

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
ANALISIS SWOT PADA BANK BRI UNIT WIROLEGI JEMBER**

SKRIPSI



Oleh :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
GALIH ANDIKA FEBRIYANTO
NIM : 204105010065
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
AGUSTUS 2024**

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
ANALISIS SWOT PADA BANK BRI UNIT WIROLEGI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



GALIH ANDIKA FEBRIYANTO
NIM : 204105010065

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
AGUSTUS 2024**

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS SWOT PADA BANK BRI UNIT WIROLEGI JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

GALIH ANDIKA FEBRIYANTO

NIM : 204105010065

Disetujui Pembimbing:


Aminatus Zahriyah, S.E, M.Si

NIP. 198907232019032012

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
ANALISIS SWOT PADA BANK BRI UNIT WIROLEGI JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Selasa
Tanggal : 01 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

Sekretaris



Muhammad Fauzudin Faiz, M.H.I.
NIP. 199108042023211023

Anggota :

1. Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si. ()

2. Aminatus Zahriyah, S.E., M.Si. ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001



MOTTO

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, merekalah sebaik-baik makhluk. (QS. Al-Bayyinah: 7)¹



¹ Departemen Agama Republik Indonesia Jkt, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994).

PERSEMBAHAN

Segala puji dan rasa Syukur yang sangat mendalam kepada Allah SWT. Dengan segala keridhoan-nya yang telah memberikan nikmat yang tidak terhingga kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah. Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada orang tua saya ayah yaidi dan bunda maulida yang telah mendidik dan membesarkan dengan penuh kasih sayang serta senantiasa mendoakan untuk kesuksesan saya.
2. Teman-teman seperjuangan PS 3 angkatan 2020 program studi Perbankan Syariah. Terimakasih telah menjadi teman-teman seperjuangan dan saling berbagi ilmu selama di bangku perkuliahan.
3. Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan tempat serta kesempatan untuk belajar dan mengetahui banyak ilmu kepada penulis.
4. Kepada seseorang yang tak pernah kalah penting kehadirannya, Wardatul Husniah. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu maupun materi kepada saya. Terimakasih dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang maha segalanya sang pencipta langit dan bumi yang senantiasa mengilhamkan inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini dengan lancar untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E) dengan judul skripsi “STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS SWOT PADA BANK BRI UNIT WIROLEGI JEMBER”. Sholawat serta salam semoga terlimpah curahkan kepada baginda tercinta kita Nabi Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafaatnya di akhirat nanti. Selanjutnya, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, sebagai bentuk penghargaan penulis haturkan terimakasih banyak yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F Hidayatullah , S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Yang ikut serta juga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Ana Pratiwi, S.E., M.S.A selaku Koordinator Program Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Yang ikut serta juga dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Aminatus Zahriyah, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulisan dan memberikan motivasi serta menjadi bagian dari penulisan skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag, M.E.I selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan, nasehat, serta dukungan terkait akademik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membekali ilmu serta pengetahuan yang bermanfaat, serta semua staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Seluruh karyawan Bank BRI Unit Wirolegi Jember yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
9. Kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan fisik maupun psikis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Akhir kata semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya.

Jember, 18 Januari 2024

Galih Andika Febriyanto
NIM. 204105010065

ABSTRAK

Galih Andika Febriyanto, Aminatus Zahriyah, 2024 : *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember.*

Kata Kunci : Peningkatan Kinerja Karyawan, Analisis SWOT

Peningkatan kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam mencapai keberhasilan operasional di setiap lembaga keuangan, termasuk di Bank BRI Unit Wirolegi. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, strategi yang efektif sangat diperlukan, dan salah satu alat yang dapat digunakan adalah analisis SWOT. Dengan melakukan analisis SWOT, Bank BRI Unit Wirolegi dapat mengidentifikasi kekuatan internal, seperti keterampilan dan motivasi karyawan, kelemahan yang perlu diperbaiki, serta peluang dan ancaman yang mungkin mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan konteks penelitian peneliti merumuskan beberapa fokus penelitian, diantaranya: 1) Bagaimana kekuatan dan kelemahan yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi? 2) Bagaimana peluang dan ancaman yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi?

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dihadapi dalam menerapkan program peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi 2) Mengetahui peluang dan ancaman yang dihadapi dalam menerapkan program peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif jenis *field research*. Data diperoleh menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kekuatan: Program pelatihan komprehensif dengan penilaian transparan, komunikasi terbuka, dan fasilitas kesejahteraan mendukung kinerja karyawan. 2) Kelemahan: Keterbatasan waktu, kesulitan mengukur dampak pelatihan, dan pengelolaan fasilitas kesejahteraan perlu diperbaiki. 3) Peluang: Teknologi e-learning dan kolaborasi eksternal meningkatkan fleksibilitas dan efektivitas pelatihan. 4) Ancaman: Perubahan teknologi cepat, rendahnya partisipasi, dan biaya pelatihan yang tidak efisien perlu diantisipasi.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Konteks Penelitian	1
B Fokus Penelitian.....	6
C Tujuan Penelitian.....	6
D Manfaat Penelitian	6
E Definisi Istilah.....	7
F Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A Penelitian Terdahulu.....	10
B Kajian Teori.....	21
1. Pengertian Strategi	23

2. Jenis-Jenis Strategi	23
3. Pengertian Kinerja Karyawan	23
4. Karakteristik Kinerja Yang Baik	24
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
6. Penilaian Kinerja.....	30
7. Tujuan Penilaian Kinerja.....	31
8. Manfaat Penilaian Kinerja.....	32
9. Analisis SWOT	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	36
B Lokasi Penelitian.....	36
C Subjek Penelitian.....	37
D Teknik Pengumpulan Data	37
E Analisis Data	39
F Keabsahan Data.....	41
G Tahap-tahap Penelitian	41
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	43
A Gambaran Objek Penelitian	43
B Penyajian Data dan Analisis.....	49
C Pembahasan Temuan	70
BAB V PENUTUP	75
A Simpulan	75
B Saran	76

Lampiran – Lampiran

1. Matriks Penelitian
2. Pernyataan Keaslian Tulisan
3. Pedoman Wawancara
4. Surat Ijin Penelitian
5. Surat Selesai Penelitian
6. Jurnal Kegiatan Penelitian
7. Dokumentasi
8. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
9. Surat Selesai Bimbingan
10. Biodata



DAFTAR TABEL

No Uraian	Hal
2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	18
4.3 Aspek Internal Bank BRI Unit Wirolegi.....	54
4.4 IFAS Bank BRI Unit Wirolegi.....	56
4.5 Aspek Eksternal Bank BRI Unit Wirolegi.....	62
4.6 EFAS Bank BRI Unit Wirolegi.....	63
4.7 Matriks SWOT.....	65



DAFTAR GAMBAR

No Uraian	Hal
4.1 Logo Bank BRI Unit Wirolegi Jember.....	46
4.2 Struktur Organisasi Bank BRI Unit Wirolegi Jember.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam perkembangan ekonomi dan dunia bisnis, muncul berbagai konsep dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia. Pengalaman-pengalaman yang terjadi dapat memberikan dorongan untuk memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia yang kokoh dan berkarakter, yang pada akhirnya mempercepat pencapaian masa depan yang cerah. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga dalam bisnis, karena memiliki tenaga kerja yang berkualitas dapat secara signifikan memengaruhi tingkat pertumbuhan dan produktivitas perusahaan.²

Tenaga kerja adalah individu yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar ruangan, untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan hidup mereka. Karyawan adalah orang yang menjual tenaga kerja, baik fisik maupun mental, kepada sebuah perusahaan atau instansi dan menerima imbalan sesuai perjanjian. Karyawan dianggap sebagai aset terpenting bagi perusahaan, karena tanpa mereka, perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Mereka adalah profesional dengan kualitas kerja yang sulit digantikan, dan penggantian tenaga kerja profesional dapat berdampak besar pada perusahaan. Secara keseluruhan, karyawan adalah aset utama

² Nailin Nikmatul Maulidiyah dan Ardini Manzilatun Nikmah, “Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja”, *Jurnal Al-Idarah*, (2022).

perusahaan, bekerja dengan dedikasi tinggi dan memberikan seluruh kemampuan yang mereka miliki.³

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Para pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. SDM adalah aset utama perusahaan sehingga kualitasnya harus selalu dikembangkan dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu pandangan dalam manajemen SDM adalah bahwa karyawan dianggap sebagai investasi. Jika dikelola dengan baik dan profesional investasi ini akan memberikan hasil berupa peningkatan kinerja perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai jika setiap pemimpin perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan, termasuk melalui bimbingan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih energik dan bersemangat, sedangkan karyawan dengan motivasi rendah sering menunjukkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja mereka dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.⁴ Ada berbagai cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga

³ M. Taufik Hasibuan, Amansyah, dan Sri Sudiarti, "Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Regional 1 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, (2022).

⁴ Ibnu Prama Yunas, Juli Arsismen Sari, Muhammad Irvandhel, dan Syafwandi, "Analisis SWOT Sebagai Strategi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pemerintahan, *Indo-Math Edu Intellectuals Journal*, (2024).

menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Beberapa metode tersebut meliputi penyelenggaraan program pengembangan diri, pemberian motivasi kepada karyawan, serta penawaran kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.⁵

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja karyawan harus dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka dalam bekerja. Tujuan dari peningkatan kualitas kerja karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja operasional mereka dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan.⁶

Kinerja karyawan tidak akan optimal jika hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Dalam organisasi perusahaan, karyawan yang berkemampuan, terampil, dan bertanggung jawab merupakan aset yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan standar tertentu. Dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, mereka akan lebih mampu menerima dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, serta dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja yang bisa merugikan karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang terampil dan bertanggung jawab akan

⁵ Agung Widarman, Rohim, dan Haris Sandi Yudha, "Analisis SDM Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Metode SWOT dan Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) di PT. Indo Sadang Fabrikator".

⁶ Iryani dan Deasy, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis SWOT", *Jurnal Cross-border*, (2021).

mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, mempertimbangkan hasil yang dicapai, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab.⁷

Suatu perusahaan dapat menyusun strateginya untuk menghadapi ancaman dari luar dan memanfaatkan peluang yang ada atau melakukan perencanaan strategis. Tujuan utama dari perencanaan strategis adalah agar perusahaan dapat melihat secara obyektif situasi internal dan eksternal, sehingga dapat merespons perubahan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, perencanaan strategis penting untuk mendapatkan keunggulan bersaing dan menyediakan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen dengan dukungan optimal dari sumber daya yang tersedia. Analisis SWOT dapat digunakan untuk secara sistematis mengidentifikasi berbagai faktor dan merumuskan strategi guna meningkatkan kinerja.⁸ SWOT adalah metode perencanaan strategis yang terstruktur untuk mengevaluasi berbagai aspek seperti proses, individu, proyek, industri, atau bisnis dengan mempertimbangkan empat parameter utama. Metode ini mencakup analisis faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kelayakan dan keberhasilan suatu bisnis atau proses. Dalam analisis SWOT, terdapat dua jenis faktor: faktor internal, yaitu kekuatan dan kelemahan yang berasal dari dalam organisasi, serta faktor eksternal, yaitu peluang dan ancaman yang berasal dari lingkungan luar. Kekuatan dan peluang berfungsi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kelemahan dan ancaman

⁷ Suprihati, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen", *Jurnal Paradigma*, (2014).

⁸ Iryani dan Deasy, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis SWOT", *Jurnal Cross-border*, (2021).

dapat menghambat pencapaiannya. Dengan demikian, peran manajer adalah untuk menyelaraskan analisis faktor-faktor eksternal dan internal, guna menyeimbangkan kekuatan dan kelemahan organisasi dengan peluang dan ancaman yang ada di lingkungan sekitarnya.⁹

Setiap organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam berbagai aspek fungsional bisnis. Tidak ada perusahaan yang memiliki kekuatan atau kelemahan yang sama di semua area bisnis. Kekuatan dan kelemahan internal, dikombinasikan dengan peluang dan ancaman eksternal serta pernyataan misi yang jelas yang menjadi dasar untuk menetapkan tujuan dan strategi. Tujuan dan strategi tersebut dirancang untuk memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahan.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui analisis SWOT pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember."

⁹ Nova Indri Ayu dan Amron, "Analisis Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode SWOT dan QSPM di Kospin Mitra Abadi", *Journal Of Social Science Research*, (2023).

¹⁰ Iryani dan Deasy, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis SWOT", *Jurnal Cross-border*, (2021).

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kekuatan dan kelemahan yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi?
2. Bagaimana peluang dan ancaman yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini memuat jawaban permasalahan penelitian yang terdapat dalam fokus penelitian. Dalam penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dihadapi dalam menerapkan program peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi
2. Untuk mengetahui peluang dan ancaman yang dihadapi dalam menerapkan program peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa macam manfaat dari dilakukannya penelitian ini baik manfaat teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini nantinya akan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan memberikan wawasan terhadap penerapan teori-teori yang dipelajari dalam perkuliahan

agar dapat memperbarui pengalaman terkait bagaimana sesungguhnya aplikasi yang diperoleh dan di implementasikan dalam kehidupan yang sesungguhnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, memberikan pengalaman dan latihan bagi peneliti dalam menulis karya ilmiah, penelitian ini memberikan wawasan pengetahuan peneliti tentang Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Bank BRI Unit Wirolegi.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi seluruh mahasiswa untuk menggali lebih dalam mengenai informasi yang berkaitan dengan Bagi Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Bank BRI Unit Wirolegi.
- c. Masyarakat, diharapkan penelitian ini memberikan informasi yang relevan kepada masyarakat mengenai manfaat dan efektivitas program pembiayaan mikro syariah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal serta memberikan dukungan kepada usaha kecil dan menengah.

E. Definisi Istilah

Dalam definisi istilah menjelaskan mengenai pengertian-pengertian penting yang menjadi titik perhatian penelitian. Adanya definisi istilah juga agar terhindar dari kemungkinan adanya salah tafsir atau salah persepsi memahami skripsi ini. Maka penulis perlu memberi pengertian yang terdapat pada judul skripsi tersebut sebagai berikut :

1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Strategi peningkatan kinerja karyawan adalah serangkaian tindakan dan pendekatan yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien, termotivasi, dan selaras dengan tujuan organisasi. Strategi ini biasanya mencakup pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik yang konstruktif, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta penghargaan dan insentif yang mendorong peningkatan kinerja.

2. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Metode perencanaan strategi yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT. SWOT adalah singkatan dari lingkungan internal Strengths dan weaknesses serta lingkungan eksternal opportunities dan threats yang dihadapi dunia bisnis.¹¹

¹¹ Mashuri dan Dwi Nurjannah, “Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing (Studi Kasus Pada PT. Bank Riau Kepri Unit Usaha Syariah Pekanbaru)”, *Jurnal Perbankan Syariah*, (2020).

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini :

Bab I : Pendahuluan

Bab I berisi latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan diakhiri sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Kepustakaan

Bab II berisi tentang tinjauan kepustakaan yang terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab III : Metode Penelitian

Bab III dalam bab ini berisi mengenai metode penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV : Penyajian dan Analisis Data

Bab IV berisi tentang gambaran objek penelitian, penyajian data, dan pembahasan temuan hasil penelitian.

Bab V : Penutup Bab V merupakan bab terakhir sebagai penutup didalamnya memuat kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada hal ini peneliti membuat ringkasan yang ada pada penelitian terdahulu dengan tujuan untuk menjaga keaslian penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun penelitian terdahulu yang diringkas oleh peneliti adalah skripsi dan jurnal yang telah di publish yaitu sebagai berikut:

1. Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi oleh Rahayu Puji Suci, Adya Hermawati, Suwarta, yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada UMKM di Malang Dengan Metode SWOT”, Tahun 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi pengembangan kinerja sumber daya manusia pada UMKM di Kota Malang melalui implementasi analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Treatments). Penelitian ini menggunakan SWOT analisis. Hasil penelitian menunjukkan indikator Strength yang paling tinggi adalah S5 (Pelayanan) yaitu sebesar 4.20. Sementara itu, indikator Weakness yang paling tinggi adalah W4 (Kualitas Sumber Daya Manusia), yaitu sebesar 3.20. Kemudian indikator Opportunity yang paling tinggi adalah O1 (Oleh-oleh khas daerah) dan O5 (Bahan Baku) yaitu sebesar 4. Sementara itu, indikator Threat yang paling tinggi adalah T3 (Pesaing pendatang baru),

yaitu sebesar 2.3. Kemudian untuk lokasi titik potong A, B, C, dan D, yaitu titik E, berada kuadran I (Strategi agresif). Dengan demikian, analisis SWOT terhadap UMKM di Kota Malang menunjukkan posisi yang bagus, sehingga dapat diterapkan strategi SO.¹²

2. Jurnal Akuntabel oleh Iqbal Maulana dan Finisica Dwijayat Patrikha yang berjudul "Analisis Kinerja dan Strategi Berdasarkan Analisis SWOT Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas pelayanan" Tahun 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis usaha shoes and core berdasarkan analisis SWOT. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yang dianalisis menggunakan SWOT dengan berbantuan tabel IFE dan EFE usaha. Hasil riset ini didapatkan jika bisnis shoes and care Surabaya menempati posisi di kuadran I (satu) yakni strategi agresif.¹³

3. Indonesian of Interdisciplinary Journal oleh Ade Jamaludin dan Ranthy Pancasasti yang berjudul "Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten" Tahun 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan kinerja SDM pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten melalui penerapan analisis SWOT. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan deskriptif menggunakan data primer dan sekunder.

¹² Rahayu Puji Suci, Adya Hermawati, Suwarta, "Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada UMKM di Malang Dengan Metode SWOT", *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, (2020).

¹³ Iqbal Maulana dan Finisica Dwijayat Patrikha, "Analisis Kinerja dan Strategi Berdasarkan Analisis SWOT Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas pelayanan", *Jurnal Akuntabel*, (2021).

Hasil riset ini menjelaskan bahwa dalam peningkatan kinerja SDM pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten telah disusun dan dilaksanakan dengan baik oleh para pelaku UMKM.¹⁴

4. Jurnal Cross-border oleh Iryani dan Deasy yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis SWOT, Tahun 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi yang harus diterapkan untuk pengembangan kinerja dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan melalui analisis pada PT. Oremus Bahari Mandiri Surabaya berdasarkan analisis SWOT. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data penelitian adalah data primer. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang dengan teknik sensus. Berdasarkan hasil analisis SWOT posisi PT. Oremus Bahari Mandiri berada pada kuadran I artinya PT. Oremus Bahari Mandiri memiliki kekuatan internal yang dapat diandalkan untuk memanfaatkan peluang yang terbuka dalam upaya mengembangkan kinerja. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif.¹⁵

5. Jurnal Riset Bisnis Oleh Shando Ghozaly Winukatso, Edison C. Sembiring dan Maya Dewi Dyah Maharani yang berjudul “Strategi Peningkatan Motivasi, Kompensasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Dimasa Pandemi Covid-19”, Tahun 2022.

¹⁴ Ade Jamaludin dan Ranthi Pancasasti yang berjudul “Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten”, *Indonesian of Interdisciplinary Journal*, (2021).

¹⁵ Iryani dan Deasy” Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis SWOT”, *Jurnal Cross-border*, (2021).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan desain kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Infoarta Pratama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan paradigma positivisme. Hasil riset ini menunjukkan bahwa motivasi dan desain kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang kemudian dianalisis kembali dengan SWOT menghasilkan strategi integratif kedepan, integratif horizontal dan melakukan penetrasi pasar, pengembangan pasar dan pengembangan produk.¹⁶

6. Skripsi oleh Muhammad Mulyadi yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Dealer Motor Yamaha CV. Sinar Utama Group di Tanjung Redeb”, Tahun 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi meningkatkan kinerja karyawan pada dealer motor Yamaha CV. Sinar Utama Grup di Tanjung Redeb dan Bagaimana hasil analisis SWOT terhadap strategi meningkatkan kinerja karyawan pada dealer motor Yamaha CV. Sinar Utama Group di Tanjung Redeb. Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan studi Pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Strategi rekrutmen sesuai dengan kebutuhan perusahaan. 2) Penempatan

¹⁶ Shando Ghozaly Winukatso, Edison C. Sembiring dan Maya Dewi Dyah Maharani yang berjudul “Strategi Peningkatan Motivasi, Kompensasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Dimasa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Riset Bisnis*, (2022).

posisi kerja karyawan mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. 3) Pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses Pendidikan, pelatihan dan workshop. 4) Sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara tahunan.¹⁷

7. Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen oleh Sri Lestari, Rahmi Syahriza, M. Ikhsan Harahap, yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan”, Tahun 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis terlebih dahulu strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mara Jaya. Kedua, untuk mengetahui hasil analisis SWOT strategi peningkatan kinerja pegawai dengan matriks IFAS dan EFAS dapat dilakukan identifikasi faktor-faktor penting baik dari lingkungan eksternal maupun internal yang merupakan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari meningkatkan kinerja. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, penelitian ini juga menggunakan analisis SWOT. Hasil analisis diperoleh strategi pertumbuhan atau growth oriented strategy, strategi ini menunjukkan kondisi perusahaan yang kuat dan mampu terus berkembang dengan memanfaatkan peluang dan peluang yang ada untuk mencapai omzet yang maksimal. Strategi ini dipilih karena hasil perhitungan berada

¹⁷ Muhammad Mulyadi, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Dealer Motor Yamaha CV. Sinar Utama Group di Tanjung Redeb”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Berau, 2022).

pada kuadran I dimana total skor terbobot untuk kekuatan dan kelemahan adalah 2,85 sedangkan total skor terbobot untuk peluang adalah 3,27. Posisi di kuadran ini sangat menguntungkan dan bisa diterapkan secara maksimal. Dengan adanya analisis SWOT, dengan demikian dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi perusahaan tersebut, seperti dari faktor internal dan eksternal perusahaan.¹⁸

8. Skripsi oleh Dimas Drajat Bambang Prayoga yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Forum Bisnis Sejahtera”, Tahun 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi dalam peningkatan kinerja pada PT. Forum Bisnis Sejahtera. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis SWOT. Hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dilihat menggunakan matriks IFAS dan EFAS. Hasil perhitungan IFAS memperoleh nilai sebesar 1,27 dan hasil perhitungan EFAS memperoleh nilai sebesar 0,82. Berdasarkan hasil perhitungan IFAS dan EFAS maka didapatkan posisi perusahaan berada pada kuadran I yang menandakan kondisi perusahaan kuat dan mampu untuk berkembang dengan memanfaatkan peluang yang ada.¹⁹

¹⁸ Sri Lestari, Rahmi Syahriza, M. Ikhsan Harahap, “Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, (2023).

¹⁹ Dimas Drajat Bambang Prayoga, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Forum Bisnis Sejahtera”, (Skripsi, Universitas Tidar, 2023).

9. Skripsi oleh Awal Kurnia Listinawati Laoli yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Mitra Sejahtera Komputer Kota Pasuruan (Studi Kasus Melalui Analisis QSPM)”, Tahun 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan pada CV. Surya Mitra Sejahtera Komputer Kota Pasuruan serta merumuskan strategi baru dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal sekaligus menentukan strategi alternatif prioritas. Alat analisis yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah matrik EFAS, matrik IFAS, matrik IE, analisis SWOT dan QSPM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh CV. Surya Mitra Sejahtera Komputer Kota Pasuruan adalah strategi ekspansi, dimana kondisi perusahaan prima dan mantap, lingkungan yang mendukung untuk terus memperbesar pertumbuhan meraih kemajuan secara maksimal. Untuk mendukung hal tersebut CV. Surya Mitra Sejahtera Komputer dapat menggunakan strategi meningkatkan SDM melalui berbagai pelatihan, Strategi standar baku teknis terhadap penilaian kinerja karyawan dan strategi membuat atau mengubah peraturan perusahaan yang baru serta strategi memperluas jaringan bisnis.²⁰

10. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Bisnis oleh Wenef Natalia Palamba, Petrus Ma'na, Yoel Pasae, Asrin Tandi yang berjudul

²⁰ Awal Kurnia Listinawati Laoli, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Mitra Sejahtera Komputer Kota Pasuruan (Studi Kasus Melalui Analisis QSPM)”, (Skripsi, Universitas Merdeka Pasuruan, 2023).

“Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia Cabang Pembantu Makale” Tahun 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan di Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Pembantu Makale. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan menggunakan analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan kinerja pegawai terletak pada pemenuhan beban kerja sesuai SOP dan jobdesk, lingkungan kerja yang harmonis, dan fasilitas kerja yang memadai. Namun terdapat beberapa kelemahan seperti keterlambatan perbaikan peralatan kerja, kurangnya SDM di posisi customer service, dan pegawai yang tidak berdomisili di Makale. Peluang dalam meningkatkan kinerja meliputi motivasi pegawai dan pengembangan karier, sementara ancaman termasuk pegawai yang tidak berdomisili di Makale dan kekurangan personel keamanan. Hambatan yang dihadapi oleh pegawai meliputi peralatan kerja yang rusak, kurangnya SDM, dan keterbatasan personel keamanan. Faktor yang mendukung kinerja pegawai meliputi pemenuhan beban kerja, suasana kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, dan motivasi pegawai.²¹

²¹ Wenef Natalia Palamba, Petrus Ma'na, Yoel Pasae, Asrin Tandi, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Pembantu Makale”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, (2024).

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Referensi	Persamaan	Perbedaan
1.	Rahayu Puji Suci, Adya Hermawati, Suwarta, yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada UMKM di Malang Dengan Metode SWOT”, (2020).	a) Keduanya menggunakan analisis SWOT untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja.	a) Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian
2.	Iqbal Maulana dan Finisica Dwijayat Patrikha yang berjudul ”Analisis Kinerja dan Strategi Berdasarkan Analisis SWOT Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas pelayanan” (2021).	a) Keduanya menggunakan metode kualitatif untuk analisis. b) Keduanya menganalisis data dengan teknik khusus (analisis SWOT dan evaluasi strategi kinerja).	a) Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian
3.	Ade Jamaludin dan Ranthy Pancasasti yang berjudul “Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten”, (2021).	a) Keduanya bertujuan untuk mengevaluasi strategi yang diterapkan, baik dalam meningkatkan kinerja karyawan (penelitian pertama) maupun dalam pengembangan SDM (penelitian kedua).	a) Penelitian pertama berfokus pada evaluasi strategi peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi, sedangkan penelitian kedua menganalisis pengembangan kinerja SDM di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten menggunakan analisis SWOT dan sistem HRIS.
4.	Iryani dan Deasy yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis SWOT, (2021).	a) Keduanya menggunakan analisis SWOT untuk merumuskan strategi pengembangan.	a) Penelitian pertama menggunakan data kualitatif dan wawancara untuk analisis strategi karyawan. Sedangkan

			penelitian kedua menggunakan data kuantitatif dan teknik sensus dengan sampel sebanyak 35 orang untuk analisis SWOT.
5.	Shando Ghozaly Winukatso, Edison C. Sembiring dan Maya Dewi Dyah Maharani yang berjudul “Strategi Peningkatan Motivasi, Kompensasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Dimasa Pandemi Covid-19”, (2022).	a) Keduanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.	a) Perbedaan penelitian ini terletak pada metode penelitian. Penelitian pertama menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian kedua menggunakan metode kuantitatif.
6.	Muhammad Mulyadi yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Dealer Motor Yamaha CV. Sinar Utama Group di Tanjung Redeb”, (2022).	a) Keduanya menggunakan analisis SWOT untuk merumuskan strategi pengembangan kinerja.	a) Penelitian ini menemukan kekuatan dan kelemahan dalam program pelatihan karyawan, serta peluang dan ancaman yang harus diatasi. Sedangkan penelitian kedua menunjukkan bahwa dealer motor Yamaha CV. Sinar Utama Group berada pada kuadran I, yang menandakan kondisi menguntungkan. Rekomendasi strateginya adalah strategi agresif, yang melibatkan ekspansi dan pertumbuhan maksimal dengan fokus pada rekrutmen, penempatan posisi, pelatihan, dan sistem penilaian kinerja.
7.	Sri Lestari, Rahmi	a) Keduanya	a) Perbedaan penelitian

