

STRATEGIES FOR INCREASING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK UNIT BULUMARIO PASANGKAYU CITY

Muhammad Arfah

Email: arfahpolinasofficial@gmail.com

Politeknik Informatika Nasional Makassar

Abstark

The background of this purchasing problem is taken from the presence od employees who are not in accordance with existing abilities or skills so that they do not work and are delayed in a job. The type of research used is descriptive qualitative in which the authors describe the results describe the results of observations and direct interviews with the head of the bullumary unit and employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Bulumario Unit Pasangkayu City. Wring the final project is the result of writing done in june to july 2020. Research as outlined in this thesis aims to determine the strategy for developing employee performance in PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Bulumario Unit Pasangkayu City. The results showed that the strategy for developing employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Bulumario Unit In Pasangkayu City consists of 1. Improving discipline 2.Conducting training 3.Career path 4.Providing benefits to amployee 5.Maintaining good relations between employees.

Keywords: *Strategy, Performance and Employees*

Abstrak

Latar belakang masalah penelitian ini di ambil dari masih adanya karyawan yang di tempatkan tidak sesuai dengan kemampuan atau skill yang di miliki sehingga memperlambat pekerjaan dan tertundanya suatu pekerjaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu penulis menggambarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan kepala unit dan karyawan padaPT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Bulumario Kota Pasangkayu.penulisan Tugas Akhir merupakan hasil penulisan yang dilakukan pada bulan Juni sampai Juli 2020. Penelitian yang dituangkan dalam Tugas Akhir ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Bulumario Kota Padangkayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Bulumario Kota Padangkayu terdiri dari 1.Meningkatkan Kedisiplin karyawan 2.Melakukan pelatihan 3.Jenjang karir 4.Memberikan tunjangan kepada karyawan 5.Menjaga hubungan baik antar karyawan.

Kata kunci : Strategi, Kinerja dan Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Kehidupan ekonomi saat ini tidak terlepas dari peran penting sector jasa keuangan pada umumnya dan perbankan khususnya. Perkembangan dunia perbankan yang diiringi pula dengan tumbuhnya minat masyarakat untuk mengetahui segala bentuk aktivitas perbankan yang semakin hari semakin menggembirakan. Salah satu perkembangan perbankan adalah beragamnya jumlah produk yang di tawarkan dengan teknologi yang moderen, sehingga masyarakat memiliki banyak pilihan untuk bertransaksi keuangan dan investasi dengan cepat dan tepat.

Jasa bank lainnya merupakan kegiatan penunjang untuk mendukung kelancaran kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana. Sekalipun sebagai penunjang, kegiatan ini sangat banyak memberikan keuntungan bagi bank dan nasabah, bahkan kegiatan ini memberikan kontribusi keuntungan yang tidak sedikit bagi keuntungan bank, apalagi keuntungan dari spread based semakin mengecil, bahkan cenderung negative spread (bunga simpanan lebih besar dari bunga kredit). Dalam dunia modern sekarang ini, peranan Bank sangat penting dalam memajukan perekonomian Negara. Di Negara maju bank menjadi lembaga yang sangat strategi dan memiliki peran penting dalam perkembangan perekonomian Negara. Sedangkan di negara berkembang, kebutuhan masyarakat terhadap Bank tidak hanya terhadap pada penyimpanan dana dan penyeluruhan dana saja, akan tetapi terhadap pelayanan jasa yang di tawarkan oleh Bank. Dua fungsi Bank

yaitu; menyimpan dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat.

Pengertian Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di purwokerto, jawa tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmaja dengan nama *De Poerkertosche Hulp en Spaarbank der inlandsche hoofden* atau “Bank Bantuan simpanan dan simpanan milik kaum priyayi purwakerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Tentu banyak fasilitas yang disediakan dari pihak Bank Rakyat Indonesia (BRI) untuk masyarakat yaitu simpan pinjam. Bank Rakyat Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa maka dari itu peningkatan kinerja karyawan harus di tingkatkan untuk menunjang kesuksesan dalam suatu organisasi perusahaan, peningkatan sumber daya manusianya pun harus di perhatikan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud unruk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Husein Umar, 1998:3). Hal ini di karenakan pada dasarnya sumberdaya manusia yang bergerak mengelola perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik akan berdampak langsung pada

kinerja karyawan pada perusahaan. Di setiap perusahaan menggunakan strategi yang berbeda-beda.

