

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Reward dalam Islam dikenal sebagai *ujrah*, yaitu kompensasi yang diperoleh dari transaksi *ijarah* terhadap jasa/layanan tertentu. Dengan kata lain, *ujrah* adalah suatu imbalan atas jasa seorang *ajir* (orang yang dikontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya). Islam pun menganjurkan agar memberikan bonus atau *mukafaah* sebagai motivasi dan menghargai prestasi yang telah dicapai oleh karyawan yang akan menciptakan sikap loyal karyawan. Rasulullah SAW memberikan contoh dengan menginformasikan gaji/upah yang akan diterima akan memberikan dorongan semangat pegawai untuk bekerja sesuai dengan kontrak kerja.¹

Reward dipandang sebagai sebuah instrumen yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Seorang karyawan yang dihargai dengan baik akan merasa bahwa mereka dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan yang setimpal dari apa yang dilakukan oleh pegawainya.² Menurut Nugroho (2006) dalam Bintoro dan Daryanto, *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk

¹ Syarifah Nurhafa, "Pendekatan Syariah dalam Pemberian Gaji dan Bonus Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*, Vol. 1 No. 1 (Oktober, 2017), hlm. 107.

² Aldina Saga Prabu dan Dewie Tri Wijayanti, "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)." *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 5 No.2, 2016, hlm., 104.

memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang di telah dicapai.³ Saat ini, sistem *reward* dalam organisasi modern umumnya terbagi atas dua katagori, *financial* dan *non financial reward*. *Financial reward* dapat berupa gaji, tunjangan dan bonus sedangkan *non financial reward* dapat berupa pendidikan dan promosi jabatan.⁴

Kebanyakan *reward* yang diberikan oleh perusahaan adalah *financial reward*. Dalam perkembangan selanjutnya, pemberian *reward* oleh perusahaan berubah ke bentuk *non financial reward*, yaitu karyawan dimotivasi melalui pekerjaan yang menantang, peluang bagi perkembangan personal dan pemberian tanggung jawab baru, pengakuan terhadap penyelesaian tugas, dan adanya rasa aman serta rasa memiliki. *Reward* ini merupakan cara yang lebih halus dalam memberikan kompensasi terhadap kontribusi karyawan, sehingga secara keseluruhan tidak ada penambahan biaya *financial* yang dikeluarkan oleh perusahaan.⁵

BPRS adalah bank yang melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁶ PT. BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) merupakan salah satu bank syariah yang beroperasi di Pamekasan

³ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 179.

⁴ Setiawan Asegaff, "Pengaruh Financial dan Non *Financial reward* terhadap Niat dan Perilaku Karyawan dalam *Knowledge Sharing*." *Jurnal Manajemen Teknologi*, Vol. 13 No.3, 2014, hlm., 293.

⁵ Sri Langgeng Ratnasari, *Human Capital MSDM* (Pasuruan: Qiara Media, 2019), hlm. 208.

⁶ Wiroso, *Penghimpunan Dana Masyarakat dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah* (Jakarta: PT Grasindo, 2005), hlm. 2.

dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan.⁷ Saat ini, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memiliki 1 kantor pusat, 1 kantor cabang, 2 kantor kas, dan 1 kantor payment point.

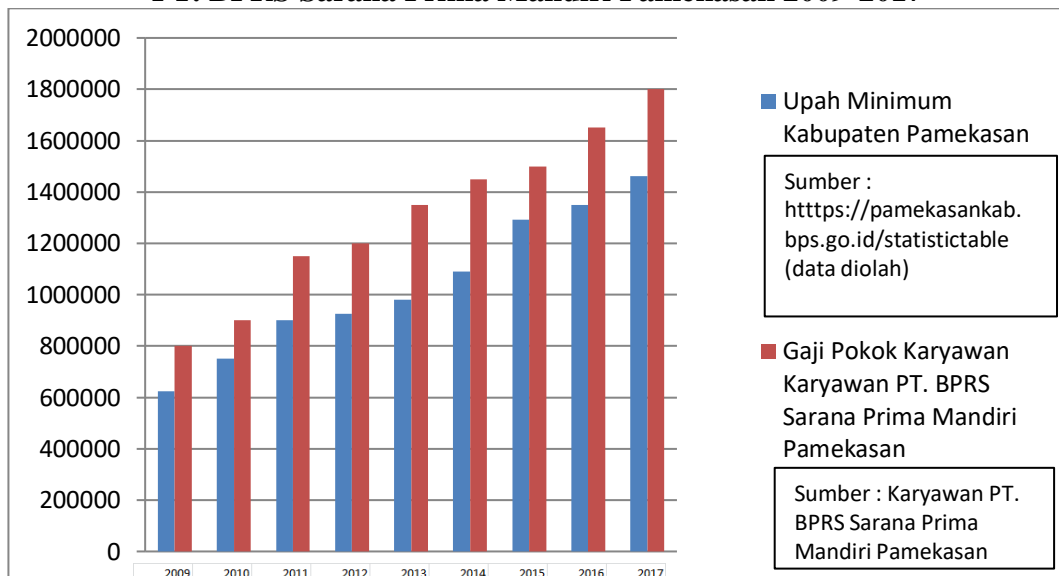
Sama seperti perusahaan lainnya, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memberikan *financial reward* atau *ujrah* dan *Mukafaah* kepada karyawannya berdasarkan prestasi kerja, masa kerja, dan hasil yang diperoleh sesuai target perusahaan. *Financial reward* atau *ujrah* dan *Mukafaah* yang diberikan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mengacu kepada Upah Minimum Kabupaten Pamekasan dan laba yang diperoleh perusahaan setiap tahunnya. Upah Minimum Kabupaten Pamekasan memperhatikan upah yang berlaku di Jawa Timur, seperti Kota Surabaya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Jawa Timur, Upah Minimum Kota Surabaya pada tahun 2017 sebesar Rp 3.296.212. Sedangkan untuk wilayah Madura, memperhatikan Upah Minimum Kabupaten Bangkalan, yaitu sebesar Rp 1.530.655 pada tahun 2017. Upah Minimum Kabupaten Pamekasan sebesar Rp 1.461.375.⁸

