

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 105 responden yang merupakan pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh *Digital leadership*, *Technostress*, dan *Digital organizational culture* terhadap *Technology adoption* dengan *Digital organizational culture* sebagai variabel mediasi. Dari tujuh (7) hipotesis yang diuji, terdapat 4 hipotesis yang didukung dan 3 hipotesis yang tidak didukung.

Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. *Digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Technology adoption*. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan digital, semakin tinggi pula tingkat adopsi teknologi di organisasi.
2. *Technostress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Technology adoption*. Meskipun pegawai mungkin merasa tertekan oleh penggunaan teknologi, hal tersebut tidak menghalangi mereka dalam mengadopsi teknologi.
3. *Digital leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Digital organizational culture*. Pemimpin yang mendukung transformasi digital dapat memperkuat budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif.
4. *Technostress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Digital organizational culture*. Pegawai yang mengalami *Technostress* cenderung menurunkan tingkat kolaborasi dan keterbukaan terhadap teknologi, yang memperlambat pembangunan budaya digital.

5. *Digital organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Technology adoption*. Budaya organisasi yang mendukung penggunaan teknologi digital dapat mempercepat adopsi teknologi.
6. *Digital leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Technology adoption* melalui *Digital organizational culture* sebagai variabel mediasi. Meskipun *Digital leadership* dapat mempengaruhi *Digital organizational culture*, pengaruhnya terhadap adopsi teknologi melalui budaya organisasi digital tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.
7. *Technostress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Technology adoption* melalui *Digital organizational culture* sebagai variabel mediasi. Meskipun *Technostress* dapat mempengaruhi *Digital organizational culture*, pengaruhnya terhadap adopsi teknologi melalui budaya organisasi digital tidak signifikan.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting dalam pengelolaan transformasi digital, khususnya dalam sektor publik, terutama di Sekretariat Daerah Kota Pariaman. Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa implikasi yang dapat diambil:

1. Peningkatan *Digital leadership*: Organisasi harus fokus pada pengembangan kepemimpinan digital yang tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mengadopsi teknologi sebagai bagian dari proses kerja mereka. Perlu mendorong pimpinan di setiap unit kerja untuk tidak hanya memberikan instruksi atau kebijakan terkait digitalisasi, tetapi juga menunjukkan praktik langsung penggunaan aplikasi digital dalam proses kerja sehari-hari. Keteladanan pimpinan tersebut berperan sebagai sinyal

organisasi yang memperkuat legitimasi penggunaan teknologi dan mengurangi resistensi pegawai terhadap perubahan digital.

2. Pengelolaan *Technostress* dalam Budaya Digital: Organisasi harus mengembangkan strategi yang mengelola *Technostress* untuk mencegah dampak negatif pada budaya digital, memasukkan manajemen technostress ke dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, seperti melalui pelatihan yang berkelanjutan, pendampingan implementasi teknologi, pengaturan beban kerja digital, serta penyediaan dukungan teknis yang memadai. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja digital yang lebih sehat dan mendukung keberlanjutan transformasi digital di lingkungan pemerintahan daerah.
3. Pengurangan jumlah aplikasi digital melalui kebijakan integrasi sistem. Banyaknya aplikasi yang digunakan dalam pelaksanaan SPBE berpotensi meningkatkan kompleksitas kerja dan menurunkan kenyamanan pegawai dalam menggunakan teknologi. Oleh karena itu, implikasi kebijakan yang perlu ditegaskan adalah perlunya evaluasi dan rasionalisasi aplikasi digital yang digunakan, dengan mengutamakan integrasi sistem dan kesederhanaan proses kerja. Kebijakan ini tidak hanya berorientasi pada efisiensi teknologi, tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan tingkat adopsi teknologi melalui pengurangan beban kognitif dan administratif yang dirasakan oleh pegawai.
4. Penguatan Budaya Organisasi Digital: Organisasi perlu memperkuat budaya yang mendukung teknologi dan perubahan digital. *Digital organizational culture* yang kuat dapat mempercepat adopsi teknologi dengan memfasilitasi kolaborasi, inovasi, dan adaptasi terhadap teknologi baru.

