

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Bank BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1746 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh Dr. Hasanudin, M.Ag, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

b. Visi dan Misi Bank BNI Syariah

Visi : Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

- Misi :
- a) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
 - b) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
 - c) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
 - d) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
 - e) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

Di dalam mencapai misinya, BNI Syariah selalu berupaya memberikan layanan yang baik bagi nasabah/ mudarib mulai dari memberikan pelayanan yang cepat dan tepat, sampai memelihara hubungan baik.

c. Budaya Kerja Bank BNI Syariah

Budaya kerja adalah nilai-nilai (*value*) dan keyakinan (*beliefs*) yang menjadi pedoman dalam perilaku yang dinilai penting kelangsungan suatu organisasi. Organisasi yang unggul dan bertahan dalam jangka waktu yang lama terbukti merupakan organisasi yang memiliki budaya kerja yang kokoh serta menunjang visi organisasi. Nilai-nilai budaya kerja adalah pondasi organisasi untuk kesamaan komitmen, berfikir dan bertindak, menjalankan misi dan mencapai visi organisasi tersebut Budaya kerja BNI Syariah adalah sebagai berikut:

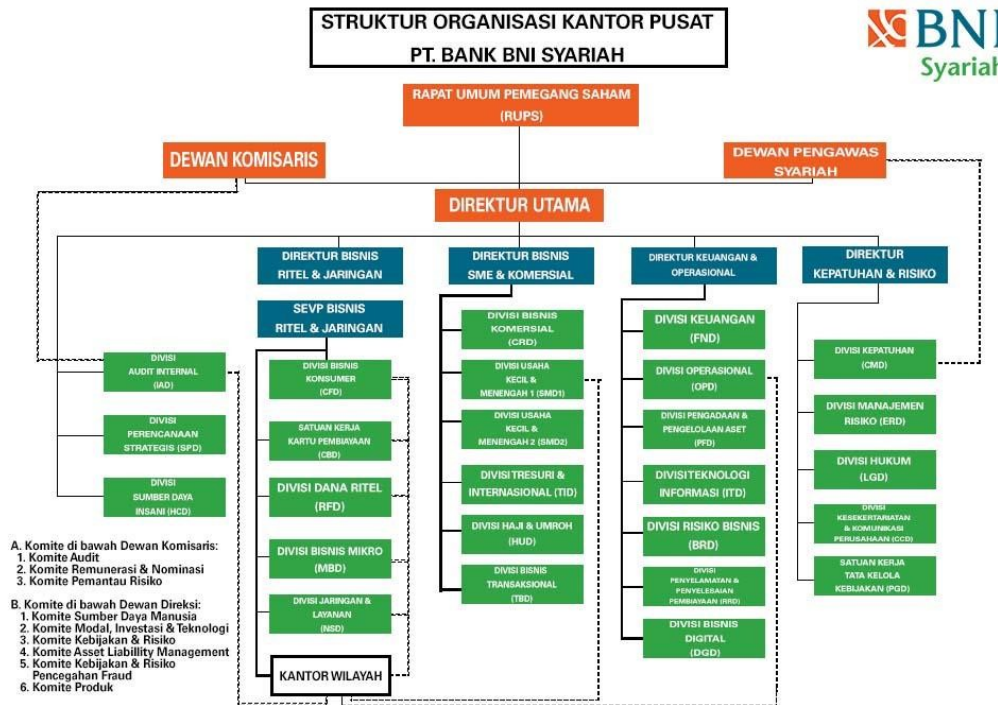
a) Amanah

Menjalankan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang optimal, professional dalam menjalankan tugas, memegang teguh komitmen dan tanggung jawab, jujur, adil dan dapat dipercaya, serta menjadi teladan yang baik bagi lingkungan.

b) Jama'ah

Bersenergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban, bekerjasama secara rasional dan sistematis, saling mengingatkan dengan satuan, bekerjasama dengan dalam kepemimpinan yang efektif.

d. Struktur Organisasi dan Deskripsi Kerja



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BNI Syariah

<http://www.bnisyariah.co.id/id-id/perusahaan/tentangbnisyariah/strukturorganisasi>