Strategi bertujuan untuk mengarahkan semua pihak dalam hal sumberdaya perusahaan untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan perusahaan. Peran strategi sumber daya manusia berbicara tentang bagaimana mendapatkan, memanfaatkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang strategis bagi perusahaan. Strategi dapat menjadi keunggulan bagi suatu perusahaan dalam mempertahankan segmen pelanggannya dan untuk merebut segmen pasar yang baru. Strategi ini dapat dilaksanakan apabila dapat memanfaatkan batasan-batasan yang ada dalam pengembangan sumber daya manusia. Salah satu penelolan paling penting dalam dunia perbankan di samping pemasaran adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya (SDM). Agar sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik maka mereka harus focus pada masalah-masalah yang ada, strategi yang sangat berpengaruh yaitu memberikan pendidikan, pelatihan dan dorongan motivasi.

Perusahaan menyadari berhasil dan tidaknya suatu perusahaan tergantung pada factor kerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga kerja, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi dan perusahaan. Terlebih pada saat sekarang karyawan dituntut harus bisa menyesuaikan kemampuan yang dimiliki.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan pada waktu yang akan datang. Sehingga dengan adanya pengembangan karyawan akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia baik pengetahuan maupun sikap dan sifat-sifat pribadi.

Demikian pula pada perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia Unit Bulumario Pimpinan perusahaan menyadari masih kurang baiknya kinerja para karyawan yang harus dikembangkan. Apalagi melihat persaingan dengan perusahaan BRI lain saat ini. Pengembangan karyawan dengan cara melakukan pendidikan dan training pada awal berupa pengarahan, teori dan praktek guna membentuk sikap pekerja yang baik. Untuk menghadapi persaingan yang semakin luas untuk mempertahankan menseset, target, dan mutu perusahaan maka hal ini menjadikan lembaga di tuntut untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang memuaskan.

Kendala-kendala yang terdapat pada perusahaan ini adalah masih adanya karyawan yang di tempatkan tidak sesuai dengan kemampuan atau skill yang di miliki sehingga memperlambat pekerjaan dan tertundanya suatu pekerjaan. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak mampu untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang di berikan. Berdasarkan latar belakang di atas diatas penulis tertarik untuk melalukan penelitian dengan judul "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Bulumario kota pasangkayu".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Strategi

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi juga sangat penting bagi kelangsungan perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang terjadi di dalamnya, entah itu permasalahan dari luar perusahaan maupun di dalam perusahaan.

Secara umum strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu agar tujuan tersebut dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai pada melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan. Sementara itu strategi peningkatan kinerja karyawan adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Jadi, strategi pengembangan kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperbaiki dan memajukan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kata strategi berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani merupakan

gabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Menurut *Johnson and scholes*: strategi adalah arah dan ruang lingkup sebuah organisasi dalam jangka panjang yang mencapai keuntungan bagi organisasi melalui konfigurasi sumber daya dalam lingkungan yang menantang, untuk memenuhi kebutuhan pasar dan memenuhi harapan pemangku kepentingan.

Menurut *Glueck and jauch* (1989) : strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Menurut Stephanie K. Marrus, seperti yang dikutip Sukristono dalam buku *Strategic Management in Action oleh Husein Umar* (2008:31) Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Selain definisi strategi yang sifatnya umum, dua orang pakar strategi,

Menurut Hamel dan Prahalad (2008:31) juga mendefinisikan strategi yang terjemahannya seperti berikut ini:

"Strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang

tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu di mulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan di mulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi ini (core competencies).Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.” Pengembangan sumberdaya manusia adalah kerangka kerja untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan pribadi, dan organisasi, Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional.

Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan turnover karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan kemampuan tersebut dapat memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan. Metode yang harus di lakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan

pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam menjalankan posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan di luar pekerjaan karyawan yang di manfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan perbaikan untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan setiap individunya dan pada akhirnya berdampak baik juga untuk perusahaan. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan kinerja masing-masing, setiap karyawan hendaknya mendorong karyawan lain untuk mengembangkan kinerja. Karena SDM adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap mutu dan pelayanan yang diberikan kepada para konsumen. Itulah sebabnya Bank BRI harus terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang dimiliki setiap SDM, kemampuan tersebut harus terus dikembangkan hingga meningkatkan strategi pengembangan kinerja karyawan itu sendiri.

a. Manfaat dari perencanaan strategi (Bryson, 2003:12)

- 1) Berfikir secara strategi dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif.
- 2) Memperjelas arah masa depan perusahaan.
- 3) Membuat keputusan sekarang dengan mengingat kosekuensi masa depan.
- 4) Memecahkan masalah utama organisasi.
- 5) Memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Membangun kerja kelom[pok dan keahlian karyawan.

b. Tahap-tahap perencanaan Strategi (Michel Alison dan Jude Kaye 2005:13)

- 1) Bersiap-siap, kesiapan untuk membuat rencana kerja dan kesepakatan keputusan bersama.
- 2) Menegaskan visi dan misi, pembuatan visi dan misi yang akan di terapkan dalam kehidupan lingkungan kerja.
- 3) Menilai lingkungan, memperbaharui informasi yang di butuhkan perusahaan dalam perencanaan strategi pengembangan kinerja karyawan, mengumpulkan informasi tentang keefektifan program dan mengidentifikasi pertanyaan atau persoalan strategi tambahan.
- 4) Mengawasi dan mengevaluasi, mengawasi dan meperbaiki perencanaan strategi.
- 5) Menerapkan rencana strategi dan menciptakan rencana kegiatan tahunan.

2.2 Tujuan Peningkatan Sumberdaya Manusia

Peningkatan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan

meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas - luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembimbingan (silalahi, 2000:249).

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

2.3 Tujuan Umum Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut *John Witmore* dalam *Coaching for Perfomance* (1997: 104) "kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan"

Menurut *Robert L. Mathis* dan *John H. Jackson* Terjamahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78), "menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan".

Menurut *Mathis* dan *Jackson* (2006:65) menyatakan bahwa kinerja

pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67): “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai suatu target yang ingin dicapai suatu perusahaan.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- 1) Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- 1) Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang

dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- 3) Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

e. Penilaian Kinerja pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai tersebut tinggi atau rendah diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen, jika sistem penilaian tidak baik maka penerapan kinerja pegawai juga tidak akan efektif. ini di kemukakan oleh Wilkerson yang di terjemahkan oleh A Usmara (2007: 219), bahwa kebanyakan penilaian kinerja pegawai selama ini tidak bisa diterima karena memiliki kelemahan, yakni :

- 1) Pekerjaan staf, manajer diikat banyak sistem, proses dan orang. Tetapi fokus

penilaian kinerja pegawai hanya pada individu, hal ini menghasilkan penilaian yang bersifat individual bukan sebagai suatu sistem dalam suatu organisasi.

- 2) Penilaian kinerja pegawai menganggap sistem dalam organisasi tersebut konsisten, dan dapat diprediksi. Padahal dalam kenyataan sistem dan proses merupakan subyek yang dapat berubah karena secara sadar manajemen harus melakukan perubahan sesuai dengan kemampuannya serta tuntutan bisnis.
- 3) Penilaian kinerja pegawai menuntut persyaratan proses penilaian yang objektif, konsisten dapat dipercaya dan adil, tetapi disisi lain penilaian kinerja pegawai akan dapat dilihat pegawai sebagai hal yang mendadak dan didasarkan favoritisme. Penilaian kinerja pegawai diharapkan mampu mengukur kinerja pegawai dan dapat bermanfaat bagi pengembangan pegawai pada kondisi tertentu sehingga pegawai dapat dengan cepat meningkatkan kinerja pegawainya.

f. Langkah-langkah peningkatan kinerja pegawai

Dalam peningkatan kinerja pegawai, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan menurut anwar p.mangkunegara (2012:22) :

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja pegawai dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu :
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi melalui pegawai

- c. Memperhatikan masalah yang ada
- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan .untuk memperbaiki langkah tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan.
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi apa belum
- 7) Mulai dari awal apabila perlu .

