

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan digital dan gaya kepemimpinan melayani terhadap kinerja dengan *human capital* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner *online* melalui *google form* kepada karyawan Daima Hotel Padang dengan jumlah responden sebanyak 54 karyawan. Adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu : 20 item pernyataan untuk kinerja karyawan, 15 item pernyataan untuk gaya kepemimpinan digital, 20 item pernyataan untuk gaya kepemimpinan melayani, dan 13 item pernyataan untuk *human capital*. Setelah itu, data yang diperoleh diolah menggunakan aplikasi *software* SmartPLS 4.0.

Dari empat hipotesis yang diajukan, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terdapat dua hipotesis yang diterima dan dua hipotesis yang ditolak. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan digital bisa diterapkan karena memiliki pengaruh yang positif kepada perusahaan yaitu dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. Dapat diartikan bahwa

gaya kepemimpinan melayani bisa diterapkan karena memiliki pengaruh yang positif kepada perusahaan yaitu dengan peningkatan kinerja karyawan.

3. Tidak ada efek moderasi yang diberikan *human capital* kepada hubungan antara gaya kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. Dapat diartikan walaupun *human capital* memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan digital dan kinerja karyawan, tetapi tidak memberikan hubungan yang signifikan belum ada hubungan langsung terhadap kedua variabel tersebut.
4. Tidak ada efek moderasi yang diberikan *human capital* kepada hubungan antara gaya kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. Dapat diartikan bahwa *human capital* tidak memberikan hubungan yang signifikan dan juga memperlemah hubungan kedua variabel tersebut.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, didapat beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Daima Hotel Padang, diantara-Nya sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa para pemimpin/manajer Daima Hotel Padang seharusnya sudah bisa memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada pada saat ini untuk kemajuan perusahaan, karena berdasarkan hasil penelitian ini karyawan Daima Hotel Padang bisa

menerima digitalisasi di tempat mereka bekerja yang mana ini bisa memudahkan pekerjaan dari karyawan tersebut dan bisa memberikan dampak pada kenaikan kinerja karyawan. Karena, ketika para pemimpin/manajer bisa memanfaatkan teknologi dalam lingkungan kerja dengan baik maka ini bisa menciptakan keefektifan dan keefisienan dalam lingkungan kerja sehingga bisa memberikan keuntungan besar kepada perusahaan. Ini bisa dimulai dengan memanfaatkan teknologi untuk membantu pekerjaan karyawan dan melakukan sosialisasi langsung kepada karyawannya, pelatihan terkait penggunaan teknologi saat bekerja bagaimana pemanfaatan teknologi yang baik saat bekerja dan juga mendorong pemimpin/manajer Daima Hotel Padang untuk selalu melekat teknologi dan tidak tertinggal dengan kemajuan teknologi yang berkaitan dengan industri perhotelan.

2. Penelitian ini menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian memperlihatkan bagaimana ditempat kerja dengan siklus kerja yang tinggi dan juga menimbulkan tingkat stres yang tinggi karena tekanan pekerjaan dibutuhkan sosok pemimpin yang bisa mengerti karyawan, memahami karyawan, serta meletakkan kepentingan pribadi pemimpin/manajer di bawah kepentingan karyawan. Ketika karyawan merasakan mereka dihargai keberadaannya oleh perusahaan maka mereka secara langsung akan memberikan kemampuan terbaik mereka dan akan berpengaruh kepada kenaikan

kinerja mereka dan tentu ini akan memberikan keuntungan kepada perusahaan. Bagi para pemimpin/manajer bisa memulainya dengan menjadikan para karyawan sebagai teman ditempat kerja bukan seperti bawahan, peka terhadap permasalahan karyawan ditempat kerja, memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan memberikan hak karyawan sesuai apa yang telah karyawan tersebut perbuat kepada perusahaan, dan juga bisa mengadakan liburan bersama antara pemimpin/manajer dengan para karyawan yang berisikan aktivitas *team bounding* sehingga bisa menciptakan kerja sama yang bagus antara sesama karyawan hingga dengan pemimpin/manajer perusahaan. Dengan adanya hubungan baik ini akan menciptakan kolaborasi yang bagus dan berdampak pada perusahaan secara keseluruhan.

3. Penelitian ini menemukan bahwa *human capital* tidak bisa menjadi moderasi antara hubungan gaya kepemimpinan digital maupun gaya kepemimpinan melayani terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang karena belum memberikan pengaruh yang signifikan. Kenapa hal ini bisa terjadi karena bisa dilihat dari penelitian terdahulu bahwa *human capital* akan lebih terlihat pengaruhnya ketika berada pada perusahaan yang menuntut untuk memiliki kemampuan yang tinggi seperti di perusahaan keuangan, di perusahaan perhotelan sendiri pekerjaan karyawannya sudah diatur dan tidak terlalu membutuhkan *human capital* yang tinggi. Namun, perlu diingat bahwa *human capital*

memiliki pengaruh yang sangat besar kepada kinerja dari karyawan itu sendiri. Ketika karyawan memiliki *human capital* yang tinggi maka mereka akan mudah menyelesaikan pekerjaannya dan bisa menjadi daya saing bagi perusahaan tersebut terhadap perusahaan sejenis lainnya. Langkah yang bisa diambil oleh pemimpin manajer Daima Hotel Padang untuk meningkatkan *human capital* dari para karyawannya yaitu bisa dengan memberikan pelatihan atau seminar terkait besarnya manfaat *human capital* bagi karyawan sehingga bisa memberikan motivasi dan pandangan baru bagi karyawan terkait penggunaan *human capital* disetiap pekerjaan mereka. Dengan demikian, ketika *human capital* dari setiap karyawan bisa dimaksimalkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan nanti akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya ketidaksempurnaan dari hasil yang didapatkan sehingga memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbatas kepada empat variabel yaitu gaya kepemimpinan digital, gaya kepemimpinan melayani, *human capital*, dan kinerja karyawan
2. Penelitian ini hanya dilakukan di Daima Hotel Padang dari sekian banyaknya hotel-hotel di Kota Padang

3. Sampel pada penelitian ini relatif kecil, karena ruang lingkup yang peneliti tentukan hanya karyawan Daima Hotel Padang yaitu sebanyak 54 karyawan.

5.4 Saran Penelitian Masa Depan

Berdasarkan apa yang telah peneliti paparkan dari hasil, kesimpulan, hingga sampai keterbatasan di penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain agar bisa melihat bagaimana pengaruhnya kepada kinerja karyawan seperti beban kerja, stres kerja, dan tunjangan kerja. Serta, menggunakan variabel lainnya yang akan bertindak sebagai variabel moderasi seperti perilaku kerja inovatif, kecerdasan emosional karyawan
2. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian pada perusahaan-perusahaan pemberi jasa lainnya yang memiliki siklus kerja yang padat, untuk melihat pemaksimalan *human capital* karyawan dan bisa melihat dampak dari penerapan gaya kepemimpinan lainnya.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambah sampel agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.