	Syahriza, M. Ikhsan Harahap, yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan”, (2023).	menggunakan analisis SWOT untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja.	ini terletak pada objek penelitian
8.	Dimas Drajat Bambang Prayoga yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Forum Bisnis Sejahtera”, (2023).	a) Keduanya menggunakan analisis SWOT untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja.	a) Penelitian ini mengevaluasi strategi pelatihan dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi, termasuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam program pelatihan. Sedangkan penelitian kedua fokus pada mengatasi tingkat absensi tinggi dan penurunan kinerja di PT Forum Bisnis Sejahtera, dengan penekanan pada motivasi kerja, pelatihan, dan kesejahteraan karyawan.
9.	Awal Kurnia Listinawati Laoli yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Mitra Sejahtera Komputer Kota Pasuruan (Studi Kasus Melalui Analisis QSPM)”, (2023).	a) Keduanya mengumpulkan data primer melalui wawancara untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang kondisi dan kebutuhan perusahaan dalam konteks kinerja karyawan.	a) Perbedaan penelitian ini terletak pada metode penelitian. Penelitian pertama menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian kedua menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.
10.	Wenef Natalia Palamba, Petrus Ma’na, Yoel Pasae,	a) Keduanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan	a) Penelitian ini mengidentifikasi kelemahan dalam

	Asrin Tandi yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia Cabang Pembantu Makale” (2024).	melalui strategi yang diperoleh dari analisis SWOT	pelatihan dan program motivasi serta peluang untuk pengembangan keterampilan. Penelitian kedua memperhatikan masalah spesifik seperti peralatan kerja yang rusak, kekurangan SDM, dan personel keamanan, serta bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan.
--	--	--	---

Sumber: data penelitian terdahulu yang di olah oleh peneliti

B Kajian Teori

1. Pengertian Strategi

Strategi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan secara berbeda atau lebih baik dari pesaing untuk memberikan nilai tambah kepada pelanggan dan mencapai sasaran jangka menengah atau panjang organisasi. Menurut Chandler dalam Kuncoro, strategi melibatkan penentuan tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi, penerapan tindakan, dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Iman Mulyana mendefinisikan strategi sebagai ilmu dan seni menggunakan sumber daya dan lingkungan secara efektif dan optimal. Ada empat unsur penting dalam pengertian strategi yaitu: kemampuan, sumber daya, lingkungan, dan tujuan. Keempat unsur ini disatukan secara rasional dan indah sehingga muncul beberapa alternatif pilihan yang kemudian dievaluasi dan dipilih yang terbaik, dan hasilnya diumumkan sebagai pedoman taktik yang diterapkan pada lingkungan operasional.

Strategi tidak dapat dipisahkan dari struktur, tingkah laku, dan kebudayaan tempat proses tersebut berlangsung. Namun, proses ini memiliki dua aspek penting yang saling terkait yaitu perumusan (formulation) dan pelaksanaan (implementation). Menurut Andrew, tahapan demi terwujudnya suatu strategi adalah sebagai berikut:

- a. Tahap Perumusan, Tahap ini melibatkan pengambilan keputusan-keputusan kondisional yang menetapkan tindakan yang harus dijalankan untuk menghadapi keadaan yang mungkin terjadi di masa depan.
- b. Tahap Pemutusan, Tahap ini mencakup pengambilan keputusan terkait semua potensi yang dimiliki.
- c. Tahap Pelaksanaan, Tahap ini mencakup pelaksanaan strategi yang ada dengan menggunakan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan.
- d. Tahap Penilaian, Tahap ini melibatkan evaluasi atas apa yang sudah dilakukan pada tahap-tahap sebelumnya.²²

2. Jenis-Jenis Strategi

Menurut David, jenis-jenis strategi adalah sebagai berikut:

- a. Strategi Integrasi Strategi ini mencakup integrasi ke depan, ke belakang, dan horizontal, yang sering disebut sebagai integrasi vertikal. Strategi integrasi vertikal memungkinkan perusahaan untuk mengendalikan distributor, pemasok, dan/atau pesaingnya.

²² Erlina T.V. Timpal, Agustinus B. Pati, dan Fanley Pangemanan, "Strategi Camat Dalam Meningkatkan Perangkat Desa di Bidang Teknologi Informasi di Kecamatan Ratahan Timur Kabupaten Minahasa Tenggara", *Jurnal Governance*, (2021).

- b. Strategi Intensif Strategi ini meliputi penetrasi pasar dan pengembangan produk. Kedua strategi ini disebut strategi intensif karena memerlukan usaha yang intensif untuk meningkatkan posisi persaingan perusahaan dengan produk yang sudah ada.
 - c. Strategi Diversifikasi Terdapat tiga jenis strategi diversifikasi: konsentrik, horizontal, dan konglomerat. Menambah produk atau jasa baru yang masih terkait disebut diversifikasi konsentrik. Menambah produk atau jasa baru yang tidak terkait untuk pelanggan yang sudah ada disebut diversifikasi horizontal. Menambah produk atau jasa baru yang tidak terkait disebut diversifikasi konglomerat.
 - d. Strategi Defensif: Selain strategi integrasi, intensif, dan diversifikasi, organisasi juga dapat menjalankan strategi rasionalisasi biaya, divestasi, atau likuidasi.²³
3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja secara sederhana dapat diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja. Kinerja sering dikaitkan dengan tingkat produktivitas, yang menunjukkan rasio antara input dan output dalam suatu organisasi. Dari sudut pandang performa, kinerja menekankan nilai efisiensi yang terkait dengan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan, berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa cara. Pertama, dengan menilai kualitas kerja karyawan, apakah hasil kerja individu atau

²³ Sintya Okta Viana, Beni Febrianyah, Firmansyah, "Analisis Strategi Bisnis Guna Meningkatkan Daya Saing Pada Coffe Shop di Bandar Lampung (Studi Kasus QALU)", *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, (2023).

kelompok mencapai tingkat yang diharapkan. Kedua, mengukur ketepatan waktu dan disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ketiga, dengan melihat inisiatif karyawan dalam memecahkan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan. Keempat, menilai kemampuan individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Terakhir, kelima, menilai kualitas komunikasi karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan dalam menjalankan pekerjaan.²⁴

4. Karakteristik Kinerja yang Baik

Setiap perusahaan memiliki karakteristik kerja yang berbeda. Lima dimensi penting dari karakteristik kerja adalah variasi keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. Tiga dimensi pertama, yaitu keragaman keterampilan, identitas tugas, dan nilai penting tugas, secara bersama-sama menciptakan kondisi psikologis yang membuat pekerjaan terasa bermakna. Dengan adanya ketiga karakteristik ini, karyawan akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting, berharga, dan bermanfaat. Pekerjaan yang memberikan otonomi kepada karyawan akan menimbulkan rasa tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerjanya. Jika perusahaan memberikan umpan balik, karyawan akan mengetahui seberapa efektif mereka bekerja. Kondisi psikologis yang dihasilkan dari karakteristik kerja ini akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi, peningkatan kinerja, kepuasan kerja,

²⁴ Saiful Anwar, "Pengaruh Karakteristik Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Warta Edisi*, (2019).

serta rendahnya tingkat absensi dan turnover karyawan. Tingkat absensi dan turnover juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja yang tercapai akan menekan tingkat absensi dan turnover. Menurut Mangkunegara, orang yang memiliki kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
 - b. Berani mengambil dan menanggung risiko.
 - c. Memiliki tujuan yang realistis.
 - d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk mewujudkannya.
 - e. Memanfaatkan umpan balik konkret dalam semua kegiatan kerja.
 - f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah dibuat.²⁵
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama satu periode waktu tertentu. Mangkunegara dalam Wirawan mendefinisikan kualitas kerja sebagai hasil kerja yang diinginkan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang ingin dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wibowo dalam Fahmi menyatakan bahwa sebuah organisasi yang

²⁵ Saiful Anwar, "Pengaruh Karakteristik Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Warta Edisi*, (2019).

profesional tidak akan dapat mewujudkan manajemen kualitas kerja yang baik tanpa dukungan kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan serta para pemegang saham. Berdasarkan beberapa definisi ahli tersebut, kualitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya, yang diukur berdasarkan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Walton dalam Zin, indikator kualitas kerja meliputi:

- 1) Pertumbuhan dan perkembangan, yaitu adanya peluang untuk mengembangkan kemampuan serta kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.
- 2) Partisipasi, yaitu kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan.
- 3) Sistem imbalan yang inovatif, yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhannya.
- 4) Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk dalam penempatan²⁶

b. Kuantitas Kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo, "Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam angka atau yang dapat diukur dengan angka."

²⁶ Edduar Hendri, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang", *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, (2013).

Sementara itu, Wilson dan Heyyel menyatakan bahwa "Quantity of Work (kuantitas kerja) adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya." Dengan demikian, kuantitas kerja dapat diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan penggunaan waktu. Jumlah pekerjaan mencakup banyaknya tugas yang dapat diselesaikan, sedangkan penggunaan waktu mengacu pada seberapa lama waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Peningkatan kuantitas pekerjaan dapat dicapai jika karyawan memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku yang baik. Untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan perilaku ini, diperlukan partisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan.

Dari definisi-definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja berarti karyawan harus berusaha sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus selalu menjaga kondisi tubuh yang kuat dan sehat; perasaan dan emosi yang penuh semangat; serta pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.²⁷

c. Sikap Kerja

Seseorang dapat memiliki ribuan sikap, tetapi dalam organisasi lebih difokuskan pada sikap-sikap yang terkait dengan pekerjaan.

²⁷ Edduar Hendri, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang", *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, (2013).

Sikap kerja mencakup evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Menurut Robbins, sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif yang dapat berupa keinginan atau ketidakinginan terhadap objek, orang, atau peristiwa. Sikap terdiri dari tiga komponen utama: kognitif, afektif, dan perilaku.

G.W. Allport, seperti dikutip oleh Tri Rusmi Widayatun, mendefinisikan sikap sebagai kesiapan seseorang untuk bertindak. Widayatun menambahkan bahwa sikap adalah "keadaan mental dan saraf yang dipersiapkan melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh dinamis atau terarah terhadap respon individu terhadap semua objek dan situasi yang berkaitan dengannya."

Rakhmat mengemukakan lima pengertian sikap:

- 1) Sikap adalah kecenderungan untuk bertindak, berpersepsi, berpikir, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai. Sikap bukan perilaku itu sendiri, tetapi merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap objek sikap. Objek sikap bisa berupa benda, orang, tempat, gagasan, atau situasi, atau kelompok.
- 2) Sikap memiliki daya dorong atau motivasi. Sikap tidak hanya sekedar rekaman masa lalu, tetapi juga menentukan apakah seseorang pro atau kontra terhadap sesuatu, menentukan apa yang

disukai, diharapkan, dan diinginkan, serta mengesampingkan apa yang tidak diinginkan dan harus dihindari.

- 3) Sikap lebih stabil. Berbagai studi menunjukkan bahwa sikap politik kelompok cenderung dipertahankan dan jarang berubah.
- 4) Sikap mengandung aspek evaluatif, yang berarti mengandung nilai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 5) Sikap muncul dari pengalaman; tidak dibawa sejak lahir, tetapi merupakan hasil dari proses belajar. Oleh karena itu, sikap dapat diperkuat atau diubah.²⁸

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis oleh pimpinan perusahaan atau institusi untuk menilai kinerja pegawai berdasarkan tugas yang diberikan. Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung, atasan tak langsung, dan kepala bagian personalia/kepegawaian yang juga memiliki hak untuk menilai prestasi semua pegawai sesuai dengan data yang tersedia di bagian personalia.

Menurut Kasmir, penilaian kinerja dilakukan dari tingkat yang paling rendah hingga yang paling tinggi, berdasarkan pendapat para penilai. Biasanya, penilai diberikan formulir yang mencakup berbagai sifat dan karakteristik hasil kerja yang harus diisi. Penilaian ini

²⁸ Edduar Hendri, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang", *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, (2013).

umumnya dilakukan oleh atasan yang memberikan pendapat yang paling sesuai untuk setiap tingkat hasil kerja.

Sementara itu, menurut Martoyo, penilaian kinerja karyawan adalah penilaian yang sangat sistematis terhadap kinerja karyawan serta potensi mereka untuk berkembang. Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah sebagai alat pengambilan keputusan oleh pemimpin, yang juga berguna bagi karyawan untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karier mereka. Bagi perguruan tinggi, penilaian kinerja bermanfaat sebagai alat pengambilan keputusan dan untuk merumuskan kebijakan guna meningkatkan mutu pembelajaran dan pelayanan pendidikan sesuai dengan kebutuhan semua pemangku kepentingan.²⁹

7. Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi perusahaan dalam menilai kinerja pegawai adalah adanya tujuan rangkap (double reason) dari penilaian kinerja. Menurut T.V. Rao, ada beberapa tujuan penilaian kinerja, yaitu:

- a. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk merangkum:
 - 1) Berbagai tindakan yang telah dilakukan terkait dengan berbagai fungsi yang berhubungan dengan perannya.
 - 2) Keberhasilan dan kegagalan yang dialami sehubungan dengan fungsi-fungsi tersebut.

²⁹ Siti Santi, Puji Isyanto, "Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe dan Resto", *Jurnal Economina*, (2023).

- 3) Kemampuan yang telah ditunjukkan dan kemampuan yang dirasa kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut, serta berbagai aspek administratif dan perilaku yang telah diperlihatkan selama setahun.
 - b. Mengenali kebutuhan untuk pengembangan diri. Hal ini dilakukan dengan merencanakan pengembangan diri dalam organisasi melalui identifikasi dukungan yang diperlukan dari atasan dan rekan kerja dalam organisasi.
 - c. Memulai tinjauan tahunan dan proses pemikiran yang mencakup seluruh organisasi untuk meningkatkan inisiatif pribadi dalam mencapai efektivitas manajemen.
 - d. Menyediakan kontribusi kepada supervisor yang dapat digunakan sebagai laporan mengenai apa yang telah dicapai dan refleksinya, sehingga pegawai dapat memverifikasi prestasinya sendiri dengan perspektif dan penilaian yang lebih objektif. Ini adalah persiapan yang diperlukan untuk diskusi evaluasi dan perencanaan kinerja serta untuk meningkatkan prestasi kerja.³⁰
8. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Riva'i dan Basri, penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat penting:

- a. Peningkatan Kinerja (Performance Improvement), Penilaian kinerja memberikan umpan balik yang membantu karyawan,

³⁰ Ariesta Heksarini, *Penilaian Kinerja*, (Bogor: Halaman Moeka Publishing, 2022).

manajer, supervisor, dan spesialis SDM untuk melakukan kegiatan yang tepat guna meningkatkan kinerja di masa mendatang.

- b. Penyesuaian Kompensasi (Compensation Adjustment), Penilaian kinerja membantu menentukan siapa yang layak menerima upah, bonus, atau kenaikan gaji berdasarkan sistem tertentu.
- c. Keputusan Penempatan (Placement Decision), Promosi atau demosi dapat didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat proaktif, sebagai bentuk kompensasi bagi karyawan yang telah menunjukkan kinerja baik dalam peran sebelumnya.
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development Needs), Kinerja yang buruk menunjukkan perlunya pelatihan ulang, sehingga setiap karyawan harus selalu memiliki kesempatan untuk berkembang dan memenuhi kebutuhan posisinya saat ini.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir (Career Planning and Development), Umpan balik kinerja sangat membantu dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karir khusus seorang karyawan.
- f. Kekurangan dalam Proses Rekrutmen (Staffing Process Deficiencies), Kinerja karyawan, baik yang baik maupun buruk, mencerminkan kekuatan dan kelemahan dalam proses rekrutmen SDM.

- g. Ketidakakuratan Informasi (Informational Inaccuracies), Kinerja yang buruk dapat menunjukkan adanya kesalahan dalam analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, atau aspek lain dari sistem manajemen SDM yang mengakibatkan ketidakakuratan dalam perekrutan, pelatihan, dan keputusan konsultasi.
 - h. Kesalahan Desain Pekerjaan (Job Design Error), Kinerja yang buruk bisa menandakan adanya kesalahan atau ketidaktepatan dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kegagalan ini.
 - i. Umpan Balik untuk Sumber Daya Manusia (Feedback to Human Resources), Kinerja perusahaan, baik atau buruk, mencerminkan seberapa baik fungsi departemen sumber daya manusia dijalankan.³¹
9. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Metode perencanaan strategi ini digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) dalam suatu proyek atau spekulasi bisnis. Keempat faktor tersebut membentuk akronim SWOT. SWOT terdiri dari faktor internal, yaitu kekuatan dan kelemahan, serta faktor eksternal, yaitu peluang dan ancaman yang dihadapi dunia bisnis.

³¹ Ariesta Heksarini, *Penilaian Kinerja*, (Bogor: Halaman Moeka Publishing, 2022).

Analisis SWOT mencakup upaya untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Informasi eksternal mengenai peluang dan ancaman dapat diperoleh dari berbagai sumber, termasuk pelanggan, dokumen pemerintah, pemasok, kalangan perbankan, dan rekan bisnis. Banyak perusahaan menggunakan jasa lembaga pemindaian untuk mendapatkan kliping surat kabar, riset internet, dan analisis tren domestik serta global yang relevan. Menurut David, semua organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam area fungsional bisnis. Tidak ada perusahaan yang sama kuatnya atau lemahnya dalam semua area bisnis.³²



³² Mashuri dan Dwi Nurjannah, “Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing (Studi Pada PT. Bank Riau Unit Usaha Syariah Pekanbaru)”, *Jurnal Perbankan Syariah*, (2020).

BAB III

METODE PENELITIAN

A Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis deskriptif yaitu yang mencakup pengumpulan informasi, pengolahan informasi, analisis rutin dan sistematis, penarikan kesimpulan dan rekomendasi. Menurut Sugiyono penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu metode untuk mempelajari kondisi objek yang alamiah yang didasarkan pada filosofi postpositivis. Menggunakan triangulasi sebagai teknik pengumpulan data, analisis data induktif/kualitatif, dan hasil yang lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.³³

B Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Unit Wirolegi Jember yang terletak di Jl. Mt. Haryono 214, Wirolegi, Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68124. Peneliti memilih BRI Unit Wirolegi Jember karena tergolong bank yang telah memiliki banyak nasabah sehingga bisa bersaing dengan bank-bank lainnya dan juga bank BRI Unit Wirolegi Jember juga melakukan kegiatan di setiap hari Rabu atau Kamis akan turun kepasar untuk mengajak para pelaku usaha untuk menabung di bank BRI Unit Wirolegi Jember. Jadi peneliti tertarik untuk meneliti ditempat tersebut.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA CV, 2017), :9.

C Subyek Penelitian

Informan penelitian ini:

1. Ibu Diah Ayu Lestari selaku Supervisor BRI Unit Wirolegi Jember

Ibu Diah Ayu Lestari dipilih karena pengalamannya yang luas dalam supervisi dan manajerial, yang memberikannya pemahaman mendalam tentang berbagai aspek operasional dan kebijakan bank.

2. Bapak Dwija Hidayat selaku Mantri BRI Unit Wirolegi Jember

Bapak Dwija Hidayat dipilih karena pengalamannya langsung dalam berinteraksi dengan nasabah dan menerapkan prosedur bank, memberikan perspektif praktis mengenai dampak Kebijakan dan prosedur dalam praktik sehari-hari.

D Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Pada bagian ini akan diuraikan teknik pengumpulan data yang akan digunakan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan perolehan hasil dari data primer dan data sekunder. Berikut teknik pengumpulan data yang akan digunakan:

1. Observasi

Sanafiah Faisal dalam buku karya Sugiyono mendefinisikan observasi sebagai kinerja yang disengaja dan sistematis dari suatu kegiatan individu atau subjek penelitian lainnya yang akan diteliti. Jenis-jenis observasi yaitu observasi terstruktur, observasi tidak terstruktur, observasi

partisipan, observasi non-partisipan.³⁴ Observasi yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara secara langsung kepada pihak yang terkait.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan orang yang di wawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara menurut definisi Esterberg, seperti dikutip sugiyono adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat mengkonstruksikan makna dalam suatu topik penelitian tertentu.³⁵

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian melalui sejumlah dokumen (informasi yang didokumentasikan) berupa dokumen tertulis maupun dokumen terekam. Dokumen tertulis dapat berupa arsip, catatan harian, autobiografi, memorial, kumpulan surat pribadi, kliping dan sebagainya. Sementara dokumen terekam dapat berupa film, kaset rekaman, mikrofilm, foto dan sebagainya. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran dan juga fenomena yang masih actual yang sesuai dengan masalah penelitian.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, CV, 2013), 226.

³⁵ Rifa'i Abu Bakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Suka-Press, 2021), hlm 67.

E Analisis Data

Pada bagian ini diuraikan bagaimana prosedur analisis data yang hendak dilakukan, sehingga memberikan gambaran bagaimana peneliti akan melakukan pengelolaan data. Analisis data yang digunakan yaitu analisis SWOT. Metode analisis SWOT digunakan untuk analisa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi.

1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, (catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami. Catatan reflektif adalah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai, dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya.

2. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan sangatlah banyak semakin lama peneliti berada di lapangan maka akan semakin banyak data yang didapat. Reduksi data akan memilah data yang didapatkan di lapangan sesuai dengan fokus penelitian sehingga peneliti akan lebih mudah menentukan data-data pokok dan mengambil kesimpulannya. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal hal yang pokok, memfokuskan pada hal hal yang

penting, mencari pola dan temanya. Karena tujuan utama dari penelitian kualitatif sendiri adalah pada temuan. Kegiatan mereduksi data akan dipandu oleh tujuan penelitian yang akan dicapai. Diharapkan data yang telah direduksi oleh peneliti dapat memberikan gambaran yang jelas. Proses ini akan berlangsung secara terus menerus selama penelitian dilakukan.

3. Penyajian Data

Penyajian data penelitian akan membuat data tersusun secara sistematis. Data yang diperoleh dengan banyak dalam penelitian tidak akan dapat dipaparkan secara keseluruhan. Dengan penyajian data, peneliti akan menganalisis pada data yang dapat menjelaskan atau menjawab masalah dalam penelitian. Penyajian data bisa dalam bentuk teks bagan jaringan grafik ataupun matriks dengan menggabungkan informasi yang diperoleh secara padu agar dapat melihat apa yang sebenarnya terjadi dan memudahkan pengambilan kesimpulan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menyajikan data Penelitian adalah berbentuk teks naratif.

4. Pengambilan Kesimpulan

Kesimpulan dapat menggambarkan sebuah objek yang diteliti dengan menjawab semua pertanyaan dalam penelitian. Upaya penarikan kesimpulan terus-menerus dapat dilakukan peneliti saat berada di lapangan, saat melakukan penelitian hingga akhir proses penelitian. Penarikan kesimpulan yang bersifat sementara dapat diuji kembali dari data-data di lapangan dengan tujuan kebenaran ilmiah akan dapat diperoleh. Penarikan

kesimpulan dapat berupa deskriptif sebagai laporan dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan sejak awal dan mendukung temuan dalam penelitian. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan itu sendiri dapat berupa deskripsi atau gambaran terhadap suatu objek.³⁶

F Keabsahan Data

Dalam sebuah penelitian keabsahan data sangat penting untuk memastikan keakuratan dan kepercayaan informasi yang diperoleh. Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber yaitu metode yang membandingkan informasi dari beberapa sumber yang berbeda untuk menguji keabsahan data yang didapatkan.³⁷

G Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan berbagai tahapan. Pertama tahap pra lapangan Dimana peneliti menemukan topik penelitian dan mencari informasi terkait fenomena yang terjadi di Bank tersebut sesuai dengan yang akan diteliti yaitu strategi peningkatan kinerja karyawan melalui analisis SWOT pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember. Tahap kedua melibatkan peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tahap terakhir adalah penyusunan penelitian

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 247.

³⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 331.

dengan menganalisis temuan atau data yang diperoleh untuk kemudian dipaparkan secara ulasan deskriptif.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Sejarah Bank Rakyat Indonesia (BRI) bermula pada tahun 1895 ketika Raden Bei Aria Wirjaatmadja mendirikan bank ini di Purwokerto, Jawa Tengah. Awalnya, bank ini dikenal dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden yang bertujuan untuk mendukung masyarakat pedesaan. Purwokerto, yang menjadi penerus ibu kota Karesidenan Banyumas, dipilih sebagai lokasi pendirian bank ini setelah pendopo Sang Panji dipindahkan dari Kota Banyumas ke Kota Purwokerto. Raden Bei Aria Wirjaatmadja, seorang penduduk lokal dari Kota Banyumas yang dipercaya oleh penguasa kolonial Belanda, mendirikan BRI dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Namun, operasional BRI sempat terhenti selama Perang Kemerdekaan pada tahun 1948. Setelah Perjanjian Renville pada tahun 1949, BRI berganti nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat dan kembali beroperasi. Pada tahun 1959, BRI mencatat sejarah sebagai bank pertama di Indonesia yang diberikan status sebagai bank umum.³⁸

Seiring perkembangan ekonomi dan keuangan Indonesia, BRI terus tumbuh dan menjadi salah satu bank terbesar di Indonesia. Saat ini, BRI memiliki jaringan luas di seluruh Indonesia dan menawarkan berbagai

³⁸ Bank Rakyat Indonesia, Diakses pada Mei 31, 2024, <https://bri.co.id/infoperusahaan>

layanan perbankan dan keuangan kepada masyarakat. Dalam sejarah perbankan, BRI dikenal sebagai salah satu bank milik negara tertua di Indonesia yang menyediakan berbagai layanan kepada masyarakat. Selama bertahun-tahun, BRI menjadi bank terpercaya bagi masyarakat Indonesia dan memimpin dalam penyediaan layanan keuangan untuk segmen berpenghasilan rendah melalui program pembiayaan mikro serta pinjaman untuk usaha kecil dan menengah.

Selain itu, BRI juga memiliki jaringan internasional dengan cabang dan kantor perwakilan di berbagai negara. Anak perusahaan BRI beroperasi di berbagai bidang seperti asuransi, pembiayaan perdagangan, dan pembiayaan infrastruktur. BRI berkomitmen mendukung pembangunan ekonomi dan sosial di Indonesia dengan berpartisipasi dalam berbagai program pemerintah dan non-pemerintah yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Bank ini memiliki kinerja keuangan dan operasional yang baik, dengan target laba yang tercapai dan pertumbuhan stabil. Hal ini dibuktikan oleh rasio stabilitas dan tingkat kesehatan operasional yang tinggi serta tingkat Non Performing Loan yang rendah. BRI juga menawarkan berbagai program seperti Program Kredit Pendidikan, Program Kredit Perumahan, dan Program Kredit Pembangunan Desa, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Bank ini juga menyadari pentingnya keberlanjutan lingkungan dan telah mengupayakan berbagai inisiatif untuk meningkatkan efisiensi energi serta mengurangi emisi gas rumah kaca. BRI menjadi bank pertama

di Indonesia yang menerapkan prinsip perbankan berkelanjutan dan diakui serta dihormati di tingkat internasional.³⁹

2. Visi dan Misi Bank BRI

a. Visi

Menjadi The Most Valuable Banking Group di Asia Tenggara dan Champion of Financial Inclusion.

b. Misi

1) Memberikan Yang Terbaik

Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

2) Menyediakan Pelayanan Yang Prima

Memberikan pelayanan prima dengan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja (performance driven culture), teknologi informasi yang handal dan future ready, dan jaringan kerja

3) Bekerja dengan Optimal dan Baik

Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders) dengan

³⁹ Bank Rakyat Indonesia, Diakses pada Mei 31, 2024, <https://bri.co.id/infoperusahaan>

memperhatikan prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik Good Corporate Governance yang sangat baik.⁴⁰

3. Makna Logo Bank BRI



Perubahan logo dari "Bank BRI" menjadi "BRI" menegaskan bahwa BRI sebagai perusahaan induk tidak hanya memiliki berbagai anak perusahaan yang bergerak di sektor perbankan, tetapi juga di berbagai bidang yang jauh lebih luas.

