

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan yaitu sistem mengenai SDM yang memadai dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mengikuti suatu perubahan dalam hal pencapaian kompetensi yang diharapkan dan sikap yang mendukung dalam hal produktivitas karyawan dengan menyelesaikan tugas secara bertahap dan perlahan, meminta bantuan kepada rekan kerja, menyisihkan waktu untuk bersenang-senang, dan berolahraga.
2. Kendala dalam pengembangan kualitas karyawan yaitu latar belakang pendidikan karyawan yang bervariasi/berbeda, waktu yang kurang banyak dalam hal pendidikan dan pelatihan karyawan, dan kurangnya pengetahuan tentang teknologi informasi (TI).
3. Solusi mengatasi kendala dalam pengembangan kualitas karyawan dengan menindak lanjuti latar belakang pendidikan karyawan, mempersiapkan waktu khusus untuk pendidikan dan pelatihan, dan pengadaan evaluasi kinerja.

B. Saran-saran

1. Kepada Pegadaian Syariah Cabang Banjarmasin harus lebih menindak lanjuti permasalahan tentang perbedaan latar belakang pendidikan setiap karyawan dan juga sistem TI yang sebagian besar karyawan masih belum menguasai dan paham. Dalam hal itu perusahaan agar lebih memaksimalkan waktu untuk mengadakan bimbingan berupa pendidikan dan pelatihan terhadap semua karyawan guna mendapatkan kualitas karyawan dalam mengoptimalkan kinerja yang nantinya bisa diandalkan dan diharapkan oleh perusahaan.

2. Kepada UIN Antasari Banjarmasin maupun lembaga pendidikan lainnya khususnya untuk adik-adik yang belum mendapatkan judul skripsi semoga setelah membaca skripsi ini, bisa melanjutkan penelitian dengan mengambil teori dari skripsi ini mengenai faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam menunjang hasil kinerja yang maksimal.