

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dapat ditarik secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistik, interpretasi, serta analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama membuktikan bahwa digital leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational performance. Artinya, kepemimpinan digital yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Demikian, hipotesis pertama diterima karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ini terbukti nyata dan relevan dalam konteks yang diteliti.
2. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa digital culture berdampak positif dan signifikan terhadap organizational performance. Budaya digital yang kuat dapat mendorong organisasi untuk beroperasi lebih efisien dan berinovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua, yang mengindikasikan bahwa membangun budaya digital yang baik merupakan faktor krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi.
3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Digital technology* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational performance*. Teknologi

digital memberikan alat dan solusi yang dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Pengaruh positif ini memperkuat pemahaman bahwa adopsi dan penerapan teknologi digital yang tepat menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi.

4. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Digital literacy* memperkuat pengaruh *Digital leadership* terhadap *Organizational performance*. Ketika anggota organisasi memiliki keterampilan digital yang baik, maka mereka dapat lebih efektif dalam mendukung kepemimpinan digital, yang akan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima, karena adanya hubungan kuat antara literasi digital dan penguatan kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi.
5. Hipotesis kelima menunjukkan adanya pengaruh positif dari *Digital culture* terhadap *Organizational performance* dengan *Digital literacy* sebagai variabel moderasi. Meskipun pengaruh ini positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa variabel moderasi ini tidak memiliki dampak yang cukup kuat dalam konteks ini. Oleh karena itu, hipotesis kelima tidak diterima, karena tidak didukung oleh bukti yang cukup.
6. Hipotesis keenam menunjukkan adanya pengaruh negatif dari *Digital technology* terhadap *Organizational performance* dengan *Digital literacy* sebagai variabel moderasi. Meskipun pengaruh ini negatif, pengaruh tersebut signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa *Digital*

literacy sebagai variabel moderasi mempengaruhi hubungan antara teknologi digital dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, hipotesis keenam diterima, karena pengaruh negatif ini memiliki signifikansi yang jelas dalam konteks moderasi.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini berkontribusi secara teoritis terhadap pengembangan teori *Digital Transformation*, khususnya dalam memahami pengaruh Digital Leadership, Digital Culture, dan Digital Technology terhadap Organizational Performance. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, sehingga memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan digital, budaya digital, dan teknologi digital merupakan elemen krusial dalam meningkatkan performa organisasi di era digital. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan *Dynamic Capabilities Theory* dalam bidang sumber daya manusia, yang menekankan pentingnya kemampuan organisasi untuk beradaptasi, mengembangkan, dan menyesuaikan sumber daya serta kompetensinya agar tetap relevan dalam lingkungan yang terus berubah. Dalam konteks transformasi digital, digital leadership berperan sebagai pendorong utama bagi organisasi dalam mengembangkan kapabilitas dinamis guna mengelola perubahan secara efektif. Digital culture dan digital technology juga menjadi faktor esensial dalam meningkatkan kapasitas

organisasi untuk berinovasi, beradaptasi, serta mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini memberikan bukti empiris yang mendukung berbagai teori dalam literatur transformasi digital, termasuk penerapan kapabilitas dinamis dalam merespons perkembangan teknologi.

2. Penelitian ini turut memberikan kontribusi terhadap teori Digital Literacy dengan mengidentifikasi bahwa Digital Literacy berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara Digital Leadership dan Organizational Performance, serta Digital Technology dan Organizational Performance. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat literasi digital dapat memperkuat pengaruh faktor-faktor digital terhadap kinerja organisasi, sehingga memperkaya pemahaman mengenai pentingnya literasi digital dalam proses adopsi teknologi dan pengembangan organisasi.
3. Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah bahwa pengaruh *Digital culture* terhadap *Organizational performance* dengan *Digital literacy* sebagai moderasi tidak signifikan secara statistik. Hal ini memberikan pemahaman baru bahwa meskipun *Digital culture* diharapkan dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, pengaruhnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan, seperti kesiapan organisasi atau strategi digital yang diterapkan. Temuan ini membuka ruang untuk pengembangan teori yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara budaya digital dan kinerja organisasi.

