

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

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. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri. PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk kami bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di wilayah Madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.

Bank Syariah SPM Pamekasan memiliki 1 Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan, 1 Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan dan di jalan raya larangan, serta kantor cabang baru di sumenep yang pembukaannya akan dilakukan dalam waktu dekat ini, mengajak kepada para muslimin dan muslimat untuk menabung dan berinvestasi di Bank Syariah SPM melalui produk Tabungan

Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan Investasi berupa Deposito Mudharabah. Dana Tabungan dan investasi nasabah siap kami salurkan kepada umat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif melalui produk pembiayaan prinsip Murabahah dengan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad bagi hasil, dan prinsip Ijarah dengan akad sewa, serta Gadai Emas iB dengan akad Al Qard. Perkembangan Bank Syariah SPM mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana Bank Syariah SPM mengeluarkan produk baru bernama TABAROK, yaitu Pembiayaan tanpa agunan barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya.¹

Selain untuk mengajak masyarakat untuk menabung menggunakan tabungan yang berprinsip syariah Bank Syariah SPM juga bertujuan membantu masyarakat yang tejerat hutang terhadap rentenir agar bisa melepaskan diri dari jeratan lintah darat tersebut. Maraknya rentenir atau yang lebih dikenal dengan istilah lintah darat dan bank-bank konvensional yang memberikan pinjaman uang dengan bunga yang cukup membuat masyarakat kelimpungan dalam melunasi hutangnya, namun mereka tidak memiliki pilihan lain selain meminjam uang kepada rentenir dan bank konvensional karena pada saat itu masyarakat diantara hidupnya menengah keatas masih sangat sedikit. Mereka masih kesusahan untuk membiayai hidupnya sendiri hal ini menjadi peluang besar untuk para rentenir dan bank konvensional untuk mengeruk penghasilan sebanyak-banyaknya dari masyarakat tanpa memikirkan penderitaan mereka dalam melunasi hutangnya.

¹www.banksyariahspm.co.id

Melihat kondisi inilah Bank Syariah SPM hadir ke tengah-tengah masyarakat sebagai solusi bagi mereka yang memerlukan dana untuk membantu menambah penghasilan dan mampu melunasi hutangnya. Sistem yang di anut di Bank Syaria SPM adalah bagi hasil jadi tidak memberatkan bagi para nasabahnya. Selain itu ketika ada nasabah yang memiliki masalah dalam usahanya dan kesulitan dalam mengagsur ke bank maka pihak bank selalu membantu mencarikan solusi agar usahanya tetap berjalan dan tetap likuid. sehingga silaturahmi antara pihak bank dan nasabah tetap terjalin dan meninggalkan kesan yang berbeda bagi setiap nasabah.

2. Alamat Kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Adapun lokasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terletak di jalan Agus Salim No. 20 kabupaten pamekasan, sedangkan beberapa cabangnya antara lain: kantor cabang di kabupaten bangkalan yang terletak di jl. Trunojoyo No. 56 bangkalan, kantor kas bandaran di jl. Raya bandaran, kantor kas larangan di jl. Raya larangan, Payment Point Ummul Quro yang terletak di kompleks pondok pesantren Ummul Quro As-Syuyuti plakpak pamekasan.²

3. Visi dan Misi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Demi tercapainya tujuan perusahaan sesuai prinsip syariah, PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah.

² Brosur PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

b. Misi

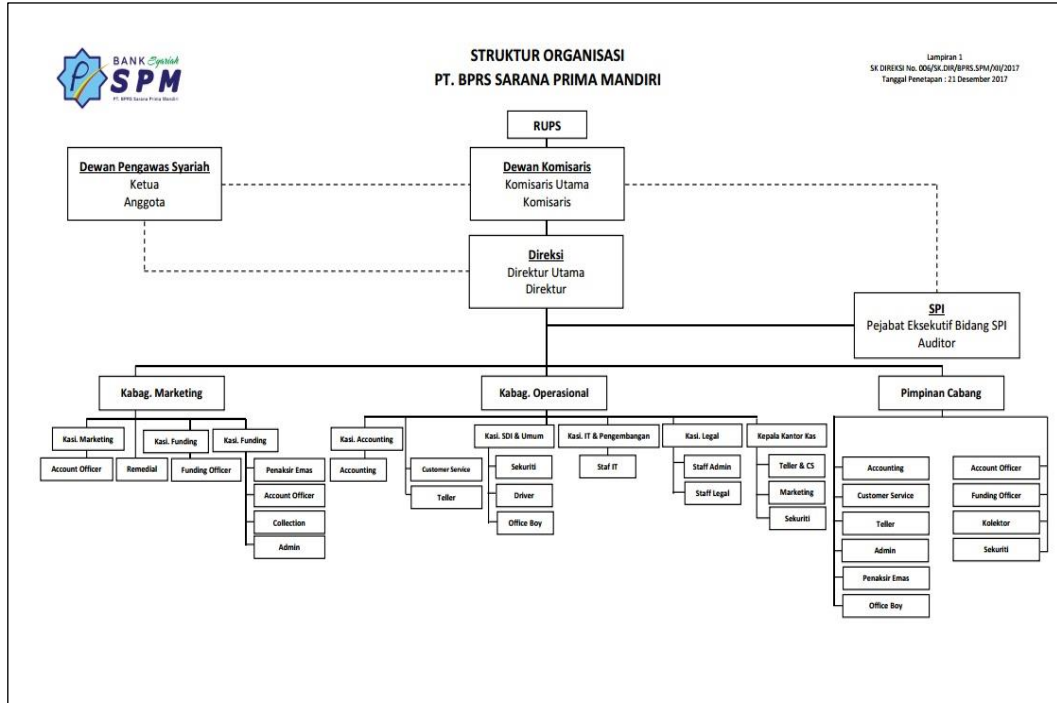
Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.³