2.4 Tujuan Umum Karyawan

a. Pengertian karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

b. Jenis-Jenis karyawan

Karyawan pada suatu tempat kerja umumnya di bagi menjadi 2 (dua) macam, yang diantaranya:

a. Karyawan Tetap

Karyawan yang berstatus tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak dengan perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja dengan jangka waktu yang tidak di tetapkan, dapat dikatakan juga permanen. Umumnya karyawan yang berstatus seperti ini mempunyai hak yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang statusnya tidak tetap. Karyawan tetap dapat dikatakan juga karyawan yang aman, maksudnya dia sudah mendapatkan kepastian tentang pekerjaannya jadi tidak memikirkan kapan kontrak kerjanya akan habis, di perpanjang atau tidak, sehingga karyawan tetap hanya tinggal fokus saja kepada pekerjaannya.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak yang waktunya sudah ditentukan, biasanya karyawan jenis ini di pekerjakan perusahaan atau lembaga hanya ketika dibutuhkan saja. Karyawan tidak tetap umumnya dapat di berhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja saat jasanya tidak dibutuhkan lagi. Karyawan tidak tetap memiliki hak yang cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap. Ciri karyawan yang berstatus tidak tetap misalnya di pekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, hubungan perusahaan dan karyawan kontrak tertulis dalam suatu perjanjian kontrak dengan jangka waktu tertentu, dan

status karyawan hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu saja.

2.5 Tujuan Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

b. Tujuan pelatihan

- 1) Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
- 2) Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
- 3) Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
- 4) Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- 5) Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para

karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.

- 6) Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

c. Manfaat pelatihan

- 1) Meningkatkan rasa puas karyawan.
- 2) Pengurangan pemborosan.
- 3) Mengurangi ketidakhadiran dan turn over karyawan.
- 4) Memperbaiki metode dan sistem kerja.
- 5) Menaikkan tingkat penghasilan.
- 6) Mengurangi biaya-biaya lembur.
- 7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- 8) Mengurangi keluhan-keluhan karyawan.
- 9) Mengurangi kecelakaan kerja.
- 10) Memperbaiki komunikasi.
- 11) Meningkatkan pengetahuan karyawan
- 12) Memperbaiki moral karyawan.
- 13) Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

d. Metode pelatihan

- 1) *On The Job*
 - a) Coaching, dimana atasan memberikan bimbingan dan mengarahkan.
 - b) Planned progression atau pemindahan karyawan dalam saluran-saluran yang di tentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi yang berbeda.
 - c) Rotasi jabatan

- d) Penugasan sementara : dimana karyawan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang telah di tentukan.
 - e) Aturan penilaian perestasi.
- 2) *Off The Job*
- a) Program-program pengembangan eksekutif
 - b) Latihan laboratorium: dimana seseorang belajar menjadi sensitive atau peka terhadap orang lain.
 - c) Pengembangan organisasi

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

- 1) Materi yang Dibutuhkan Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.
- 2) Metode yang Digunakan Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
- 3) Kemampuan Instruktur Pelatihan Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- 4) Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
- 5) Peserta Pelatihan Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.
- 6) Evaluasi Pelatihan Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan

tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

2.6 Tinjauan umum motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu "motivation", yang artinya "daya batin" atau "dorongan". Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias.

Menurut Sondang (1979), memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat ekstrinsik karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri.

b. Tujuan motivasi

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

c. Metode motivasi

- 1) Motivasi Langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya: pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan tanda jasa.
- 2) Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode analisis data

Untuk mengetahui strategi pengembangan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia maka penelitian ini menggunakan metode analisis yaitu metode kualitatif, terdapat 3 (tiga) teknik analisis data kualitatif sebagai berikut :

- a. Redaksi data adalah bentuk analisis data yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa

dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman serta penempatan kerja yang tepat.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya. Namun, secara umum ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1) Motivasi Intrinsik

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

2) Motivasi Ekstrinsik

Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya.

sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.

- b. Penyajian data adalah kegiatan ketika suatu informasi disusun, sehingga memberikan kemungkinan adanya penerikan kesimpulan.
- c. Penarikan kesimpulan yakni tahap dimana penulis menarik kesimpulan dari hasil analisis data yang sudah dilakukan. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan sejak awal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berikut ini hasil wawancara dengan bapak wahid selaku kepala Unit Bank BRI Unit Bulumario tentang Strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Bulumario yang bapak lakukan:

a. Meningkatkan Kedisiplin karyawan

“Meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan cara menerapkan kegiatan pengiriman bukti hadir dengan cara foto di tempat, jadi karyawan bukan hanya melakukan absen elektrik saja tetapi dengan melakukan bukti foto yang akurat”.

b. Melakukan pelatihan

“Melakukan pelatihan merupakan kegiatan yang direncanakan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses pembelajaran yang terencana agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Untuk karyawan pada level pimpinan ditingkat cabang, cabang pembantu, unit. Dalam penelitian ini kami focus pada pengembangan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero, Tbk. Pada unit Bulu Mario, kabupaten Pasangkayu, manajemen perusahaan melaksanakan pelatihan :

1) Kepala Unit

- a) Pelatihan kepemimpinan
- b) Pelatihan pengambilan keputusan
- c) Pelatihan perencanaan
- d) Pelatihan pengembangan

2) Mentri

- a) Pelatihan menilai karakter nasabah
- b) Pelatihan sasaran kredit bisa di berikan

3) Teller

- a) Pelatihan pelayanan prima
- b) Pelatihan penampilan : standar penampilan, sikap tubuh dan bahasa.
- c) Pelatihan produk kerja
- d) Pelatihan penguasaan produk Bank : tabungan, giro, deposito, pinjaman, transfer, jasa bank lain.
- e) Pelatihan fleksibel kerja : fleksibel jam kerja, fleksibel pada nasabah, peluang sebagai sales force.
- f) Pelatihan hubungan dengan nasabah: prinsip dan problem pelayanan nasabah, menangani keluhan nasabah, cara menyelesaikan kesulitan nasabah.
- g) Pelatihan komunikasi yang baik : formula dan prinsip komunikasi, teknik komunikasi.

4) Coustemer Service

- a) Pelatihan teknik komunikasi untuk membangun keterampilan komunikasi yang efektif.
- b) Pelatihan dalam memahami dan menanggapi kebutuhan nasabah
- c) Pelatihan meningkatkan dasar-dasar dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada nasabah.
- d) Pelatihan pengembangan diri.
- e) Membangun pentingnya sikap positif.

5) Satpam

- a) Pelatihan interpersonal skill
- b) Etika profesi
- c) Tugas pokok dan peranan satpam
- d) Kemampuan kepolisian : bela diri, pengenalan, bahan peledak, barang berharga, dan latihan menembak
- e) Pelatihan pelayanan yang baik terhadap nasabah : menyapa,

membantu jika ada kesusahan dalam melakukan transaksi pada ATM.

6) Cleaning Servis (Ob)

- a) Pelatihan kebersihan lingkungan kerja
- b) Pelatihan penataan ruangan
- c) Pelatihan pelayanan kepada karyawan

c. Jenjang karir

“Jenjang karir yang cukup jelas dapat membuat karyawan tahu bagaimana perusahaan menghargai kinerja mereka, dengan adanya promosi atau kenaikan jabatan dengan itu karyawan dapat lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

d. Memberikan tunjangan kepada karyawan

“Memberikan tunjangan kepada karyawan apabila karyawan dapat menjalankan target yang telah di berikan oleh pimpinan yakni 5510 :

- Untuk pinjaman artinya, setiap minggu para menteri harus realisasi pinjaman
- 5 Debitur Mantri Kupedes
- 5 Debitur Mantri BRIGUNA
- 10 Debitur Mantri KUR. Ini harus di capai dalam seminggu, apabila tidak mencapai target Menteri akan mendapat sanksi khusus
- Untuk simpanan, adanya program SHL (Simpanan Hadiah Langsung) yang di targetkan bagi pekerja setiap minggu, setiap pekerja harus Closing 1 Nasabah simpanan untuk di SHL, Berlaku dari 10.000.000 juta keatas.

e. Menjaga hubungan baik antar karyawan

“Menjaga hubungan baik antar karyawan sangat berdampak penting bagi pengembangan kinerja setiap karyawan apabila salah satu karyawan memiliki masalah dengan karyawan

lain akan berdampak langsung pada kinerjanya, maka dari itu kami selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya”

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyatakan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Bulumario adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan Kedisiplin karyawan

Langkah awal untuk meningkatkan performa karyawan adalah dengan cara menjaga kedisiplinan mereka. Sebaik apapun kemampuan seorang karyawan tanpa diikuti dengan kedisiplinan yang tinggi, justru akan merugikan perusahaan. Apabila karyawan menjaga sikap dan kedisiplinannya baik dalam hal ketepatan waktu, rasa tanggung jawab akan tugas yang diberikan akan berjalan sesuai dengan strategi perusahaan.