5.2.2 Implikasi Praktis

1. Berdasarkan temuan bahwa *Digital leadership*, *Digital culture*, dan *Digital technology* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational performance*, perusahaan dan organisasi harus lebih fokus pada pengembangan kepemimpinan digital yang efektif serta menciptakan budaya digital yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Organisasi perlu memastikan bahwa pemimpin mereka memiliki kemampuan untuk mengarahkan transformasi digital dan menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap teknologi baru. Selain itu, penting untuk memastikan adopsi teknologi yang relevan dan integrasi yang tepat guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Mengingat bahwa *Digital literacy* dapat memperkuat pengaruh *Digital leadership* dan *Digital technology* terhadap kinerja organisasi, perusahaan harus menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan literasi digital bagi karyawan mereka. Dengan meningkatkan tingkat literasi digital, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan.
3. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh *Digital culture* terhadap *Organizational performance* dengan *Digital literacy* sebagai moderasi tidak signifikan. Hal ini memberikan wawasan bagi praktisi dan manajer bahwa faktor budaya digital harus dilihat secara holistik, dengan

memperhatikan konteks organisasi yang lebih luas, seperti kesiapan organisasi terhadap perubahan dan implementasi teknologi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih menyeluruh untuk membangun budaya digital, bukan hanya mengandalkan faktor literasi digital saja, tetapi juga dengan menciptakan kebijakan dan strategi yang mendukung perubahan budaya organisasi yang berbasis teknologi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang diperoleh selama proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan cermat, masih terdapat aspek-aspek tertentu yang belum sepenuhnya optimal dan memerlukan penyempurnaan di masa mendatang. Beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada lima variabel utama, yaitu Digital Leadership, Digital Culture, Digital Technology, Digital Literacy, dan Organizational Performance. Padahal, masih terdapat berbagai faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja organisasi namun belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian ini hanya memberikan gambaran sebagian kecil dari berbagai elemen yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.
2. Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data memiliki keterbatasan tertentu, seperti kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya akurat atau jujur. Hal ini dapat dipengaruhi oleh

faktor sosial desirabilitas atau perbedaan pemahaman responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

3. Penelitian ini menggunakan sampel terbatas dari organisasi yang menerapkan digitalisasi di sektor tertentu. Sampel ini mungkin belum sepenuhnya mewakili kondisi organisasi di berbagai sektor atau wilayah lain, sehingga hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke populasi yang lebih luas.
4. Pengukuran Digital Literacy sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini masih terbatas, karena hanya mengacu pada faktor-faktor yang telah terukur melalui kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi lebih lanjut berbagai aspek lain dari Digital Literacy yang mungkin berpengaruh terhadap hubungan antara variabel utama.
5. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Studi di masa depan dapat mempertimbangkan pendekatan longitudinal yang memungkinkan pengumpulan data dalam jangka waktu yang lebih lama, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antar variabel seiring waktu.

5.4 Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Diharapkan rekomendasi ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam serta membantu mengatasi

keterbatasan yang ada dalam penelitian ini. Beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Penelitian mendatang disarankan untuk memasukkan variabel lain yang berkaitan dengan topik ini, seperti faktor-faktor yang memengaruhi adopsi teknologi di tingkat individu atau organisasi, serta variabel eksternal seperti dinamika pasar dan regulasi. Dengan memperluas cakupan variabel yang dianalisis, penelitian berikutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai berbagai aspek yang memengaruhi kinerja organisasi di era digital.
2. Dianjurkan agar penelitian selanjutnya menjangkau sektor atau industri lain yang juga menerapkan teknologi digital. Dengan memperluas cakupan objek penelitian, dapat diperoleh wawasan yang lebih luas mengenai bagaimana faktor-faktor digital seperti Digital Leadership, Digital Culture, dan Digital Technology memengaruhi kinerja organisasi dalam berbagai konteks industri.
3. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan pendekatan metodologi yang lebih bervariasi guna mendapatkan data yang lebih kaya dan mendalam. Mengombinasikan metode kualitatif dengan kuantitatif, misalnya melalui wawancara mendalam atau studi kasus, dapat membantu mengungkap aspek-aspek yang mungkin tidak dapat diungkap hanya melalui survei atau kuesioner.
4. Disarankan untuk meningkatkan ukuran sampel serta mencakup organisasi dari berbagai skala, sektor, dan wilayah geografis. Hal ini bertujuan untuk

meningkatkan validitas eksternal penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih mewakili kondisi organisasi secara lebih luas dan memberikan generalisasi yang lebih kuat.

Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi hubungan yang lebih kompleks antara variabel-variabel yang ada, misalnya dengan menggunakan pendekatan model struktural yang lebih canggih atau pendekatan longitudinal untuk memahami perubahan pengaruh variabel-variabel ini terhadap kinerja organisasi dari waktu ke waktu.

