

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai analisis implementasi konsep *the 4 Disciplines of Execution* terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. bank bjb Cabang Tamansari Kota Bandung sudah mengimplementasikan 4DX pada setiap unit kerjanya dengan baik. Setiap unit memiliki kendala yang berbeda. Pada unit operasional, komersial, UMKM, kendalanya adalah target yang ditulis pada 4DX tidak selalu tercapai. Pada unit bisnis konsumen, para pegawai tidak selalu memiliki porsi yang sama dalam menjalankan tugasnya tergantung dengan *grade* nya. Untuk unit KIC tidak memiliki kendala apapun.
2. Kinerja pegawai secara keseluruhan pada bank bjb Cabang Tamansari Kota Bandung sudah baik. Namun kinerja pegawai per-unit kerja masih memiliki beberapa kekurangan. Pada unit operasional, bisnis komersial dan UMKM tingkat kreativitas pegawainya rendah. Tapi bukan berarti pegawai tersebut tidak memiliki kreativitas dalam bekerja, mereka tetap memiliki kreativitas dalam bentuk cara berkomunikasi. Pada unit bisnis konsumen, pegawainya memiliki kemandirian yang kurang dalam menyelesaikan tugas, karena ada beberapa tugas yang memang harus dilakukan secara berkelompok. Lalu pada unit KIC pegawainya memiliki kemampuan yang sama.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data, implementasi 4DX tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan. Hal tersebut terlihat pada hasil koefisien determinasi (KD) sebesar 0,3%. Sedangkan sisanya sebesar 99,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati seperti kompensasi.
4. 4DX dalam perusahaan digunakan sebagai alat untuk memperjelas target kerja setiap pegawai. Dengan begitu pengaruh 4DX terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, karena setiap pegawai tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini yang sekiranya dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi proses berjalannya 4DX, agar setiap unit dapat melakukan perubahan (*update*) secara rutin sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Sehingga 4DX pada perusahaan dapat berjalan lebih baik dan setiap pegawai dapat meningkatkan tanggung jawabnya terhadap target kerja.
2. Untuk mengatasi masalah target kerja yang tidak selalu tercapai pada unit operasional, komersial, UMKM disarankan perusahaan dapat memberikan sanksi. Jika diakumulasi kinerja pegawai dalam 1 tahun banyak yang tidak mencapai target kerja, maka perusahaan dapat melakukan pengurangan

jatah cuti, atau penundaan pemberian bonus dalam jangka waktu tertentu. Sehingga dengan sanksi tersebut pegawai jadi terpacu untuk mencapai target yang telah ditentukan.

3. Dalam implementasi 4DX, disarankan perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi setiap unit yang memiliki 4DX yang bagus, ataupun memberikan penghargaan bagi setiap individu yang dapat mencapai target kerjanya dengan nilai yang paling tinggi. Penghargaan dapat berupa ibadah, jika diakumulasi kinerja pegawai dalam 1 tahun bagus maka pegawai tersebut dapat umroh secara gratis. Sehingga setiap pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, dan juga dapat melaksanakan 4DX dengan baik.
4. Jika perusahaan akan tetap menjalankan 4DX, sebaiknya perusahaan memberikan edukasi dan mengadakan seminar 4DX untuk setiap pegawai, agar dapat mengetahui lebih dalam mengenai apa itu 4DX dan bagaimana proses kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah, & Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2), 153-162.
- bank bjb. (2018). *Profil Perusahaan bank bjb*. Dipetik Oktober 26, 2018, dari <http://www.bankbjb.co.id/id/corporate-website/hubungan-investor/tentang-bank-bjb/profil-perusahaan-bank-bjb.html>
- bank bjb. (2018). *Sekilas Mengenai Divisi Sumber Daya Manusia*. Dipetik Oktober 22, 2018, dari <http://www.bankbjb.co.id/id/corporate-website/sumber-daya-manusia/sekilas-mengenai-divisi-sumber-daya-manusia.html>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasbidin. (2017). Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan. *At-Tawassuth*, 2(1), 98-121.
- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huling, C. M.-S.-J. (2012). *The 4 Disciplines of Execution*. Jakarta: PT Dunamis Intra Sarana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Priska Retnosari Setiowati, A. B. (2016). Perancangan Strategi Bisnis di PT. Patria Maritime Lines Dengan Menggunakan Metode 4 Disciplines of Execution (4DX) Berdasarkan Pengukuran Balanced Scorecard. *Industrial Engineering Online Journal*, 5(4).
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, XVII(31).
- Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 215-225.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Syafri Aji, A. F. (2018). Pengaruh Implementasi The 4 Disciplines Of Execution (4DX) Terhadap Pencapaian Sasaran (Studi Kasus di Bagian Material Preparation OASIS PT Djarum Kudus). *Journal of Management*, 44.