

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Digital Leadership* dan *Digital Culture* terhadap *Employee Engagement*, dengan *Transformasi Digital* sebagai variabel intervening di BSI Kota Jambi. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM), diperoleh sejumlah temuan penting yang relevan dengan hipotesis yang diajukan serta memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam konteks Transformasi Digital dan *Employee Engagement*. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Digital Leadership* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Employee Engagement*. Meskipun arahnya negatif, hubungan ini tidak cukup kuat untuk mendukung hipotesis awal.
2. Namun, *Digital Leadership* memengaruhi Transformasi Digital secara positif dan signifikan, menunjukkan bahwa *Digital Leadership* yang kuat menjadi fondasi penting bagi proses perubahan organisasi menuju dunia digital.
3. *Digital Culture* memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap *Employee Engagement*, mengindikasikan bahwa *Digital Culture* yang adaptif dan inovatif meningkatkan keterlibatan emosional dan psikologis karyawan.
4. Sebaliknya, *Digital Culture* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Transformasi Digital, meskipun hubungannya tetap positif.
5. Transformasi Digital secara signifikan memengaruhi *Employee Engagement*, menjadikannya mediator kritis dalam hubungan antara aspek kepemimpinan dan *Digital Culture* dengan tingkat *Employee Engagement*.

6. *Digital Leadership* tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *Employee Engagement* yang dijumpai oleh Transformasi Digital, meskipun hubungannya tetap positif
7. *Digital Culture* tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *Employee Engagement* yang dijumpai oleh Transformasi Digital, meskipun hubungannya tetap positif

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan pada penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Meskipun tidak berdampak langsung pada *Employee Engagement* , *Digital Leadership* sangat efektif dalam mendorong percepatan Transformasi Digital . Oleh karena itu, dibutuhkan upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi digital para pemimpin, termasuk kemampuan dalam merancang strategi digital, membuat keputusan berbasis data, serta mendukung adopsi teknologi baru. Mengingat pengaruh langsung *Digital Culture* terhadap *Employee Engagement* , organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi digital, pembelajaran berkelanjutan, dan partisipasi aktif karyawan dalam proses transformasi. Pelatihan digital, sistem insentif berbasis inovasi, serta penguatan komunikasi internal bisa menjadi langkah-langkah awal yang efektif. Karena Transformasi Digital berperan sebagai mediator yang signifikan, maka optimalisasi infrastruktur digital, otomatisasi layanan, serta penyediaan tools pendukung pekerjaan akan berdampak positif pada tingkat *Employee Engagement*. Investasi dalam sistem digital yang user-friendly dan responsif menjadi prioritas utama. Agar semua faktor saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain, rencana digitalisasi harus disusun secara holistik. Ini mencakup pelatihan *Digital Leadership*, peningkatan *Digital Culture*, serta

implementasi teknologi yang mendukung kinerja dan kenyamanan karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menguji model mediasi parsial atau sempurna, serta menambahkan variabel moderasi seperti usia, lama bekerja, atau level jabatan karyawan untuk melihat apakah pengaruh dari variabel-variabel utama dipengaruhi oleh kondisi kontekstual tertentu. Penelitian ini hanya dilakukan di BSI Kota Jambi. Untuk meningkatkan generalisasi temuan, studi serupa dapat dilakukan di cabang-cabang BSI lainnya atau bahkan institusi keuangan syariah di wilayah lain guna melihat kesamaan atau perbedaan pola hubungan tersebut. Selain menggunakan pendekatan kuantitatif seperti Partial Least Square (PLS), peneliti dapat melengkapi analisis dengan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau focus group discussion (FGD) dengan pimpinan dan karyawan. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih kaya tentang persepsi, tantangan, dan harapan terkait transformasi digital dan engagement. Ada kemungkinan adanya variabel luar yang memengaruhi hubungan antara *Digital Culture* dan Transformasi Digital, atau antara *Digital Leadership* dan *Employee Engagement*. Misalnya, dukungan teknologi, kesiapan digital karyawan, atau struktur organisasi yang fleksibel. Karena transformasi digital merupakan proses jangka panjang, penelitian *longitudinal* dapat memberikan wawasan tentang bagaimana hubungan antar variabel berkembang seiring waktu dan dampaknya terhadap *Employee Engagement* dalam skala waktu yang lebih luas.