3 Desember 2018

2. Uraian Hasil Wawancara

- a. Nama : Ahmad Rizki Risani
- Agama : Islam
- Jenis kelamin : Laki-laki
- Jabatan : *Operational Service Head*

Berdasarkan hasil wawancara kepada Pa Ahmad Rizki Risani selaku *Operasional Service Head (OSH)* *reward* dan *punishment* diterapkan sejak awal beroperasinya Bank BNI Syariah KCP Martapura. Dengan adanya *reward* tentu memberikan manfaat terhadap perusahaan dan karyawan yaitu sebagai penyemangat bagi karyawan agar tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan. Fasilitas yang diberikan perusahaan berupa promosi jabatan, kenaikan gaji, umroh dll. Tidak hanya memberikan *reward* yang memberikan manfaat terhadap perusahaan tetapi juga memberikan *punishment* yang membuat karyawan lebih disiplin dan lebih mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan.

- b. Nama : Desi Corenida
- Agama : Islam
- Jenis kelamin : perempuan
- Jabatan : *costumer service*

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bu Desi Corenida selaku *Costumer Service*, pemberian *reward* tidak serta merta di berikan kepada karyawan akan tetapi agar karyawan itu lebih bersemangat menjalankan tanggung jawabnya dan termotivasi kepada hal-hal yang positif dalam mewujudkan tujuan bersama. Seperti halnya perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu ditentukan yaitu dengan cara pemimpin atau atasan memberikan contoh dengan datang lebih awal dan memberikan perhatian serta pujian jika karyawan datang lebih awal.

- c. Nama : Muhammad Husaini
 Agama : Islam
 Jenis kelamin : Laki-Laki
 Jabatan : *Sales Assistant*

Berdasarkan hasil wawancara kepada Pa Muhammad Husaini selaku *Sales Assistant* perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan yaitu berupa menawarkan promosi jabatan, bonus berupa barang atau uang, pergi umroh dan paket liburan. Selain memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi karyawan juga memberikan pujian dan juga penghargaan seperti plakat penghargaan dan memuji karyawan pada saat acara kantor sehingga membuat karyawan yang dipuji meningkatkan kualitas kerjanya dan karyawan yang lainpun termotivasi. Tidak hanya memuji karyawan didepan umum pimpinan perusahaan pun juga memberikan *punishmen* kepada karyawan yang melanggar aturan berupa teguran langsung didepan umum agar terciptanya efek jera.

- d. Nama : Agus Rofandi
 Agama : Islam
 Jenis kelamin : Laki-Laki
 Jabatan : *Sub Branch Manager (SBM)*

Berdasarkan hasil wawancara kepada Pa Agus Rofandi selaku *Sub Branch Manager* perusahaan akan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang

beprestasi yaitu dengan cara mengusulkan kepada devisi *HCD* dengan posisi yang dituju tersedia untuk menduduki jabatan yang tertinggi. Perusahaan pun memiliki cara agar karyawan tidak melakukan pelanggaran kembali yaitu dibuatkan tulisan tentang tata tertib dikantor, selalu di ingatkan mengenai tata tertib kantor. Jika hal tersebut tidak mempan maka perusahaan agar menegur secara lisan dan tertulis sampai batas 3 kali dan jika masih tidak di indahkan maka perusahaan mengambil tindakan tegas yaitu memberikan *punishment* berat yaitu di PHK.

- e. Nama : Raihanawati
- Agama : Islam
- Jenis kelamin : Perempuan
- Jabatan : *funding sales (dana)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu raihanawati Pemberian promosi jabatan kepada karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura akan berdampak positif yaitu meningkatkan semangat bekerja, meningkatkan moral, serta efisiensi kerja karyawan dan dapat pula mewujudkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*right man in right place*). Oleh sebab itu promosi jabatan mempunyai arti penting bagi setiap lembaga atau perusahaan, khususnya Bank BNI Syariah KCP Martapura. Dengan adanya promosi jabatan itu artinya kestabilan organisasi dan karyawan akan lebih terjamin. Selain itu juga karena semangat bekerja para karyawan yang disebabkan pemberian jabatan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Adapun cara perusahaan meberikan *punishmen* terhadap karyawan yang melanggar peraturan yaitu