- a. Warna biru melambangkan rasa nyaman, tenang, dan menyejukkan.
- b. Logogram berbentuk persegi sama sisi menandakan keseimbangan.
- c. Sementara garis dan sudut lengkung yang menggambarkan dinamis atau fleksibel dalam menyikapi perkembangan zaman.
- d. Garis dan bentuk pada Huruf B, R, serta I, terbentuk dari Garis lurus mencerminkan keberadaan BRI yang komitmennya yang kuat untuk melayani seluruh masyarakat Indonesia, sedangkan garis lengkung mencerminkan fleksibilitas karena layanan BRI selalu diprioritaskan keamanan & kenyamanan para nasabah BRI (Consumer Centric).
- e. Garis, bentuk, dan warna yang pekat, sederhana, terukur (tebal) pada logo mencerminkan sistem manajemen, kenyamanan, dan keamanan yang baik.

⁴⁰ Bank Rakyat Indonesia, Diakses pada Mei 31, 2024, <https://bri.co.id/infoperusahaan>

- f. Bentuk serta pewarnaan secara tegas dan jelas dan teratur diharapkan akan mampu menunjukkan suatu kesan instansi yang modern dan profesional, sehingga tercermin ciri dunia perbankan yang mementingkan ketelitian dan ketepatan terkait dengan manajemen modern dalam suatu kegiatan usaha nasional dengan wawasan internasional yang berlandaskan semangat pembaharuan.
 - g. Garis, bentuk, dan pewarnaan ditampilkan secara lugas dan sederhana tetapi mantap mencerminkan salah satu misi BRI berada di garis depan dalam mengimplementasikan kebijakan negara untuk menyediakan layanan perbankan bagi semua segmen masyarakat -mulai dari yang terkecil di daerah terpencil hingga yang terbesar di kota-kota besar.⁴¹
4. Profil Bank BRI Unit Wirolegi Jember

Bank BRI Unit Wirolegi merupakan salah satu unit layanan dari PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang beroperasi di wilayah Jember. Sebagai bagian dari bank terbesar dan tertua di Indonesia, BRI Unit Wirolegi melayani berbagai kebutuhan finansial masyarakat, termasuk simpan pinjam, kredit mikro, serta layanan perbankan lainnya. Fokus utama dari Bank BRI Unit Wirolegi adalah memberikan pelayanan berkualitas yang mengutamakan kepuasan nasabah.

Dalam rangka mencapai pelayanan yang optimal, Bank BRI Unit Wirolegi secara aktif menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas melalui

⁴¹ Bank Rakyat Indonesia, Annual Report 2023, 95.

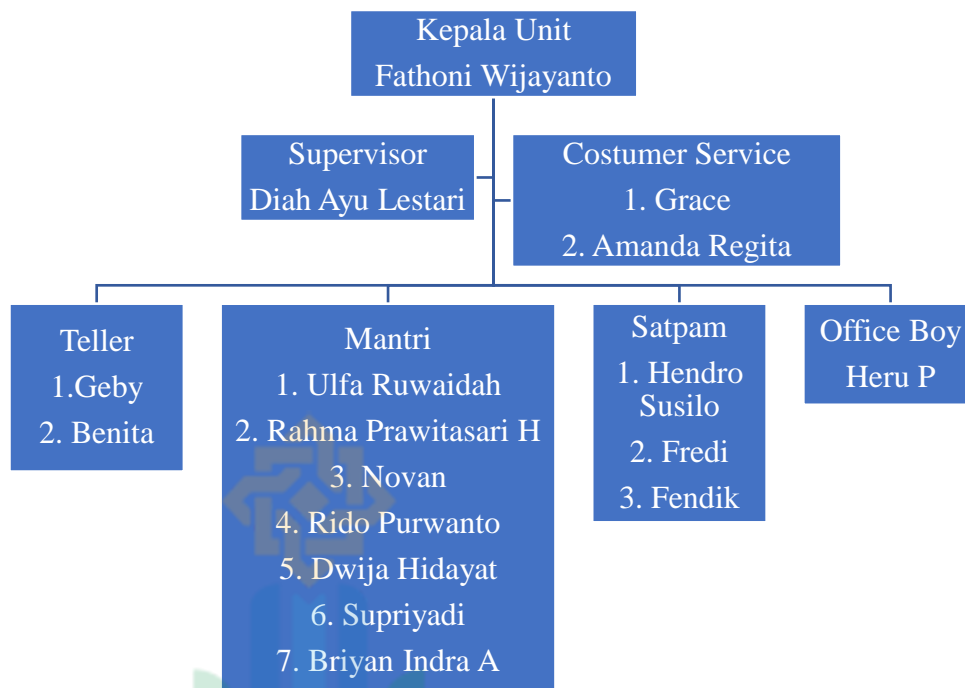
berbagai program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Pelatihan yang diberikan meliputi keterampilan teknis perbankan, pemahaman produk, serta pengembangan soft skills, seperti komunikasi dan manajemen waktu.

Sistem penilaian kinerja yang diterapkan di Bank BRI Unit Wirolegi didesain dengan parameter yang jelas dan transparan, memastikan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan apresiasi yang sesuai dengan prestasi mereka. Selain itu, bank juga menyediakan berbagai fasilitas kesejahteraan yang dirancang untuk mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seperti program asuransi kesehatan dan fleksibilitas jam kerja.

Dengan komitmen yang kuat dalam pengembangan karyawan, Bank BRI Unit Wirolegi tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi seluruh karyawannya.cepat.

5. Struktur Organisasi Bank BRI Unit Wirolegi Jember

Struktur organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan kinerja suatu lembaga. Struktur ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aktivitas dapat dilakukan dengan fokus dan tidak saling bertentangan. Organisasi sendiri dapat diartikan sebagai susunan atau struktur dari berbagai bagian yang saling berhubungan sehingga membentuk satu kesatuan yang utuh. Berikut ini adalah struktur organisasi Bank BRI Unit Wirolegi Jember:

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Bank BRI Unit Wirolegi

B Penyajian Data dan Analisis

Penyajian dan analisis data melibatkan penjelasan temuan penelitian dengan mengacu pada fokus penelitian dan kerangka teori serta data yang terkandung dalam pertanyaan penelitian. Penyajian dan analisis data mencakup deskripsi data dan temuan yang diperoleh melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan data yang relevan dan mendukung dalam penelitian. Dibawah ini data hasil penelitian dari wawancara dan observasi dengan beberapa informan akan disajikan sesuai dengan fokus penelitian :

1. Informan Pertama Ibu Diah Ayu Lestari selaku Supervisor BRI Unit Wirolegi Jember.

2. Informan Kedua Bapak Dwija Hidayat selaku Mantri BRI Unit Wirolegi Jember.

1. Kekuatan dan kelemahan yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi

Berdasarkan informasi tentang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui analisis SWOT di Bank BRI Unit Wirolegi, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Wija:

"Menurut saya, salah satu kekuatan utama dari program pelatihan kinerja di sini adalah desain program yang terintegrasi dengan baik. Program ini mencakup berbagai aspek yang dibutuhkan oleh karyawan, mulai dari keterampilan teknis hingga soft skills seperti komunikasi dan manajemen waktu. Selain itu, materi pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan sehari-hari kami di unit ini. Pelatihan juga sering disesuaikan dengan feedback dari peserta, yang memungkinkan materi yang diberikan lebih aplikatif dan sesuai dengan tantangan nyata yang kami hadapi."⁴²

Bapak Dwija menekankan kekuatan utama dari program pelatihan adalah desain yang menyeluruh dan terintegrasi. Ini berarti bahwa pelatihan tidak hanya mencakup keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan sehari-hari, tetapi juga keterampilan non-teknis (soft skills) seperti komunikasi dan manajemen waktu yang penting untuk kinerja karyawan secara keseluruhan. Relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan nyata di unit juga menjadi faktor penting, karena memastikan bahwa karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang benar-benar bermanfaat. Adaptasi materi pelatihan berdasarkan feedback peserta menunjukkan fleksibilitas dan upaya untuk menjaga agar pelatihan tetap sesuai dengan

⁴² Dwija Hidayat, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 Agustus 2024.

kebutuhan aktual karyawan, meningkatkan efektivitasnya. Ibu Diah menyatakan:

"Menurut saya, kekuatan utama dari program pelatihan kinerja adalah keterlibatan aktif dari manajemen dan dukungan penuh terhadap pelatihan ini. Kami memastikan bahwa pelatihan tidak hanya dianggap sebagai kegiatan tambahan, tetapi sebagai bagian penting dari pengembangan karyawan. Kami juga menggunakan berbagai metode pelatihan, seperti simulasi dan studi kasus, yang membuat sesi pelatihan lebih menarik dan efektif. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan karena mereka melihat komitmen nyata dari manajemen."⁴³

Ibu Diah menekankan keterlibatan aktif manajemen sebagai kekuatan utama. Dukungan penuh dari manajemen tidak hanya menjadikan pelatihan sebagai prioritas, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap pengembangan karyawan. Penggunaan metode pelatihan yang bervariasi seperti simulasi dan studi kasus membuat pelatihan lebih interaktif dan praktis, yang dapat meningkatkan efektivitas dan daya tarik pelatihan. Motivasi karyawan meningkat karena mereka melihat adanya investasi nyata dan dukungan dari manajemen. Bapak Dwija menyatakan:

"Salah satu kelemahan yang saya rasakan adalah kurangnya waktu yang tersedia untuk mengikuti pelatihan, terutama bagi karyawan yang memiliki beban kerja tinggi. Kadang-kadang, jadwal pelatihan berbenturan dengan pekerjaan rutin kami, sehingga membuat beberapa karyawan harus memilih antara menyelesaikan tugas atau mengikuti pelatihan. Selain itu, meskipun materi pelatihan bagus, kadang-kadang kurangnya follow-up atau aplikasi praktis setelah pelatihan membuat pengetahuan yang didapatkan tidak maksimal diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari."⁴⁴

⁴³ Diah Ayu Lestari, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 30 April 2024.

⁴⁴ Dwija Hidayat, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 Agustus 2024.

Bapak Dwija mengidentifikasi dua kelemahan utama. Pertama, keterbatasan waktu yang dialami karyawan karena beban kerja yang tinggi seringkali menyebabkan benturan antara pelatihan dan pekerjaan rutin. Ini menciptakan dilema di mana karyawan harus memilih antara memenuhi tugas sehari-hari atau mengikuti pelatihan. Kedua, ada kekurangan dalam tindak lanjut setelah pelatihan. Meskipun materi pelatihan berkualitas, tanpa aplikasi praktis dan dukungan berkelanjutan, pengetahuan yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya diterapkan atau dimanfaatkan dalam pekerjaan sehari-hari. Ibu Diah menjelaskan:

"Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa semua peserta pelatihan benar-benar memahami dan menerapkan apa yang telah dipelajari. Kami kadang-kadang mengalami kesulitan dalam mengukur dampak pelatihan secara langsung pada kinerja karyawan. Selain itu, dengan berbagai program pelatihan yang berbeda, terkadang sulit untuk memastikan konsistensi dan kualitas pelatihan di seluruh unit. Kadang-kadang juga ada tantangan dalam hal logistik, seperti ketersediaan fasilitas dan jadwal pelatihan yang dapat diterima oleh semua karyawan."⁴⁵

Ibu Diah mengidentifikasi beberapa tantangan. Pertama, mengukur efektivitas pelatihan dan dampaknya pada kinerja karyawan seringkali sulit. Ini berarti mungkin ada kesulitan dalam menilai sejauh mana pelatihan benar-benar membantu karyawan dalam pekerjaan mereka. Kedua, konsistensi dan kualitas pelatihan dapat menjadi masalah karena adanya berbagai program pelatihan yang diterapkan di unit. Ketiga, tantangan logistik seperti ketersediaan fasilitas dan penjadwalan pelatihan juga bisa

⁴⁵ Diah Ayu Lestari, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 30 April 2024.

menjadi penghalang, membuat pelatihan tidak selalu mudah diakses oleh semua karyawan. Bapak Dwija menjelaskan:

"Salah satu solusi mungkin adalah menyesuaikan jadwal pelatihan agar lebih fleksibel, misalnya dengan menyediakan sesi pelatihan online atau dalam format modular yang dapat diakses kapan saja. Selain itu, penting juga untuk memastikan ada tindak lanjut pasca pelatihan, seperti sesi pembimbingan atau coaching yang dapat membantu karyawan mengimplementasikan apa yang telah dipelajari. Ini akan membantu memaksimalkan aplikasi dari materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari."⁴⁶

Bapak Dwija menyarankan dua solusi untuk mengatasi kelemahan yang diidentifikasinya. Pertama, pelatihan yang lebih fleksibel dalam hal waktu, seperti penyediaan sesi online atau format modular, dapat membantu karyawan yang memiliki jadwal padat untuk tetap dapat mengikuti pelatihan tanpa mengorbankan tugas mereka. Kedua, tindak lanjut yang efektif pasca pelatihan, seperti pembimbingan atau coaching, diperlukan untuk memastikan bahwa materi pelatihan diterapkan dengan baik dalam praktik kerja. Ini membantu menjembatani kesenjangan antara teori yang diajarkan selama pelatihan dan praktik di lapangan. Ibu Diah menyatakan:

"Saya rasa, evaluasi dan pengukuran dampak pelatihan perlu ditingkatkan. Kami bisa menggunakan alat ukur seperti survei atau assessment untuk menilai pemahaman dan penerapan materi pelatihan. Selain itu, penting untuk mengembangkan standar pelatihan yang konsisten di seluruh unit dan melakukan audit secara berkala untuk memastikan kualitas. Untuk tantangan logistik, mungkin bisa mempertimbangkan penggunaan teknologi lebih lanjut, seperti platform e-learning yang bisa memudahkan akses dan fleksibilitas pelatihan."⁴⁷

⁴⁶ Dwija Hidayat, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 Agustus 2024.

⁴⁷ Diah Ayu Lestari, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 30 April 2024.