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi ini merupakan alat terpenting bagi sebuah perusahaan atau instansi karena dengan adanya stuktur organisasi setiap karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar sehingga mereka akan melaksanakan pekerjaan itu dengan baik dan benar. Adapun struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri adalah seperti pada Gambar 4.1 di bawah ini.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri



Sumber: Data ini di peroleh dari PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

³ www.bprs-spm.com, di akses pada tanggal 29 februari 2020 pukul 16:55

a. Susunan jabatan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri pamekasan

Susunan jabatan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan pada saat ini adalah sebagai berikut :

- 1) Komisaris : H. Achmad Sanusi
Drs. H. Amiril, Msi
Drs. H. Alwi, M.Hum
- 2) Direktur : Slamet Riyanto
- 3) DPS : KH. Lailurrahman, Lc
Dr. H. Moh. Zahid, M.Ag
- 4) SPI : Mariyatul Kiptiyah, SE
- 5) Kabag. Operasional : Ajeng Permatasari MP,SE
- 6) Customer Service : Khuzaimah
- 7) Teller : Husnol Khotimah
- 8) Accounting : Siti Hotimah
- 9) Appraisal : Moh. Syafiuddin, SE
- 10) Admin Pembiayaan : Eka Novianti Sundari
Moh. Erfan Maulidy
- 11) Security : Moh. Kusyairi
Ragil Purwanto
Abd. Hamid
- 12) OB : Eko Purnomo
- 13) Driver : Lutfi Drajad
- 14) Kabag. Marketing : Ahmad Supriyadi
- 15) Kasi Funding : Ikbal

Anik

Ziswandi

Farida Mutia Agustin

Achmad Tajuddin Thalabi

16) Rahn : Suhari

17) Kolektor : Habibur Rahman

b. Uraian Tugas Jabatan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Adapun uraian tugas dari perdivisi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Standart Operating Prosedur (SOP) Bagian / Divisi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

FUNGSI	TUGAS & TANGGUNG JAWAB
Direktur Utama	<ul style="list-style-type: none">• Direktur Utama berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi mewakili Bank• Memimpin, merencana, mengkoordinir, mengawasi, dan mengembangkan kebijakan terhadap seluruh bagian yang dibawahinya sehingga tujuan yang ditetapkan tercapai.
Kabag Operasional	<ul style="list-style-type: none">• Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja bagian operasional Kantor Pusat Bank.• Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah
Kabag. Marketing	<ul style="list-style-type: none">• Mengevaluasi kinerja semua <i>Account Officer Funding dan Lending</i>.• Menyimpan atau mengarsip data-data perolehan nasabah.• Membantu <i>maintenance</i> nasabah <i>Account Officer Funding dan Lending</i>.• Mengawasi kinerja <i>collector</i> (penagih).• Menjaga pembiayaan kolektibilitas 1,2, dan 3.
Kasi Funding dan Lending	<ul style="list-style-type: none">• Mengkordinasi <i>Account Officer</i> atas perolehan dana.

	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi kinerja <i>Account Officer</i> mulai pencairan sampai pelunasan.
Teller	<ul style="list-style-type: none"> • Melayani nasabah dengan Standar Layanan <i>Excellent</i>. • Fokus pada uang yang masuk, jumlah nominal, keaslian uang, dan kecakapan menghitung uang baik tunai maupun non tunai. • Menghitung slip atau voucher transaksi yang disesuaikan dengan jumlah fisik uang yang ada. • <i>Stock opname</i> uang yang masuk dan uang yang keluar. • Fokus pada nasabah yang mengantre untuk memberikan layanan tercepat dan benar. • Memberikan arahan kepada nasabah.
Customer Service	<ul style="list-style-type: none"> • Melayani nasabah yang ingin membuka rekening dan membantu memberikan keterangan pada formulir serta mengarahkan nasabah ke <i>teller</i>. • Menggunakan Standar Layanan <i>Excellent</i> dan selalu membantu nasabah yang belum puas. • Memberikan informasi tentang <i>funding</i> dan <i>lending</i> secara detail untuk semua produk.
Account Officer Funding	<ul style="list-style-type: none"> • Merupakan bagian <i>marketing</i> yang bertugas memasarkan semua produk tabungan yang dimiliki oleh BPRS Sarana Prima Mandiri. • Menyediakan layanan antar jemput kepada nasabah.
Account Officer Lending	<ul style="list-style-type: none"> • Merupakan bagian <i>marketing</i> yang bertugas memberikan pembiayaan kepada masyarakat menggunakan akad musyarakah, mudharabah, ijarah, dan lain-lain. • Menjaga kelolaan rekening mulai pencairan sampai pelunasan dan <i>maintenance</i> (memelihara) nasabah apabila nasabah sudah mulai jenuh dengan usaha yang dijalankan. • Menawarkan pembiayaan kembali kepada nasabah yang sudah melunasi pembiayannya.
Penaksir Gadai Emas	<ul style="list-style-type: none"> • Menaksir dan menawarkan gadai emas berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan. • Menjaga dan memelihara nasabah gadai emas mulai pencairan sampai pelunasan.

