

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan penulis maka dapat disimpulkan yaitu, sebagai berikut:

1. Pelatihan karyawan baru di BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri adalah pelatihan yang menggunakan metode *on the job training* yang dilakukan secara terstruktur selama satu minggu dengan menyesuaikan pelatihan berdasarkan bidang kerja masing-masing divisi, selain itu melalui pelatihan ini karyawan juga diberikan bekal bagaimana cara memberikan pelayanan dan penanganan terhadap anggota agar mempermudah pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab sehingga lebih cepat beradaptasi di lingkungan kerja. Pelatihan ini dinilai berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Grogol Kediri karena karyawan memperoleh pemahaman lebih baik mengenai sistem kerja, prosedur operasional, serta nilai-nilai organisasi.
2. Peran pelatihan karyawan baru di BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri menunjukkan bahwa kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Grogol Kediri secara umum tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator didalamnya. Pertama *quality* (kualitas) pelayanan yang diberikan karyawan kepada anggota sudah cukup baik, dengan memberikan pelayanan dengan sopan, cepat, teliti, dan profesional, kedua *quantity* (kuantitas) diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu yang mana karyawan BMT UGT Nusantara Grogol Kediri telah mampu mencapai target yang telah diberikan oleh kantor pusat, ketiga *timeliness* (ketepatan waktu) merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui sejauh mana tugas dapat diselesaikan sesuai tenggat yang telah ditentukan, karyawan BMT UGT Nusantara Grogol Kediri

memiliki tingkat kedisiplinan terhadap waktu kerja serta penyelesaian tugasnya, keempat efektivitas karyawan BMT UGT Nusantara Grogol Kediri menunjukkan efektivitas kerja yang baik karena mampu menyesuaikan tugas dan wewenang sesuai posisi masing-masing, dan yang terakhir adalah kemandirian yang mana kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan mengambil keputusan secara mandiri tanpa ketergantungan yang berlebihan pada teman kerja atau atasan. Secara keseluruhan, kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan di BMT UGT Nusantara berhasil meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian dan informasi yang telah didapatkan antara lain:

1. Diharapkan BMT UGT Nusantara Grogol Kediri untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan karyawan baru serta dilakukan secara lebih rutin dan berkelanjutan, selain pelatihan dasar BMT UGT Nusantara Grogol Kediri juga dapat menambahkan program *refreshment training* atau pembinaan secara berkala agar karyawan terus meningkatkan kompetensi dan adaptasi terhadap perkembangan lembaga. Selain itu, evaluasi juga perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan berperan terhadap kinerja karyawan.
2. Diharapkan bagi karyawan BMT UGT Nusantara Grogol Kediri dapat mengikuti setiap pelatihan dengan sungguh-sungguh dan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari, selain itu karyawan juga bisa berinovasi dan terus belajar agar kinerja dan profesionalitas terus meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini, sehingga dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan temuan menarik seperti program pelatihan untuk karyawan baru, motivasi kerja, disiplin, atau lingkungan kerja. Penelitian di lembaga keuangan syariah lain, baik BMT maupun bank syariah juga penting

dilakukan agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai peran pelatihan terhadap kinerja karyawan di sektor keuangan syariah.