendekatan yang paling efektif untuk menyelesaikan masalah yang lebih besar.³ Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Sebab pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan

² Mathis, R.L. & Jackson J.H. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia..* (Jakarta: Salemba Empat 2019).

³ Casey Fitts Awley, *201 Cara Karyawan Berkinerja* (Jakarta : Erlangga, 2010), 127.

maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan.⁴ Guna menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya yang tepat salah satunya pemberian *Reward* dan *Punishment*.

⁴ Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading*. Jurnal JAB, Vol 9 No.1 (2019), 57.

Implementasi manajemen sumber daya manusia pada saat ini, memanfaatkan sistem *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) menjadi alat yang umum digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kedua pendekatan ini tidak selalu konsisten dan bergantung pada keadilan, proporsionalitas, serta keseimbangan antara motivasi dan disiplin diri.⁵ Konsep keadilan organisasi menegaskan bahwa praktik *Reward* dan *Punishment* yang adil dan transparan sangat berperan dalam membentuk sikap karyawan terhadap perusahaan, seperti kepercayaan, komitmen, dan loyalitas. Perspektif Islami pun menggarisbawahi bahwa sistem *Reward* dan *Punishment* yang berdasarkan prinsip tarbiyah bisa memperkuat motivasi intrinsik, merangsang perbuatan baik, dan menahan perilaku negatif dalam jangka panjang.

Reward diartikan juga sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Adapun berdasarkan berbagai literatur, *Reward* memiliki pemahaman penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari

⁵ Nurriza Sofiastuti. *Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perbankan Syariah)* Jurnal JRME, Vol 2, No. 1, (2025).

Reward dapat berupa gaji pokok atau upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (*bonus*), kesempatan karier atau promosi, liburan, pensiun. Apabila *Reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan ke depannya.⁶

Selain faktor *Reward*, faktor *Punishment* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Sementara itu, dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan pemberian *Punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *Punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *Punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *Punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat *Punishment* seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.⁷

⁶ Daryanto, B. d *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Gaya Media. 2017).

⁷ Rizki Ayu Pramesti, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 9, No.1, (2019).

Punishment atau hukuman yang diberikan pada karyawan seringkali belum bisa membuat efek jera bagi karyawan yang melanggar, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari *Punishment* itu sendiri yaitu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja karyawan.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai kinerja optimal di sektor pelayanan seperti SPBU. *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) merupakan dua instrumen utama yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan disiplin, serta mendorong perilaku kerja yang produktif dan loyal. Namun, efektivitas penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan masih menjadi perdebatan, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, melainkan melalui variabel mediasi seperti keterlibatan kerja (*employee engagement*) atau disiplin kerja. Selain itu, karakteristik operasional SPBU yang menuntut pelayanan prima, kecepatan, dan ketelitian, menjadikan penerapan *Reward* dan *Punishment* perlu dianalisis secara kontekstual agar strategi yang diterapkan benar-benar efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.⁸

⁸ Notmayanti Notmayanti, *The Influence Of Rewards And Punishment On Employee Performance Through Work Discipline* Journal Of Law, Government And Communication Vol 9, No. 38, (2024).

Reward dan *Punishment* banyak digunakan dalam manajemen sumber daya manusia, namun masih ada kendala untuk mencapai kinerja yang optimal. Beberapa di antaranya adalah kurangnya disiplin kerja, motivasi yang naik turun, serta pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* yang belum konsisten atau kurang tepat. Hal ini penting diperhatikan karena *Reward* yang diberikan dengan baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan sikap positif karyawan. Sementara itu, *Punishment* yang sesuai dapat mencegah pelanggaran dan menumbuhkan disiplin kerja.⁹ Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa *Punishment* tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja, melainkan lebih efektif jika dikombinasikan dengan *Reward* dan didukung oleh keterlibatan karyawan serta disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan *Reward* dan *Punishment* di SPBU Mayangkara Group dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pemberian *Reward* yang diterapkan pada SPBU Mayangkara Group dengan sistem *Reward employee of the month* untuk karyawan yang paling berprestasi di setiap bulannya, kenaikan gaji, uang servis atau insentif, dan dipromosikan dengan *performance appraisal* karyawan tersebut. Sistem *Reward* yang diterapkan Mayangkara Group ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku pada perusahaan sehingga *Reward* bisa diberikan dan diharapkan dapat memotivasi

⁹ Bambang Suwarno. *Analisis Rewards and Punishment terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Milik Negara di Wilayah Medan*. Jurnal Internasional Sains, Teknologi & Manajemen Vol 6, No. 1, (2025).

semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi dalam pemberian *Reward* di sini adalah sulitnya karyawan mendapatkan promosi, uang servis atau insentif, dan juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain *performance appraisal* dalam memberikan promosi, uang servis atau insentif, dan kenaikan gaji kepada karyawan, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum. Penerapan *Reward* dan *Punishment* karyawan SPBU Mayangkara Group berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan mulai dari disiplin sampai dengan tanggung jawab karyawan. Hal ini dapat dilihat dari *Reward* dan *Punishment* yang sudah dibuat oleh Mayangkara Group.

Tabel 1.1

Reward Dan Punishment Karyawan SPBU Mayangkara Group Tahun 2024

Aspek Penilaian	Indikator	<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>
Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu hadir • Kepatuhan terhadap SOP • Pengambilan inisiatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus kehadiran tepat waktu • Sertifikat karyawan teladan 	<ul style="list-style-type: none"> • Teguran lisan/tulisan • Potongan insentif harian
Semangat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Antusias dalam bekerja • Kerja sama tim • Kepedulian terhadap lingkungan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Pujian dari atasan • Kesempatan mengikuti pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi kinerja tambahan • Peringatan resmi
Kompetensi Teknis	<ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan alat kerja • Efisiensi dalam tugas 	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif kinerja • Promosi jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan ulang • Penurunan tanggung

	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pelayanan pelanggan 		jawab sementara
--	--	--	-----------------

Sumber : Dokumen Mayangkara Group

Penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperbaiki disiplin, dan mengurangi tingkat kesalahan dalam pelayanan SPBU Mayangkara Group menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,. Penghargaan dalam suatu organisasi itu penting karena organisasi memang menghargai mereka yang sudah berupaya mengubah cara kerjanya. Penghargaan juga akan memicu orang-orang untuk melakukan yang terbaik. Sebaiknya penghargaan bukan untuk mereka yang paling ahli di dalam bidangnya, melainkan berikan target dan berikan penghargaan kepada mereka yang melampaui target yang ada. Penghargaan juga berfungsi untuk memperlihatkan bahwa seorang atasan menghargai kinerja mereka yang sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya penghargaan hanya akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan beberapa tindakan yang bermanfaat bagi Perusahaan.¹⁰ Mayangkara Group menerapkan sistem *Reward* pada karyawan supaya dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pertamina memiliki peran strategis dalam mendukung kebutuhan energi masyarakat Indonesia. Pertamina, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), ditugaskan pemerintah untuk memastikan distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM) merata ke seluruh wilayah

¹⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2010), 269.

sesuai amanat konstitusi bahwa sumber daya alam dikuasai negara untuk kemakmuran rakyat. Keberadaan SPBU menjadi ujung tombak pelayanan langsung kepada konsumen karena berfungsi tidak hanya sebagai tempat transaksi BBM, tetapi juga sebagai representasi kualitas layanan Pertamina.

Implementasi yang muncul di lapangan terdapat berbagai permasalahan seperti antrean panjang, potensi ketidaksesuaian volume pasokan, dan kebutuhan pelayanan yang efisien. Untuk menjawab tantangan tersebut, Pertamina mulai menerapkan digitalisasi pada sistem SPBU. Aplikasi *MyPertamina* membantu platform digital yang komprehensif memungkinkan konsumen melakukan transaksi secara cashless, mendapatkan informasi (lokasi SPBU, harga BBM), dan mengakses program loyalitas. Inovasi ini tidak hanya mendukung kemudahan konsumen tetapi juga memperkuat kontrol distribusi BBM subsidi, sejalan dengan upaya pemerintah mencegah penyalahgunaan BBM,¹¹ serta tantangan dalam menjalin kerja sama dengan pengusaha SPBU swasta melalui skema kontrak seperti *DODO (Dealer Own Dealer Operate)* dan *CODOLite (Company Own Dealer Operate)*.¹² Selain itu, standar operasional, margin keuntungan, serta penggunaan peralatan dan merek Pertamina juga diatur secara ketat oleh perusahaan, sehingga menimbulkan dinamika dalam hubungan bisnis antara Pertamina dan pengelola SPBU.

¹¹ Siti Nurhalizatus Safa'ah, *Analisis Kepuasan Pengguna Layanan Aplikasi MyPertamina Berbasis Mobile Dengan Metode EUCS (End User Computing Satisfaction)*. JEISBI Vol 4, No. 2, (2023), 14.

¹² Nazifah, *Pelaksanaan Perjanjian Perseroan Terbatas Pertamina dengan Pengusaha Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No.24.361.83 dalam Penyediaan Bahan Bakar Minyak*. Jurnal Wajah Hukum Vol 9, No. 1, (2025).

SPBU Mayangkara Group merupakan usaha perusahaan jasa yang bekerjasama dengan PT. Pertamina yang dimulai pada tahun 1996. Dalam kerjasamanya dengan sistem *DODO (Dealer Owned Dealer Operated)* artinya SPBU ini murni milik swasta atau perorangan dan segala hal tentang manajemen dikelola oleh swasta. Operasional parkir Mayangkara Group telah menerapkan standar layanan (R5S) Ramah, Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun. yang menjadi SOP utama pada saat pelayanan pengisian BBM oleh customer service. Tidak hanya itu, SPBU-SPBU ini dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti toilet gratis, musala, mini-market, dan rest area, guna menunjang kenyamanan pelanggan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1980 yang dimiliki oleh keluarga besar Abah Hariyanto (panggilan akrabnya). Pusat kantor berada di Jalan Ciliwung No. 22 Blitar atau tepatnya utara Stadion Soepriadi Kota Blitar, dengan memiliki 19 SPBU yang berada di Kediri, Tulungagung, Trenggalek, Blitar dan Nganjuk.¹³

Tabel 1.2
Karyawan SPBU Mayangkara Group Tahun 2024

No	SPBU Mayangkara Group	Jumlah karyawan
1	SPBU Bandung 54 – 662.09	20
2	SPBU Sumbergempol 54 – 662.02	18
3	SPBU Nganut 54 – 662.14	20
4	SPBU Kalidawir 54 – 662.27	21
5	SPBU Sambu 54 - 641.22	19
6	SPBU Wates Lama 54 – 641.13	20

¹³ Wawancara dengan Bapak Mohammad Bahrul Ulum HRD Mayangkara Group yang dilakukan pada hari Rabu 28 juli 2025.

7	SPBU Wates Baru 54 – 641.44	20
8	SPBU Kandangan 54 – 641.25	21
9	SPBU Plosoklaten 54 – 641.212	22
10	SPBU Mojo 54 – 641.23	19
11	SPBU Pare 54 – 641.15	18
12	SPBU Jabon 54 – 662.27	22
13	SPBU Sonoageng 54 – 644.09	22
14	SPBU Durenan 54 – 663.01	22
15	SPBU Kesamben 54 - 661.15	18
16	SPBU Srengat 54 – 661.01	19
17	SPBU Pakunden 54 – 661.03	19
18	SPBU Wlingi 54 – 661.11	20
19	SPBU Kenari 54 – 661.08	18
Total		378

Sumber : Dokumen Mayangkara Group

Mayangkara Group merupakan salah satu entitas bisnis terkemuka di wilayah Blitar dan Kediri, yang bergerak dalam berbagai sektor termasuk SPBU, radio, dan agen LPG. Hingga saat ini, jaringan SPBU-nya telah menjangkau belasan lokasi. Seiring berjalannya waktu, Mayangkara Group semakin memperluas jangkauan usahanya. Pada tahun 1993, grup ini menciptakan unit baru dalam bidang distribusi elpiji dengan mendirikan PT Gas Elpindo Jaya sebagai agen LPG 12 kg. Tahun 1996 merupakan momen strategis ketika Mayangkara Group memasuki industri hilir migas dengan membuka beberapa SPBU di berbagai lokasi: Pakunden (Blitar), Srengat, Sumbergempol (Tulungagung), Bandung, Durenan, Wates Lama (Kediri), dan Pare. Kelanjutan ekspansi ini terlihat pada era 2001–2002, di mana Radio Kartika Jombang

didirikan, serta SPBU baru dibuka di Desa Kandangan, Wlingi, Kenari, Sambu, Mojo, dan Plosoklaten.¹⁴

Pemilihan SPBU Mayangkara Group sebagai objek penelitian, dibandingkan dengan unit usaha lain seperti usaha gas dan radio milik Mayangkara Group, didasarkan pada karakteristik operasional SPBU yang menuntut kinerja karyawan tinggi dalam aspek pelayanan, kecepatan, ketelitian, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan dan lingkungan, di mana kinerja tersebut berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan dan keberhasilan operasional harian sehingga penerapan sistem reward dan punishment menjadi sangat relevan untuk dikaji. Selain itu, unit usaha SPBU Mayangkara Group dipilih karena telah mendapatkan kepercayaan dari Pertamina sebagai SPBU dengan kinerja operasional terbaik dan dipercaya mewakili dalam kegiatan pelatihan serta pembinaan operasional SPBU, yang menunjukkan bahwa sistem manajemen, disiplin kerja, dan penerapan standar operasional yang dijalankan telah memenuhi kriteria unggul dan layak dijadikan objek penelitian dalam analisis penerapan reward dan punishment ditinjau dari perspektif etika kerja Islam.

