

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Fenomena Transformasi Digital yang diterapkan pada lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia, khususnya lingkungan Kejaksaan Negeri Pasaman, telah memberikan dampak yang serius dan memperjelas kekhawatiran pihak manajemen kepegawaian terhadap situasi terkini dan perubahan transformasi digital yang diimplementasikan, karena adanya kekhawatiran dalam menghadapi penggunaan perangkat teknologi dengan intensitas yang tinggi dan dinamis. Oleh karena itu, penting untuk melakukan sebuah penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang mungkin menjadi pemicu *technostress* dan *readiness for change*. Karena ini sangat mempengaruhi produktivitas dan alur kerja secara administrasi dan birokrasi pada internal Kejaksaan RI itu sendiri.



Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* dan *technostress* terhadap *affective commitment to change*, dengan *readiness for change* sebagai mediatornya. Untuk memperoleh data secara ideal, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan jumlah pegawai dan staff yang tidak sampai menyentuh 100 orang, dan kuesioner dibagikan secara konvensional dan secara *online* mengingat beberapa pegawai yang merasakan kesulitan dalam pengisian kuesioner secara online. Hasil

darikuesionerini kemudi dianalisis menggunakan 2 *software*, dimana SPSS versi 26 untuk analisis deskriptif, dan Smart-PLS untuk SEM dan *Path-analysis*.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment to change*, hasil ini mengartikan bahwa *transformational leadership* yang diterapkan pada masing-masing jajaran pimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen seorang pegawai i dan staff untuk mengikuti perubahan terhadap transformasi digital yang diterapkan di lingkungan Kejaksaan RI.

Begitu pula dengan pengaruh dari *transformational leadership* terhadap *affective commitment to change* yang dimediasi oleh faktor *readiness for change*, dimana hasil yang didapat bahwa gaya *transformational leadership* secara garis besar tidak berpengaruh terhadap *affective commitment to change* dengan dukungan dari *readiness for change* dari pegawai/staff pada Kejaksaan Negeri Pasaman. Hasil ini mengindikasikan bahwa seorang pimpinan apabila menerapkan gaya *leadership* yang

Transformasional tidak dapat meningkatkan ataupun menurunkan kesiapan ataupun komitmen seorang pegawai untuk menghadapi perubahan.

Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa pengaruh *technostress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *affective commitment to change*. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa tingginya atau rendahnya tingkat stress Pegawai & staff pada Kejaksaan Negeri

Pasamanterhadap penggunaan perangkat teknologi informasi secara dinamis dan masif, berperan besar dalam proses transformasi digital / digitalisasi yang diterapkan pada keseluruhan birokrasi dan administrasi secara internal.

Begitu pula didapatkan hasil yang sama terkait pengaruh *technostress* terhadap *affective commitment to change* yang dimediasi oleh kesiapan Pegawai & Staff Kejaksaan Negeri Pasaman untuk berubah.

Dimana *readiness* for

change berhasil memberikan kontribusi dalam memediasi pengaruh *technostress* terhadap

apkomitmen para pegawai untuk menghadapi perubahan. Hal

ini mengindikasikan bahwa kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan mempengaruhi

arah secara negatif terhadap *technostress* dan *affective commitment to*

change secara negatif.

Lalu pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness for*

change berpengaruh secara positif namun tidak signifikan.

hal ini mengindikasikan bahwa gaya *leadership* yang

transformasional tidak mampu meningkatkan rasa kesiapan pada

pegawai untuk menghadapi perubahan digital secara signifikan.

Lalu pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment to*

change yang dimediasi dengan *readiness for*

change berpengaruh secara positif namun tidak signifikan,

dimana hal ini berarti *readiness for change* dari pegawai dan staf pada Kejaksaan

Negeri Pasaman sebagai mediator antara pengaruh dari *transformational*

leadership terhadap rasa keterikatan /

komitmen pegawai untuk berubah sangat rendah.



5.2. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian merupakan penerapan hasil dan temuan untuk mengurangi tingkat resiko dari fenomena sebuah penelitian.

Implikasi dalam penelitian ini akan, diantaranya:

1. Temuan mengenai mengenai tingginya pengaruh *technostress*

terhadap kesiapan pegawai dan staf pada Kejaksaan Negeri Pasaman untuk menghadapi perubahan merupakan suatu hal yang perlu diatasi. karena hal ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat stress seseorang terhadap transformasi digital akan menghambat orang tersebut dalam mempersiapkan diri menghadapi perubahan. Hal ini didukung dengan tingginya indikator pada variable *technostress* terkait tingginya rasa takut / terancam di dalam diri seorang pegawai terhadap pekerjaan yang memiliki pengetahuan terkait penggunaan perangkat teknologi yang baru. Hal ini dapat diatasi dengan diadakannya suatu pembekalan kepada seluruh pegawai secara merata (baik dalam bentuk bimbingan teknis atau pelatihan). Lalu setelahnya dilakukan evaluasi terkait pegawai mana saja yang tergolong kurang cakap dalam penggunaan perangkat teknologi, dan ditindaklanjuti dengan pelatihan lanjutan yang dikhususkan kepada pegawai yang dirasa masih butuh bimbingan dan pelatihan terkait penggunaan perangkat teknologi tersebut. Dan juga tingginya indikator keterpaksaan seorang pegawai yang merasa harus bekerja dengan jadwal yang jauh lebih padat, dan

