

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil setelah dilakukannya penelitian oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Implementasi atau penerapan *muamalat coaching* pada Bank Muamalat selama ini telah dilakukan dan tetap terus berjalan. *Muamalat coaching* ini merupakan suatu cara untuk melakukan penilaian terhadap kinerja SDI yang mana SDI tersebut dinilai masih kurang dalam kinerjanya dan *muamalat coaching* ini dilakukan terhadap seluruh SDI Bank Muamalat dengan tujuan agar *muamalat coaching* ini dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja SDI terutama dalam hal pemahaman dan penguasaan terhadap pekerjaannya dan dalam memberikan pelayanan perbankan kepada nasabah Bank Muamalat. Karena, penilaian yang dilakukan oleh manajemen adalah kepada masing-masing SDI dan bersifat rahasia, dengan kesempatan yang diberikan kepada setiap SDI hingga 3 kali dengan catatan apabila dalam *muamalat coaching* tersebut, SDI yang bersangkutan masih belum juga menunjukkan kualitas kinerja yang baik, maka tentunya akan dilakukan pemutusan hubungan kerja.
2. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan Bank Muamalat melalui *Muamalat Coaching* atau bisa disebut juga KPI, maka tentunya akan mempengaruhi pula kualitas kinerja karyawan yang bersangkutan. Namun, adanya *muamalat coaching* tentunya juga harus dibarengi dengan adanya

pelatihan dan pengembangan sumber daya insani (SDI) oleh manajemen. Karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDI, maka akan memberikan pengaruh pula terhadap kualitas kinerja SDI dan memberikan dampak positif pula kepada SDI tersebut dalam peningkatan karirnya dan juga mempengaruhi pula terhadap kesejahteraannya.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penerapan *muamalat coaching* yang khusus hanya dilakukan di Bank Muamalat diharapkan dapat dipertahankan, karena tentunya hal ini dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas kinerja SDI terutama terhadap pemahaman dan penguasaan materi maupun pekerjaannya sehingga mampu memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada nasabah.
2. Diharapkan peningkatan kualitas kinerja karyawan tidak hanya dilakukan melalui sarana *muamalat coaching* saja, melainkan dapat pula melalui adanya berbagai pelatihan dan pengembangan SDI di Bank Muamalat. Sebab hal tersebut sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja SDI tersebut. Selain itu, tentunya diperlukan pula konsistensi manajemen Bank Muamalat dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja SDI-nya.
3. Diharapkan hasil penelitian yang sudah penulis susun dalam bentuk skripsi ini dapat dijadikan sebagai bahan atau referensi penelitian bagi peneliti

selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.