

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada pihak Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sentra Antasari mengenai strategi divisi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sentra Antasari sudah menerapkan teori tentang strategi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan teori yang sudah ada. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Selalu Berupaya menjaga dan juga memegang teguh nilai-nilai islam atau nilai kesyariahan dalam menjalankan bisnisnya, menjaga nilai keislaman dan kesyariahan dalam produk-produk yang tersedia, dan juga menjaga nilai-nilai keislaman terhadap para karyawannya. Selain itu pengembangan kinerja karyawannya juga sangat diperhatikan, hal ini terbukti dari banyaknya pendidikan dan pelatihan yang diberikan untuk para karyawan sebagai sarana peningkatan kinerja. Bank Syariah Mandiri memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh karyawan demi mengembangkan kompetensi mereka. Strategi divisi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dari proses perencanaan,

perekrutan, pendidikan dan pelatihan, pemantauan hingga penghargaan (*reward*) bagi karyawan berprestasi. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sentra Antasari.

2. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu memiliki dua kendala dan tantangan yang dihadapi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Yang pertama yaitu mengenai sumber daya manusia itu sendiri, tidak memadai dan tidak seimbang sumber daya manusia syariah yang berkompeten di bidangnya, selain itu juga terjadi kendala dalam penempatan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan tersebut. Kendala kedua yaitu mengenai motivasi kerja karyawan yang terbilang cukup rendah. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih banyak upaya dan dengan ini maka kinerja akhirnya akan meningkat. (Shafiqhi, 2013) Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perbankan syariah, yang mana hal tersebut tentu akan sangat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan dan secara langsung juga akan berdampak terhadap perkembangan Bank Syariah Mandiri KCP Sentra Antasari.

## **B. SARAN**

Saran bagi perusahaan dalam penerapan strategi divisi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor

Cabang Pembantu Sentra Antasari.

1. Diharapkan bagi sumber daya yang ingin terjun di dunia perbankan syariah sudah sepatutnya mengetahui tentang seluk beluk mengenai ilmu perbankan syariah jika ingin bertahan dalam persaingan yang semakin ketat ini. Selain itu sumber daya manusia harus meningkatkan *basic skill* yang dimiliki.
2. Melanjutkan secara terus menerus, berkelanjutan dan konsisten terhadap pelatihan pengembangan sumber daya manusia dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sentra Antasari agar menghasilkan sumber daya yang berkompeten sesuai dengan bidang yang dikuasai sehingga tidak akan ada tindakan kecurangan yang merugikan bank karena tidak kompetennya karyawan.
3. Pihak divisi sumber daya manusia atau sumber daya insani Bank Syariah Mandiri perlu terus menerus memberikan pelatihan syariah agar para karyawan betul-betul paham tentang produk bank syariah maupun yang lainnya. Agar kemampuan kesyariahan tumbuh dan menjadi makin kuat. Dengan begitu tidak akan ada keluhan dan kesulitan lagi mengenai konsep perbankan syariah.
4. Terus menerus meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan hal-hal yang lain selain memberikan penghargaan (*reward*).