

## BAB V

### PENUTUP

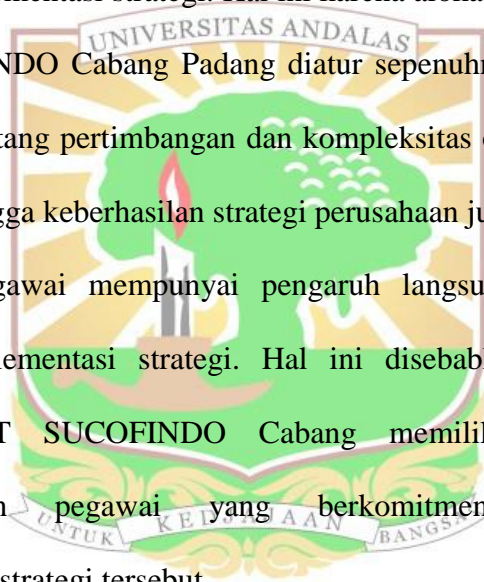
#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan aktualisasi kepemimpinan dipandang kurang sesuai dengan karakter pegawai perusahaan di cabang sehingga menyebabkan arah strategi dan budaya perusahaan yang telah ditetapkan tidak dapat tersampaikan dengan baik yang berdampak terhadap para pegawai yang adadi PT SUCOFINDO Cabang Padang kurang memiliki komitmen dalam bekerja.
2. Alokasi sumber daya mempunyai pengaruh langsung tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena sumber daya yang diterima oleh PT SUCOFINDO Cabang Padang merupakan dari pusat sehingga sumber daya berupa finansial dan non-finansial harus menunggu keputusan dari pusat. Pegawai merasa bahwa sangat sulit mengembangkan komitmen organisasi karena alokasi sumber daya yang terpusat menyebabkan tujuan strategis sulit dicapai.
3. Keterikatan pegawai mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan derajat *engagement* pegawai di PT

SUCOFINDO Cabang Padang yang tinggi akan memiliki keterikatan emosional yang baik terhadap organisasi.

4. Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap efektivitas implementasi strategi. Hal ini disebabkan pemimpin mampu meramalkan kebutuhan organisasi dengan analisis berbasis data sebagai dasar pembuatan rencana yang efektif untuk memenuhi kebutuhan perubahan.
5. Alokasi sumber daya mempunyai pengaruh langsung tidak signifikan terhadap efektivitas implementasi strategi. Hal ini karena alokasi sumber daya yang ada di PT SUCOFINDO Cabang Padang diatur sepenuhnya oleh pusat sehingga pengawasan tentang pertimbangan dan kompleksitas organisasi menjadi tidak maksimal sehingga keberhasilan strategi perusahaan juga kurang maksimal.
6. Keterikatan pegawai mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap efektivitas implementasi strategi. Hal ini disebabkan oleh implementasi strategi di PT SUCOFINDO Cabang memiliki kemampuan untuk mengembangkan pegawai yang berkomitmen partisipatif dalam menerapkannya strategi tersebut.
7. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap efektivitas implementasi strategi. Hal ini dikarenakan tingkat komitmen yang baik pada diri anggota organisasi PT SUCOFINDO Cabang Padang yang diwujudkan dalam peran serta dalam mengamalkan nilai-nilai dan tujuan perusahaan secara sungguh-sungguh.
8. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas implementasi strategi. Hal ini dikarenakan aktualisasi



kepemimpinan dipandang kurang melakukan pendekatan komunikasi yang sesuai dengan karakter pegawai di cabang sehingga arah strategi dan budaya perusahaan yang ditetapkan belum tersampaikan dengan baik sehingga para pegawai PT SUCOFINDO memiliki komitmen yang tidak merata dalam menjalankan strategi perusahaan.

9. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh alokasi sumber daya terhadap efektivitas implementasi strategi. Hal ini dikarenakan alokasi sumber daya PT SUCOFINDO Cabang Padang yang dikendalikan oleh kantor pusat untuk setiap kebutuhan sumber daya sering terjadi selisih antara kebutuhan dan ketersediaan. Hal tersebut menyebabkan krisis kepercayaan dari pegawai terhadap komitmen organisasi dalam mendukung pemenuhan kebutuhan sumber daya di unit kerja dari kantor pusat.
10. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh keterikatan pegawai terhadap efektivitas implementasi strategi. Hal ini dikarenakan keterikatan pegawai PT SUCOFINDO Cabang Padang cukup baik yang mempengaruhi komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan melakukan kinerja terbaiknya dalam mengimplementasikan strategi sesuai tujuan perusahaan. Keterikatan pegawai ini terbentuk karena adanya peran perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai dan adanya sikap nyata dari manajemen unit kerja untuk melakukan pengembangan terhadap evaluasi kebijakan yang telah ditetapkan.

## 5.2 Rekomendasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari pembahasan semua hipotesis yang dilakukan peneliti ada beberapa hal yang sebaiknya disikapi dan ditindaklanjuti oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas implementasi strateginya, diantaranya:

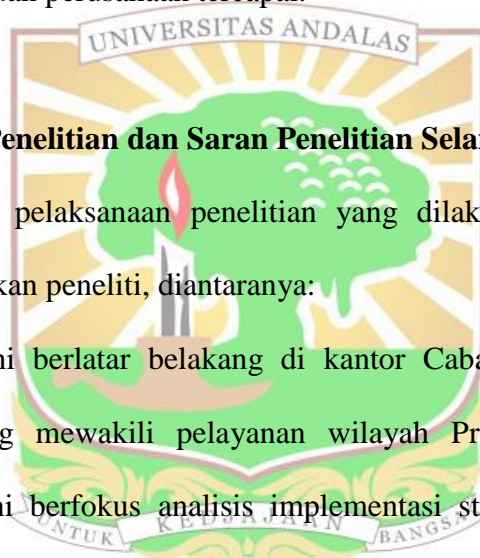
1. Variabel alokasi sumber daya dan kepemimpinan yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan akumulasi kepemimpinan dipandang kurang sesuai dengan karakter pegawai perusahaan di cabang sehingga menyebabkan arah strategi dan budaya perusahaan yang telah ditetapkan belum tersampaikan dengan baik sehingga berdampak terhadap para pegawai PT SUCOFINDO Cabang Padang kurang memiliki komitmen dalam bekerja. Selain itu, sumber daya yang diterima unit kerja merupakan alokasi berasal dari kantor pusat sehingga pemenuhan sumber daya menunggu keputusan dari kantor pusat sehingga pegawai merasa sangat sulit mengembangkan komitmen organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempersiapkan pimpinan yang memiliki jiwa kepemimpinan yang dapat memunculkan komitmen organisasi untuk mendukung efektivitas implementasi strategi dan segera memperbaiki sistem alokasi sumber daya yang lebih terstruktur, terintegrasi, dapat dipertanggungjawabkan, dan adaptif sesuai kebutuhan cabang atau unit kerja.
2. Variabel alokasi sumber daya yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas implementasi strategi. Hal ini dikarenakan alokasi sumber daya yang ada di PT SUCOFINDO Cabang Padang diatur

oleh kantor pusat sehingga pengawasan tentang pertimbangan dan birokrasi organisasi menjadi sangat kompleks yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi strategi perusahaan di unit menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya membuat evaluasi kebijakan dalam pemusatan alokasi sumber daya pada setiap unit kerja secara berkala dan penyederhanaan proses birokrasi alokasi sumber daya pemenuhan kebutuhan di unit kerja dengan tujuan perbaikan berkelanjutan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan pelaksanaan penelitian yang dilakukan terdapat beberapa batasan yang dirasakan peneliti, diantaranya:

1. Penelitian ini berlatar belakang di kantor Cabang Perusahaan Cabang Padang yang mewakili pelayanan wilayah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini berfokus analisis implementasi strategi yang dipengaruhi faktor kepemimpinan (*leadership*), alokasi sumber daya, keterikatan pegawai, dan komitmen organisasi yang terjadi pada perusahaan Sucofindo Cabang Padang. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan saat pandemic COVID-19 sehingga banyak responden yang bekerja secara work from home (WFH) yang dapat mempengaruhi psikologis responden selama penelitian berlangsung.
2. Penelitian ini hanya terbatas menggunakan responden di kantor Cabang Padang sebagai populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Keterbatasan



berupa waktu, biaya dan tenaga dalam menjangkau seluruh populasi cabang perusahaan adalah keterbatasan dari peneliti.

Adapun, saran peneliti terhadap pelaksanaan penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya, diantaranya:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan responden dari wilayah cabang dan faktor lainnya yang dapat dihubungkan dengan efektivitas dalam implementasi strategi. Hal ini dikarenakan masih banyak wilayah kerja perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia sehingga dapat membantu menggambarkan implementasi strategi secara komprehensif.
2. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode kombinasi antara kuantitatif dan kualitatif sehingga hasil data yang diperoleh lebih realistis dan detail.

