

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (**H_1** Diterima).

Penggunaan teknologi digital dan otomatisasi sistem secaranyata mampu mempermudah alur kerja, mempercepat proses operasional, sertameningkatkan efisiensi dan akurasi penyelesaian tugas pegawai di PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap.

- b. Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (**H_2** Diterima).

Penerapan transformasi digital berkontribusi sangat tinggi (sebesar 74,1%) dalam menumbuhkan keterikatan dan loyalitas pegawai. Dukungan fasilitas teknologi yang memadai membuat pegawai merasa didukung oleh perusahaan, sehingga memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen mereka terhadap organisasi.

- c. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (**H₃** Diterima).

Komitmen organisasi terbukti menjadi faktor pendorong terbesar bagi peningkatan efektivitas kinerja secara langsung. Pegawai yang memiliki rasa keterikatan emosional dan dedikasi yang tinggi cenderung memberikan porsi usaha terbaiknya untuk mencapai target-target kinerja perusahaan.

- d. Komitmen Organisasi tidak terbukti memoderasi pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (**H₄** Ditolak).

Komitmen organisasi bukan merupakan variabel pemoderasi (*Non-Moderator Variable*), melainkan murni berfungsi sebagai Variabel Prediktor/Independen Utama. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan teknologi digital dalam meningkatkan kinerja pegawai bekerja secara mandiri dan langsung, tanpa bergantung pada tinggi atau rendahnya tingkat komitmen pegawai saat itu.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi praktis bagi manajemen PT. Wijayakusuma Inti Nusa Cilacap dalam merumuskan kebijakan operasional dan sumber daya manusia:

1. Penguatan Infrastruktur dan Pelatihan Digital secara Berkelanjutan

Mengingat Transformasi Digital terbukti berdampak langsung pada kinerja dan komitmen pegawai, perusahaan disarankan untuk terus

memperbarui sistem teknologi informasi dan memberikan pelatihan (*up-skilling*) secara berkala agar seluruh pegawai dapat mengoperasikan sistem secara optimal.

2. Pengembangan Strategi Retensi dan Engagment Pegawai:

Komitmen organisasi memiliki nilai koefisien terbesar terhadap efektivitas kinerja ($B = 2,169$). Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memelihara iklim kerja yang kondusif, memberikan apresiasi atas pencapaian kerja, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai guna menjaga tingkat komitmen tetap tinggi.

3. Standarisasi Penggunaan Teknologi sebagai SOP Kerja:

Karena pengaruh teknologi bersifat langsung tanpa memerlukan dorongan moderasi komitmen, manajemen dapat menjadikan adopsi sistem digital sebagai bagian dari *Standard Operating Procedure* (SOP) harian yang wajib, transparan, dan mudah diakses oleh seluruh tingkatan pegawai.

a. Implikasi Teoretis (Akademis)

1. Pengembangan Model Efektivitas Kinerja:

Penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan bahwa variabel infrastruktur (Transformasi Digital) dan variabel psikologis-organisasional (Komitmen Organisasi) dapat berdiri sejajar sebagai dua prediktor independen utama yang sangat kuat dalam mempengaruhi kinerja ($R^2 = 85,7\%$).

2. Klarifikasi Peran Variabel Moderasi:

Penelitian ini menegaskan pentingnya pengujian empiris terhadap dugaan peran moderasi. Hasil analisis membuktikan bahwa tidak semua variabel psikologis organisasional berfungsi sebagai penguat/pemelemah (moderator), melainkan bisabertindak sebagai variabel independen murni.

C. Saran

Saran bagi Perusahaan

- Melakukan evaluasi berkala terhadap kendala teknis atau *hambatan adaptasi* digital yang dihadapi pegawai di lapangan.
- Melibatkan pegawai dalam proses transisi atau pembaruan fitur sistem agar rasa kepemilikan dan kepuasan kerja pegawai tetap terjaga.

Saran bagi Penelitian Selanjutnya

- Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau mengganti variabel moderasi/mediasi lain yang relevan, seperti *Digital Literacy* (Literasi Digital), *Organizational Culture* (Budaya Organisasi), atau *Leadership Style* (Gaya Kepemimpinan).
- Penelitian dapat diperluas pada sektor industri lain (misalnya perbankan, manufaktur besar, atau jasa pemerintahan) untuk melihat apakah temuan peran moderasi komitmen ini konsisten secara umum.