SPBU Mayangkara Group sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik memiliki tuntutan operasional yang tinggi, mulai dari kedisiplinan waktu, ketepatan pelayanan, kepatuhan terhadap SOP, hingga

¹⁴ Merdeka.com. *Perjalanan Bisnis Crazy Rich Blitar, dari Juragan Minyak Tanah, Radio hingga SPBU*, (2023). <https://www.merdeka.com/uang/perjalanan-bisnis-crazy-rich-blitar-dari-juragan-minyak-tanah-radio-hingga-spbu-15214-mvk>.

integritas dalam transaksi. Kondisi ini menjadikan penerapan *reward* dan *punishment* tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol kinerja, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter dan etos kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan benar-benar efektif dalam meningkatkan kinerja sekaligus mencerminkan prinsip-prinsip etika kerja Islam.

Mayangkara Group memiliki sejumlah kondisi khusus yang menjadikannya layak untuk diteliti secara ilmiah. Pertama, grup ini menerapkan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia, seperti program *Reward* dan *Punishment* yang terstruktur serta program penghargaan kolektif *Tanggap Sasmito Andarbeni*. Inovasi ini tidak ditemukan di SPBU lain dan memberikan peluang untuk mengkaji efektivitas program dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kedua, Mayangkara Group mengintegrasikan nilai-nilai lokal dan etika kerja Islam ke dalam operasional sehari-hari, sehingga menarik untuk dianalisis dari perspektif budaya dan etika kerja. Ketiga, organisasi ini dikenal cukup terbuka terhadap penelitian dan menyediakan akses data yang memadai, sehingga memudahkan proses pengumpulan data primer dan meningkatkan validitas hasil penelitian.

Kondisi-kondisi tersebut menjadikan Mayangkara Group sebagai objek yang relevan dan potensial untuk memberikan kontribusi baru dalam literatur manajemen SDM, khususnya terkait penerapan *Reward-Punishment* berbasis nilai lokal dan agama di sektor SPBU. suatu inisiatif khusus yang tidak diterapkan oleh SPBU swasta lain seperti, SPBU milik Trisna Group maupun PT Agung Catur

Utama Group yang hanya menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dari Pertamina tanpa memiliki program unik seperti yang dimiliki oleh Mayangkara Group. Operasional Prosedur (SOP) yang dimaksudkan ialah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Operasional Prosedur (SOP) Pertamina

SOP SPBU	Deskripsi Prosedur	Keterangan
Keselamatan & Pencegahan Kebakaran	Menyediakan alat pemadam kebakaran (APAR) yang cukup, dicek secara berkala setiap 6 bulan, dan memastikan tidak ada tindakan berbahaya seperti merokok atau penggunaan api terbuka di area SPBU.	Mitra dan operator wajib memahami standar K3LL, menyadari potensi bahaya, dan memastikan kesiapsiagaan serta pengaturan jarak aman (safety distance).
V Kebersihan & Lingkungan	Area SPBU, ruang kantor, toilet, dan instalasi harus selalu bersih; sampah dan tumpahan minyak harus segera dibersihkan. Drainase harus lancar dan dilengkapi oil catcher.	Menjaga kebersihan adalah bagian penting dari SOP untuk mencegah bahaya lingkungan dan memastikan lingkungan SPBU tetap aman serta berstandar.
Pelayanan Pelanggan (Prinsip 3S)	Operator wajib melayani dengan senyum, sapaan hangat, dan salam; bersikap sopan, percaya diri, informatif, dan tanggap terhadap kebutuhan pelanggan.	Prinsip ini membentuk interaksi positif dan profesional antara petugas SPBU dan pelanggan.
Prosedur Pengisian BBM	Operator wajib memandu kendaraan, membuka tutup tangki, mengisi sesuai permintaan, menghitung biaya, memberikan struk, uang kembalian, dan salam perpisahan dengan ramah.	Langkah-langkah yang sistematis dan ramah menjaga efisiensi, keakuratan transaksi, dan kesan positif pelanggan terhadap layanan.
Penampilan & Peralatan Operator	Operator wajib berpakaian seragam rapi, memakai sepatu dan tanda pengenal, menjaga kebersihan tubuh dan kuku, serta menggunakan peralatan	Penampilan profesional dan tersedianya alat kerja mendukung citra layanan yang serius dan terorganisir.

	kerja seperti kalkulator, bon, uang kembalian, dan formulir keluhan pelanggan	
Pengelolaan dan Tata Kelola SPBU	Mitra SPBU wajib mematuhi seluruh SOP yang disediakan dalam “Buku Lapangan Standar Operasional SPBU Pertamina”, termasuk penggunaan peralatan, pemeliharaan, dan karyawan terampil.	Menjamin bahwa operasi SPBU berjalan konsisten sesuai pedoman pusat Pertamina dan memastikan kualitas tinggi serta kepatuhan regulasi.
Pelatihan K3 dan HSSE	Operator dan pengawas SPBU wajib mengikuti pelatihan HSSE dan penanggulangan kebakaran; Pertamina rutin menyelenggarakan safety talk dan pelatihan formal.	Pelatihan berkala memastikan kesiapan operasional, pengendalian risiko, dan meningkatkan pemahaman mengenai keselamatan kerja.
Protokol Era New Normal	Operator dan pelanggan wajib mengenakan masker dan sarung tangan, menjaga jarak, melakukan disinfeksi rutin terutama di dispenser dan fasilitas umum seperti toilet dan musala. ¹⁵	Tambahan SOP untuk memastikan keamanan kesehatan selama pandemi, menunjukkan respons proaktif terhadap situasi krisis.

Sumber : Pelatihan SPBU

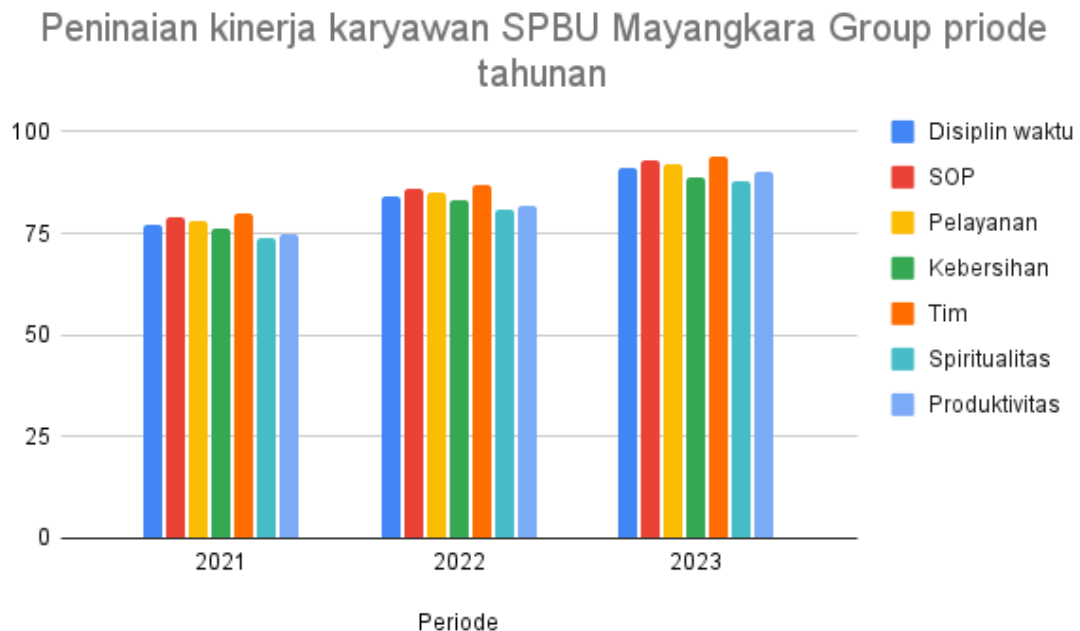
SOP SPBU Pertamina menekankan penanganan keselamatan, layanan berkualitas, efisiensi operasional, dan pengelolaan risiko. Kesemuanya bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang profesional, terpercaya, dan responsif terhadap kebutuhan konsumen. Hal ini memberikan peluang analisis yang lebih mendalam dan relevan terhadap topik penelitian mengenai kinerja karyawan dan etika kerja. penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan memiliki

¹⁵ Ayanadutamandiri. *Pelatihan SPBU: Panduan Lengkap SOP, Kerja Aman, dan Efisien* (2024) <https://ayanadutamandiri.co.id/pelatihan-spbu-panduan-lengkap-sop-kerja-aman-dan-efisien/?utm>

dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU, yang belum tentu ditemukan pada unit usaha lain seperti gas atau radio. Dengan demikian, memilih SPBU Mayangkara sebagai objek penelitian memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik dan aplikatif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi *Reward* dan *Punishment*.

Penerapan *reward* dan *punishment* menjadi salah satu instrumen utama dalam kebijakan peningkatan kinerja ini. Melalui sistem *reward* seperti bonus, penghargaan SPBU terbaik, hingga program umrah gratis, manajemen berupaya menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Penerapan *punishment* diberikan secara mendidik dan proporsional sebagai bentuk pembinaan bagi karyawan yang melanggar aturan, dengan tujuan memperbaiki perilaku tanpa menjatuhkan martabat. Untuk membentuk lingkungan kerja yang menuntut kedisiplinan tinggi dan pelayanan prima kepada pelanggan, manajemen menyadari bahwa kualitas kinerja karyawan menjadi faktor utama keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, berbagai strategi pengelolaan SDM diterapkan untuk memastikan setiap karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan standar operasional (SOP) Pertamina, tetapi juga memiliki motivasi dan kesadaran kerja yang kuat berdasarkan nilai-nilai keislaman yang dianut perusahaan. Berikut grafik penilaian kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group yang telah dirangkum oleh manajemen SDM :

Gambar 1.1

Grafik Penilaian Kinerja Karyawan SPBU Mayangkara Group

Sumber : Manajemen SDM Mayangkara Group

Peningkatan Kinerja Karyawan SPBU Mayangkara Group menunjukkan nilai positif dalam perkembangan kinerja karyawan selama empat tahun terakhir. Terlihat bahwa setiap indikator kinerja, seperti disiplin waktu, kepatuhan terhadap SOP, kualitas pelayanan, serta kebersihan dan kerapian mengalami peningkatan yang stabil dari tahun ke tahun. Peningkatan kinerja ini tidak terlepas dari penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang konsisten di lingkungan SPBU Mayangkara Group. pembinaan spiritual melalui tausiyah dan kegiatan ibadah berjamaah juga berperan besar dalam memperkuat etika kerja Islami karyawan,

menjadikan peningkatan kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada nilai-nilai moral, kejujuran, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan.¹⁶ Seperti Jujur, Amanah, Tanggungjawab, bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah SWT atau Syariat Islam Al-Quran dan Hadits. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram.¹⁷

Berangkat dari kesadaran bahwa dalam dunia kerja modern, aspek moral dan spiritual sering kali terabaikan di tengah tuntutan produktivitas dan efisiensi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik, Mayangkara Group berupaya menghadirkan keseimbangan antara profesionalisme dan nilai-nilai keislaman dalam setiap aktivitas kerja. Hal ini penting karena etika kerja Islam tidak hanya menekankan hasil atau target semata, tetapi juga mengatur

¹⁶ Rivai, V, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2012) 12.

¹⁷ Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Press 2010) 24.

bagaimana proses bekerja dilakukan sesuai dengan prinsip kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan keikhlasan nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah., sehingga etika menjadi salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik dan dapat menjadi penentu dan arahan bagi manusia dalam berperilaku.¹⁸

Etika kerja Islam adalah kebiasaan yang didasarkan sesuai al-Quran dan Sunnah berdasarkan petuah Nabi Muhammad SAW. Kerja dalam konteks ini merupakan suatu wadah atau media untuk meningkatkan *value* diri dalam hal ekonomi, sosial maupun psikologis.¹⁹ Manajemen perusahaan mengintegrasikan nilai-nilai Islami ke dalam sistem kerja melalui pembinaan rutin seperti tausiyah mingguan, shalat berjamaah, dan program *reward* umrah gratis, yang tidak hanya memotivasi karyawan secara spiritual tetapi juga meningkatkan loyalitas dan semangat kerja mereka. Selain itu, prinsip *tauhid*, keadilan (*'adl*), amanah, dan *ihsan* diterapkan dalam kebijakan manajerial, termasuk dalam sistem reward dan punishment agar setiap tindakan dan keputusan didasarkan pada kejujuran serta rasa tanggung jawab kepada Allah SWT.

Mayangkara Group memiliki unit pendukung yang diberi nama Mayangkara *Foundation*. Mayangkara *Foundation* berdiri pada tahun 2004. Unit pendukung ini bergerak di bidang penyaluran bantuan sosial masyarakat seperti zakat, infaq, shadaqah atau disebut juga sebagai wadah penyaluran program CSR

¹⁸ Ahmad, M, *Etika Bisnis dalam Islam*. (Jakarta: Pustaka AlKautsar 2022).

¹⁹ Abbas J. Ali dan Abdullah Al-Owaihian, "Islamic work ethic: a critical review," Cross Cultural Management: An International Journal Vol 15, No 1 (2010) 19.

(*Corporate Social Responsibility*) Mayangkara Group. Selain itu, dalam bidang keagamaan dan sosial Mayangkara *Foundation* juga terlibat langsung dalam kegiatan tersebut, seperti kajian tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dilakukan setiap hari senin dan kamis pukul 12.00-14.00 WIB, kegiatan ini dilakukan setelah ngaji bersama yang dilakukan oleh karyawan yang sedang tidak bertugas. Kajian meningkatkan emosional diharapkan karyawan akan mampu mengontrol dan mengelola emosinya ketika terjadi masalah internal maupun eksternal, karena karyawan sangat sering bertatap muka dengan masyarakat, dan melayani konsumen dengan baik sehingga konsumen merasa puas dengan layanan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya kajian kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan, kecerdasan yang mengarah kepada hubungan batiniah kepada Tuhan, dari sudut pandang ini akan mengetahui sejauh mana tingkat spiritual karyawan terhadap sang pencipta. Jadi diharapkan nanti setiap karyawan SPBU bertanggung jawab atas agamanya karena dengan karyawan bertanggung jawab dengan agamanya maka dapat dipastikan karyawan juga dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugasnya. Pada saat kegiatan tersebut, karyawan diberi beberapa pertanyaan seputar keagamaan dan materi yang diberikan, karyawan yang dapat menjawab pertanyaan akan diberi poin sebagai persyaratan diberangkatkan umrah. Umrah ini diperuntukkan untuk karyawan yang berprestasi dalam bentuk kerapian, kebersihan, dan ketepatan dalam melayani pelanggan. Mereka diberikan bonus sebagai bentuk apresiasi. Tidak hanya akomodasi pulang pergi tetapi juga

pesangon yang diberikan kepada karyawan SPBU setiap tahun dengan syarat karyawan tidak melakukan pelanggaran selama dua tahun bekerja.²⁰

Mayangkara Group, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor energi dan layanan publik, telah menunjukkan komitmen dalam menerapkan prinsip-prinsip etika kerja Islam dalam kegiatan operasionalnya. Hal ini terlihat dalam berbagai aspek manajemen dan budaya kerja perusahaan. Dengan menerapkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan kerja keras. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana reward dan punishment tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menumbuhkan budaya kerja Islami yang berorientasi pada keberkahan, profesionalisme, dan keberlanjutan organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dan kemudian dapat diajukan sebagai penelitian dengan judul “ Analisis Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan spbu mayangkara grub ditinjau dari etika kerja islam”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana penerapan *Reward* dan *Punishment* di SPBU Mayangkara Group?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group dengan penerapan *Reward* dan *Punishment* ?

²⁰ Wawancara dengan Bapak Mohammad Bahrul Ulum HRD Mayangkara Group yang dilakukan pada hari Rabu 28 juli 2025.

3. Bagaimana penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group ditinjau dari etika kerja Islam ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisa penerapan *Reward* dan *Punishment* di SPBU Mayangkara Group
2. Untuk menganalisa apakah penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group
3. Untuk menganalisa penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group ditinjau dari etika kerja Islam

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dengan pendekatan Islam, khususnya dalam hal penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang berlandaskan nilai-nilai etika kerja Islam. Menambahkan pemahaman teoritis tentang bagaimana prinsip-prinsip etika kerja Islam (seperti amanah, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab) dapat dijadikan dasar dalam pengelolaan kinerja karyawan melalui *Reward* dan *Punishment*.

2. Secara praktis

Memberikan pemahaman bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan sesuai dengan ajaran Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, mendorong motivasi intrinsik, dan meningkatkan loyalitas

karyawan. Menjadi acuan bagi pengelola usaha, terutama yang bergerak di sektor jasa, dalam menerapkan kebijakan SDM yang tidak hanya efisien tetapi juga sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan hasil kerja pegawai di kantor kecamatan mandolang.²¹ Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan bagaimana pelaksanaan serta penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap pegawai pelaksana. Terdapat tiga persoalan utama yang menonjol dalam tata kerja pegawai, yakni kedisiplinan waktu, beban kerja, dan tenggat penyelesaian tugas. Informan penelitian meliputi Camat Mandolang, Sekretaris Camat, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan, Kepala Seksi Pemerintahan, serta pegawai ASN dan honorer di Kantor Camat Mandolang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* di kantor kecamatan tersebut telah dilaksanakan, namun masih membutuhkan evaluasi yang lebih mendalam. Persamaannya membahas penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap pegawai atau karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja. Persamaannya terletak pada fokus utama penelitian, yaitu bagaimana sistem penghargaan dan sanksi dapat memengaruhi kedisiplinan, tata kerja, dan hasil kerja pegawai. Selain itu, keduanya menggunakan pendekatan kualitatif dengan melibatkan pegawai sebagai informan penelitian. Namun, terdapat perbedaan mendasar

²¹ Patrik Sumampow dkk, *Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang* Jurnal EMBA, Vol 7 No. 4 (2019), 4571.

di antara keduanya yaitu berfokus pada pegawai ASN dan honorer di lingkungan pemerintahan, dengan permasalahan utama seputar disiplin waktu, beban kerja, dan penyelesaian tugas. Sementara itu, penelitian tesis tentang SPBU Mayangkara Group dilakukan pada karyawan swasta di sektor bisnis, dengan fokus khusus pada peningkatan kinerja karyawan yang ditinjau dari etika kerja Islam.

2. Implementasi Pemberian *Reward* dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru.²² Penelitian ini bertujuan untuk menumbuhkan serta meningkatkan kualitas kinerja dan membentuk perilaku positif dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan. *Reward* dapat berupa penghargaan finansial maupun non-finansial. Apabila *Reward* dipandang sebagai penguatan positif, maka *Punishment* berfungsi sebagai penguatan negatif yang bersifat pedagogis, yaitu ditujukan untuk memperbaiki serta mendidik agar menjadi lebih baik. Pada dasarnya, kedua bentuk ini sama-sama diperlukan untuk memotivasi seseorang, termasuk dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kesamaan penelitian terletak pada *Reward* dapat berbentuk finansial maupun non-finansial, sedangkan *Punishment* berfungsi sebagai sarana *pedagogis* untuk memperbaiki perilaku serta mendorong peningkatan kinerja. Tujuan keduanya pun sejalan, yakni untuk memotivasi individu agar bekerja lebih baik, lebih disiplin, dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Namun,

²² Resmin Manik, *Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru* Jurnal JUMPA, Vol 7 No. 2 (2019), 81.

terdapat perbedaan mendasar di antara kedua penelitian tersebut. mengenai guru dan tenaga kependidikan lebih berfokus pada dunia pendidikan dengan sasaran peningkatan kinerja akademik dan profesionalisme dalam konteks lembaga pendidikan. Sementara itu, penelitian di SPBU Mayangkara Group menitikberatkan pada sektor bisnis dengan menambahkan sudut pandang etika kerja Islam, yang tidak hanya menilai efektivitas *Reward* dan *Punishment*, tetapi juga kesesuaiannya dengan prinsip keadilan, kejujuran, dan profesionalisme Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Sistem *Reward* Dan *Punishment* Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.²³ Penelitian ini membahas tentang berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*Reward*) saat karyawan dapat mencapai tujuannya dan sanksi (*Punishment*) ketika karyawan lalai dalam pekerjaannya. Memberikan *Punishment* maupun *Reward* ini menjadi salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan adanya sistem *Reward* dan *Punishment* ini yaitu agar dapat terus memacu karyawan berprestasi. Kedua penelitian tersebut sama-sama meneliti pengaruh sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keduanya menekankan bahwa pemberian penghargaan (*Reward*) atas pencapaian karyawan dan

²³ Ludfi Ferry Wijaya, *Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* Jurnal MISSY Vol 2 No. 2 (2021), 25.

penerapan sanksi (*Punishment*) atas kelalaian atau pelanggaran dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Tujuan utama dari kedua sistem ini adalah untuk mendorong karyawan mencapai kinerja optimal demi kemajuan perusahaan. Perbedaan utama terletak pada pendekatan dan konteks analisis masing-masing penelitian. Penelitian pertama bersifat umum dan tidak mengaitkan sistem *Reward* dan *Punishment* dengan nilai-nilai atau prinsip tertentu. Fokus utamanya adalah pada efektivitas sistem tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan secara umum.

4. Analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dan etika kerja islam sebagai variabel moderasi (studi pada karyawan bank aceh syariah kota Lhokseumawe).²⁴ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel *moderasi* (Studi pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika Kerja Islam sebagai variabel *moderating* dalam penelitian ini mampu memoderasi dengan baik pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan tipe *quasi moderasi*, sehingga Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Lhokseumawe dapat secara optimal meningkatkan kinerja karyawan dengan profesionalitas yang tinggi yang tercermin dalam sikap mental dan etika yang sesuai dengan syariah Islam. Kedua penelitian tersebut sama-sama meneliti

²⁴ Neni Triana dkk, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe)* Jurnal JIKA Vol 10 No. 2 (2021), 215.

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan Etika Kerja Islam sebagai elemen penting dalam analisisnya. Perbedaan utama terletak pada variabel *independen* dan pendekatan yang digunakan dalam masing-masing penelitian. Penelitian pertama fokus pada pengaruh *locus of control*. Meskipun kedua penelitian membahas pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan Etika Kerja Islam, mereka berbeda dalam hal variabel yang diteliti dan pendekatan analisis yang digunakan.

5. Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan *Organization Cityzenship Behavior* (OCB) Di Kudus.²⁵ Penelitian ini membahas tentang pengaruh etika kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan bank syariah dengan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening*. Populasinya adalah seluruh karyawan Bank Umum Syariah se-Kabupaten Kudus berjumlah 208 responden dengan sampelnya 137 responden. Hasil kajian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Etika kerja Islam juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan komitmen organisasi memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan ditunjukkan koefisien *direct effect* dan *indirect effect*. *Organizational citizenship behavior*

²⁵ Muhyiddin Taufiq Ardhiyyan, *Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Dengan Etika Kerja Islam Melalui Komitmen Organisasi Dan Organization Cityzenship Behavior (OCB) Di Kudus* Jurnal EQUILIBRIUM Vol 5 No.1, (2017), 150.

memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan ditunjukkan koefisien *direct effect* dan *indirect effect*. Kedua penelitian tersebut sama-sama meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan etika kerja Islam sebagai elemen penting dalam analisisnya. Perbedaan utama terletak pada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di SPBU Mayangkara Group, dengan etika kerja Islam sebagai kerangka untuk menilai sejauh mana penerapan sistem penghargaan dan hukuman sesuai dengan prinsip-prinsip Islam