

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BPRS SARANA PRIMA MANDIRI KAS LARANGAN

*¹Qaiyim Asy'Ari, ²Nurul Izzatiy, ³Nabila Citra, ⁴Lailatul Fadhilah

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan
Email: ¹qaiyim@alkhairat.ac.id, ²Nurulizzatiy84@gmail.com, ³Dhelachiputritunggal@gmail.com,
⁴laitu2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan strategi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dari berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berupa hasil telaah dari karya ilmiah artikel dan skripsi. kemudian peneliti juga melakukan penelitian langsung ke lapangan. Kemudian data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, kemudian dari analisis tersebut didapatkan temuan tentang bagaimana strategi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang hal tersebut ditentukan oleh beberapa aspek yang meliputi, motivasi, reward, bonus, pemberian THR dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Kata kunci: Strategi, Produktifitas, Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to explain strategies for increasing employee work productivity. This study uses the method of studying literature from various research results that have been carried out previously in the form of a review of scientific articles and theses and then the researcher also conducts research directly into the field. then the data were analyzed using descriptive analysis, then from this analysis found findings about how the company's strategy in increasing employee work productivity is determined by several aspects which include, motivation, reward, bonuses, THR and training organized by the company.

Keywords: Strategy, Productivity, Employee Work

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia jauh lebih penting dibandingkan dari keunggulan komparatif. Hal ini merupakan bentuk salah satu untuk meningkatkan daya saing organisasi perusahaan jasa, Usaha-usaha atau juga bisnis-bisnis, untuk mengakses hal ini dibutuhkan produktivitas yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai dengan baik. (Susanti, S.2018)

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

faktor pendidikan dan pelatihan, faktor keterampilan, faktor disiplin kerja, faktor motivasi dan faktor kesempatan berprestasi. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan. (Samsul Rizal, Muhammad Iqbal, & Desi Handayani. 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital dan merupakan aset utama dalam suatu kantor lembaga maupun organisasi. Tanpa adanya manusia sebagai sumber yang harus diperdagangkan, maka penyelenggaraan setiap program dalam suatu organisasi tidak akan dapat terwujud. Disamping itu, meninjau dari keberadaan manusia saja tidak dapat dengan mudah mendukung tiap program ataupun implementasi suatu tujuan lembaga atau organisasi tanpa adanya kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Karena secara langsung maupun tidak langsung kemampuan dan kompetensi yang dimiliki individu tersebut mempengaruhi tingkat kinerja dalam kaitannya dengan produktivitas. Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan bukanlah satu-satunya faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja dan produktivitasnya. (Dehfi Yuhwaningsih. 2019).

Dalam bekerja seseorang dituntut untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang maksimal, dengan kata lain seseorang harus dituntut produktivitas. Produktivitas akan menekankan pada hasil yang maksimal dan sekaligus pada prosedur atau cara memperolehnya, yaitu hasil maksimal yang dicapai harus dengan pengorbanan atau resiko yang relatif kecil. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. (Anggalia Wibasuri. 2013).

Berdasarkan uraian di atas produktivitas kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Salah satu badan usaha yang menganggap produktivitas penting adalah PT BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Kas Larangan yang memiliki pusat di pamekasan, SPM kas larangan ini bergerak di bidang transaksi penerimaan dan pembayaran tunai serta penyimpanan kas tunai pada perusahaan. PT BPRS sarana prima mandiri lebih dikenal dengan sebutan bank syariah SPM. Kehadiran bank pembiayaan rakyat syariah di wilayah madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dalam betransaksi sesuai syariah islam (Rahman & Handayati, 2023).

Produk yang ada di Sarana Prima Mandiri salah satunya adalah produk tabungan wadhi'ah, tabungan mudharabah, dan investasi berbentuk deposito mudharabah. Dana tabungan dan investasi perlu disalurkan untuk masyarakat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif serta kompetitif dengan produk pembiayaan murabahah dengan akad jual beli, prinsip mudharabah dan musyarakah dengan akad untuk hasil, dan prinsip ijarah dengan akad sewa, serta gadai emas iB dengan akad al-qardh. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan yang mampu menunjukkan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja. perusahaan perlu melakukan pendekatan terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas, untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat dari produktivitas dan segala hal yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, sehingga menimbulkan feedback yang baik bagi perusahaan atau tenaga kerja sehingga tenaga kerja berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya pada satu strategi saja tetapi terkait juga dengan strategi yang lain seperti pendidikan dan pelatihan, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan sikap yang baik dalam bekerja kepada setiap karyawan saat melakukan pekerjaan. Selain itu dalam

mencapai keberhasilan dan menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis dan untuk tetap bertahan ditengah persaingan yang cukup ketat diharapkan perusahaan terus bergerak dengan melakukan inovasi dalam segi target yang di inginkan. Strategi tersebut diharapkan mampu menanamkan bekal kerja yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam melakukan kegiatan sehari-hari pada PT BPRS SPM kas larangan. Bagaimana strategi PT BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Kas Larangan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam artikel ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena yang berkaitan dengan peristiwa yang dirasakan oleh subjek (Fauji et al., 2021), misalnya persepsi, motivasi, maupun perilaku, penjelasannya dimuat dalam bentuk deskripsi yang berbentuk kata-kata dan Bahasa (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini meneliti bagaimana strategi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kas Larangan. Sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data, data primer disebut juga data asli atau data baru. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi langsung kelapangan dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kas Larangan. Data Sekunder Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini adalah melalui dokumentasi dan arsip bank tempat penulis melakukan penelitian (Sugiyono, 2015).

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan pengujian untuk menguji hipotesis yang telah diajukan .

Hasil Dan Pembahasan

Produktifitas kerja

Produktivitas adalah suatu sikap mental seseorang yang memiliki pemikiran tentang perubahan yang lebih baik dari sebelumnya, dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap-sikap yang produktifitas dapat menimbulkan hal seperti, sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan. Produktifitas kerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih banyak, melainkan untuk mendapatkan kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan (Putrid an Wariato, 2017). Produktivitas memberikan kesempatan kerja kepada angkatan kerja untuk belajar dan meningkatkan kemampuan kerja melalui pengalaman praktek bekerja pada satu atau lebih jenis pekerjaan. Produktivitas yang lebih tinggi membuka kesempatan untuk menaikkan tingkat hidup termasuk kesempatan untuk mencapai sediaan lebih besar dari barang-barang pokok dan harga yang lebih rendah, pendapatan nyata yang lebih tinggi, perbaikan keadaan kerja, mencapai landasan ekonomi yang lebih kuat bagi kesejahteraan manusia (Soleh, dkk, 2011).

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Lusiana, 2018). Produktivitas menurut Hasibuan (2001:94) menjelaskan sebagai berikut

“Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hendriari, 2018). Pengertian di atas dapat diartikan bahwa produktifitas kerja adalah sikap karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam memproduksi barang dan jasa, individual kelompok maupun organisasi yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja yang kemarin, sikap yang dimaksud adalah yang dicerminkan oleh efisiensi dan efektifitas, lingkungan, pendidikan dan pelatihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja antara lain; Pelatihan, yaitu setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan pelatihan adalah usaha untuk membekali pengetahuan, pengembangan kompetensi kerja, meningkatkan kemampuan, meningkatkan produktifitas, dan meningkatkan kesejahteraan. Tujuan dari adanya pelatihan ini menurut Moekijat menyatakan tujuan umum latihan adalah untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat di selesaikan secara rasional, untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan manajemen. Kemudian, keterampilan/skill yang menurut Rank dan Frese dalam Syahdan (2017) keterampilan kerjakaryawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul sehingga produktivitas dapat meningkat.

Indikator Keterampilan Kerja Robbins dalam Ibrahim (2018) mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu Basic Literacy Skill (keterampilan dasar): Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan. Technical Skill (Keterampilan teknis): Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya. Interpersonal Skill (keterampilan interpersonal) Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim (Nurhasanah, 2019). Pertama, lingkungan kerja suatu organisasi merupakan salah satu faktor berpengaruh seseorang bekerja untuk mengoptimalkan kerja lebih baik. Menurut Basu Swastha (dalam Widayat, 2009: 16) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja (Henry Simamora dalam) dibagi menjadi 3 kelompok utama, yaitu: Perencanaan berbagai macam fasilitas untuk pelayanan karyawan. Fasilitas-fasilitas ini ada beberapa macam antara lain: pelayanan kesehatan, pelayanan asuransi, pelayanan makan dan kamar mandi/kamar kecil, kondisi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi, misalnya: pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan karyawan, hubungan kerja sama karyawan juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila kerja dengan karyawan baik, maka kinerja akan meningkat (Wibawanto, 2010).

Kedua, motivasi untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (Newstrom,) dalam mendorong untuk melakukan suatu tindakan, pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. (I Komang Ardana, 2012). Motivasi bukan hanya satu – satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu

dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi kemampuan dan persepsi peranan adalah saling berhubungan. Jadi, bila salah satu faktor rendah maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor – faktor lainnya tinggi. Prinsip itu tidak menutupi kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologi.

Ketiga, gaya kepemimpinan merupakan suatu aspek yang sangat mempengaruhi suatu organisasi, salah satu upaya untuk menjadikan para karyawan produktif dalam bekerja adalah dengan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan (Wahyudi dan Panjaitan, 2008), bisa dilihat juga artikel serupa (Rosyid, Kunaifi, and Asy'ari 2021). Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James et. al. (1996)

Bank Syariah SPM Pamekasan memiliki 1 Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan dan 2 Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan, dan di Jl larangan galis pamekasan 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. Visi SPM adalah Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah. Sedangkan misinya: Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah. Jaringan Kantor mencakup:

1. Kantor Pusat : Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan Telp. (0324) 326696
2. Kantor Cabang: Jl. Trunojoyo 56 Pejagan Bangkalan Telp. (031) 3095382
3. Kantor Kas Larangan : Jl. Raya Larangan (Pasar) Kec. Larangan
4. Kantor Kas Bandaran : Jl. Raya Bandaran (Timur Pasar) Bandaran
5. Kantor Kas Kamal : Jl. Raya Kamal (Pasar Kamal) Bangkalan Telp. (031) 30171776
6. Kantor Kas Arosbaya : Dusun Lebak Selatan (Pasar Arosbaya) – Bangkalan Telp. (031) 30540004
7. Payment Point : Ponpes Ummul Quro Plakpak

Produk dan Layanan

Produk simpanan dari Bank Syariah SPM untuk nasabah perorangan yang menginginkan kemudahan transaksi keuangan sehari-hari dengan akad wadi'ah yad dhamanah, deposito, produk investasi berjangka dari Bank Syariah SPM bagi nasabah perorangan maupun perusahaan yang memberikan bagi hasil besar sesuai nisbah bagi hasil yang disepakati dengan akad Mudharabah Muthlaqah. Tabungan Taubah/Haji,

produk simpanan dari Bank Syariah SPM bagi calon jemaah Haji Reguler yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH). Akad : Wadi'ah yad dhamanah

Tabungan Tarbiyah, produk simpanan dari Bank Syariah SPM untuk nasabah perorangan/ lembaga pendidikan untuk siswa-siswi SD, MI, Mts, SMP dan SMA. Akad : Mudharabah Muthlaqoh. Fasilitas/Keunggulan : Setoran awal Ringan Rp 25.000,-, Bebas biaya administrasi bulanan, Aman dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Bagi Hasil besar dan kompetitif, Bea Siswa Pendidikan untuk Siswa-Siswi yang berprestasi di Sekolah, Mendapat fasilitas buku tabungan Siswa, Mendapat fasilitas Banner Pendidikan. **Tabungan Qurban**, produk simpanan dari Bank Syariah SPM bagi nasabah yang berniat untuk berqurban saat Idul Adha. Akad : Mudharabah. Fasilitas / Keunggulan: Setoran awal ringan mulai Rp 25.000,- Setoran berikutnya minimal Rp 10.000,- Bebas setiap saat menambahkan saldo, Gratis biaya administrasi bulanan, Pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang Anda dapatkan, Kemudahan dalam merencanakan qurban saat idul adha, Dapat dibukakan untuk anak-anak.

Gadai Emas iB, Gadai Emas iB hadir untuk memberikan solusi memperoleh dana tunai untuk memenuhi kebutuhan dana mendesak ataupun untuk keperluan modal usaha dengan proses cepat, mudah, aman dan sesuai syariah. Manfaat Mudah pencairannya, Murah Biaya Penitiannya, Aman dan sesuai syariah. Asilitas Persyaratan mudah dan proses cepat, Jenis emas yang dapat digadaikan : perhiasan ataupun emas batangan (LM atau lokal), Nilai pinjaman maksimal 90% emas perhiasan dan lantakan dari nilai taksir emas dan maksimal pinjaman Rp 250 juta/orang, Biaya administrasi ringan dan terjangkau berdasarkan berat emas, Biaya simpan & pemeliharaan dihitung harian, Jangka waktu pinjaman maksimal 120 hari dan dapat diperpanjang maksimal 2 kali, Fleksibilitas dalam pelunasan sesuai kemampuan, Dapat dilunasi sebelum jatuh tempo, Penyimpanan yang aman dan berasuransi syariah.