Ibu Diah menyarankan peningkatan evaluasi dan pengukuran dampak pelatihan sebagai solusi utama. Penggunaan alat ukur seperti survei atau assessment dapat membantu menilai sejauh mana peserta memahami dan menerapkan materi pelatihan. Menetapkan standar pelatihan yang konsisten di seluruh unit serta melakukan audit berkala dapat memastikan kualitas pelatihan tetap terjaga. Untuk tantangan logistik, penggunaan teknologi seperti platform e-learning dapat memberikan solusi fleksibel, memudahkan akses ke materi pelatihan, dan mengatasi masalah terkait jadwal dan fasilitas.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara diatas, untuk memudahkan Kesimpulan dari penyajian data ini, maka aspek internal yang menjelaskan terkait kekuatan dan kelemahan pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Aspek Internal Bank BRI Unit Wirolegi Jember

No.	Kekuatan	Kelemahan
1.	Desain Program Pelatihan Terintegrasi: Program pelatihan mencakup keterampilan teknis dan soft skills, relevan dengan kebutuhan sehari-hari.	Keterbatasan Waktu untuk Pelatihan: Beban kerja yang tinggi menyebabkan benturan jadwal antara pelatihan dan pekerjaan rutin.
2.	Keterlibatan Aktif Manajemen: Dukungan penuh dari manajemen meningkatkan motivasi dan efektivitas pelatihan.	Kurangnya Tindak Lanjut dan Aplikasi Praktis: Materi pelatihan sering kali tidak diikuti dengan tindak lanjut yang memadai untuk memastikan penerapan.
3.	Materi Pelatihan Relevan dan Adaptif: Materi pelatihan disesuaikan dengan feedback peserta untuk memenuhi kebutuhan nyata.	Kesulitan Mengukur Dampak Pelatihan: Tantangan dalam mengukur efektivitas pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

4.	Penggunaan Teknologi E-learning: Memudahkan akses pelatihan kapan saja dan di mana saja.	Biaya Pelatihan Tinggi: Biaya pelatihan yang tinggi dapat mengurangi efisiensi jika tidak sebanding dengan hasil yang dicapai.
----	--	--

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4. faktor-faktor internal di Bank BRI Unit Wirolegi Jember dapat diidentifikasi menggunakan tabel IFAS (Internal Factors Analysis Summary). Tabel ini disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis internal dalam kerangka Strengths (Kekuatan) dan Weaknesses (Kelemahan) perusahaan. Berikut adalah langkah-langkah penyusunannya:

- a. Menentukan Faktor-Faktor Internal: Identifikasi dan catat faktor-faktor yang menjadi kekuatan serta kelemahan di Bank BRI Unit Wirolegi Jember.
- b. Memberikan Bobot: Tetapkan bobot untuk setiap faktor berdasarkan tingkat kepentingannya terhadap posisi strategis bank, menggunakan skala dari 0.0 (tidak penting) hingga 1.0 (paling penting). Pastikan total bobot mencapai 1.00.
- c. Menghitung Rating: Berikan rating untuk setiap faktor dengan skala dari 1 (buruk) hingga 4 (sangat baik), berdasarkan pengaruhnya terhadap kondisi bank. Faktor-faktor positif (kekuatan) dinilai relatif terhadap standar industri atau pesaing utama, sedangkan faktor-faktor negatif (kelemahan) dinilai sebaliknya.

- d. Menghitung Nilai: Hitung nilai untuk setiap faktor dengan mengalikan bobot dengan rating yang diberikan. Total nilai merupakan jumlah dari nilai-nilai semua faktor internal.

Tabel 4.4
IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*) Bank BRI Unit

Faktor internal	Keterangan	Bobot	Rating	Nilai
Kekuatan (Strengths)				
1. desain program pelatihan terintegrasi	Program mencakup keterampilan teknis dan soft skills, relevan dengan kebutuhan sehari-hari.	0.14	4	0,56
2. Keterlibatan Aktif Manajemen	Dukungan penuh dari manajemen meningkatkan motivasi dan efektivitas pelatihan.	0.12	3	0.36
3. Materi Pelatihan Relevan dan Adaptif	Materi pelatihan disesuaikan dengan feedback peserta untuk memenuhi kebutuhan nyata.	0.08	3	0.24
4. Fasilitas Pelatihan yang Memadai	Tersedia ruang pelatihan yang nyaman dan peralatan yang memadai mendukung proses belajar.	0.08	3	0.24
5. Program Pelatihan Berkelanjutan	Program pelatihan dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan secara terus-menerus.	0.08	1	0,08
Jumlah		0.50		1,48
Kelemahan (Weaknesses)				
1. Keterbatasan Waktu untuk Pelatihan	Beban kerja yang tinggi menyebabkan benturan jadwal antara pelatihan dan pekerjaan rutin.	0.13	2	0.26
2. Kurangnya Tindak Lanjut dan Aplikasi Praktis	Materi pelatihan sering kali tidak diikuti dengan tindak lanjut yang memadai untuk memastikan penerapan.	0.12	2	0.24
3. Kesulitan Mengukur Dampak	Tantangan dalam mengukur efektivitas pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja	0.10	2	0.20

Pelatihan	karyawan.			
4. Keterbatasan Anggaran untuk Pelatihan	Anggaran yang terbatas membatasi frekuensi dan kualitas pelatihan yang bisa diselenggarakan.	0.08	4	0.24
5. Kurangnya Inovasi dalam Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang kurang bervariasi dapat mengurangi keterlibatan peserta dan efektivitas pelatihan.	0.07	4	0.28
Jumlah		0.50		1,22
Jumlah Total		1.00		2,7

Penjelasan:

Kekuatan 1: Bobot 0,14 x rating 4 = 0,56

Kekuatan 2: Bobot 0,12 x rating 3 = 0,36

Kekuatan 3: Bobot 0,08 x rating 3 = 0,24

Kekuatan 4: Bobot 0,08 x rating 3 = 0,24

Kekuatan 5: Bobot 0,08 x rating 1 = 0,08

Jumlah IFAS : 0,56 + 0,36 + 0,24 + 0,24 + 0,08 = 1,48

Kelemahan 1: Bobot 0,13 x rating 2 = 0,26

Kelemahan 2: Bobot 0,12 x rating 2 = 0,24

Kelemahan 3: Bobot 0,10 x rating 2 = 0,20

Kelemahan 4: Bobot 0,08 x rating 4 = 0,24

Kelemahan 5: Bobot 0,07 x rating 4 = 0,28

Jumlah IFAS : 0,26 + 0,24 + 0,20 + 0,24 + 0,28 = 1,22

Total Skor IFAS : 2,28

Dari hasil analisis pada tabel IFAS, faktor kekuatan dan kelemahan memiliki total skor 2,28. Skor ini dihitung dari penjumlahan nilai-nilai yang dihasilkan dari penggandaan bobot dengan rating untuk setiap faktor. Kekuatan: Faktor kekuatan seperti desain program pelatihan terintegrasi dan dukungan manajemen memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas

pelatihan. Kelemahan: Kelemahan seperti keterbatasan waktu, kurangnya tindak lanjut, dan kesulitan mengukur dampak pelatihan memerlukan perhatian untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis SWOT di atas, peneliti melakukan observasi terhadap pelaksanaan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta peluang perbaikan yang dapat diimplementasikan untuk peningkatan lebih lanjut.

1) Kekuatan

- a. Desain Program Pelatihan Terintegrasi, Program pelatihan yang diterapkan di Bank BRI Unit Wirolegi mencakup keterampilan teknis dan non-teknis (soft skills) yang relevan dengan kebutuhan sehari-hari. Hal ini menjadi nilai tambah karena karyawan tidak hanya mendapatkan pemahaman teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal yang penting dalam lingkungan kerja.
- b. Keterlibatan Aktif Manajemen. Dukungan dari manajemen menjadi salah satu faktor kunci dalam keberhasilan pelatihan. Manajemen secara aktif terlibat dalam setiap proses pelatihan, dari perencanaan hingga evaluasi.
- c. Materi Pelatihan Relevan dan Adaptif, Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan serta tantangan nyata yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Program ini bersifat dinamis, mengikuti feedback dari peserta sehingga materi tetap relevan.

- d. Penggunaan Teknologi E-learning, Platform e-learning yang telah diimplementasikan membantu karyawan mengakses materi kapan pun mereka bisa, yang sangat membantu karyawan yang memiliki keterbatasan waktu.

2) Kelemahan

- a. Keterbatasan Waktu untuk Pelatihan, Tingginya beban kerja membuat beberapa karyawan kesulitan mengikuti pelatihan secara penuh. Jadwal pelatihan seringkali berbenturan dengan tanggung jawab pekerjaan rutin, sehingga tidak semua karyawan dapat memanfaatkan pelatihan ini secara optimal.
- b. Kurangnya Tindak Lanjut dan Aplikasi Praktis, Meskipun materi pelatihan sudah disusun dengan baik, tidak ada program yang jelas untuk memastikan penerapan materi setelah pelatihan selesai.
- c. Kesulitan Mengukur Dampak Pelatihan, Salah satu tantangan terbesar adalah mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Tidak ada metode evaluasi yang konkret untuk mengetahui seberapa efektif pelatihan yang telah dilakukan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
- d. Keterbatasan Anggaran untuk Pelatihan, Beberapa pelatihan berkualitas membutuhkan biaya yang cukup tinggi, yang menjadi hambatan untuk menjalankan program secara berkala.

- e. Kurangnya Inovasi dalam Metode Pelatihan, Meskipun variasi metode pelatihan telah diperkenalkan, seperti simulasi dan studi kasus, ada beberapa sesi pelatihan yang masih terlalu konvensional.

2. Peluang dan ancaman yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi?

Berdasarkan informasi tentang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui analisis SWOT di Bank BRI Unit Wirolegi, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Dwija:

"Program pelatihan ini sebenarnya punya banyak peluang untuk berkembang. Salah satunya adalah dengan memanfaatkan teknologi yang semakin maju. Misalnya, kita bisa menggunakan platform e-learning atau aplikasi mobile untuk pelatihan, yang memudahkan karyawan mengikuti pelatihan kapan saja dan di mana saja. Selain itu, kita juga bisa memanfaatkan data dari hasil pelatihan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang lebih spesifik dan menyesuaikan program sesuai kebutuhan masing-masing karyawan."⁴⁸

Bapak Dwija melihat teknologi sebagai peluang besar. Dengan menggunakan e-learning atau aplikasi mobile, pelatihan bisa menjadi lebih fleksibel dan mudah diakses oleh karyawan. Selain itu, data dari pelatihan dapat digunakan untuk menyesuaikan program agar lebih sesuai dengan kebutuhan individual karyawan, sehingga pelatihan menjadi lebih efektif dan relevan. Ibu Diah menyatakan:

"Salah satu peluang besar adalah melakukan kolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal atau profesional di bidang tertentu. Ini bisa membawa perspektif baru dan materi pelatihan yang lebih segar. Selain itu, dengan adanya kebutuhan akan keterampilan baru di era digital, kita bisa memperkenalkan pelatihan yang lebih berfokus pada keterampilan teknologi dan digital. Ini tidak hanya

⁴⁸ Dwija Hidayat, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 Agustus 2024.

membantu karyawan, tetapi juga mendukung visi bank untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi."⁴⁹

Ibu Diah melihat peluang dalam melakukan kolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal atau profesional untuk mendapatkan materi pelatihan yang lebih baru dan perspektif yang berbeda. Selain itu, menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan keterampilan digital yang berkembang dapat membantu karyawan dan mendukung visi bank untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Bapak Dwija menyatakan:

"Salah satu ancaman yang mungkin muncul adalah perubahan teknologi yang sangat cepat. Jika kita tidak mengikuti perkembangan teknologi terbaru, pelatihan yang kita tawarkan bisa jadi cepat menjadi ketinggalan zaman. Selain itu, ada juga risiko bahwa jika pelatihan tidak terus diperbarui, karyawan bisa merasa bosan atau kurang termotivasi, yang bisa mempengaruhi efektivitas pelatihan."⁵⁰

Bapak Dwija mengidentifikasi dua ancaman utama. Pertama, perubahan teknologi yang cepat bisa membuat program pelatihan menjadi ketinggalan zaman jika tidak terus diperbarui. Kedua, jika pelatihan tidak di-refresh secara berkala, karyawan bisa merasa bosan dan kurang termotivasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan.

Ibu Diah menyatakan:

"Ancaman yang perlu diwaspadai termasuk kurangnya partisipasi dari karyawan jika pelatihan tidak dianggap relevan atau menarik. Jika karyawan merasa bahwa pelatihan tidak memberikan manfaat langsung atau tidak sesuai dengan pekerjaan mereka, mereka bisa kehilangan motivasi untuk ikut serta. Selain itu, risiko lainnya adalah biaya pelatihan yang mungkin tidak sebanding dengan hasil

⁴⁹ Diah Ayu Lestari, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 30 April 2024.

⁵⁰ Dwija Hidayat, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 Agustus 2024.

yang dicapai jika program pelatihan tidak dirancang dengan baik."⁵¹

Ibu Diah mengidentifikasi bahwa salah satu ancaman adalah kurangnya partisipasi karyawan jika pelatihan tidak dianggap relevan atau menarik. Jika pelatihan tidak menunjukkan manfaat langsung atau tidak sesuai dengan pekerjaan mereka, karyawan mungkin kurang termotivasi untuk ikut serta. Ancaman lain adalah biaya pelatihan yang bisa menjadi tidak efisien jika program tidak dirancang dengan baik dan tidak memberikan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara diatas, untuk memudahkan kesimpulan dari data terkait peluang dan ancaman di Bank BRI Unit Wirolegi Jember, dapat diidentifikasi aspek eksternal yang relevan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Aspek Eksternal Bank BRI Unit Wirolegi Jember

No.	Peluang	Ancaman
1.	Pemanfaatan Teknologi Digital: Adanya kesempatan untuk meningkatkan layanan melalui teknologi digital dan platform perbankan online.	Persaingan dari Bank Digital: Munculnya bank digital yang menawarkan layanan serupa dengan biaya lebih rendah.
2.	Kolaborasi dengan Lembaga Keuangan Lain: Peluang untuk bekerja sama dengan lembaga keuangan lain untuk meningkatkan layanan dan akses produk.	Fluktuasi Ekonomi: Ketidakstabilan ekonomi yang dapat mempengaruhi stabilitas dan pertumbuhan bisnis.
3.	Materi Pelatihan Relevan dan Adaptif: Materi pelatihan disesuaikan dengan feedback	Regulasi Pemerintah: Perubahan regulasi pemerintah yang dapat mempengaruhi operasional dan

⁵¹ Diah Ayu Lestari, diwawancara oleh Galih Andika Febriyanto, 14 30 April 2024.

	peserta untuk memenuhi kebutuhan nyata.	kepatuhan.
4.	Inovasi dalam Produk dan Layanan: Peluang untuk mengembangkan produk dan layanan baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar.	Krisis Kepercayaan Konsumen: Masalah reputasi atau krisis kepercayaan yang dapat mempengaruhi citra dan kepercayaan pelanggan.

