

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, sistem penilaian kinerja dan pelaksanaan program-program pengembangan karier karyawan divisi operasional pada Bank Muamalat KCP Kepanjen.

Peneliti juga menemukan kendala dalam proses pencapaian kinerja karyawan, sistem penilaian kinerja karyawan dan pelaksanaan program-program pengembangan karier karyawan divisi operasional pada Bank Muamalat KCP Kepanjen.

1. Kinerja karyawan divisi operasional pada Bank Muamalat KCP Kepanjen sudah sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu tercapainya kualitas kerja dan kuantitas kerja dan pemanfaatan waktu.
2. Sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh Bank Muamalat KCP Kepanjen menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI). *Key performance indicator* ini merupakan sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya, dan karyawan akan mengetahui hasil kinerjanya selama bekerja. Bank Muamalat meningkatkan kinerja karyawan divisi operasional melalui program pendidikan pelatihan, promosi jabatan, mutasi dan masa kerja.
3. Bank Muamalat KCP Kepanjen menghadapi kendala dalam kinerja karyawan, sistem penilaian kinerja karyawan dan pelaksanaan

program-program pengembangan karier karyawan divisi operasional. Kendala dalam kinerja karyawan divisi operasional yaitu tidak adanya mesin deteksi uang palsu (otomatis), *miss komunikasi* dan *miss selling*. Kendala dalam pelaksanaan sistem penilaian kinerja (KPI Muamalat) *human error* dan *sistem error*. Latar belakang pendidikan, sistem kerja kontrak dan tidak adanya posisi jabatan kosong (pindah atau *resign*) menjadi kendala dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi operasional.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memiliki saran-saran yang diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak terutama Bank Muamalat KCP Kepanjen

1. Melengkapi sarana prasarana alat deteksi uang palsu (mesin deteksi otomatis), meningkatkan intensitas pemberian program pelatihan, membangun hubungan yang baik antara atasan kepada karyawan bawahanya, karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya agar mendukung penilaian kinerja karyawan divisi operasional (*Teller* dan *Customer Service*) dan menambah fasilitas pelayanan *Remittance* (penukaran mata uang asing/pembongkaran mata uang asing).
2. Meningkatkan sistem penilaian kinerja *Key Performance Indicator* (KPI Muamalat), tetap konsisten menjalankan sistem KPI per bulan, memberikan penilaian kinerja secara objektif dan motivasi

karyawan dalam bekerja agar karyawan divisi operasional lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

3. Tetap memberikan program-program pengembangan karier (pendidikan, pelatihan, promosi jabatan, mutasi dan masa kerja), meningkatkan sistem program pengembangan karier (pendidikan, mutasi dan promosi jabatan) karyawan divisi operasional terutama kepada karyawan yang memiliki sistem kerja kontrak agar karyawan divisi operasional (sistem kerja kontrak) tidak terkendala dalam bekerja maupun dalam upaya peningkatan kinerjanya.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian khusus terkait program pengembangan karier karyawan yang memiliki sistem kerja kontrak. Mengingat kendala dalam penerimaan dan pelaksanaan program pengembangan karier (pendidikan, mutasi, promosi jabatan) sangat dirasakan oleh karyawan yang sistem kontrak kerjanya kontrak. Namun akan menjadi tantangan tentunya bagi peneliti dan para pegawai karena dalam proses penerimaan dan pelaksanaan program pengembangan karier (pendidikan, mutasi, promosi jabatan) karena dalam pelaksanaannya sangat ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya faktor kebijaksanaan perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, K., Idris, M., & Laming, R. F. (2020). Analisis Efektivitas Perputaran Piutang dalam Meningkatkan Laba pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Makassar. *EconomiCS Bosowa Journal*, 6(005), 13–24.
- Asdp, P. P. T., & Bastiong, P. (2017). 1141-3422-1-Pb (1). 3, 89–114.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Efektivitas, T., Kepala, K., Kemuja, S., Ap, S., Ikhsan, D. H. M., Gusmita, E., Pd, S., & Si, M. (2021). 1 2 ., 3. 3(4), 14–21.
- Fadli, M., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Riau, U. I. (2021). *Skripsi Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt . Capella*.
- gunadi indra, kusumayadi firmansyah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship ...*, 15(2), 195–203. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3617>
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Insyra, T. R. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Job Performance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 510–522.
- Maleke, T. S., Pangkey, M., & Tampongangoy, D. (2022). Efektivitas Program Kampung Keluarga Berencana (KB) di Desa Temboan Kecamatan Maesaan Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administrasi Publik JAP*, VIII(2), 105–114.
- Mangkunegara. (2017). Pengertian Kinerja Menurut para ahli. *Edison*, 5(3), 248–253.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- Minum, A. I. R., Tirta, P., Sari, T., & Madiun, K. (2017). *Analisis efektivitas. September*, 646–666.
- Putro, G. S., & Sahban, A. (2019). 4464-15278-1-Pb. 8, 163–173.
- RAMA, H. A., & ENDARTI, E. W. (2023). Efektivitas Pelaksanaan Program Pembangunan Infrastruktur Selama Masa Pandemi Covid 19. *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 2(3), 13–24. <https://doi.org/10.38156/jisp.v2i3.151>
- Rasul Baharsyah, A., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Shaputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat

- Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.
<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>
- Susilawati, E. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasrat Tata Jaya. *Universitas Islam Riau*, 2007.
- TARIGAN, S. F. B. (2020). Analisis Hubungan Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karier Karyawan Pada Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Kabanjahe. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1113/>
- Wakil, A. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Motivasi Dan Pengembangan Karier . *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 37–44. <https://doi.org/10.35316/idadrah.2022.v3i1.37-44>
- Wijayanti, R. N. (2021). (2019). Hubungan Antara Work Family Conflict Stres Kerja Pada Guru Wanita Di Sekolah Al-Fath Cirendeu. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 9–25.
- Yuliyanti, D. S. A. S. , J. S. A. R. (2018). Pengaruh Career Development (Pengembangan Karier) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa. In *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2387-Full_Text.pdf

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT