

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Manajemen pengembangan kualitas karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin menggunakan 5 elemen fungsi manajemen sumberdaya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengawasan, dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, sehingga dengan hal itu tercapainya indikator yang diinginkan seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.
2. Ada 2 kendala pengembangan kualitas karyawan yang berhubungan dengan Bank BTN Syariah Banjarmasin. Kendala yang pertama terdapat pada karyawan yaitu dalam pemilihan karyawan baru, dan kurangnya visi karyawan dalam meningkatkan kualitas dirinya, kendala yang kedua terdapat pada dana pengembangan dalam hal pemberian reward yang dinilai terlalu sedikit.

B. Saran

1. Kepada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin harus lebih selektif dalam memilih karyawan baru dan mendalami informasi yang harus di ketahui terhadap karyawan baru yang akan diterima. Selain itu harap memperbaiki pengelolaan dana pengembangan terhadap pemberian motivasi berupa best employee agar

diperpendek dari mulanya tiap tahun menjadi setiap setengah tahun sekali, dan memperbanyak kuota untuk mendapatkan reward tersebut seperti 3 karyawan.

2. Bagi penulis selanjutnya, semoga skripsi ini bisa menjadi bahan acuan para pembaca untuk menulis karya-karya ilmiah yang lain yang ada hubungan dengan pembahasan yang penulis angkat. Dan semoga skripsi yang penulis terbitkan ini mampu memberikan pengetahuan baru untuk para pembaca.