Sumber: Data diolah

Tabel 4.6

EFAS (Eksternal Factor Analysis Summary) Bank BRI Unit Wirolegi Jember

Faktor internal	Keterangan	Bobot	Rating	Nilai
Peluang (Opportunities)				
1. Pemanfaatan Teknologi E-learning	Platform e-learning memudahkan akses pelatihan kapan saja dan di mana saja.	0.13	4	0,52
2. Kolaborasi dengan Lembaga Eksternal	Bekerja dengan lembaga pelatihan eksternal dapat memperbarui materi pelatihan dan memberikan perspektif baru.	0.12	2	0.24
3. Keterampilan Digital dan Teknologi Baru	Meningkatkan pelatihan pada keterampilan digital yang mendukung visi bank untuk beradaptasi dengan teknologi baru.	0.10	4	0.40
4. Permintaan untuk Kompetensi Baru	Kebutuhan akan kompetensi baru di industri mendorong peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan.	0.08	4	0.32
5. Dukungan Pemerintah untuk Pelatihan	Program insentif atau dukungan dari pemerintah untuk pelatihan dan pengembangan karyawan.	0.07	4	0.28
Jumlah		0.50		1,76
Ancaman (Threats)				
1. Perubahan Teknologi yang Cepat	Teknologi yang berkembang pesat bisa membuat materi pelatihan cepat menjadi ketinggalan zaman.	0.14	3	0.42
2. Kurangnya Partisipasi	Pelatihan yang dianggap tidak relevan dapat menurunkan	0.12	3	0.36

Karyawan	motivasi dan partisipasi karyawan.			
3. Biaya Pelatihan	Biaya pelatihan yang tinggi dapat mengurangi efisiensi jika tidak sebanding dengan hasil yang dicapai.	0.08	3	0.24
4. Kompetisi dari Program Pelatihan Lain	Adanya program pelatihan pesaing yang mungkin menawarkan manfaat yang lebih menarik atau lebih baik.	0.08	4	0.24
5. Perubahan Regulasi	Perubahan dalam regulasi industri yang dapat mempengaruhi materi pelatihan atau cara pelatihan diselenggarakan.	0.08	3	0.24
Jumlah		0.50		1.5
Jumlah Total		1.00		3,26

Penjelasan :

Peluang 1: Bobot 0,13 x rating 4 = 0,52

Peluang 2: Bobot 0,12 x rating 2 = 0,24

Peluang 3: Bobot 0,10 x rating 4 = 0,40

Peluang 4: Bobot 0,08 x rating 4 = 0,32

Peluang 5: Bobot 0,07 x rating 4 = 0,28

Jumlah EFAS : 0,52 + 0,24 + 0,40 + 0,32 + 0,28 = 1,76

Ancaman 1: Bobot 0,14 x rating 3 = 0,42

Ancaman 2: Bobot 0,12 x rating 3 = 0,36

Ancaman 3: Bobot 0,08 x rating 3 = 0,24

Ancaman 4: Bobot 0,08 x rating 4 = 0,24

Ancaman 5: Bobot 0,08 x rating 3 = 0,24

Jumlah EFAS : 0,42 + 0,36 + 0,24 + 0,24 + 0,24 = 1.5

Total Skor : 3,26

Dari hasil analisis total skor EFAS 3,26 menunjukkan bahwa Bank BRI Unit Wirolegi Jember memiliki potensi yang sangat baik untuk memanfaatkan peluang eksternal yang ada, seperti teknologi e-learning, kolaborasi eksternal, dan keterampilan digital. Peluang: Dengan skor tertinggi pada teknologi e-learning, kolaborasi eksternal, dan keterampilan digital, bank ini dapat memanfaatkan peluang untuk memperbaiki dan memperluas pelatihan karyawan. Ancaman: Meskipun ada ancaman dari perubahan teknologi yang cepat, kurangnya partisipasi karyawan, dan biaya pelatihan, skor ancaman lebih rendah dibandingkan dengan skor peluang, menunjukkan bahwa bank dapat mengelola ancaman tersebut dengan baik.

Untuk mempermudah analisis SWOT, perusahaan menggunakan matriks dalam bentuk tabel untuk mengidentifikasi faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Matriks ini membantu perusahaan dalam mengevaluasi kombinasi dari faktor-faktor tersebut: menggabungkan kekuatan dengan peluang menciptakan situasi yang paling menguntungkan, sementara menggabungkan kelemahan dengan ancaman menciptakan kondisi yang paling merugikan dan perlu dihindari. Berikut adalah tabel matriks yang disusun:

Tabel 4.7

Matriks SWOT Bank BRI Unit Wirolegi Jember

Faktor	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
Peluang (O)	Strategi (SO)	Strategi (WO)
a. Pemanfaatan Teknologi E-learning	a. Menggunakan e-learning untuk meningkatkan akses dan fleksibilitas pelatihan.	a. Mengatasi keterbatasan waktu dengan menawarkan sesi e-learning fleksibel.

b. Kolaborasi Eksternal	b. Mengembangkan materi pelatihan terbaru melalui kolaborasi dengan lembaga eksternal.	b. Memperbaiki sistem tindak lanjut dengan memasukkan feedback dari kolaborasi eksternal.
c. Keterampilan Digital	c. Menyesuaikan materi pelatihan dengan keterampilan digital terbaru.	c. Mengupgrade SDM untuk mengelola teknologi baru dengan lebih baik.
Ancaman (T)	Strategi (ST)	Strategi (WT)
a. Perubahan Teknologi	a. Secara rutin memperbarui materi pelatihan untuk mengatasi perubahan teknologi.	a. Meningkatkan konsistensi pelatihan untuk memastikan materi tetap relevan.
b. Kurangnya Partisipasi Karyawan	b. Memastikan relevansi pelatihan agar karyawan termotivasi untuk berpartisipasi.	b. Mengembangkan pelatihan yang lebih menarik untuk meningkatkan partisipasi karyawan.
c. Biaya Pelatihan	c. Mengelola biaya pelatihan dengan hati-hati untuk efisiensi yang lebih baik.	c. Mengoptimalkan biaya dengan memanfaatkan teknologi dan metode pelatihan yang lebih murah.

Berdasarkan tabel dari hasil analisis SWOT pada matriks tersebut diperoleh beberapa strategi yang dapat dilaksanakan yaitu:

1. Strategi (SO) – Kekuatan dan Peluang: Memanfaatkan platform e-learning: Menggunakan teknologi e-learning untuk membuat pelatihan lebih fleksibel dan efisien, yang dapat mengatasi keterbatasan waktu dan mempermudah akses pelatihan. Kolaborasi dengan lembaga eksternal: Berkolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal untuk memperbarui materi dan meningkatkan relevansi pelatihan, sehingga mendukung kebutuhan pengembangan karyawan. Mengintegrasikan keterampilan digital

dan teknologi baru: Memanfaatkan teknologi baru untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan relevansi materi.

2. Strategi (WO) – Kelemahan dan Peluang: Mengatasi keterbatasan waktu dan tindak lanjut: Memanfaatkan e-learning dan kolaborasi eksternal untuk mengatasi masalah keterbatasan waktu dan memperbaiki sistem tindak lanjut pelatihan. Menyesuaikan pelatihan dengan keterampilan digital: Mengembangkan pelatihan yang sesuai dengan keterampilan digital yang dibutuhkan untuk meningkatkan partisipasi karyawan dan memastikan aplikasi praktis.
3. Strategi (ST) – Kekuatan dan Ancaman: Mengadaptasi materi pelatihan: Memastikan materi pelatihan diperbarui secara berkala untuk mengatasi perubahan teknologi dan memastikan relevansi pelatihan. Ini memanfaatkan kekuatan desain program pelatihan terintegrasi dan dukungan manajemen untuk tetap relevan dengan perkembangan teknologi. Menggunakan e-learning dan kolaborasi eksternal: Mengurangi biaya pelatihan dengan memanfaatkan teknologi e-learning dan kolaborasi dengan lembaga eksternal. Strategi ini mengatasi ancaman biaya pelatihan dan memastikan bahwa pelatihan tetap efisien dan berkualitas.
4. Strategi (WT) – Kelemahan dan Ancaman: Meningkatkan sistem evaluasi dan tindak lanjut: Mengatasi kelemahan dalam tindak lanjut dan aplikasi praktis dengan meningkatkan sistem evaluasi

pelatihan. Ini bertujuan untuk memastikan relevansi materi pelatihan dan mengurangi dampak perubahan teknologi dengan tindak lanjut yang lebih terstruktur. Mengatasi biaya pelatihan dengan perencanaan anggaran yang lebih baik: Menyesuaikan perencanaan anggaran pelatihan untuk mengelola biaya dengan lebih efektif dan memaksimalkan manfaat pelatihan. Ini mengatasi kelemahan biaya pelatihan dan ancaman terkait dengan biaya yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi terhadap implementasi program pelatihan karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi, dapat diidentifikasi beberapa peluang dan ancaman yang dihadapi dalam menjalankan program ini. Berikut adalah detail observasi peluang dan ancaman:

1) Peluang

- a. Pemanfaatan Teknologi E-learning, Teknologi e-learning memiliki potensi besar untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas pelatihan bagi karyawan. E-learning memungkinkan karyawan untuk mengikuti pelatihan kapan saja dan di mana saja tanpa harus meninggalkan tempat kerja.
- b. Kolaborasi dengan Lembaga Eksternal, Bank BRI Unit Wirolegi memiliki peluang untuk berkolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal atau profesional di bidang tertentu untuk meningkatkan kualitas materi pelatihan.

- c. Kebutuhan Keterampilan Digital yang Meningkat, Seiring dengan meningkatnya digitalisasi di sektor perbankan, ada permintaan yang tinggi terhadap karyawan yang memiliki keterampilan teknologi dan digital yang baik.
- d. Dukungan Pemerintah terhadap Program Pelatihan, Pemerintah Indonesia menyediakan berbagai insentif dan dukungan untuk program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi SDM di

2) Ancaman

- a. Perubahan Teknologi yang Cepat, Salah satu tantangan terbesar adalah cepatnya perubahan teknologi. Materi pelatihan yang tidak diperbarui secara rutin dapat menjadi usang dan kurang relevan dengan perkembangan industri terbaru.
- b. Kurangnya Partisipasi Karyawan, Ada ancaman bahwa karyawan mungkin tidak termotivasi untuk berpartisipasi dalam pelatihan jika mereka merasa materi yang disampaikan tidak relevan dengan tugas harian mereka.
- c. Biaya Pelatihan yang Tinggi, Biaya pelatihan, terutama pelatihan tatap muka atau pelatihan eksternal, cukup tinggi dan dapat menjadi beban bagi bank jika tidak direncanakan dengan efisien.
- d. Krisis Kepercayaan dan Reputasi, Di tengah persaingan ketat, reputasi perusahaan sangat penting. Jika program pelatihan

tidak efektif, atau karyawan tidak merasa ada peningkatan dalam keterampilan mereka, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kepercayaan karyawan maupun nasabah.

C Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti akan secara terperinci menguraikan temuan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian informasi tersebut akan disajikan dalam bentuk uraian yang jelas. Selanjutnya peneliti akan melakukan analisis ulang terhadap data tersebut dan menyampaikan hasilnya. Temuan yang dihasilkan dari analisis data terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui analisis SWOT pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember:

1. Kekuatan dan kelemahan yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi

Pengembangan Kompetensi merupakan salah satu kekuatan utama dari strategi peningkatan kinerja di Bank BRI Unit Wirolegi. Program pelatihan rutin yang mencakup keterampilan teknis perbankan dan soft skills, seperti komunikasi dan manajemen waktu yang sangat mendukung perkembangan karyawan secara menyeluruh. Pelatihan ini dirancang untuk membuat karyawan siap menghadapi tantangan sehari-hari dengan materi yang relevan dan disesuaikan dengan umpan balik dari peserta. Namun, salah satu kelemahan utama dalam pengembangan kompetensi adalah keterbatasan waktu. Karyawan dengan beban kerja tinggi sering menghadapi benturan antara jadwal pelatihan dan pekerjaan rutin, yang

dapat mengurangi efektivitas pelatihan. Selain itu, tanpa adanya tindak lanjut yang memadai setelah pelatihan, pengetahuan yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya diterapkan dalam praktik sehari-hari.

Penilaian Kinerja di Bank BRI Unit Wirolegi dilakukan dengan sistem yang transparan dan adil. Parameter yang jelas dan terukur digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menentukan penghargaan seperti bonus dan promosi. Sistem ini memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, mengukur dampak langsung dari pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sering kali menjadi tantangan. Kesulitan dalam menilai sejauh mana pelatihan berkontribusi terhadap kinerja dapat menghambat evaluasi efektivitas program pengembangan kompetensi.

Komunikasi yang terbuka dan rutin, melalui pertemuan mingguan dan bulanan, merupakan kekuatan lain dari strategi ini. Komunikasi yang baik mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan partisipatif, meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai, yang berdampak positif pada produktivitas mereka. Namun, ada potensi bahwa informasi yang disampaikan tidak selalu diterima secara merata oleh semua karyawan, yang bisa menyebabkan perbedaan dalam pemahaman dan penerapan informasi tersebut.

Fasilitas Kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, program keseimbangan kerja-hidup, dan fleksibilitas jam kerja juga merupakan komponen penting dari strategi peningkatan kinerja. Fasilitas ini mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan produktivitas. Karyawan merasa lebih dihargai dan didukung, yang berkontribusi pada suasana kerja yang positif. Namun, penyediaan fasilitas kesejahteraan yang komprehensif memerlukan biaya yang signifikan dan pengelolaan yang baik. Jika tidak dikelola secara efektif, fasilitas ini mungkin tidak sepenuhnya dimanfaatkan oleh semua karyawan.

Secara keseluruhan, strategi peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi memiliki banyak kekuatan, termasuk desain pelatihan yang komprehensif, sistem penilaian yang transparan, komunikasi yang terbuka, dan fasilitas kesejahteraan yang mendukung. Namun, untuk memaksimalkan manfaat strategi ini, penting untuk mengatasi kelemahan yang ada, seperti keterbatasan waktu untuk pelatihan, kesulitan dalam mengukur dampak pelatihan, potensi informasi yang tidak merata, dan tantangan dalam pengelolaan fasilitas kesejahteraan. Dengan perbaikan yang tepat, Bank BRI Unit Wirolegi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif bagi unit serta nasabah.

2. Kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi

Peluang yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan program pelatihan kinerja di Bank BRI Unit Wirolegi sangat signifikan. Salah satu peluang utama adalah pemanfaatan teknologi yang semakin maju. Dengan menggunakan platform e-learning dan aplikasi mobile, pelatihan bisa menjadi lebih fleksibel dan mudah diakses oleh karyawan di mana saja dan kapan saja. Ini memungkinkan karyawan untuk mengikuti pelatihan tanpa harus mengganggu tugas sehari-hari mereka, serta memudahkan penyesuaian materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan spesifik individu. Teknologi juga memungkinkan pengumpulan data yang mendalam mengenai efektivitas pelatihan, yang dapat digunakan untuk menyesuaikan dan memperbaiki program pelatihan agar lebih relevan dan efektif.

Selain itu, kolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal juga membuka peluang berharga untuk meningkatkan kualitas program pelatihan. Melalui kerjasama dengan lembaga atau profesional yang memiliki keahlian di bidang tertentu, bank dapat memperoleh materi pelatihan yang lebih mutakhir dan perspektif baru yang lebih segar. Ini juga memungkinkan penyesuaian pelatihan dengan keterampilan teknologi terbaru yang dibutuhkan dalam dunia kerja yang terus berkembang. Dengan cara ini, pelatihan tidak hanya membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga mendukung strategi bank untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi.

Namun, ada beberapa ancaman yang perlu diperhatikan. Salah satu ancaman utama adalah perubahan teknologi yang cepat. Jika program

pelatihan tidak diperbarui secara berkala, materi yang diajarkan dapat menjadi ketinggalan zaman. Hal ini berpotensi membuat pelatihan tidak relevan dengan perkembangan terbaru, sehingga mengurangi efektivitasnya. Karyawan juga bisa merasa bosan dan kurang termotivasi jika materi pelatihan tidak mengikuti tren dan kebutuhan teknologi terkini.

Ancaman lain yang perlu diperhatikan adalah kurangnya partisipasi karyawan. Jika pelatihan tidak dianggap relevan atau menarik, karyawan mungkin akan kehilangan motivasi untuk ikut serta. Kurangnya keterlibatan ini dapat mengurangi efektivitas pelatihan dan berdampak negatif pada hasil yang diinginkan. Selain itu, biaya pelatihan bisa menjadi masalah jika tidak sebanding dengan hasil yang dicapai. Jika program pelatihan tidak dirancang dengan baik atau tidak memberikan hasil yang diharapkan, biaya yang dikeluarkan bisa menjadi tidak efisien dan menyebabkan pemborosan sumber daya.

Secara keseluruhan, Bank BRI Unit Wirolegi memiliki banyak peluang untuk memperkuat program pelatihan kinerja mereka dengan memanfaatkan teknologi dan menjalin kerjasama eksternal. Namun, mereka juga harus memperhatikan ancaman seperti perubahan teknologi yang cepat, kurangnya partisipasi karyawan, dan efisiensi biaya untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diterapkan memberikan hasil yang optimal. Dengan strategi yang tepat, peluang ini dapat dimaksimalkan dan ancaman dapat diatasi untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang efektif.

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kekuatan: Program pelatihan di Bank BRI Unit Wirolegi memiliki desain yang komprehensif, mencakup keterampilan teknis dan soft skills, serta penilaian kinerja yang transparan. Komunikasi terbuka dan adanya fasilitas kesejahteraan juga menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Kelemahan: Tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, kesulitan mengukur dampak langsung dari pelatihan terhadap kinerja, serta potensi ketidakmerataan penerimaan informasi. Pengelolaan fasilitas kesejahteraan juga memerlukan perhatian lebih agar manfaatnya dapat dirasakan oleh seluruh karyawan.
3. Peluang dalam Program Pelatihan: Bank BRI Unit Wirolegi memiliki peluang signifikan untuk memanfaatkan teknologi, seperti e-learning dan aplikasi mobile, untuk membuat pelatihan lebih fleksibel dan mudah diakses. Kolaborasi dengan lembaga eksternal juga memberikan kesempatan untuk memperkaya materi pelatihan dengan perspektif baru dan keterampilan teknologi terbaru. Pemanfaatan data dari teknologi juga dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

4. Ancaman dalam Program Pelatihan, Perubahan teknologi yang cepat dapat membuat materi pelatihan usang jika tidak diperbarui secara berkala. Partisipasi karyawan yang rendah dan biaya pelatihan yang tidak efisien juga menjadi ancaman dalam memastikan program pelatihan yang efektif. Untuk menghadapi ancaman ini, Bank BRI Unit Wirolegi perlu menjaga relevansi materi pelatihan dan memotivasi karyawan agar tetap terlibat dalam program.

B Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bank BRI Unit Wirolegi sudah memiliki program pelatihan yang baik dan komprehensif. Untuk memaksimalkan kekuatan ini, pelatihan dapat lebih difokuskan pada pengembangan soft skills dan peningkatan keterampilan teknis yang relevan dengan perkembangan industri perbankan.
2. Meningkatkan fleksibilitas waktu untuk pelatihan, misalnya melalui pelatihan berbasis online atau modul pelatihan singkat yang bisa diakses kapan saja. Ini akan membantu mengurangi benturan antara pelatihan dan tugas pekerjaan sehari-hari.
3. Menjalin kemitraan dengan lembaga pelatihan profesional atau pakar industri untuk memperkaya konten pelatihan dan memberikan perspektif terbaru yang dapat menambah nilai bagi pengembangan keterampilan karyawan.

4. Memastikan materi pelatihan selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi terbaru di industri perbankan. Ini akan menjaga relevansi program pelatihan dan mencegah karyawan dari ketertinggalan informasi atau keterampilan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Saiful. "Pengaruh Karakteristik Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Warta Edisi*. (2019).
- Ayu, Nova Indri dan Amron. "Analisis Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode SWOT dan QSPM di Kospin Mitra Abadi." *Journal Of Social Science Research*. (2023).
- Bakar, Rifa'i Abu. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Suka-Press. 2021.
- Bank Rakyat Indonesia. Annual Report 2023.
- Bank Rakyat Indonesia. Diakses pada Mei 31, 2024, dari <https://bri.co.id/infoperusahaan>
- Departemen Agama Republik Indonesia Jkt, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: PT. Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994.
- Drajat Bambang Prayoga, Dimas. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Forum Bisnis Sejahtera." Skripsi, Universitas Tidar, 2023.
- Hasibuan, M. Taufik, Amansyah, dan Sudiarti, Sri. "Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Regional 1 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)." *Jurnal Pendidikan Tambusai*. (2022).
- Heksarini, Ariesta. *Penilaian Kinerja*. Bogor: Halaman Moeka Publishing, 2022.
- Hendri, Edduar. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. (2013).
- Iryani dan Deasy. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis SWOT." *Jurnal Cross-border*. (2021).
- Jamaludin, Ade dan Pancasasti, Ranthy. 'Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten.' *Indonesian of Interdisciplinary Journal*. (2021).
- Kurnia Listinawati Laoli, Awal. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Mitra Sejahtera Komputer Kota Pasuruan (Studi Kasus Melalui Analisis QSPM)." Skripsi, Universitas Merdeka Pasuruan, 2023.
- Lastri T. Sihombing, Puji dan Batoebara, Maria Ulfa. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan CV Multi Baja Medan." *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*. (2019).

- Lestari, Sri, Syahriza, Rahmi, dan Harahap, M. Ikhsan. "Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*. (2023).
- Mashuri dan Nurjannah, Dwi. "Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing (Studi Kasus Pada PT. Bank Riau Kepri Unit Usaha Syariah Pekanbaru)." *Jurnal Perbankan Syariah*. (2020).
- Maulana, Iqbal dan Patrikha, Finisica Dwijayat. "Analisis Kinerja dan Strategi Berdasarkan Analisis SWOT Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan." *Jurnal Akuntabel*. (2021).
- Mulyadi, Muhammad. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Dealer Motor Yamaha CV. Sinar Utama Group di Tanjung Redeb." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Berau, 2022.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2016.
- Nikmatul Maulidiyah, Nailin dan Manzilatun Nikmah, Ardini. "Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja." *Jurnal Al-Idarah*. (2022).
- Okta Viana, Sintya, Febrianyah, Beni, dan Firmansyah. "Analisis Strategi Bisnis Guna Meningkatkan Daya Saing Pada Coffee Shop di Bandar Lampung (Studi Kasus QALU)." *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. (2023).
- Palamba, Wenef Natalia, Ma'na, Petrus, Pasae, Yoel, dan Tandi, Asrin. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Pembantu Makale." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. (2024).
- Puji Suci, Rahayu, Hermawati, Adya, dan Suwarta. "Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pada UMKM di Malang Dengan Metode SWOT." *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*. (2020).
- Santi, Siti dan Isyanto, Puji. "Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe dan Resto." *Jurnal Economina*. (2023).
- Sidiq, Umar dan Choiri, Moh. Miftachul. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya. 2019.
- Suprihati. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen." *Jurnal Paradigma*. (2014).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA CV, 2017.

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember	Kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Strategi 2. Jenis-Jenis Strategi 3. Pengertian Kinerja Karyawan 4. Karakteristik Kinerja Yang Baik 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 6. Penilaian Kinerja 7. Tujuan Penilaian Kinerja 8. Manfaat Penilaian Kinerja 9. Analisis SWOT 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian kualitatif deskriptif jenis <i>field research</i> 2. Lokasi penelitian ini dilakukan di Jl. MT. Haryono 214 Wirolegi, Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68124. 3. Teknik pengumpulan data <ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kekuatan dan kelemahan yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi? 2. Apa saja peluang dan ancaman yang dihadapi dalam menerapkan program pelatihan kinerja karyawan di Bank BRI Unit Wirolegi?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Galih Andika Febriyanto

Nim : 204105010065

Prodi Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian dengan judul **“Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember”** Adalah benar – benar hasil karya saya kecuali kutipan– kutipan yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana semestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 28 Agustus 2024



Galih Andika Febriyanto
NIM. 204105010065

PEDOMAN WAWANCARA

1. Analisis Kekuatan (Strengths):
 - a. Apa kekuatan utama yang Anda rasakan dalam pekerjaan Anda saat ini?
 - b. Faktor apa yang membuat Anda berhasil dalam peran Anda?
 - c. Bagaimana kekuatan ini dapat dimanfaatkan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja Anda?
2. Analisis Kelemahan (Weaknesses):
 - a. Apa tantangan atau kelemahan yang Anda hadapi dalam pekerjaan Anda?
 - b. Adakah keterampilan atau sumber daya yang Anda rasa kurang memadai?
 - c. Apa yang menurut Anda perlu diperbaiki untuk mengatasi kelemahan ini?
3. Analisis Peluang (Opportunities):
 - a. Adakah peluang atau tren baru yang dapat Anda manfaatkan untuk meningkatkan kinerja?
 - b. Apa peluang pelatihan atau pengembangan yang Anda rasa bisa membantu Anda tumbuh?
 - c. Bagaimana Anda melihat peran Anda berkembang dengan memanfaatkan peluang ini?
4. Analisis Ancaman (Threats):
 - a. Apa ancaman atau tantangan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja Anda?
 - b. Bagaimana Anda menghadapi persaingan atau perubahan dalam industri?
 - c. Adakah faktor luar yang membuat pekerjaan Anda lebih sulit?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B- 59 /Un.22/7.a/PP.00.9/02/2024

05 Februari 2024

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Kepala Unit Bank BRI Unit Wirolegi Jember

Jl. MT Haryono No. 214 Wirolegi, Kec. Sumbersari Kab. Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Galih Andika Febriyanto
NIM : 204105010065
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

A. U. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Nurul Widyawati Islami Rahayu





PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK

KANTOR CABANG JEMBER

UNIT WIROLEGI

JL. MT HARYONO 214 WIROLEGI

TELP (0331)-591282 FAX (0331)-591282 JEMBER

No : Jember, 29 Agustus 2024
Lampiran : - Kepada Yth
Hal : Surat Selesai Penelitian Pimpinan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember
Di Tempat

Sehubungan dengan telah selesainya penelitian di BRI Unit Wirolegi, maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Galih Andika Febriyanto
NIM : 204105010065
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melaksanakan penelitian di BRI Unit Wirolegi dengan judul
“Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada
Bank BRI Unit Wirolegi Jember”

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK
Unit Wirolegi



Fathoni Wijayanto
Kepala Unit

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	Tanggal	Jenis Kegiatan
1.	29 Januari 2024	Menyerahkan surat izin penelitian ke Bank BRI Unit Wirolegi Jember
2.	30 April 2024	Wawancara dengan Ibu Diah Ayu Lestari selaku Supervisor BRI Unit Wirolegi Jember
3.	14 Agustus 2024	Wawancara dengan Bapak Dwija Hidayat selaku Mantri BRI Unit Wirolegi Jember
4.	29 Agustus 2024	Mengurus surat selesai penelitian

Mengetahui,
Kepala Unit BRI
Unit Wirolegi

Fathoni Wijayanto



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Ibu Diah Ayu Lestari
selaku Supervisor BRI Unit Wirolegi Jember



Wawancara dengan Bapak Dwija Hidayat
selaku Mantri BRI Unit Wirolegi Jember

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Galih Andika Febriyanto
NIM : 204105010065
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Analisis SWOT Pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember,
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


(Dr. Herza F. Q.)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :


Nama : Galih Andika Febriyanto

NIM : 204105010065

Semester : 9

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 02. September 2024
Koordinator Prodi Perbankan Syariah,


Ana Pratiwi, S.E., Ak.,MSA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



BIODATA



❖ BIODATA DIRI

Nama : Galih Andika Febriyanto
Nim : 204105010065
Tempat, Tanggal Lahir : Situbondo, 09 Februari 2001
Alamat Lengkap : KP. Krajan RT. 01 RW 01 Banyuputih Situbondo
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Perbankan Syariah

❖ RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Kartika
2. SDN 1 Gudang
3. SMPN 1 Asembagus
4. SMAN 1 Asembagus