<p><i>Appraisal</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menilai jaminan nasabah mulai dari harga pasar, harga taksasi, dan harga likuiditas. • Menaksir ulang jaminan jika sudah lebih dari 1 tahun. • Mencetak berita acara penilaian. • Membantu mengeksekusi jaminan secara syariah apabila nasabah tidak mampu membayar. • Melakukan <i>checking</i> tanah disesuaikan dengan SHM (Sertifikat Hak Milik), SHGB (Sertifikat Hak Guna Bangunan), dan lain-lain.
<p>Collection / Kolektor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan penagihan terhadap nasabah pembiayaan yang telah menunggak > 2 bulan • Melaksanakan harian hasil penagihan • Melaksanakan PPAPU dan PPT dan Prinsip Mengenal Nasabah
<p>Sistem Pengendalian Internal (SPI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi seluruh aktivitas transaksi baik tunai maupun non tunai. • Mengawasi kebijakan direksi. • Mengawasi kebijakan komisaris. • Mengawasi kepatuhan direksi dalam pelaksanaan prinsip syariah dalam menjalankan pengawasan internal perbankan. • Mengawasi dan mengontrol semua arus kas (<i>cash in</i> dan <i>cash out</i>) • Mengawasi semua transaksi kantor pusat, kantor cabang, kantor kas, dan <i>payment point</i>.
<p>Sumber Daya Insani (SDI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui kebutuhan perusahaan atas penempatan karyawan baik di <i>front office</i> maupun <i>back office</i>. • Menjaga kualitas karyawan terhadap pelayanan nasabah. • Menjaga dan menghitung serta menginventaris semua peralatan di kantor. • Mengatur pengadaan barang di kantor yang dibutuhkan, seperti <i>voucher</i>, dokumen, dan laporan keuangan. • Menempatkan dan mengefisiensi suatu dokumen pada suatu tempat. • Memperpanjang kontrak karyawan atas rapat komite bersama (pejabat-pejabat eksekutif). • Membuat SK pengangkatan pegawai tetap dan non tetap atas rapat komite bersama (pejabat-pejabat eksekutif). • Mengatur tata ruang baik direksi maupun yang

	lainnya. <ul style="list-style-type: none"> • Mengatur kebutuhan kantor pusat, kantor cabang, kantor kas, dan <i>payment point</i>.
Office Boy & Security	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan tugas dan pemeliharaan, kerapian dan keindahan bank. • Memelihara dan mengamankan barang inventaris milik bank. • Memelihara dan mengamankan gedung milik bank dengan penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi.

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

Tabel 4.2
Daftar Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

No.	Nama	Umur	Pendidikan	Jabatan	Mulai Kerja	Kontrak/Tetap
1.	Slamet Riyanto	60	S1	Direktur Utama	2017	
2.	Ajeng Permatasari MP,SE	37	S1	Kabag Operasional	2008	Tetap
3.	Mariyatul Kiptiyah, SE	35	S1	SPI	2008	Tetap
4.	Akhmad Supriyadi, SE	39	S1	Kabag Marketing	2012	Tetap
5.	Imam Fauzan	45	S1	Ka Kantor Kas Bandaran	2016	Tetap
6.	Moh. Syafiuddin, SE	42	S1	Appraisal	2013	Tetap
7.	Maria Ulfa, SE	37	S1	Kasi SDI/Umum	2008	Tetap
8.	Fauzi Abdillah	34	S1	Kasi Marketing	2011	Tetap
9.	Sitti Azizah	33	S1	Kasi Accounting	2011	Tetap

10.	Ikbal	32	S1	Kasi Funding	2014	Tetap
11.	Trisno Wahyudi	30	S1	Ka Kantor Kas Larangan	2015	Tetap
12.	Roni	34	SMA	Collector	2010	Tetap
13.	Moh. Fahrul Huda, SE	37	S1	Teller Kantor Kas Bandaran	2012	Tetap
14.	Abdul Hamid	47	SMA	Collector	2012	Tetap
15.	Habibur Rahman	29	MA	Collector	2013	Tetap
16.	Lutfi Darajat	38	SMA	Driver	2008	Tetap
17.	Moh. Aminollah	39	SMK	AO Mikro	2013	Tetap
18.	Eko Pramono	38	S1	Kasi Mikro	2013	Tetap
19.	Retno Ellys Sasti	31	S2	Teller Mokas	2013	Tetap
20.	Moh. Kusyairi	45	SMA	Security	2008	Tetap
21.	Lailiyatul Masruroh	30	S1	Staff SPI	2013	Tetap
22.	Sugianto	36	MA	Security Kantor Kas Bandaran	2013	Kontrak
23.	Sirotul Ferdous	27	SMA	Security Kantor Kas Bandaran	2014	Kontrak
24.	Erfan M	28	S1	Koordinator Admin	2015	Tetap
25.	Ragil Putranto	28	SMK	Security	2016	Kontrak
26.	Suhari	44	MA	Penaksir Emas	2016	Tetap

27.	Rendiyanto	28	S1	AO Funding	2016	Tetap
28.	Hairil Anwar	44	SMA	OB	2017	Kontrak
29.	Rizki Tri Norhafa	29	S1	AO Lending	2017	Kontrak
30.	Hosnul Hotimah	26	S1	Teller Kantor Pusat	2017	Kontrak
31.	M Ivandi Tahir	26	D3	AO Lending	2017	Kontrak
32.	Fauzan Hermansyah	36	S1	Koordinator IT	2017	Kontrak
33.	Ach. Fauzi	38	S1	AO Mikro	2018	Kontrak
34.	Soekma Alwahdy	21	SMK	Security	2018	Kontrak
35.	Lizania Octafiatul Badrih	26	S1	Teller Kantor Pusat	2018	Kontrak
36.	Rizky Budianto Wisono	26	S1	AO Lending	2018	Kontrak
37.	Mansur Afandi	31	S1	AO Mikro	2018	Kontrak
38.	Rendra Febrian Djatmiko	33	S1	AO Mikro	2018	Kontrak
39.	RB. Nizar Salim	27	S1	Collector Mikro	2018	Kontrak
40.	Abd. Azis	30	S1	AO Mikro	2018	Kontrak
41.	Moh. Faisal	28	S1	Collector Mikro	2018	Kontrak
42.	Nairatul Ahkamiyah	25	S1	AO Lending	2018	Kontrak
43.	Sofyan Maulana	25	S1	Teller Payment Point	2018	Kontrak

44.	Eka Novianti Sundari	24	SMA	Admin	2018	Kontrak
45.	Tri Paranata	30	SMA	Driver	2018	Kontrak
46.	Moh. Budi Santoso	43	SMA	Driver	2018	Kontrak
47.	Moh. Fausi	32	SMP	OB	2018	Kontrak
48.	Fahmi Nur Dini	25	S1	Teller Kantor Kas Larangan	2018	Kontrak
49.	Moh. Koko Aminollah	26	S1	Collector Mikro	2018	Kontrak
50.	Abd. Azis Bhaktiadi	29	S1	Collector Mikro	2018	Kontrak
51.	Moh. Irfan Fauzy	23	MA	Security Kantor Kas Larangan	2018	Kontrak
52.	Doeny J	36	S1	Collector Mikro	2018	Kontrak
53.	Dedi Kusnadi	33	S1	Collector Mikro	2018	Kontrak
54.	Eko Sifaudin	31	S1	Collector Mikro	2018	Kontrak
55.	Ziswandi	37	S1	AO Funding	2018	Kontrak
56.	Ifni Sagita Yuanda Azis	26	S1	Staff SDI	2018	Kontrak
57.	Khuzaimah	25	S1	CS	2018	Kontrak
58.	Rian Rofiyanti	25	S1	Accounting	2018	Kontrak
59.	Ainun Quraini	28	S1	Admin Mikro	2018	Kontrak
60.	Mohammad Halik	37	S1	Penaksir Emas	2019	Kontrak
61.	Edi Suwardi	39	SMK	Collector Mikro	2018	Kontrak

62.	Suhartono	26	S1	Collector Mikro	2018	Kontrak
63.	Achmad Tajuddin Thalabi	28	D3	AO Funding	2019	Kontrak
64.	Fery Fengki	27	S1	Staff IT	2019	Kontrak
65.	Sri Rahayu	26	S1	Legal	2019	Kontrak
66.	Erlita Yuniar Ihsan	24	S1	Staff Accounting	2019	Kontrak
67.	Fahrul Rosi	29	S1	Collector Mikro	2019	Masa Percobaan
68.	Moh. Taufiq Andri Yanto	28	S1	Collector Mikro	2019	Masa Percobaan
69.	Praditya Dwi Marta S	29	S1	Collector Mikro	2019	Masa Percobaan
70.	Umar Fausi	24	S1	Collector Mikro	2019	Masa Percobaan

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

Tabel 4.3
Gaji Bagian / Divisi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

FUNGSI	GAJI
Direktur Utama	Rp 4.500.000 – Rp 5.000.000
Kabag Operasional	Rp 4.000.000 – Rp 4.300.000
Kabag. <i>Marketing</i>	Rp 4.300.000 – Rp 4.500.000
Kasi <i>Funding</i> dan <i>Lending</i>	Rp 3.800.000 – Rp 4.000.000
<i>Teller</i>	Rp 2.000.000 – Rp 2.500.000
<i>Customer Service</i>	Rp 2.000.000 – Rp 2.500.000
<i>Account Officer Funding</i>	Rp 2.700.000 – Rp 3.000.000

<i>Account Officer Lending</i>	Rp 2.700.000 – Rp 3.000.000
<i>Collection / Kolektor</i>	Rp 2.500.000 – Rp 2.700.000
<i>Office Boy & Security</i>	Rp 1.000.000 – Rp 1.900.000

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

5. Data Lapangan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyajikan data menjelaskan hasil data lapangan yang didapatkan dilapangan baik yang diperoleh dari pengamatan, wawancara, ataupun informasi lainnya yang berasal dari dokumentasi dilokasi penelitian di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

a. Bagaimana Manajemen *Financial Reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Manajemen *financial reward* berupa pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang dapat berupa gaji, tunjangan, dan bonus. Manajemen *financial reward* adalah aturan-aturan yang dibuat dalam memberikan penghargaan berupa uang kepada karyawan. Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memberikan *reward* berupa gaji dan bonus. Gaji diberikan sebagai bentuk kewajiban perusahaan terhadap karyawan, sedangkan bonus diberikan kepada karyawan-karyawan tertentu yang sudah memberikan benefit kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan paparan dari narasumber Bapak Ikkal selaku Kasi Funding PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan :

“Setiap perusahaan punya cara sendiri untuk rewardnya, baik itu *Financial reward* ataupun non *Financial reward* ada sebagian perusahaan yang sama dalam pemberiannya ada juga yang beda kalau melihat pada konteks *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sendiri memberikan

reward berupa bonus karena kalau gaji itu memang kewajiban perusahaan”⁴

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memberikan *Finacial Reward* berupa gaji dan bonus sebagai bentuk kewajiban terhadap karyawan. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri menetapkan standart upah di atas rata-rata Upah Minimum Kabupaten (UMK). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan narasumber Bapak Ikbal selaku Kasi Funding PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan :

“Untuk sistem pembayaran *Financial reward* mengikuti UMK yang ditentukan kabupaten, namun untuk PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sendiri lebih sering memberikan diatas UMK, karena pendapatan perusahaan selalu tinggi, misalnya UMK Rp. 1.700.000, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memberikan *Financial reward* sebesar Rp. 1.900.000 > Rp. 2.000.000, artinya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sudah melebihi UMK Sebesar Rp. 200.000 > Rp. 500.000.”⁵

Hal senada juga di nyatakan oleh Ibu Anik selaku AO Funding PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan beliau juga memaparkan :

“Untuk pemberian *Financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri tiap tahunnya pasti naik dan gaji saya dari awal bergabung di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sudah diatas Upah Minimum Kabupaten, dan gaji terendah yang sesuai Upah Minimum Kabupaten Pamekasan adalah Satpam dan Office Boy. Karena satpam dan Office Boy sendiri itu tidak langsung terjun lapangan dan tidak langsung berinteraksi dengan nasabah.”⁶

Dari kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem pembayaran *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sudah mengikuti Upah Minimum Kabupaten (UMK) Pamekasan, bahkan melebihi Upah Minimum Kabupaten (UMK) Pamekasan itu sendiri, dan disesuaikan

⁴ Ikbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (2 April 2020)

⁵ Ikbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (2 April 2020)

⁶ Anik, AO Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (2 April 2020)

dengan tingkat jabatan dan pendapatan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Iqbal selaku Kasi Funding PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan beliau menyatakan :

“Disini *Reward* diberikan kepada semua karyawan baik operasional maupun marketing semua dapat, Tapi tergantung jabatannya besar kecilnya *reward* tergantung jabatannya. Kalau bonus hanya berlaku atau yang mendapatkan hanya bagian marketing. Marketing landing maupun marketing funding, besar kecilnya bonus itu tergantung perolehannya setiap AO landing atau AO funding.”⁷

Dari paparan diatas dapat disimpulkan besarnya *reward* yang diberikan tergantung tinggi rendahnya jabatan, sedangkan bonus diberikan kepada bagian marketing baik funding maupun lending. PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memberikan *financial reward* berdasarkan prestasi kerja, kehadiran, target perusahaan. Sesuai dengan pernyataan dari bapak Iqbal selaku Kasi Funding PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan:

“Di PT. BPRS SPM karyawan diberikan *financial reward* jika sudah memenuhi presensi yaitu full satu bulan kehadiran, harus disiplin dalam bekerja dan memberikan prestasi kerja terhadap perusahaan. Marketing lending maupun funding harus memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.”⁸

Dari paparan diatas dapat disimpulkan kriteria karyawan untuk mendapatkan *financial reward* harus memenuhi target dan kehadiran full satu bulan. Di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri dalam pemberian *Financial reward* menggunakan metode pembayaran yang didesaakan pada waktu, yaitu diberikan setiap bulan. Baik gaji pokok maupun bonus. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari bapak Iqbal selaku Kasi Funding PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan beliau menyatakan :

⁷ Iqbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (2 April 2020)

⁸ Iqbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (2 April 2020)

“Di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri ini semua reward baik gaji maupun bonus di berikan setiap bulan karna ini kan agar tidak menambah kerjaan bagian operasional dalam mengolah data. Kasian juga jika mereka di harus menghitung bonus karyawan setiap minggu karena pekerjaan mereka kan juga banyak”⁹

Dari pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa pemberian reward baik gaji maupun bonus di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri di berikan setiap bulan. Pengawasan *financial reward* adalah kontrol pembayaran. di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri dilakukan oleh komisaris selaku yang mengatur jalannya pembayaran yang diajukan oleh kabag operasional berdasarkan data-data dari bagian direksi. Sesuai dengan pernyataan dari bapak Ikbal selaku Kasi Funding PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan beliau memaparkan :

“Untuk mengawasi pembayaran *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri dilakukan oleh beberapa bagian yaitu komisaris, kabag operasional dan direksi dan disesuaikan dengan tugas masing-masing.”¹⁰

Dari paparan data diatas dapat disimpulkan bahwa yang melakukan pengawasan dalam pemberian *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima dilakukan oleh beberapa bagian yaitu komisaris, kabag operasional dan direksi. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memberikan *finacial reward* sesuai dengan anjuran agama Islam. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari bapak Ikbal selaku Kasi Funding PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan:

“PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memberikan *financial reward* mengikuti anjuran agama Islam karena PT. BPRS Sarana Prima Mandiri berlabel Syariah jadi semua kegiatannya harus mengikuti ketentuan syariah, termasuk dalam pemberian gaji. Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan masing-masing sesuai amal perbuatan. Meskipun senior,

⁹ Ikbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (2 April 2020)

¹⁰ Ikbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (2 April 2020)

jika target yang ditentukan tidak dipenuhi maka tidak akan mendapatkan kenaikan gaji.”¹¹

Kesimpulan yang dapat diambil dari paparan diatas PT. BPRS Sarana Prima Mandiri dalam kegiatannya mengikuti ketentuan syariah termasuk dalam pemberian *financial reward*.

