

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan hasil analisis penelitian sistem atau prosedur pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif manajemen syariah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Standar Operasional Prosedur (SOP) pemberian *reward* dan *punishment* yang ditetapkan di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara yaitu menetapkan pedoman yang jelas dalam pemberian *reward* dan *punishment*, mengkomunikasikan hal tersebut kepada seluruh karyawan, memantau dan menilai kinerja, menentukan *reward* dan *punishment* yang akan diberikan, dalam SOP *reward* yang ditetapkan yaitu pujian, bonus, tambahan gaji pokok dan promosi jabatan, sedangkan *punishment* yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat, yang terakhir pihak manajer akan mengevaluasi karyawan setelah diberikan *reward* dan *punishment*.
2. Implementasi pemberian *reward* di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara yang diberikan kepada para karyawannya mengacu pada kemampuan karyawan mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan dan kedisiplinan para karyawan dalam bekerja. *Reward* diberikan berupa pemberian pujian apabila karyawan mampu mencapai target, memberi bonus apabila melebihi target, dan promosi jabatan apabila kinerjanya semakin membaik. Sedangkan pemberian *punishment* diberikan kepada karyawan apabila seorang karyawan dikatakan tidak mampu atau belum bisa mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan, dan melakukan pelanggaran-pelanggaran peraturan perusahaan, *punishment* yang diberikan berupa hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji hingga penurunan gaji, dan yang terakhir hukuman berat berupa pemberian surat peringatan hingga pemutusan hubungan kerja.
3. Manajemen syariah berperan penting dalam pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan. BMT Al-Hikmah Semesta Jepara dalam memberikan *reward* dan *punishment* menerapkan manajemen yang sesuai syariah yaitu: memajemen sesuai *amar ma'ruf nahi munkar*, menegakkan kebenaran, menegakkan keadilan dan amanah. Yakni menetapkan tujuan yang jelas, menyediakan pelatihan dan pengembangan, menumbuhkan budaya kerja yang positif, mengkomunikasikan secara terbuka, dan yang terakhir menghargai kinerja yang baik

B. Saran

Setelah memberikan kesimpulan atas hasil kajian pada uraian di atas, maka di bagian akhir penyusun mencoba memberikan saran kepada :

1. Bagi Pihak KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara

BMT Al-Hikmah hendaknya lebih memaksimalkan prosedur atau cara agar karyawan lebih bisa meningkatkan kinerjanya, sehingga peluang untuk mendapatkan *reward* lebih besar dan meminimalisir terjadinya pelanggaran yang dilakukan karyawan yang mengakibatkan diberikannya *punishment* (hukuman) pada karyawan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dikarenakan penelitian ini terdapat kekurangan hanya membahas terkait sistem pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Al-Hikmah Semesta Jepara Perspektif Manajemen Syariah, maka sebaiknya untuk penelitian selanjutnya agar menggali lebih dalam mengenai sistem *reward* dan *punishment*.