dengan menerapkan hukuman ringan yang berbentuk teguran baik lisan dan tertulis (ST), diberikan pada karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura yang datangnya sering terlambat, sehingga tidak ikut *breafing* sebelum aktifitas pekerjaan di mulai dan tidak masuk kerja tanpa izin. *Kedua*, hukuman sedang berupa penahanan bonus dengan munculnya surat peringatan (SP), karena kinerja karyawan yang kurang memuaskan dan tidak sesuai yang di inginkan seperti tidak tercapainya target dan melanggar hukuman ringan. Sedangkan yang *ketiga*, yaitu hukuman berat berupa tidak di perpanjang kontrak kerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK), seperti adanya karyawan yang melakukan penyelewengan pekerjaan dan tidak memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dari hukuman ringan sampai hukuman sedang. Sehingga nantinya karyawan tersebut akan di PHK sesuai dengan pertimbangan manajer.

B. Analisis Data

Pemberian *Reward*

Reward merupakan salah satu bentuk metode dalam merangsang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi. Dengan kata lain, yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan hadiah (*Reward*). *Reward* dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian *reward* dan tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki mekanisme yang jelas dalam pemberian *reward*

Pada dasarnya *reward* di butuhkan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. System tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi

pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Meskipun sekilas keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan lebih baik dalam bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian *reward* dalam kinerja karyawan maka perusahaan berharap memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan penelitian di lapangan yang diperoleh dari informan bahwa *reward* yang diterapkan pada Bank BNI Syariah KCP Martapura Terhadap kinerja Karyawan yaitu memberikan penghargaan ekstrinsik yang terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial. Dimana penghargaan finansialnya berbentuk kenaikan gaji, tunjangan dan bonus/insentif, sedangkan penghargaan non finansialnya berbentuk pujian, piagam atau plakat, program rekreasi, promosi jabatan dan umroh. Seperti halnya yang terjadi dilapangan seorang karyawan marketing telah menyelesaikan tugasnya dalam mencapai target perusahaan sehingga membuat dia mendapatkan *reward* berupa bonus yang telah dijanjikan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan juga memicu motivasi karyawan lainnya agar bekerja lebih baik lagi.¹

Reward ekstrinsik yang berupa :

- 1) Penghargaan finansial
 - a) Gaji

¹ Informan Agus Rofandi

Merupakan bentuk tanggung jawab manajer kepada karyawannya dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan atas kontribusi yang di berikan kepada karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura. Pemberian gaji di Bank BNI Syariah KCP Martapura kepada karyawannya dilakukan pada awal bulan setelah pekerjaan yang dilakukan selama 1 bulan sebelumnya.

b) Tunjangan

Merupakan sebuah fasilitas yang diterapkan di Bank BNI Syariah KCP Martapura berupa tunjangan kematian, tunjangan keluarga masuk rumah sakit, tunjangan hari raya (THR), tunjangan makan dan tunjangan transportasi. Dimana pemberian tunjangan pada karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura berdasarkan dengan keadaan karyawan atau keluarga karyawan dan periode waktu kerja karyawan karena antara karyawan tetap dan karyawan kontrak bentuk tunjangannya berbeda terletak pada adanya tunjangan lain-lainnya.

c) Bonus/insentif

Diberikan bersama gaji yang merupakan tambahan imbalan dengan berdasarkan pencapaian target karyawan meliputi:

(1) Nasabah baru

Jika mendapatkan nasabah baru setiap bulannya karyawan mendapatkan bonus, dimana bonus yang di berikan sesuai dengan keadaan keuangan Bank BNI Syariah KCP Martapura

(2) Pembiayaan

Apabila karyawan marketing mendapatkan pembiayaan kepada nasabah sebesar Rp. 30.000.000 ke atas akan mendapatkan bonus 1% dan apabila mendapatkan pembiayaan pada nasabah kurang dari Rp. 30.000.000 akan mendapatkan bonus 0,75%.

(3) Kenaikan saldo yang mengendap

Apabila hasil *funding* marketing bulan ini dan bulan selanjutnya mengalami kenaikan saldo yang mengendap akan mendapatkan hasil bonusnya yang di berikan bersamaan dengan penyerahan gaji bulanan.