Manajemen *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri di lakukan dengan mengaca pada teori-teori yang ada dan di sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang berlaku. Dalam pemberian *financial reward*nya harus mengikuti ketentuan syariah karena sejatinya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan merupakan Lembaga Keuangan Bank yang berbasis syariah sehingga semua operasionalnya harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah.

b. Efektifitas *Financial Reward* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, setiap kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive* bos dan juga bonus atau *financial reward*. Setiap faktor yang mempengaruhi kinerja tidak sama diantara karyawan. Di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri yang mempengaruhi kinerja karyawan nya yaitu lingkungan kerja, *supportive* boss dan *financial reward*. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Ikbal selaku kasi funding memaparkan :

“Disini semua karyawan rata-rata itu rajin. semua kinerjanya bagus karena memang perusahaan menuntut targetnya tercapai. Yang membuat

¹¹ Ikbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (2 April 2020)

karyawan itu rajin karena lingkungan kerjanya nyaman dan memprioritaskan kekeluargaan, *supportive boss* nya tinggi dan apabila karyawan yang berkinerja tinggi selalu mendapatkan *financial reward*”¹²

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, *supportive boss* dan *financial reward*. *Reward* yang diberikan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan bapak Ikbal selaku Kasi Funding PT. BPRS Sarana Prima Mandiri beliau menyatakan :

“Bonus dan gaji sebenarnya tujuan dari seseorang bekerja. Jadi semakin tinggi gaji atau bonus yang diberikan maka karyawan akan semakin giat dan disiplin dalam kinerjanya, jika karyawan rajin dan disiplin maka otomatis kinerjanya akan meningkat”¹³

Hal senada juga di nyatakan oleh karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Bapak Ziswandi selaku AO Funding beliau menyatakan :

“Yang pasti kalau mendapatkan bonus dan reward-reward lainnya karyawan akan semakin rajin termasuk saya sendiri, setelah mendapatkan bonus biasanya saya semakin semangat kerjanya dan kalau sudah seperti itu target saya tercapai”¹⁴

Dari kedua pernyataan yang di paparkan oleh bapak Ikbal dan bapak Ziswandi bahwa kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri mengalami peningkatan setelah diberikan *financial reward*. Di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan upaya yang dilakukan karyawan yaitu absensi full, berprestasi dalam bekerja dan bekerja dengan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Ikbal selaku *Kasi Funding* PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan :

¹² Ikbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (6 April 2020)

¹³ Ikbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (6 April 2020)

¹⁴ Ziswandi, AO Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (6 April 2020)

“Setiap karyawan punya cara sendiri dalam meningkatkan kinerjanya agar dinilai baik oleh atasan. Kalau saya sendiri sebisa mungkin tidak bolos karena kalau ada hari yang tidak masuk dalam satu bulan maka tidak akan mendapatkan bonus kehadiran. Selain itu saya selalu berusaha agar target selalu tercapai dan semua kewajiban selesai tepat waktu”¹⁵

Hal senada juga di nyatakan oleh karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Bapak Ziswandi selaku AO funding beliau menyatakan:

“Awalnya saya melihat teman karyawan yang mendapatkan *financial reward* jadi saya termotivasi untuk mendapatkan juga. Saya pribadi untuk mendapatkan *reward* itu harus semangat dalam bekerja sehingga target yang di tentukan oleh SPM tercapai dan juga saya harus rajin masuk kantor”¹⁶

Dari kedua paparan diatas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sebelum mendapatkan *Financial reward*, yaitu rajin datang ke kantor (presensi), semangat dalam bekerja, mencapai target, dan semua kewajiban dapat selesai dengan tepat waktu. Dalam mempertahankan kinerjanya karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mengedepankan kekeluargaan antar sesama karyawan, melakukan komunikasi yang efektif, meningkatkan kerja sama baik dalam tim ataupun sesama karyawan yang lain divisi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ibu Anik selaku AO funding PT. BPRS Sarana Prima Mandiri :

“Untuk mempertahankan kinerja, saya akan bekerja sama dengan karyawan lain dalam mengevaluasi kinerja saya, saya melakukan komunikasi dengan karyawan yang lain, jadi saya dapat mengetahui apa yang dapat saya perbaiki dalam bekerja.”¹⁷

Hal senada juga di nyatakan oleh karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Bapak Ziswandi selaku AO funding beliau menyatakan :

¹⁵ Ikbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (6 April 2020)

¹⁶ Ziswandi, AO Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (6 April 2020)

¹⁷ Anik, AO Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (6 April 2020)

”saya pribadi harus selalu optimis untuk berkinerja yang tinggi dengan cara melihat karyawan yang berkinerja tinggi jadi saya termotivasi untuk berprestasi juga.”¹⁸

Dari kedua pernyataan di atas dapat saya simpulkan bahwa karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terus berusaha mempertahankan kinerjanya. Ada beberapa hal yang dilakukan karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan untuk mempertahankan kinerjanya antara lain yaitu dengan mencontoh karyawan yang kinerjanya bagus, saling komunikasi dan saling mengevaluasi kinerja masing-masing sebelum di sampaikan ke atasan.

Financial reward merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa materi dalam bentuk uang. Setiap perusahaan memiliki aturan tersendiri dalam memberikan *reward* kepada karyawannya biasanya perusahaan memberikan *reward* sesuai dengan tingkat jabatan dan tingkat pendapatan perusahaan semakin tinggi jabatan karyawan maka semakin tinggi pula *reward* yang di peroleh karyawan begitu pula pendapatan semakin besar pendapatan perusahaan maka semakin tinggi pula *reward* yang di berikan oleh perusahaan. Setiap apapun yang di keluarkan perusahaan terhadap karyawan biasanya akan memiliki efek atau dampak tersendiri bagi karyawan. Efektifitas *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki pengaruh tersendiri bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa di lihat dari kekompakan karyawan, sikap kekeluargaan yang terjalin, dan komunikasi yang lancar antar karyawan.

¹⁸ Ziswandi, AO Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandri Pamekasan, Wawancara Langsung di Kantor Pusat (6 April 2020)

B. Temuan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, maka peneliti menghasilkan temuan-temuan yang terkait dengan judul peneliti diantaranya :

1. Manajemen *Financial Reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

- a. Planning (perencanaan) *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan disesuaikan dengan tingkat jabatan dan pendapatan perusahaan. Dalam menentukan tingkat bayaran kepada karyawan, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mengacu kepada Upah Minimum Kabupaten (UMK) Pamekasan.
- b. Organizing (pengorganisasian) *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan diberikan jika karyawan sudah memenuhi presensi yaitu full satu bulan kehadiran, disiplin dalam bekerja dan memberikan prestasi kerja terhadap perusahaan berupa pencapaian target sesuai yang ditentukan oleh perusahaan.
- c. Actuating (pelaksanaan) dalam manajemen *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri menggunakan metode pembayaran yang didasakan pada waktu, yaitu diberikan setiap bulan, baik gaji pokok maupun bonus.
- d. Controlling (pengawasan) manajemen *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri dilakukan oleh direktur, rekomendasi dari bagian operasional yang memperoleh data dari setiap divisi dan di berikan sesuai dengan ketentuan syariah.

2. Efektivitas *Financial Reward* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

- a. Karyawan yang mendapatkan *financial reward* akan lebih giat lagi dalam bekerja. Jadi semakin tinggi gaji atau bonus yang diberikan, maka karyawan akan semakin giat dan disiplin dalam bekerja.
- b. Sebelum mendapatkan *financial reward*, karyawan harus menunjukkan kinerjanya yang baik, yaitu rajin datang ke kantor (presensi), semangat dalam bekerja, mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dan semua kewajiban dapat selesai tepat waktu.
- c. Setiap kinerja yang baik (prestasi yang bagus dari karyawan) mampu memberikan motivasi kepada karyawan lainnya agar meningkatkan kinerjanya. Sehingga karyawan yang memiliki pengetahuan yang sedikit atau pengalaman yang masih minim dapat terbantu oleh karyawan yang sudah senior atau sudah berpengalaman.

C. Pembahasan

Berdasarkan temuan yang di peroleh dari paparan data tersebut, bahwa temuan penelitian tersebut akan dibahas secara lebih detail dengan memaparkan letak keterkaitan atau bahkan ketidak sesuaian dengan kajian teori yang sudah dipaparkan di BAB II sebelumnya. Berikut penjelasannya.

1. Manajemen *Financial Reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Manajemen *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terdiri dari planning, organizing, actuating, dan controlling. Planning (perencanaan) *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan disesuaikan dengan tingkat jabatan dan pendapatan perusahaan. Dalam menentukan tingkat bayaran kepada karyawan, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mengacu kepada Upah Minimum Kabupaten (UMK) Pamekasan. Organizing (pengorganisasian) *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan diberikan jika karyawan sudah memenuhi presensi yaitu full satu bulan kehadiran, disiplin dalam bekerja dan memberikan prestasi kerja terhadap perusahaan berupa pencapaian target sesuai yang ditentukan oleh perusahaan. Actuating (pelaksanaan) dalam manajemen *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri menggunakan metode pembayaran yang didasarkan pada waktu, yaitu diberikan setiap bulan, baik gaji pokok maupun bonus. Controlling (pengawasan) manajemen *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri dilakukan oleh direktur, rekomendasi dari bagian operasional yang memperoleh data dari setiap divisi dan di berikan sesuai dengan ketentuan syariah.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang ada, yaitu secara terminologi kompensasi syariah memiliki beberapa pengertian

Ujrah (gaji) biasanya berhubungan dengan tariff *ujrah* atau gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis

bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan *ujrah* umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

Mukafaah (bonus) merupakan tambahan-tambahan *ujrah* diatas atau diluar gaji atau *ujrah* yang diberikan oleh organisasi. Program-program *mukafaah* disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya

Dalam menentukan *financial reward* perusahaan harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

a. *Planning* (Perencanaan)

Dalam memberikan *financial reward* perusahaan harus melakukan perencanaan yang baik, di sesuaikan dengan input perusahaan dan tingkat kinerja karyawannya. Artinya tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar jasa karyawan dan mengacu pada UMK yang berlaku. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian dalam manajemen *financial reward* adalah penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, prestasi kerja, disiplin kerja, dan target perusahaan.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan dalam manajemen *financial reward* adalah metode pembayaran. Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, dan per bulan). Dan metode pembayaran yang di dasarkan pada pengembangan hasil.

d. Controlling (Pengawasan)

Pengawasan dalam manajemen *financial reward* adalah kontrol pembayaran. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi *Financial reward*, tugas mengontrol pembayaran adalah pengembangan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap, dan meluruskan perubahan standar pembayaran *financial reward*.

Penentuan gaji atau *ujrah* bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, telah dijelaskan dalam hadis Nabi Saw yang berbunyi: Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan *ujrah* nya. Dalam hadis tersebut, Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji atau *ujrah* yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pegawai untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan

Ujrah atau gaji ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Hal ini merupakan asas pemberian *ujrah* atau gaji sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya surat al-Ahqaf ayat 19 yang artinya “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” Selain itu, cara pemberian gaji kepada pegawai dalam Islam telah digariskan sesuai dengan sabda Nabi Saw : Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.

Dalam memberikan *financial reward* kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan menyesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan. Artinya disesuaikan dengan laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan baik setiap bulan maupun setiap tahunnya. Sehingga hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yenita Salim Handayani (2016) yang menyimpulkan bahwa pemberian ompensasi kepada karyawan disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan.

2. Efektifitas *Financial Teward* dalam Meningkatkan Kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Karyawan yang mendapatkan *financial reward* akan lebih giat lagi dalam bekerja. Jadi semakin tinggi gaji atau bonus yang diberikan, maka karyawan akan semakin giat dan disiplin dalam bekerja. Sebelum mendapatkan *financial reward*, karyawan harus menunjukkan kinerjanya yang baik, yaitu rajin datang ke kantor (presensi), semangat dalam bekerja, mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dan semua kewajiban dapat selesai tepat waktu. Setiap kinerja yang baik (prestasi yang bagus dari karyawan) mampu memberikan motivasi kepada karyawan lainnya agar meningkatkan kinerjanya. Sehingga karyawan yang memiliki pengetahuan yang sedikit atau pengalaman yang masih minim dapat terbantu oleh karyawan yang sudah senior atau sudah berpengalaman.

Karyawan yang mendapatkan *financial reward* kinerjanya akan lebih baik karena sudah termotivasi dengan adanya gaji atau *ujrah* dan bonus atau *mukafaah* yang diberikan, karyawan yang tidak mendapatkan *Financial reward* kinerjanya akan lebih semangat dalam berkinerja karena adanya bonus atau *mukafaah yang di*

berikan Pada dunia perbankan sendiri memberlakukan beberapa elemen pemberian *reward* sebagai ukuran kinerja diantaranya sebagai berikut:¹⁹

a. Faktor Kehadiran Kerja Karyawan

Kehadiran atau absensi karyawan merupakan faktor penting dalam penilaian kerja. Karyawan yang absensi kehadirannya dibawah 80% maka penilaian terhadapnya berakibat jelek dan sebaliknya apabila karyawan tersebut absensi kehadirannya 95% maka penilaiannya baik.

b. Standar Kuantitas dan Kualitas

Standar kuantitas suatu perbankan adalah tergantung pada kinerja karyawan untuk mendapat keuntungan. Apabila tujuan itu tercapai maka ini termasuk kategori baik atau sangat baik tetapi jika tujuan organisasi perbankan tidak tercapai maka penilaiannya jelek. Standar penilaian kualitas pada dunia perbankan tergantung pada besarnya pendapatan atau keuntungan (*margin*) yang dihasilkan dalam kegiatan usahanya.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Perilaku

Untuk tugas yang bersifat instrinsik, misalnya penyelia, maka penilaian prestasi kerja ditekankan pada penilaian terhadap perilaku, seperti ketepatan waktu memberikan laporan, kesesuaian gaya kepemimpinan, efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan, tingkat absensi.

¹⁹ Ritawati, Peran Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja, hlm. 67.

e. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dalam tugas dan wewenang karyawan, hal ini juga menjadi dasar penilaian untuk mengetahui sejauh mana karyawan mengerti akan tugas dan wewenangnya.

Financial reward merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa materi dalam bentuk uang. Setiap perusahaan memiliki aturan tersendiri dalam memberikan reward kepada karyawannya biasanya perusahaan memberikan reward sesuai dengan tingkat jabatan dan tingkat pendapatan perusahaan. Semakin tinggi jabatan karyawan maka semakin tinggi pula reward yang di peroleh karyawan begitu pula pendapatan semakin besar pendapatan perusahaan maka semakin tinggi pula reward yang di berikan oleh perusahaan. Setiap apapun yang di keluarkan perusahaan terhadap karyawan biasanya akan memiliki efek atau dampak tersendiri bagi karyawan, efektifitas *financial reward* di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki pengaruh tersendiri bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa di lihat dari kekompakan karyawan, sikap kekeluargaan yang terjalin, komunikasi yang lancar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *financial reward* yang dilakukan oleh karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah berjalan secara efektif. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan yang semakin meningkat setelah diberikan *financial reward* oleh perusahaan, baik berupa gaji atau *ujrah* maupun bonus atau *mukafaah*. Kerja sama antar karyawan juga terbangun solid, artinya karyawan yang telah mendapatkan *financial reward* dapat memotivasi karyawan yang lain untuk berkinerja tinggi agar mendapatkan

financial reward dari perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh RA. Ritawati (2015) yang menyatakan bahwa Pemberian kompensasi pada Dunia perbankan dirasakan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dunia perbankan karena kompensasi merupakan cerminan dari kinerja karyawan selama satu tahun dan penilaiannya pun bersifat individual.