

BAB V
PENUTUP
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Karyawan pada divisi *marketing* yaitu Pelaksana *Marketing Mikro* dan *Sharia funding executive* Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Bojonegoro Kalitidu sudah menjalankan tugas masing-masing sesuai *jobdescription* yang diberikan perusahaan.
 - A. Berdasarkan rata-rata presentase yang digunakan karyawan untuk melaksanakan tugas yang bersifat produktif karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Bojonegoro Kalitidu menggunakan waktu Produktif sebesar 84.24% sampai 76.36% dan waktu tidak produktif antara 1.93% sampai 14.54% dan kegiatan pribadi antara 9.69% sampai 5.45%.
 - B. Berdasarkan hasil Perhitungan dan Alokasi Beban Kerja divisi Marketing, diperoleh bahwa terdapat perbedaan beban kerja pada masing-masing divisi di perusahaan. Pelaksana *Marketing Mikro* memiliki total beban kerja yang tinggi dari pada total beban kerja *Sharia Funding Execurive*. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah total karyawan yang efisien di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Bojonegoro Kalitidu berjumlah 4 orang. Dengan perincian Pelaksana *Marketing Mikro* karyawan yang efisien tetap

3 orang dan *Sharia Funding Executive* karyawan yang efisien 1 orang dan untuk karyawan *Sharia Funding Executive* tidak harus mengurangi jumlah karyawan.

C. Perlu adanya penambahan karyawan untuk karyawan *marketing* yang memiliki beban kerja yang tinggi terutama *marketing* yang bekerja di lapangan yaitu karyawan Pelaksana *Marketing Mikro* (PMM) dan *Sharia Funding Executive* (SFE).

2. Berdasarkan hasil perhitungan penilaian prestasi kinerja karyawan secara individual, hampir semua karyawan pada divisi *marketing* Pelaksana *Marketing Mikro* dan *Sharia Funding Executive* tidak memenuhi targetnya dalam satu tahun, tetapi ada beberapa karyawan yang menjabat sebagai *marketing* Pelaksana *Marketing Mikro* sebesar 124.2% dan *Sharia Funding Executive* sebesar 110% . Di karenakan lingkungan seperti adanya *red area* ((karakter calon nasabah yang kurang prospektif untuk pembiayaan, area terlarang, daerah yang ter *black list*), adanya *competitor* baik dari perbankan konvensional maupun dari koperasi dan beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) serta perlu adanya penyesuaian gaji sesuai dengan beban kerja yang di emban.

A. Kinerja Pelaksana *Marketing Mikro* (PMM) tidak bisa dinilai secara individu, karena PMM tidak bisa bekerja sendiri tanpa Asisten Analis Mikro (AAM). Begitu juga sebaliknya, Asisten Analis Mikro (AAM) juga tidak bisa bekerja sendiri tanpa Pelaksana *Marketing Mikro*

(PMM), karena keduanya saling berkaitan. Sedangkan untuk *Sariah Funding Executive* Penilaian Kinerja bisa dinilai secara individu karena divisi ini bekerja sendiri.

5.2 SARAN

Beberapa saran yang diajukan dari skripsi ini dan diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

Bagi instansi:

1. Pihak manajer memberikan perhatian dan motifasi yang lebih kepada karyawan bagian marketing khusus pada marketing yang masih menyandang sebagai *outsourcing*.
2. Perusahaan sebaiknya memperbaiki sistem penggajian dan insentif pada karyawan yang berperan penting dalam perusahaan sebagai karyawan yang memiliki beban kerja yang berat.
3. Mengadakan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kapasitas sesuai dengan uraian tugas yang dikerjakan.

Bagi peneliti selanjutnya:

1. Dalam skripsi ini masih jauh untuk dikatakan sempurna, untuk itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih mengkaji lebih banyak lagi jenis pekerjaan yang di analisis .
2. Keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian yaitu hanya melakukan penelitian pada dua divisi *marketing* khususnya marketing yang bekerja di lapangan *Sharia Funding Executive dan Pelaksana Marketing Mikro* di Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Bojonegoro Kalitidu

maka, sebaiknya penelitian selanjutnya dilakukan juga pada seluruh divisi *marketing* baik yang bekerja dilapnagan maupun yang bekerja dikantor dan penelitian berharap bisa di kantor-kantor cabang Bank Syari'ah Mandiri.