Pembiayaan Modal Usaha Syariah, adalah fasilitas Pembiayaan untuk keperluan produktif seperti tambahan modal usaha. Manfaat Skim pembiayaan adalah bagi hasil (MUSYARAKAH), adalah akad bagi hasil sesuai nisbah yang disepakati antara bank dan nasabah atas usaha yang dibiayai. Jangka waktu maksimal 5 tahun. **Pembiayaan Murabahah** Akad jual beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (margin) yang disepakati oleh Bank dan Nasabah. **Pembiayaan Multijasa**, Penyediaan dana dalam rangka pemindahan manfaat atas jasa dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa (ujroh). Seperti untuk biaya berobat, biaya pendidikan dan lain sebagainya. Syarat dan Ketentuan, Skim pembiayaan adalah sewa (Ijarah) atas jasa biaya berobat dan biaya pendidikan perguruan tinggi, dll. Jangka waktu maksimal 5 tahun, Cicilan tetap dan meringankan selama jangka waktu, Potongan pelunasan sebelum jatuh tempo. Ada juga **Pembiayaan Modal Kerja**, fasilitas Pembiayaan untuk keperluan produktif atau modal usaha, misalnya proyek pembangunan rumah, industri pertanian, perikanan, perdagangan, dan sektor usaha produktif lainnya. Menggunakan akad bagi hasil Mudharabah/Musyarakah sesuai nisbah yang disepakati antara bank dan nasabah atas usaha yang dibiayai dengan Jangka waktu maksimal 5 tahun. **Pembiayaan Mikro Mudharabah**, pembiayaan sampai dengan Rp 2.000.000,- dengan jangka waktu 6 bulan akad : Mudharabah. **Payroll & Payment Point** merupakan sebuah Layanan kepada nasabah yang memiliki instansi atau perusahaan untuk melakukan pembayaran gaji kepada pegawai/karyawannya secara massal melalui fasilitas yang disediakan oleh Bank BPRS SPM. Payment Point Online Bank (PPOB) adalah Layanan yang memungkinkan nasabah untuk melakukan pembelian pulsa selular, token listrik, tagihan listrik, Telkom, PDAM, dll.

Strategi yang dilakukan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kas Larangan. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktifitas kerja mengingat setiap waktu bahkan setiap saat selalu ada perkembangan dan perubahan dalam setiap hal, oleh karena itu dewan direksi. Memberikan kebebasan kepada karyawan untuk selalu update dan browsing tentang sesuatu yang berkaitan dengan perbankan, memberikan pelatihan tentang pedoman dasar perbankan syariah. Seperti cara mengatasi pembiayaan bermasalah. Reward, pemberian reward merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya, pemberian reward disini dilakukan setiap bulan kepada bagian oprasionl dan marketing.

Pemberian Bonus, atau tunjangan terhadap karyawan yang melakukan tugas dengan baik. Hal ini dilakukan oleh pimpinan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan agar target yang ditentukan bisa dicapai sesuai waktu yang sudah ditetapkan, pemberian bonus ini diberikan kepada karyawan yang bisa mencapai target dari perusahaan. Pemberian THR adalah strategi yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, THR diberikan setiap tahun menjelang bulan suci ramadhan kepada semua karyawan disetiap bidang. Ada juga pemberian sepeda motor, pemberian sepedamotor di sini merupakan salah satu startgi yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan produktifitas kerja, pemberian sepedamotor di sini hanya diberikan kepada karyawan tetap. Pemberian motivasi, pemberian motivasi dan semangat kerja karyawan merupakan cara yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja atau produktivitas kerja karyawan, salah satu bentuk motivasi yang dilakukan adalah adanya kegiatan kultum (kuliah tujuh menit) yang dilakukan oleh setiap karyawan pada hari rabu dan hari jumat dengan tujuan building skill agar memiliki keterampilan dalam mencari nasabah. Pemberian merit increase, Pemberian merit increase merupakan salah satu bentuk balas jasa dari pimpinan bagi karyawan berdasarkan target yang di capai.

Upaya yang dilakukan dalam mengukur produktifitas karyawan pada PT BPRS Srana Prima Mandiri Kas Larangan. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, seorang karawan harus mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk dapat melihat kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari pencapain target kerja karyawan, bagaimana karyawan tersebut mampu melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan dengan jangka waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan tersebut. Seorang karyawan harus mampu memaksimalkan waktu yang telah diberikan untuk melaksanakan tugas yang telah diperintahkan.