Berikut data Upah Minimum Kabupaten Pamekasan dan Gaji Pokok Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dari tahun 2009-2017.

⁷ <http://banksyariahspm.co.id>

⁸ <https://jatim.bps.go.id>

Gambar 1.1
Grafik Upah Minimum Kabupaten Pamekasan dan Gaji Pokok Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan 2009-2017



Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa gaji pokok karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan selalu meningkat tiap tahunnya dan selalu melebihi Upah Minimum Kabupaten Pamekasan. Dengan gaji yang selalu diatas Upah Minimum Kabupaten Pamekasan, seharusnya karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan selalu memiliki kinerja yang tinggi. Karena kebutuhan mereka sudah terpenuhi oleh gaji yang diberikan perusahaan. Dengan gaji pokok yang selalu di atas Upah Minimum Kabupaten Pamekasan menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan sudah tinggi. Sehingga sudah tidak alasan karyawan tidak berkinerja tinggi. Bahkan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memberikan bonus kepada karyawan. Setiap karyawan mendapatkan bonus tiap bulan dan tiap tahun. Bonus tiap bulan diberikan berdasarkan pencapaian target individu karyawan. Sedangkan bonus tiap tahun diberikan berdasarkan target keseluruhan yang dicapai oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Besarnya bonus tiap tahun tidak sama untuk setiap karyawan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab lebih besar akan mendapat

bonus yang besar pula. Karyawan yang memiliki tanggung jawab lebih kecil akan mendapat bonus yang kecil.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen *Financial reward* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.”

B. Fokus Penelitian

Setiap penelitian memiliki beberapa titik fokus mengenai apa yang akan dituju, begitupun dengan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana manajemen *financial reward* atau di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Bagaimana efektivitas *financial reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian, idealnya memiliki tujuan yang hendak dicapai, begitupun dengan penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui dan memahami tentang manajemen *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui dan memahami tentang efektivitas *financial reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki nilai manfaat atau kegunaan dari beberapa kalangan antara lain:

1. Pembaca

Manfaat penelitian ini bagi pembaca yaitu sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang berkenaan dengan bahan yang dikaji.

2. Pembelajaran

Memberikan tambahan pengetahuan yang sangat bermanfaat dalam proses pembelajaran.

3. Peneliti

Bahan pembelajaran dalam pembuatan penelitian yang berikutnya dan sebagai wahana pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh peneliti di bangku kuliah.

4. Bagi IAIN Madura

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya dengan tujuan agar keilmuan mereka bertambah dan dijadikan bahan referensi ketika akan membuat program yang berkaitan dengan *financial reward* serta sebagai tambahan informasi dan wawasan bagi mahasiswa.

5. Bagi PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk kemajuan lembaga dalam hal pemberian *financial reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kelimuan

Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan wawasan mengenai manajemen *financial reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan. dan memberi pengetahuan dalam khasanah ekonomi Islam khususnya bagi lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Madura.

E. Definisi Istilah

Beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Manajemen *Financial reward*

Manajemen *financial reward* adalah aturan-aturan yang dibuat dalam memberikan penghargaan berupa uang kepada karyawan.

2. Kinerja

Kinerja adalah banyaknya usaha yang dikeluarkan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan.