

BAB VI

KESIMPULAN dan SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif terkait Implementasi Manajemen Kinerja Divisi Bisnis Pensiun pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Area Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan Manajemen Kinerja pada BTPN Area Jambi telah dilaksanakan cabang yaitu Kcp Bangko dan Kcp Sungai Penuh akan tetapi tidak dilakukan secara intens
2. Beberapa faktor penghambat penerapan manajemen kinerja :
 - Selalu berubah KPI beserta bobot persentase nya setiap tahun sehingga menimbulkan ketidakpercayaan team nya untuk penilaian akhir tahun.
 - Pengalaman bekerja dalam menjabat sebagai Manajer.
3. Beberapa solusi yang bisa mengantisipasi hambatan tersebut yaitu :
 - Melakukan pengecekan (*monitoring*) aktifitas karyawan secara harian (*daily report*).
 - Melakukan penyegaran (*refreshment*) KPI secara mingguan (*weekly report*).
 - Melakukan Evaluasi kinerja setiap minggu (*weekly report*)
 - Memberikan pelatihan (bimbingan kerja) kepada karyawan ke pusat pelatihan karyawan di kantor pusat Bank BTPN secara bergantian 3 (tiga) bulan sekali.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka terdapat saran akademis dan saran praktis sebagai berikut :

1. Saran Akademis

Peneliti berikutnya dianjurkan dapat meneliti pengaruh variable-variabel lain seperti : budaya organisasi dan komitmen organisasional, dan sistem informasi sumber daya manusia untuk menguji kesahihan penelitian tentang implementasi manajemen kinerja.

2. Saran Praktis

Terdapat saran praktis yang sebaiknya dilaksanakan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Bisnis Pensiun Area Jambi, yakni sebagai berikut :

- Meskipun pola menerapkan manajemen kinerja telah dilakukan dengan baik dan secara rutinitas sudah dilakukan dengan baik pula, namun ada dimensi kuantitas terutama dalam menerapkan pola tersebut yaitu Hasil kinerja dari *Sales Manager* yang secara langsung berdampak pada kinerja kantor cabang nya.
- Meskipun pelatihan dan pengembangan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional divisi bisnis pensiun Area Jambi telah terlaksana dengan baik, namun pemimpin kantor cabang, dalam hal ini *Sales Manager* masih perlu melakukan sosialisasi pemahaman KPI dan evaluasi hasil kinerja setiap bulan nya secara efektif dan intens setiap minggu ke -1 ataupun minggu ke-2 setiap bulan nya. Sehingga team nya dapat melihat dan memahami hasil kinerjanya untuk perlunya perbaikan atau tidak.
- Kemampuan *Sales Manager* telah berperan dan berkontribusi penting dalam menerapkan Manajemen Kinerja, namun masih perlu meningkatkan kemampuan nya dan karyawan nya dalam menanamkan rasa percaya diri dan keyakinan bahwamereka dapat efektif dalam setiap situasi guna menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik guna menukung kinerja bersama yaitu kinerja cabang.