

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Leadership agility* berpengaruh kuat dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang agile bukan hanya memengaruhi arah organisasi secara langsung, tetapi juga membentuk nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang menjadi bagian dari budaya organisasi. Pemimpin yang mampu menunjukkan fleksibilitas dan ketanggapan terhadap perubahan secara tidak langsung mendorong terciptanya budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan proaktif.
2. *Leadership agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational agility*. Artinya, semakin tinggi kelincahan kepemimpinan dalam merespons perubahan, mengambil keputusan strategis, dan mendorong inovasi, maka semakin tinggi pula kemampuan organisasi dalam beradaptasi, bergerak cepat, dan menghadapi dinamika lingkungan eksternal. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif menjadi fondasi utama dalam membentuk organisasi yang gesit dan tangguh.
3. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational agility*. Budaya organisasi yang sehat, adaptif, dan mendukung pembelajaran serta kolaborasi menjadi kekuatan internal yang memungkinkan

organisasi untuk bereaksi cepat terhadap perubahan lingkungan. Budaya kerja yang kuat mendorong keselarasan dalam perilaku organisasi, sehingga keputusan dan strategi dapat diimplementasikan secara efisien dan responsif.

4. Budaya organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *leadership agility* dan *organizational agility*. Artinya, pengaruh kepemimpinan yang lincah terhadap kelincahan organisasi akan semakin kuat apabila difasilitasi oleh budaya organisasi yang mendukung. Dengan kata lain, budaya organisasi menjadi jembatan yang meneruskan dan memperkuat dampak positif kepemimpinan terhadap daya adaptasi dan kecepatan organisasi dalam merespons perubahan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dan implikasi yang telah diuraikan, beberapa saran dapat diajukan:

### 1. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat relevansi teori sistem terbuka dalam konteks sektor publik, di mana kepemimpinan yang agile dan budaya organisasi yang adaptif menjadi mekanisme internal yang memproses masukan dari lingkungan yang dinamis untuk menghasilkan kinerja organisasi yang responsif. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen publik dengan menegaskan bahwa dalam kerangka *open system*, kepemimpinan agile bukan hanya faktor individual, tetapi juga penggerak utama terbentuknya budaya organisasi yang fleksibel, yang pada gilirannya memperkuat kelincahan organisasi. Oleh karena itu,

model konseptual yang mengaitkan ketiga variabel ini dapat dikembangkan lebih lanjut untuk menguji variabel kontekstual lain, seperti kebijakan pemerintah daerah, teknologi informasi, dan keterlibatan pemangku kepentingan eksternal.

## 2. Saran Metodologis

Dari sisi metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan SEM-PLS dan melibatkan 75 responden. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas jumlah dan keragaman sampel agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi, misalnya dengan melibatkan unit atau BUMD lain di daerah berbeda. Kemudian memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel moderasi, seperti dukungan teknologi, lingkungan regulasi, atau tingkat kompleksitas tugas, untuk melihat bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi hubungan antara kepemimpinan agile, budaya organisasi, dan kelincahan organisasi.

## 3. Saran Praktis

Organisasi perlu secara berkelanjutan mengembangkan kepemimpinan yang lincah melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian ruang inovasi bagi para pemimpin di setiap level. Kepemimpinan yang mampu membaca perubahan lingkungan dengan cepat dan mengambil keputusan yang adaptif akan menjadi kunci daya saing organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif perlu terus diperkuat. Nilai-nilai seperti keterbukaan, inovasi, kerja sama lintas unit, dan orientasi pada pelayanan publik harus menjadi bagian dari kebiasaan kerja sehari-hari. Hal ini dapat dilakukan melalui internalisasi nilai,

penghargaan bagi perilaku positif, serta penyelarasan sistem kerja dengan prinsip-prinsip agility.