memiliki waktu dengan keluarga yang lebih sedikit dengan adanya penggunaan perangkat digital, dimana hal ini dipicu oleh adanya pembebanan kerja terhadap pegawai yang memiliki kecakapan digital yang lebih di antara pegawai yang lain, sehingga pegawai tersebut secara tidak langsung memegang *jobdesc* yang seharusnya dipegang oleh pegawai yang lain. Hal ini tentunya mengganggu *work-life balance* pada pegawai tersebut. Hal ini dapat diatasi dengan penetapan jam kerja yang lebih ketat dan pembagian beban kerja yang lebih merata. Dan untuk menjaga pembebanan kerja yang merata, dirasa perlunya untuk diterbitkan dalam bentuk surat perintah / surat keputusan, agar tanggung jawab yang dipegang oleh pegawai yang bersangkutan dapat dipegang dengan adanya bukti fisik pertanggungjawabannya.

- Hal yang perlu diperhatikan terkait faktor *technostress* yang mempengaruhi afektif komitmen untuk berubah, dimana hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stress seorang pegawai terhadap penggunaan perangkat teknologi, dapat menghambat / menurunkan rasa komitmen seorang pegawai terhadap transformasi digital itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya indikator pada afektif komitmen untuk berubah mengenai kurangnya keyakinan pegawai terhadap pentingnya melakukan transformasi digital, dan kurangnya keyakinan pegawai bahwa perubahan tersebut dapat membuat semuanya menjadi lebih baik dan rendahnya tingkat optimisme pegawai terhadap perlu atau tidaknya transformasi

digital inidilakukan. Hal initentunyadapatdiatasidenganmelakukan monitoring dan evaluasiseocaraberkalaterkaitsegalabentukperubahan yang telahdilakukan,

apakahperubahantersebut sudahberjalansesuaaidengantujuanvisimisiinstansiata ubelum, dan apabilabelum, makadirasaperludiberikanbantuandalambentukpetunjuktekis kepada pegawai yang bersangkutan.

3. Temuanterkaitfaktor *readiness for change* sebagai mediator dalam pengaruh *technostres* terhadap Afektif Komitmen untuk Berubah, mengindikasikan bahwa variabel *readiness for change* cukup mampu menekan/mengurangi rasa stress seorang pegawai terhadap penggunaan perangkat teknologi dan mampu meningkatkan rasa komitmen seorang pegawai untuk melakukan perubahan tersebut, dapat dilihat dari indikator pada *readiness for change* mengenai bertambahnya ilmu pengetahuan dan wawasan pegawai tersebut seiring dengan perubahan digitalisasi dan tingginya rasa percaya pegawai tersebut akan manfaat bagi organisasi / instansi yang besar apabila perubahan digitalisasi ini diterapkan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian merupakan hambatan-hambatan yang dilakukan selama periode penelitiannya dilakukan, atau dapat juga merangkap pada

segalasesuatu yang tidak dapat dicapai oleh suatu penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada faktor internal saja seperti gaya *transformational leadership*, *technostress*, kesiapan menghadapi perubahan dan *affective commitment to change*.
2. Objek dan sampel penelitian yang dipilih terbatas yaitu hanya pada Pegawai Negeri Sipil & Staff Honorar / PPNPN di Kejaksaan Negeri Pasaman.
3. Penelitian ini hanya berobjek kepada pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan.

5.4. Saran Penelitian

Adapun saran yang diusulkan berdasarkan temuan-temuan penelitian akan dirincikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan menganalisis gaya *transformational leadership*, *technostress*, *readiness for change* dan *affective commitment to change*. Untuk kedepannya, disarankan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel moderasi seperti orientasi personal karyawan milenial ditengah pengurangan manfaat dan kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk melengkapi hasil penelitian ini dari perspektif personal.
2. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada PNS & PPNPN pada satu instansi Kejaksaan Negeri Pasaman sehingga penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan



memperluas objek penelitian lebih dari satu atau keseluruhan satu pekerja yang berada di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat, atau Kejaksaan Republik Indonesia sehingga dapat menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

3. Disarankan untuk menambah objek yang berada diluar pegawai pemerintahan, atau apabila objeknya tetap ingin berada di pemerintahan, maka sebaiknya menambahkan objek yang berada di sektor pemerintahan yang bergerak di penegakan hukum selain di Kejaksaan RI.

