

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Kediri Hasanudin

Kinerja karyawan marketing di BSI KC Kediri Hasanudin diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas (capaian target), ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dari beberapa indikator tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan bagian marketing sangatlah baik.

Hal tersebut ditunjukkan dari pelayanan dan penanganan nasabah yang sudah sesuai, capaian yang melampaui target, ketepatan waktu pengumpulan laporan, jumlah nasabah yang didapatkan sesuai dengan rencana awal, dan kemandirian karyawan tanpa perlu adanya pengawasan atau bimbingan yang bersifat intens dari atasan.

#### 2. Strategi *Training* yang digunakan Bank Syariah Indonesia KC Kediri Hasanudin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pelatihan yang dilakukan di BSI KC Kediri Hasanudin berupa pelatihan *on the job training* (OJT), yang dalam pelaksanaannya dilakukan melalui zoom meeting. Pelatihan dilakukan melalui zoom meeting karena pemateri/instruktur pelatihan tersebut berasal dari kantor BSI pusat, sehingga dilakukan secara online untuk efisiensi waktu. Pelatihan tersebut dilakukan secara berkala setiap 3-4 bulan sekali dan bergantian antar divisi (*rolling*), sehingga materi yang diterima setiap divisi tentu saja berbeda

dan sesuai dengan bidangnya. Materi pelatihan yang diberikan oleh kantor pusat masih bersifat umum, sehingga dibutuhkan pendalaman lebih lanjut melalui *refreshment* untuk membantu karyawan dalam memahami materi tersebut. Melalui *refreshment* kinerja karyawan di bagian marketing akan menjadi lebih maksimal, hal ini dapat terlihat dari capaian target karyawan marketing yang dapat melampaui target dari BSI KC Kediri Hasanudin.

## **B. Saran**

1. Bagi Bank Syariah Indonesia KC Kediri Hasanudin, peneliti mengharapkan untuk Bank Syariah Indonesia KC Kediri Hasanudin terus mempertahankan dan menjaga konsistensinya pada pelaksanaan *refreshment* untuk dapat meningkatkan kinerja pada karyawan serta menambahkan pelatihan-pelatihan internal lainnya yang dapat memberikan dampak positif bagi Bank Syariah Indonesia KC Kediri Hasanudin.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan untuk lebih mengembangkan lagi dalam menyempurnakan karena penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan kekurangan. Tidak hanya pada *training/* pelatihan saja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Indonesia KC Kediri Hasanudin, melainkan bisa dari faktor motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja di sekitar, dan faktor lain.