(4) Deposito

Merupakan simpanan berjangka dengan pengambilannya sesuai dengan waktu yang di tentukan, bisa 3, 6 , 12 bulan. Bonus yang di hasilkan dari Deposito = $0,1\% \times \text{jumlah deposito} \times \text{waktu deposito}$.

2) Penghargaan non finansial, meliputi :

a) Rekreasi

Diadakan oleh Bank BNI Syariah KCP Martapura 1 tahun sekali, adanya rekreasi tersebut di harapkan agar karyawan lebih *fresh* dalam bekerja dan lebih mempererat tali silaturahmi.

b) Promosi

Promosi yang di terapkan Bank BNI Syariah KCP Martapura meliputi kenaikan jabatan, yang di dasari dari bagaimana kinerja karyawan yang baik, seperti setelah bekerja selama 2 tahun akan di angkat menjadi karyawan tetap yang sebelumnya dari karyawan kotrak.

c) Cuti

Merupakan sebuah waktu izin kerja yang di Bank BNI Syariah KCP Martapura kepada karyawan yang memiliki kepentingan yang tidak bisa di tinggalkan seperti: cuti hamil selama 3 bulan, cuti nikah 1 minggu, cuti lainnya maksimal selama 12 x dalam 1 tahun.

d) Umroh

Bonus ibadah umroh gratis yang diberikan Bank BNI Syariah KCP Martapura karyawan yang memiliki kinerja terbaik. Pimpinan berharap agar terciptanya kebersamaan dan loyalitas kerja terutama peningkatan pelayanan kepada nasabah ke depannya.

Reward intrinsik yang berupa :

1) Penyelesaian kerja

Merupakan suatu kepuasan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya yang telah di berikan padanya.

2) Pencapaian kerja

Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura dapat mencapai target yang di berikan oleh manajer kepadanya. Seperti dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan, sehingga membuat karyawan tersebut lebih semangat dan percaya diri.

3) Otonomi

Diberikannya hak dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang di berikannya.

Pemberian *punishment*

Punishment merupakan salah satu metode dalam merangsang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi. Dengan kata lain, yang melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman (*Punishment*) yang adil dan manusiawi. *punishment* dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian *punishment* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki mekanisme yang jelas dalam pemberian *punishment*.

Pada dasarnya *punishment* sama-sama di butuhkan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. System tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Meskipun sekilas keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan lebih baik dalam bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian *punishment* dalam kinerja karyawan maka perusahaan berharap memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan penelitian di lapangan yang diperoleh dari informan bahwa *punishment* yang diterapkan pada Bank BNI Syariah KCP Martapura yaitu ada hukuman ringan yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis, pengurangan penilaian. Hukuman sedang berupa denda, pengurangan bonus dan gaji. Hukuman berat

berupa tidak diperpanjang kontrak kerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hukuman Ringan

Hukuman ringan yang diberikan kepada karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura yaitu apabila karyawan melakukan pelanggaran seperti datang tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa keterangan. Bermasalah dengan nasaba seperti tidak melakukan pelayanan yang baik terhadap nasabah. Seperti yang terjadi dilapangan seorang karyawan sering terlambat mengikuti *briefing* pagi, sehingga dia mendapatkan *punishment* yaitu berupa teguran lisan di depan karyawan lainnya. Sehingga membuat efek jera terhadap karyawan tadi dan ia tidak lagi melakukan pelanggaran yang sama².

(1) Hukuman sedang

Hukuman sedang yang di berikan kepada karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura yaitu apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa izin lebih dari 3 hari, keluar tanpa izin pada saat jam kantor selama berturut-turut. Seperti melakukan pelanggaran yang sama selama berturut-turut lebih dari 3 kali yaitu keluar kantor saat jam kerja. Hal tersebut membuat karyawan tadi mendapatkan teguran secara tertulis.³

(2) Hukuman Berat

² Informan ahmad rizki risani

³ Informan muhammad husaini

Hukuman berat yang diberikan kepada karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura yaitu apabila karyawan melakukan tindakan kriminal seperti penggelapan uang, membocorkan rahasia Bank dan Nasabah.

Kinerja

Dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan Bank BNI syariah KCP Martapura sehingga dapat memicu kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik. Secara umum penilaian kinerja dapat dimanfaatkan sebagai sarana penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan perusahaan.

Penilaian kinerja juga memiliki manfaat bagi karyawan, penilai dan organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan Bank BNI Syariah dapat pengetahuan yang lebih baik mengenai kekuatan dan kelemahan dari dirinya sendiri.
2. Karyawan Bank BNI Syariah KCP Martapura dapat membuat perencanaan pengembangan diri sendiri untuk meningkatkan kinerjanya dan meminimalisir kelemahan yang mereka miliki.
3. Membantu tim penilai agar dapat lebih memahami karyawannya.
4. Membantu tim penilai untuk dapat lebih mengembangkan kinerja bawahannya.

5. Mengidentifikasi peluang untuk merotasi atau merubah tugas karyawannya.
6. Dari sisi organisasi, dapat meningkatkan komunikasi yang terjalin .
7. Organisasi dapat memberikan motivasi pada karyawannya.
8. Menciptakan hubungan yang lebih harmonis di lingkungan organisasi.
9. Sebagai bahan koreksi untuk lebih meningkatkan lagi kinerja organisasi di masa mendatang.

***Reward dan Punishment* Dalam perspektif Islam**

Di dalam Islam kata *reward* dan *punishment* dapat disamakan dengan kata *targhîb* dan *tahrib*. Adapun arti kata *targhîb* adalah keinginan yang kuat. Istilah *targhîb* kerap diartikan dengan kalimat yang melahirkan keinginan kuat (bahkan sampai pada tingkat rindu), membawa seorang tergerak untuk menggerakkan amalan. sedangkan *tahrib* ini menurut Wahbah Zuhailî membawa seorang mukmin terdorong untuk tidak mau melakukan kesalahan bahkan cenderung meninggalkan perkara yang buruk.

Adapun *reward* dan *punishment* yang diberikan pihak Bank BNI Syariah KCP Martapura hanya bertujuan untuk memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawannya, tetapi haruslah berdasarkan pada nilai-nilai syariah guna mewujudkan ketaqwaan sekaligus membuktikan konsistensi keimanannya dalam rangka menjalankan misi syariat Islam. Pada halnya Bank BNI Syariah KCP Martapura memberikan upah sebagai salah satu *rewardnya*, tetntunya dengan hal tersebut dilakukan tidaklah hanya berorientasi pada komitmen materi semua, namun

sebagai nilai ibadah. misalnya bagi karyawan yang sudah mempunyai keluarga bekerja ini sebagai sarana mencari nafkah dan juga mencari pahala. Seperti dalam Al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 82, Ali Imran ayat 148.

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ ۖ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman serta beramal saleh, mereka itu penghuni surga; mereka kekal di dalamnya.” (Q.S. Al-Baqarah: 82).

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang beriman dan beramal shaleh akan menjadi penghuni surga, seperti yang dilakukan Bank BNI Syariah KCP Martapura dia memberikan bonus dan tunjangan lainnya terhadap karyawan beprestasi maka hal tersebut tersebut termasuk dari beramal saleh.

Adapun untuk *punishment* dalam pandangan hukum islam merupakan hal yang penting dalam mendidik seseorang, berkenaan dengan hukuman, adapun ayat yang berkenaan dengan *punishment* adalah :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ
فَإِن لَّمْ تَفْعَلُوا بَحْرَبٍ مِّن رَّسُولِهِ ۗ وَإِن تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman. Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari

pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya. (Q.S. Al-Baqarah: 278-279).

Ayat tersebut memerintahkan untuk meninggalkan sesuatu yang dilarang dan jika tidak meninggalkan sesuatu yang di larang tersebut maka Allah dan Rasul-Nya akan memerangi. Sama halnya yang di terapkan Bank BNI Syariah KCP Martapura yang dimana jika karyawannya melakukan pelanggaran maka pihak Bank BNI Syariah KCP berhak memberikan *punishment* atau hukuman.

Reward dan *punishment* yang diberikan Bank BNI Syariah KCP Martapura terhadap karyawannya sangat besar kaitannya dengan konsep moral yang dimana tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi juga menembus batas kehidupan dunia yakni juga akhirat berupa pahala. Jika moral diabaikan maka akhirat tidak akan tercapai, maka dari itu moral diperlukan juga untuk dunia agar akhirat dapat tercapai.