Ada 2 hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan untuk karyawan

a. Menciptakan ruang yang nyaman dan kondusif. Ruang yang nyaman dan kondusif sangat berdampak besar terhadap kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, maka dari setiap perusahaan harus lebih memperhatikan kenyamanan ruang kerja demi meningkatkan kedisiplinan karyawan

b. Reward dan punishment. Seringkali karyawan tergoda untuk mencapai target tertentu demi mendapatkan bonus atau hadiah dan cenderung menghindari punishment walaupun berupa hukuman ringan. Yang terpenting dari kedua hal ini

bagaimana caranya agar karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan tergesah-gesah dan hanya berorientasi pada target dan bonus saja, tetapi karyawan harus melakukan pekerjaannya demi kemajuan perusahaan.

b. Melakukan pelatihan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan yang memang dibutuhkan karyawan demi peningkatan mutu kerja karyawan.

- 1) Jenis pelatihan untuk karyawan yaitu:
- 2) Orientasi, orientasi adalah suatu pelatihan dasar yang dilakukan oleh setiap perusahaan untuk setiap karyawan baru mereka, pelatihan dasar ini mengharuskan perusahaan untuk memperkenalkan budaya dan lingkungan perusahaan, hingga menjelaskan semua pekerjaan yang harus di lakukan.
- 3) Pelatihan perkembangan soft skill, soft skill merupakan kemampuan yang memungkinkan karyawan dapat berintraksi dengan efektif dan harmonis dengan karyawan lain di perusahaan, baik dengan atasan, rekan kerja maupun nasabah.
- 4) Pelatihan pengajaran produk dan jasa, pelatihan mengenai produk dan jasa akan dilakukan secara terpisah antara karyawan baru dan karyawan lama karena memerlukan penyegaran informasi terbaru kembali.
- 5) Perkembangan kemampuan teknis, pelatihan untuk perkembangan teknis karyawan adalah salah satu komponen yang terpenting dalam perusahaan karena merupakan jalan utama

karyawan memahami cara mengerjakan tugas secara benar. Pelatihan ini dilakukan untuk karyawan baru dan lama agar selalu mengetahui perkembangan terbaru.

- 6) Pelatihan mengenai teknologi yang berhubungan dengan perusahaan, perkembangan teknologi semakin pesat. Perusahaan tidak dapat memungkiri perkembangan teknologi oleh karena itu ketika kita menyadari bahwa pengaruh teknologi itu sangat penting, maka perusahaan harus memberikan pelatihan kepada SDM agar tidak gagap teknologi atau gaptex. Dengan begitu, SDM akan bias melakukan pekerjaan secara produktif dan inovatif sesuai dengan zaman.
- 7) Tujuan pelatihan
 - a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
 - b) Meningkatkan produktivitas kerja
 - c) Meningkatkan kualitas kerja
 - d) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumberdaya manusia
 - e) Meningkatkan moral dan semangat kerja
 - f) Meningkatkan prestasi kerja karyawan secara maksimal
 - g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
 - h) Meningkatkan keusangan (obsolescence)
 - i) Meningkatkan perkembangan pegawai

c. Jenjang karir

Jenjang karir sangat berpengaruh positif bagi kelangsungan peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi, jenjang karir yang jelas dapat membuat karyawan dapat lebih

meningkatkan kinerja. Hal di karenakan system jenjang karir yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk terus berkinerja dengan baik.

- 1) Menyelaraskan strategi dan kebutuhan penempatan diri karyawan di perusahaan, perencanaan karir dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik.
- 2) Mengembangkan kemajuan karyawan dari sisi personal dan professional, perencanaan karir dapat memotivasi dan mendorong potensi dan koptensi yang di miliki karyawan. Secara tidak langsung kenaikan jabatan ini juga dapat berdampak langsung pada kebaikan finansial karyawan.
- 3) Menurunkan turnover, jejenjang karir di lakukan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik dan mengurangi turnover SDM. Sehingga akan mengurangi biaya rekrutmen, dan seleksi.
- 4) Menjadi daya tarik bagi calon karyawan yang potensial, jenjang karir yang jelas dapat membuat daya tarik terhadap para kartawan yang bertalenta.

d. Pemberian tunjangan kepada karyawan

Pemberian tunjangan sangat memberikan pengaruh motivasi pada karyawan untuk peningkatan kinerjanya demi peningkatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang telah termotivasi dengan diberikannya tunjangan akan memiliki kinerja yang lebih maksimal pula.

Selain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, pemberian

tunjangan juga bertujuan untuk meningkatkan keejahteraan keryawan terutama dalam kehidupan di luar pekerjaan. Dengan adanya itu maka akan menciptakan rasa aman, dedikasi yang tinggi, kedisiplinan dan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga karyawan dapat focus terhadap pekerjaannya dalam pencapaian target.

e. Menjaga hubungan baik

Ada 2 cara agar hubunga antara karyawan selalu baik:

- 1) Saling menghargai dan menghormati
Sikap saling menghargai menghormati satu sama lain akan membuat hubungan dalam perusahaan menjadi baik, menjaga hubungan baik dalam sebuah organisasi dapat berpengaruh baik kepada kinerja perusahaan, karna apabila jalinan hubungan kurang baik antara karyawan satu dengan yang lain itu dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Komunikasi yang baik

Adapun cara untuk menjaga hubungan baik antara karyawan yakni memiliki komunikasi/hubungan yang baik sesama karyawan karna perusahaan yang baik adalah perusahaan yang di kenal oleh masyarakat luas dengan bantuan media massa komuniasi akan terjalin lebih mudah. Perusahaan akan lebih mudah untuk memberikan informasi terbaru kepada seluruh karyawan.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Bulumario tentang Strategi

Peningkatan kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Strategi peningkatan kinerja karyawan
 - 1) Meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan cara menerapkan kegiatan pengiriman bukti hadir dengan cara foto di tempat.
 - 2) Melakukan pelatihan agar karyawan mendapat pengetahuan tentang pekerjaan yang akan di duduki.
 - 3) Jenjang karir yang jelas dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
 - 4) Pemberian tunjangan dengan cara pencapaian target yang telah di tetapkan perusahaan.
 - 5) Menjaga hubungan baik dengan cara menjalin hubungan baik antar karyawan dan saling support satu sama lain.

5.2 Saran

Amani, Nailil. 2018. "Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Purwakerto". Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (Febi).Institut Agama Islam Negri (IAIN) Purwakerto.

Asriani,2019."Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Angkasa Pura I (Persero) Makassar".Administrasi Bisnis. Adminstrasi Perkantoran.Politeknik Informatika Nasional.

Bangun, Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2014

Bungin, Burhan, Metodologi Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu sosial Lainnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini menggambarkan kondisi mengenai kinerja karyawan menunjukkan kondisi yang baik, dan agar terus dilakukan peningkatan dan perbaikan secara terus menerus untuk kedepannya.
- b. Kedisiplinan dan ketaatan peraturan oleh karyawan sudah cukup baik. Akan tetapi masih perlu di tingkatkan lagi agar tercipta kondisi lingkungan kerja yang lebih baik lagi.
- c. fasilitas yang ada di kantor sebaiknya lebih di perhatikan karna jika fasilitas kantor yang kurang baik dapat mengganggu proses kerja karyawan, karna kenyamanan juga sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Jakarta: Bumi Aksara Ghony, M. Junaidi dan Fauzan Almanshur, Metodologi Penelitian Kualitatif

Jakarta: Grasindo, 2015 Tanzeh, Ahmad , Metode Penelitian Praktis

Jakarta: PT Grasindo, 2015 Sirait, Justine T., Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Jakarta: Rajawali Press, 2014 Wawancara dengan sekretaris BPRS Binama Mbak Ratih tanggal 26 April 2017 Yuniati (2016) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di BPRS Bangun Drajat Yogyakarta

Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kirana, Chandra, Kusuma. Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia