

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Digital transformation* terhadap *Sustainable Performance* dengan *Digital Organizational culture* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Semen Padang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 47 responden yang merupakan karyawan tetap di divisi gudang, khususnya pada departemen pemeliharaan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Digital transformation* terhadap *Sustainable Performance*
Digital transformation tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Sustainable Performance* dengan nilai Path Coefficient sebesar 0.068 dan *P-value* sebesar 0.718. Dengan demikian, H1 yang menyatakan bahwa *Digital transformation* berpengaruh terhadap *Sustainable Performance* ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan digital secara langsung tidak cukup berdampak pada kinerja berkelanjutan tanpa melalui jalur lain.
2. Pengaruh *Digital transformation* terhadap *Digital Organizational culture*
Digital transformation berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Digital Organizational culture*, dengan nilai Path Coefficient sebesar 0.843 dan *P-value* sebesar 0.000. H2 diterima, yang berarti implementasi transformasi

digital yang efektif dapat memperkuat budaya organisasi digital di PT Semen Padang.

3. Pengaruh *Digital Organizational culture* terhadap *Sustainable Performance*
Digital Organizational culture memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Performance* dengan nilai Path Coefficient sebesar 0.773 dan *P-value* sebesar 0.000. H3 diterima, menunjukkan bahwa budaya organisasi digital yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja berkelanjutan perusahaan.
4. Pengaruh *Digital transformation* terhadap *Sustainable Performance* melalui *Digital Organizational culture* terbukti memediasi pengaruh *Digital transformation* terhadap *Sustainable Performance* secara signifikan, dengan nilai Indirect Path Coefficient sebesar 0.651 dan *P-value* sebesar 0.000. H4 diterima, yang mengindikasikan bahwa pengaruh *Digital transformation* terhadap kinerja berkelanjutan dilakukan melalui peningkatan *Digital Organizational culture*.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut adalah implikasi yang dapat diambil:

1. Penerapan *Digital transformation* untuk Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan:
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital transformation* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Sustainable Performance*. Oleh karena itu, manajemen PT Semen Padang disarankan untuk lebih fokus pada implementasi *Digital transformation* dalam operasional perusahaan. Ini

termasuk memperkenalkan teknologi baru, mengintegrasikan sistem digital yang efisien, dan melatih karyawan dalam penggunaan alat dan platform digital. Selain itu, penting untuk membiasakan karyawan dalam memakai teknologi secara rutin agar mereka dapat memanfaatkan alat digital dengan optimal dan beradaptasi dengan perubahan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja berkelanjutan perusahaan dengan cara yang lebih efektif dan terukur.

2. Penguatan Budaya Organisasi Digital: *Digital Organizational culture* terbukti memediasi hubungan antara *Digital transformation* dan *Sustainable Performance*. Ini menunjukkan pentingnya menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung dan memanfaatkan digitalisasi. PT Semen Padang perlu memastikan bahwa nilai-nilai dan praktik digital diintegrasikan dalam budaya organisasi sehari-hari. Langkah-langkah seperti memberikan pelatihan tentang budaya digital, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penggunaan teknologi, dan menegakkan nilai-nilai digital di seluruh level organisasi akan sangat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan berkelanjutan.
3. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Digital Karyawan: Dengan pengaruh signifikan *Digital Organizational culture* terhadap *Sustainable Performance*, penting bagi PT Semen Padang untuk menyediakan pelatihan yang berkelanjutan bagi karyawan mengenai keterampilan digital dan pemahaman budaya digital. Investasi dalam pelatihan ini akan memperkuat kompetensi digital karyawan dan mempermudah transisi menuju budaya

organisasi yang lebih digital. Selain itu, program pengembangan karyawan harus dirancang untuk membangun keterampilan yang relevan dengan *Digital transformation*, memastikan bahwa seluruh tim dapat beradaptasi dan berkontribusi pada kinerja berkelanjutan perusahaan.