Adanya peningkatan dari hasil yang dicapai sebelumnya Hal yang dilakukan perusahaan dalam mengukur produktifitas kerja karyawan adalah dengan adanya peningkatan dari hasil yang telah di capai di bandingkan dengan hasil yang dicapai sebelumnya. Pada PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kas Larangan untuk meningkatkan hasil yang dicapai perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh semua karyawan, pemberian motivasi yang dilakukan dalam waktu pertemuan atau breaving karyawan. Kebijakan-kebijakan yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan pendekatan melalui jalur fisik. Pendekatan ini dilakukan oleh pimpinan melalui pemberian cuti kepada karyawan yang sedang sakit, pemberian waktu liburan kepada setiap karyawan, pendekatan ini dilakukan agar karyawan tidak merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Pendekatan karyawan melalui jalur non fisik Pendekatan ini dilakukan oleh pimpinan melalui melengkapi setiap

kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugas agar karyawan tidak terlalu merasa terbebani oleh setiap tugas yang diberikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kas Larangan sebagai berikut; Pelatihan, Pemberian Reward, Pemberian THR, Pemberian Bonus, Pemberian Sepeda motor, Pemberian Motivasi, dan Pemberian merit increase. Meskipun sudah ada cara atau perbaikan yang dilakukan agar produktifitas kerja karyawan terlaksana dengan baik masih saja belum menyempurnakan secara total kualitas kerja karyawan, masih banyak juga karyawan yang masih kurang disiplin dalam bertugas seperti masih banyak karyawan yang datang terlambat, masih minimnya pencapaian target dari karyawan yang lain sebagainya.

Setelah melakukan penelitian mengenai strategi yang diterapkan dalam meningkatkan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kas Larangan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut. Bagi pimpinan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kas Larangan motivasi karyawan harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini juga dapat meningkatkan mutu perusahaan pada masa yang akan datang. Bagi mahasiswa selanjutnya, diharapkan memiliki motivasi untuk meneliti mengenai strategi dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan di lembaga keuangan.

Daftar Pustaka

- Arief, Y., Fauji, M. R., Arifin, R. F., & Hidayat, B. (2021). A Community Intervention In Covid-19 Pandemic: Occupational Health And Safety For Moslem Online Transportation. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 7(2), 161-168.
- Ariyanti, M., Soleh, M. A., & Maxiselly, Y. (2017). Respons pertumbuhan tanaman aren (*Arenga pinnata* Merr.) dengan pemberian pupuk organik dan pupuk anorganik berbeda dosis. *Kultivasi*, 16(1).
- Asni, S. L., & Susanti, S. (2018). An analysis of grammatical errors in Writing Recount text at the eighth grade of SMP negeri 20 Kota jambi. *International Journal of Language Teaching and Education*, 2(2), 131-144.
- Dewi, N. D. G. S., Suryandari, N. N. A., & Putra, G. B. B. (2021). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Dan Investment Opportunity Set (IOS) Terhadap Kualitas Laba Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018. *KARMA (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(6), 2083-2093.
- Hasibuan, N. I. (2022). Penerapan supervisi Klinis Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Pada Kegiatan Belajar Mengajar Melalui Model Role Playing di SMA Negeri 1 Percut Sei Tuan. *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 40-47.
- Hendriari, Y. (2020). Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Involvement Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya pada Retensi Karyawan di PT. Griya Makmur Nusantara. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 76-83.
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).

- Luciana, M., Bjork, J. M., Nagel, B. J., Barch, D. M., Gonzalez, R., Nixon, S. J., & Banich, M. T. (2018). Adolescent neurocognitive development and impacts of substance use: Overview of the adolescent brain cognitive development (ABCD) baseline neurocognition battery. *Developmental cognitive neuroscience*, 32, 67-79.
- Rahman, F., & Handayati, P. (2023). The Effect of Buying and Selling Financing and Profit Sharing Financing on Financial Performance at BPRS Bhakti Sumekar. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(3), 217-230.
- Ramadhan, M. A., & Sugiyono, S. (2015). Pengembangan sumber dana sekolah pada sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 5(3), 340-351.
- Rizal, S., Iqbal, M., & Handayani, D. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar). *J. Ekon. Balanc*, 16(1).
- Syahdan, F. (2017). Hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 1-10.
- Wibasuri, A. (2013). PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDOSAT Tbk CABANG BANDAR LAMPUNG. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 5(2), 173-183.
- Yuhwaningsih, D. (2019). Analsis Strategi Peningkatan Produktivitas Yang Ditinjau dari Faktor Internal dan Eksternal Karyawan. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.