5. Bagi PPPK, tingkat adopsi teknologi yang relatif lebih tinggi menunjukkan potensi adaptasi dan penerimaan yang baik terhadap sistem kerja berbasis digital.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengarahkan kebijakan pada optimalisasi pemanfaatan teknologi, seperti pelibatan PPPK dalam pengembangan dan penyempurnaan aplikasi, serta pemberian ruang inovasi digital untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja. Sementara itu, bagi PNS, meskipun tingkat adopsi teknologi berada pada kategori baik, diperlukan pendekatan kebijakan yang menekankan penguatan budaya digital, pendampingan berkelanjutan, dan peran kepemimpinan yang suportif guna meningkatkan kualitas pemanfaatan teknologi secara konsisten. Perbedaan karakteristik antara PNS dan PPPK juga memperkuat temuan bahwa technostress tidak menjadi faktor penghambat utama dalam adopsi teknologi. Strategi pengelolaan technostress dalam organisasi sektor publik sebaiknya tidak hanya difokuskan pada pengurangan tekanan, tetapi lebih diarahkan pada penyediaan fasilitas pendukung, kepemimpinan digital yang adaptif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi pemanfaatan teknologi secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, implikasi kebijakan dari penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital di lingkungan pemerintahan daerah tidak cukup dilakukan melalui penyediaan teknologi semata. Transformasi digital memerlukan kepemimpinan digital yang memberi keteladanan, sistem digital yang terintegrasi dan sederhana, serta kebijakan SDM yang responsif terhadap technostress pegawai. Dengan menerapkan implikasi kebijakan tersebut, Pemerintah Kota Pariaman diharapkan mampu meningkatkan tingkat adopsi teknologi secara berkelanjutan dan memastikan bahwa transformasi digital benar-benar mendukung peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian selanjutnya:

1. Cakupan Populasi: Penelitian ini terbatas pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pariaman, sehingga generalisasi hasil penelitian ini ke organisasi lain atau sektor swasta perlu dilakukan dengan hati-hati. Keberagaman karakteristik pegawai di sektor publik dan swasta dapat mempengaruhi hasil penelitian dan adopsi teknologi di organisasi lainnya.
2. Metode Kuantitatif: Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dengan pendekatan kuantitatif. Meskipun memberikan data objektif, penelitian ini tidak dapat menggali lebih dalam tentang pengalaman dan persepsi pegawai terkait dengan pengaruh *Digital leadership*, *Technostress*, dan *Digital organizational culture*. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.
3. Sampel dan Waktu Penelitian: Sampel dalam penelitian ini terbatas pada pegawai dengan karakteristik tertentu dan hanya dilakukan dalam waktu satu periode. Penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dan dalam jangka waktu yang lebih lama akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang dinamika yang terjadi seiring berjalannya waktu.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lanjutan dengan Variabel Lain: Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi *Technology adoption*, seperti pelatihan teknologi, kesiapan organisasi, atau faktor eksternal lainnya yang mungkin berperan dalam proses adopsi teknologi. Penelitian lebih lanjut dengan melibatkan faktor-faktor tersebut akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan adopsi teknologi di organisasi.
2. Pengembangan Pendekatan Kualitatif: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau focus group discussions (FGD), untuk menggali lebih dalam pengalaman individu terkait dengan pengaruh *Digital leadership* dan *Technostress* terhadap adopsi teknologi. Pendekatan ini akan memberikan wawasan yang lebih kaya dan kontekstual mengenai persepsi dan tantangan yang dihadapi pegawai dalam mengadopsi teknologi baru.
3. Perluasan Cakupan Penelitian: Penelitian ini sebaiknya diperluas untuk mencakup lebih banyak sektor dan organisasi lain, baik sektor publik maupun swasta, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi teknologi. Penelitian yang melibatkan organisasi di berbagai sektor akan membantu untuk memahami konteks yang berbeda dan memberikan rekomendasi yang lebih luas untuk keberhasilan transformasi digital.