4. Penyesuaian Strategi Manajerial: Manajemen di PT Semen Padang perlu menyesuaikan strategi manajerial untuk mengakomodasi perubahan yang dihasilkan dari *Digital transformation*. Ini termasuk menilai kembali struktur organisasi, proses bisnis, dan sistem pengukuran kinerja untuk memastikan bahwa mereka selaras dengan inisiatif digital. Melibatkan karyawan dalam proses perubahan dan memastikan bahwa mereka memahami manfaat dan tujuan dari *Digital transformation* akan memperkuat komitmen mereka terhadap implementasi dan meningkatkan hasil yang dicapai.
5. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja: Mengingat peran mediasi dari *Digital Organizational culture* dalam meningkatkan *Sustainable Performance*, PT Semen Padang disarankan untuk menerapkan sistem evaluasi dan pengukuran kinerja yang mencakup aspek digitalisasi. Hal ini akan membantu dalam mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan serta mengevaluasi efektivitas inisiatif digital yang diterapkan. Melakukan penilaian berkala dan menyesuaikan strategi berdasarkan hasil evaluasi dapat memperbaiki terus-menerus proses digitalisasi dan pencapaian kinerja berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang mempengaruhi hasil dan interpretasi penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mencakup tiga variabel, yaitu *Digital transformation*, *Digital Organizational culture*, dan *Sustainable Performance*. Keterbatasan ini mungkin mempengaruhi pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi pada kinerja berkelanjutan di PT Semen Padang. Variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi karyawan, atau faktor eksternal mungkin juga berperan dalam mempengaruhi hubungan yang diteliti.
2. Penelitian ini hanya melibatkan 47 responden yang merupakan karyawan tetap di divisi gudang, khususnya pada departemen pemeliharaan di PT Semen Padang. Jumlah sampel yang relatif kecil dan terbatas pada satu departemen dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ini untuk seluruh karyawan di PT Semen Padang atau untuk perusahaan lain dengan konteks yang berbeda.
3. Penelitian ini dilakukan pada PT Semen Padang, yang merupakan perusahaan di sektor industri semen. Hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk sektor industri lain atau perusahaan dengan karakteristik yang berbeda. Konteks spesifik perusahaan dan industrinya dapat mempengaruhi bagaimana *Digital transformation* dan *Digital Organizational culture* berdampak pada *Sustainable Performance*.
4. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang dapat menyebabkan bias responden dan keterbatasan dalam mendalamkannya

informasi yang diperoleh. Kuesioner mungkin tidak menangkap semua nuansa dan kompleksitas dari variabel yang diteliti. Selain itu, penggunaan SmartPLS 4.0 sebagai alat analisis juga memiliki keterbatasan dalam hal asumsi model dan kompleksitas analisis.

5. Keterbatasan waktu dan sumber daya yang tersedia bagi peneliti dapat mempengaruhi kedalaman dan cakupan penelitian. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, sehingga analisis dan interpretasi mungkin tidak sepenuhnya mencakup semua aspek yang relevan dari *Digital transformation* dan *Digital Organizational culture* di PT Semen Padang.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang diidentifikasi dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran untuk penelitian di masa depan:

1. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi *Sustainable Performance*, seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional, motivasi kerja, atau kepuasan kerja. Variabel-variabel ini dapat memberikan wawasan tambahan mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja berkelanjutan di lingkungan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan agar penelitian di masa depan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan lebih beragam. Menambah jumlah responden dan mencakup berbagai departemen atau tingkat dalam organisasi dapat memberikan hasil yang lebih representatif dan

komprehensif tentang pengaruh *Digital transformation* terhadap *Sustainable Performance*.

3. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan di konteks yang berbeda, baik dari segi jenis industri maupun perusahaan. Misalnya, menguji model ini pada perusahaan yang berorientasi profit, atau di industri lain seperti pariwisata, ritel, atau teknologi informasi. Hal ini dapat memberikan perspektif yang lebih luas mengenai penerapan *Digital transformation* dan *Digital Organizational culture* di berbagai lingkungan bisnis.
4. Penelitian di masa depan dapat mengadopsi metodologi yang lebih beragam, seperti studi kasus mendalam, wawancara, atau survei longitudinal, untuk memperoleh data yang lebih kaya dan mendalam. Penggunaan berbagai metode pengumpulan data dapat membantu dalam memahami kompleksitas hubungan antara *Digital transformation*, *Digital Organizational culture*, dan *Sustainable Performance* dengan lebih baik.
5. Mengingat pentingnya *Digital transformation* dalam jangka panjang, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan analisis longitudinal untuk memantau dampak perubahan digital dari waktu ke waktu. Ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana implementasi *Digital transformation* berkontribusi terhadap kinerja berkelanjutan dalam periode yang lebih panjang.

6. Penelitian di masa depan juga dapat mengeksplorasi bagaimana faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, atau regulasi industri mempengaruhi hubungan antara *Digital transformation*, *Digital Organizational culture*, dan *Sustainable Performance*. Memahami pengaruh faktor eksternal dapat memberikan konteks tambahan untuk hasil penelitian.

