

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Penerapan *Reward* dan *Punishment* di Mayangkara Group
  - a. *Reward* yang diberikan mencakup aspek finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (promosi, penghargaan, kesempatan ibadah umrah, serta pengakuan). Pemberian *Reward* tersebut terbukti memiliki daya dorong yang lebih kuat dalam memotivasi karyawan dibandingkan dengan penerapan *Punishment*.
  - b. *Punishment* diterapkan melalui tahapan bertingkat (ringan, sedang, dan berat) dengan orientasi pembinaan. Implementasi *Punishment* mempertimbangkan prinsip keadilan, kemaslahatan, serta tujuan perbaikan, sejalan dengan kaidah fiqh *Adh-Dhararu Yuzal* (bahaya harus dihilangkan), *Masyaqqah Tajlibu At-Taysir* (kesulitan mendatangkan kemudahan), dan *Al-Umuru bi Maqashidiha* (segala sesuatu tergantung pada niat)
  - c. Secara umum, sistem *Reward* lebih efektif dalam membangun motivasi dan loyalitas karyawan, sedangkan *Punishment* berfungsi sebagai instrumen pengendalian untuk menjaga disiplin kerja.
2. Analisis peningkatan kinerja karyawan
  - a. Penerapan *Reward* dan *Punishment* terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan indikator kinerja, antara lain disiplin waktu, kepatuhan terhadap SOP, kualitas pelayanan, kerja sama tim, serta kebersihan dan kerapian lingkungan kerja.

- b. *Reward* mampu mendorong produktivitas karyawan hingga melampaui target yang ditetapkan, sementara *Punishment* berperan dalam menekan pelanggaran SOP dan mengurangi keterlambatan kerja.
- c. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa *Reward* memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap motivasi kerja jangka panjang, sedangkan *Punishment* efektif untuk koreksi perilaku dalam jangka pendek.

### 3. Etika kerja islam dalam Mayangkara Group

Penerapan reward dan punishment di Mayangkara Group telah dilaksanakan selaras dengan nilai-nilai etika kerja Islam yang mencakup prinsip tauhid, khilafah, ibadah, tazkiyah, dan ihsan. Melalui sistem reward, karyawan didorong untuk menumbuhkan sikap ikhlas, semangat berkompetisi secara sehat, profesionalisme, serta rasa tanggung jawab yang dipahami sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Sementara itu, punishment berfungsi sebagai pengingat dan sarana pembinaan agar setiap karyawan senantiasa berada pada jalur aturan perusahaan dan syariat Islam, sesuai dengan prinsip keadilan ('adl) dan amanah. Dengan demikian, sistem kerja yang dijalankan oleh Mayangkara Group tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan bisnis semata, tetapi juga secara konsisten menanamkan dan memperkuat nilai-nilai spiritual Islami dalam setiap aktivitas kerja.

## B. Saran

### 1. Bagi Mayangkara Group:

Upaya peningkatan efektivitas sistem *Reward* dan *Punishment* di Mayangkara Group dapat dilakukan melalui beberapa strategi. *Reward* finansial perlu dilengkapi dengan *Reward* non-finansial, seperti pengembangan karier, pelatihan, penghargaan publik, dan kesempatan pendidikan, agar motivasi karyawan tetap terjaga. *Punishment* sebaiknya lebih diarahkan pada pembinaan dan *coaching* daripada sekadar hukuman administratif, sehingga karyawan merasa tetap dihargai meskipun melakukan kesalahan. Nilai-nilai etika kerja Islami, seperti jujur, amanah, disiplin, dan ikhlas, penting diintegrasikan ke dalam SOP harian agar tidak hanya menjadi arahan, tetapi juga budaya kerja.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat diperluas dengan melibatkan lebih banyak SPBU atau unit perusahaan di luar Mayangkara Group agar data lebih beragam dan hasil lebih mudah digeneralisasi. Penelitian komparatif antara perusahaan yang menerapkan etika kerja Islam dan perusahaan yang berorientasi profit murni penting dilakukan untuk melihat perbedaan hasil. Serta eksplorasi nilai-nilai etika Islami seperti *ihsan*, *tazkiyah*, dan *khilafah* dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.