

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis lingkungan internal BTN Syariah KCPS Plered menunjukkan bahwa kekuatan organisasi lebih dominan dibandingkan kelemahannya. Kekuatan tersebut meliputi sistem pelatihan dan pengembangan karyawan yang terintegrasi dengan kantor pusat, evaluasi kinerja berbasis target yang objektif, jenjang karir yang transparan, budaya kerja Islami, serta komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan. Kondisi ini mampu mendukung motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan karena sistem pengelolaan sumber daya manusia telah dirancang secara terstruktur dan memberikan kejelasan arah kerja serta penghargaan atas pencapaian kinerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan, khususnya pada aspek teknologi, inovasi, dan beban kerja, seperti proses kerja yang masih sebagian manual, keterbatasan fasilitas digital dan ATM, serta target dan beban kerja yang tinggi pada beberapa posisi operasional. Kelemahan tersebut muncul karena proses transformasi digital belum sepenuhnya merata dan peningkatan tuntutan kerja belum diimbangi dengan modernisasi fasilitas serta pengelolaan beban kerja yang proporsional, sehingga berpotensi menurunkan efisiensi dan stamina karyawan.

Hasil analisis lingkungan eksternal menunjukkan bahwa BTN Syariah KCPS Plered memiliki peluang yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain berupa dukungan dari kantor pusat, perkembangan teknologi digital, meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap perbankan syariah, serta potensi pertumbuhan ekonomi syariah di wilayah Cirebon dan sekitarnya. Peluang tersebut dapat dimanfaatkan untuk memperkuat kompetensi karyawan, meningkatkan kualitas layanan, serta memperluas jangkauan pasar. Peluang ini muncul seiring dengan perkembangan industri perbankan syariah dan dukungan kebijakan organisasi terhadap penguatan sumber daya manusia. Namun, di sisi lain, terdapat ancaman yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti persaingan yang semakin ketat antar lembaga keuangan, tekanan pencapaian target, perubahan regulasi yang cepat, serta risiko disrupsi digital. Ancaman ini terjadi karena dinamika industri perbankan yang terus berkembang dan menuntut kecepatan adaptasi, sehingga apabila tidak diantisipasi dengan strategi yang tepat, dapat menurunkan motivasi dan stabilitas kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis SWOT, strategi peningkatan kinerja karyawan di BTN Syariah KCPS Plered diarahkan pada optimalisasi kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal, sekaligus meminimalkan kelemahan dan mengantisipasi ancaman yang dihadapi organisasi. Strategi yang diterapkan meliputi penguatan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif, pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi kerja, serta penguatan komunikasi dan koordinasi antar karyawan dan pimpinan. Strategi ini dinilai cukup efektif karena memanfaatkan sistem SDM dan budaya kerja yang telah berjalan baik, sehingga mampu menjaga motivasi dan produktivitas karyawan. Namun demikian, strategi tersebut belum sepenuhnya optimal karena penguatan digitalisasi, inovasi metode pelatihan, dan pengelolaan beban kerja belum sepenuhnya selaras dengan tuntutan perubahan lingkungan eksternal, sehingga diperlukan penyempurnaan kebijakan dan modernisasi sistem kerja agar peningkatan kinerja karyawan dapat berlangsung secara optimal dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi BTN Syariah KCPS Plered dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Pertama, pihak manajemen diharapkan dapat mempercepat proses transformasi digital dengan melakukan modernisasi fasilitas kerja, seperti pengembangan sistem pembukaan rekening secara online, peningkatan kualitas dan fitur layanan mobile banking, serta penambahan jumlah mesin ATM guna meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Kedua, manajemen perlu melakukan penguatan inovasi dalam metode pelatihan dan pengembangan karyawan, khususnya melalui pemanfaatan teknologi digital seperti e-learning, pelatihan berbasis aplikasi, serta penguatan kompetensi di bidang digital perbankan syariah agar kemampuan karyawan tetap relevan dengan perkembangan industri. Ketiga, perusahaan disarankan untuk menata kembali beban kerja dan target kinerja secara proporsional dengan memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan, sehingga motivasi, kesehatan kerja, dan produktivitas karyawan dapat terjaga dalam jangka panjang. Keempat, pimpinan diharapkan terus memperkuat komunikasi dua arah, pembinaan, dan motivasi kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian kinerja bersama. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya,

disarankan untuk memperluas objek penelitian, menggunakan metode kuantitatif atau mixed methods, serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja berbasis digital agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digunakan sebagai referensi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan syariah.

