

Analisis Peran Kepemimpinan Digital dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur Sistematis

Febri Rizma Yunita, Santi Isnaini

Universitas Airlangga

febri.rizma.yunita-2023@pasca.unair.ac.id, santi.isnaini@fisip.unair.ac.id

ABSTRACT

The digital era has brought significant changes in organizations, creating a need for effective digital leadership, and adaptation in organizational culture. This transformation not only affects technological aspects, but also impacts how organizations operate. This systematic literature review aims to explore the role of digital leadership and organizational culture that have implications for improvement employee performance in the digital era. Through the Systematic Literature Review (SLR) approach, this study analyzes recent literature on digital leadership, organizational culture, and employee performance in the context of digital transformation. The SLR method is conducted through systematic searches in academic database, study selection based on inclusion and exclusion criteria, data extraction, and synthesis of findings. The results of the review show that digital leadership plays a crucial role in facilitating organizational adaptation to new technologies and driving innovation. Organizational culture that supports digitalization has been found to have a positive impact on employee performance. The interaction between digital leadership and organizational culture creates an environment conducive to increasing productivity, creativity, and employee engagement.

Keywords: Transformation, leadership, innovation, and productivity.

ABSTRAK

Era digital telah menghadirkan perubahan signifikan dalam organisasi dan memunculkan kebutuhan akan kepemimpinan digital yang efektif, serta adaptasi dalam budaya organisasi. Transformasi ini bukan hanya mempengaruhi aspek teknologi, melainkan juga berdampak pada cara organisasi beroperasi, berkomunikasi, dan mengelola sumber daya manusianya. Tinjauan literatur sistematis ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan digital dan budaya organisasi yang berimplikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), studi ini menganalisis literatur terkini tentang kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dalam konteks transformasi digital. Metode SLR dilakukan melalui pencarian sistematis pada *database* akademik, seleksi studi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, ekstraksi data, serta sintesis temuan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memainkan peran krusial dalam memfasilitasi adaptasi organisasi terhadap teknologi baru dan mendorong inovasi. Budaya organisasi yang mendukung digitalisasi ditemukan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Interaksi antara kepemimpinan digital dan budaya organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan produktivitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan.

Kata kunci: Transformasi, kepemimpinan, inovasi, dan produktivitas.

PENDAHULUAN

Pada era *post-modern* dengan perkembangan sistem digital yang semakin mengalami peningkatan, teknologi telah mendorong perubahan wajah dunia kerja dan budaya organisasi. Perkembangan sistem digital yang semakin cepat ini berhasil menghadirkan peluang luar biasa, sekaligus tantangan yang signifikan bagi organisasi di seluruh dunia. Penggunaan sistem digital baru dan alat kolaborasi digital secara tidak langsung juga mengubah cara dari banyak organisasi kerja dalam beroperasi, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan digital menjadi semakin krusial. Kepemimpinan digital, sebagaimana didefinisikan oleh Sağbaş & Alp Erdoğan, merupakan bentuk kepemimpinan yang menekankan pada penerapan transformasi dalam sistem digital di suatu organisasi (Tulungen et al., 2022). Menurut Fisk, pemimpin digital merupakan individu yang memiliki visi dan kemampuan untuk memotivasi perubahan, serta mampu mengintegrasikan gagasan-gagasan dalam konteks bisnis untuk proyek-proyek tertentu (Tulungen et al., 2022). Dalam hal ini, perubahan kepemimpinan juga akan mendorong transformasi dalam budaya organisasi. Andrea Pettigrew (1979), tokoh mazhab *ideational school*, memperkenalkan istilah budaya organisasi dengan menyatakan bahwa budaya adalah sebuah sistem pengertian yang umum diterima dan bersifat kolektif yang dapat diterapkan pada suatu kelompok dalam konteks tertentu pada saat yang spesifik (Wulandari et al., 2021). Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai umum, keyakinan, cita-cita umum, dan hasil dari berbagai aspek, seperti teknologi, sejarah organisasi, produk, pasar, manajemen, strategi, dan jenis karyawan.

Pada era digital, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi terhadap perubahan nilai dan norma yang diinduksi oleh sistem digital. Beberapa organisasi didorong untuk memanfaatkan teknologi sebagai sarana dalam membentuk budaya inovatif, adaptif, dan terbuka terhadap perubahan. Perubahan budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi hubungan antar-karyawan, tetapi juga memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap produktivitas, kepuasan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk tetap bersaing dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Penelitian empiris sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja. Menurut Zehira & Narcikara (2016), gaya kepemimpinan yang otentik memiliki pengaruh besar terhadap daya tahan individu dalam menghadapi tantangan (*employee resilience*) dan juga tingkat produktivitas mereka (Zehira & Narcikara, 2016). Pada konteks kepemimpinan digital, kemampuan pemimpin untuk melibatkan dan mengembangkan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital menjadi sangat penting untuk mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan. Di sisi lain, budaya organisasi yang tidak mendukung kreativitas individu, maka kemungkinan besar kreativitas tersebut akan terhambat, bahkan sulit untuk berkembang, terutama jika individu meninggalkan organisasi tersebut (Parashakti et al., 2016). Oleh karena itu, memahami interaksi antara kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan kinerja karyawan menjadi semakin penting di era digital ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan digital dan budaya organisasi dalam

meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana teknologi telah menjadi katalisator perubahan budaya dalam organisasi. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan organisasi dapat lebih baik dalam menghadapi tantangan digitalisasi dan memanfaatkan peluang yang muncul untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang bertujuan untuk menilai, meringkas, dan mengkomunikasikan beberapa hasil penelitian tentang pengaruh perkembangan teknologi terhadap budaya organisasi secara sistematis dan komprehensif. Metode *Systematic Literature Review* (SLR) bertujuan untuk memberikan tinjauan terstruktur terhadap literatur yang ada (Kitchenham & Charters, 2007). Metode ini dilakukan dengan cara menghimpun, mengevaluasi, dan menyintesis penelitian terdahulu dalam bidang tertentu dengan prosedur yang telah ditentukan. Menurut Marzali (2016), kajian literatur melibatkan eksplorasi dan studi pustaka dengan merujuk dari berbagai sumber data sekunder, seperti jurnal akademik, artikel konferensi, dan publikasi lain yang sesuai dengan topik penelitian (Marzali, 2016). Proses *Systematic Literature Review* (SLR) dilakukan melalui tahapan berikut. Pertama, perencanaan *review* dengan identifikasi kebutuhan dan pengembangan protokol. Kedua, pelaksanaan *review*, meliputi identifikasi penelitian, seleksi studi, serta ekstraksi dan sintesis data. Terakhir, pelaporan hasil *review* secara terstruktur. Studi *Systematic Literature Review* (SLR) dilakukan atas kesadaran bahwa ilmu terus bertambah. Adapun topik, serta objek penelitian sudah pernah diuji oleh orang lain, sehingga memperoleh pembelajaran dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Metode *Systematic Literature Review* (SLR) dalam penelitian ini dilakukan dengan mengevaluasi perubahan budaya organisasi yang terjadi dalam dunia kerja sebagai akibat dari perkembangan teknologi digital. *Systematic Literature Review* (SLR) memungkinkan penelitian dalam konteks yang khusus terkait dengan organisasi dalam menghadapi tantangan unik untuk mengelola budaya kerja di era digital. Pengumpulan data dilakukan dengan menggabungkan arsip dan sumber data sekunder, seperti jurnal akademik, artikel konferensi, berita, laporan penelitian, dan publikasi terkait lainnya yang memungkinkan triangulasi data dan memastikan komprehensivitas *review* (Webster & Watson, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Teknologi dalam Dunia Kerja

Pada era digital saat ini, perkembangan teknologi telah mendorong terciptanya transformasi fundamental dalam dunia kerja. Selain perkembangan teknologi, pemicu utama transformasi digital adalah faktor eksternal, seperti pandemi Covid-19. Transformasi ini mencakup penggunaan sistem digital yang semakin canggih. Mengacu pada Wulandari et al. (2021), transformasi digital merujuk pada perubahan

dalam struktur organisasi yang dipicu oleh kemajuan teknologi digital (Wulandari et al., 2021). Transformasi ini terjadi karena evolusi teknologi yang mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungannya. Perubahan tersebut mencakup penyesuaian dalam proses bisnis, termasuk hubungan antara perusahaan dan karyawan, antara perusahaan dan pelanggan, serta respons terhadap kondisi pasar saat ini. Dewasa ini, dunia kerja mulai memperkenalkan alat dan sistem yang turut mengubah cara organisasi dalam beroperasi dan berinteraksi. Transformasi digital mendorong organisasi untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat demi menjaga daya saing mereka. Penerapan transformasi digital memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi operasional, pendapatan, serta memperbaiki budaya organisasi secara keseluruhan. Secara mendasar, penggunaan teknologi memiliki dampak positif dan penting terhadap kemauan untuk berbagi pengetahuan, baik secara langsung maupun melalui pengaruh budaya organisasi. Aspek penting dari perkembangan teknologi digital yang sering kali diimplementasikan dalam dunia kerja setidaknya meliputi kecerdasan buatan, *Internet of Things*, dan alat kolaborasi digital.

1. Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence - AI*)

Perkembangan teknologi di dunia kerja salah satunya ditandai dengan kehadiran kecerdasan buatan. Dewasa ini, banyak perusahaan yang mulai memperkenalkan sistem otomatisasi dan pemrosesan data canggih berbasis *artificial intelligence*. Sistem operasi kecerdasan buatan ini dapat melakukan berbagai tugas rutin dengan kecepatan dan akurasi yang sulit dicapai oleh manusia. Kelebihan dari pemanfaatan *artificial intelligence* ini telah menciptakan kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan efisiensi operasional yang lebih besar dalam banyak sektor. Budhi (2018) dalam penelitiannya terhadap STMIK Stikom Bali menunjukkan penerapan teknologi berupa penggunaan sistem informasi berbasis komputer berhasil mendukung berbagai kegiatan akademik, administratif, dan manajemen dalam organisasi tersebut (Budhi, 2018). Pengembangan dan proses integrasi dari berbagai sistem informasi dinilai dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan pendidikan, seperti sistem penjadwalan, *e-research*, dan sistem akademik internasional. Implementasi *machine learning*, yakni teknik AI untuk menciptakan suatu model yang mampu mengenali pola dalam data yang rumit, seperti perilaku dan preferensi pelanggan, tren pasar, dan efektivitas iklan berhasil menjadi inovasi pemasaran yang berhasil meningkatkan penjualan. Dengan bantuan kecerdasan buatan, bagian pemasaran dapat menganalisis data dalam ukuran yang besar, melakukan penjualan melalui perorangan dan memenuhi harapan dari para pelanggan (Maihani et al., 2023).

2. *Internet of Things* (IoT)

Internet of Things atau IoT merupakan sistem digital yang dapat mengaitkan peranti fisik dengan internet dan memungkinkan pertukaran data, serta informasi secara *real time*. Pada dunia kerja, implementasi dari teknologi ini mengarah pada peningkatan efisiensi dan pemantauan yang lebih baik terhadap berbagai aspek, seperti rantai pasokan, produktivitas karyawan, dan keamanan. Mengacu pada Ansori (2018) dalam penelitian penerapan *internet of things*, suatu

perusahaan menunjukkan efektivitas dan efisiensi yang signifikan (Ansori, 2018). Menciptakan sistem informasi digital untuk mengawasi proses bahan bakar minyak dengan menggunakan sensor yang dikendalikan *micro controller* pada tangki kapal dapat mengukur ketinggian permukaan bahan bakar dan mengirimkan data ke server melalui jaringan internet berhasil mengurangi biaya dalam hal mengawasi yang sebelumnya dilakukan secara manual oleh personel dari pihak ketiga. Dengan sistem informasi ini, biaya pengawasan dapat dikurangi sebesar 80% per tahun per kapal.

3. Alat Kolaborasi Digital

Perkembangan dunia kerja yang dipengaruhi oleh teknologi mendorong banyak perusahaan menerapkan kolaborasi, baik antar perusahaan maupun dengan pemerintah. Bisnis kolaborasi merupakan pengembangan model kerja, di mana dua atau lebih perusahaan menciptakan produk atau layanan baru dengan tujuan memperluas atau meningkatkan produk atau layanan yang sudah ada (Tazkiyyaturrohmah, 2020). Dalam bisnis kolaborasi, perusahaan memerlukan alat digital untuk menunjang kinerja mereka. Alat kolaborasi digital yang berkembang, seperti *platform* komunikasi *online*, proyek manajemen, dan aplikasi berbasis *cloud*, dinilai telah memfasilitasi kolaborasi yang lebih efektif di antara anggota tim yang terletak di lokasi geografis yang berbeda. Inovasi ini memberikan dukungan untuk model kerja jarak jauh dan meningkatkan fleksibilitas dalam cara pekerjaan diorganisir. Mengacu pada Tazkiyyaturrohmah (2020), beberapa contoh kolaborasi ini, model bisnis kolaborasi antara beberapa *startup* di Indonesia bidang teknologi dan aplikasi digital antara lain adalah Gojek dengan Blue Bird, Grab dengan OVO, dan Tokopedia dengan Traveloka (Tazkiyyaturrohmah, 2020). Kolaborasi antar perusahaan *startup* dengan pemanfaatan alat digital memberikan transformasi yang signifikan bagi perusahaan. Alat kolaborasi digital secara langsung mampu memperluas jangkauan dan skala bisnis dengan memanfaatkan keunggulan dan potensi masing-masing perusahaan *startup*. Teknologi tersebut telah berhasil mengurangi risiko dan biaya operasional dengan saling berbagi sumber daya, informasi, dan pengalaman.

Perkembangan teknologi dalam dunia kerja membawa konsekuensi besar bagi budaya organisasi, menciptakan perubahan dalam cara karyawan berinteraksi, berkolaborasi, dan menjalankan tugas sehari-hari. Kesadaran dan pemahaman yang mendalam tentang perkembangan teknologi ini penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mengukur dampaknya terhadap budaya organisasi dan untuk mengelola perubahan dengan bijak.

Tabel 1. Penelitian terkait Penerapan Teknologi dalam Dunia Kerja

Sumber: Dikelola oleh peneliti

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Sumber	Hasil Penelitian
1.	(Budhi, 2018) Pengaruh Teknologi Informasi terhadap	Media Aplikom, 10(2), 113-134	Penerapan teknologi dalam jurnal ini berupa penggunaan sistem informasi berbasis

Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di STMIK Stikom, Bali	komputer yang mendukung berbagai kegiatan akademik, administratif, dan manajemen dalam organisasi tersebut. Pengembangan dan proses integrasi dari berbagai sistem informasi dinilai dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan pendidikan, seperti sistem penjadwalan, <i>e-research</i> , dan sistem akademik internasional.	
2. (Maihani et al., 2023) Peran Kecerdasan Buatan <i>Artificial Intelligence</i> (AI) dalam Inovasi Pemasaran	Warta Dharmawangsa, 17(4), 1651-1661	Implementasi <i>machine learning</i> , yakni teknik AI untuk menciptakan suatu model yang mampu mengenali pola dalam data yang rumit, seperti perilaku dan preferensi pelanggan, tren pasar, dan efektivitas iklan berhasil menjadi inovasi pemasaran yang berhasil meningkatkan penjualan.
3. (Ansori, 2018) Studi Pemanfaatan <i>Internet Of Things</i> dan <i>Data Mining</i> untuk Pengawasan Bahan Bakar Minyak	Jurnal Institut Teknologi Sepuluh November	Penerapan <i>internet of things</i> suatu Menciptakan sistem informasi digital untuk mengawasi proses bahan bakar minyak dengan menggunakan sensor yang dikendalikan <i>micro controller</i> pada tangki kapal dapat mengukur ketinggian permukaan bahan bakar dan mengirimkan data ke server melalui jaringan internet berhasil mengurangi biaya dalam hal pengawasan yang sebelumnya dilakukan secara manual.

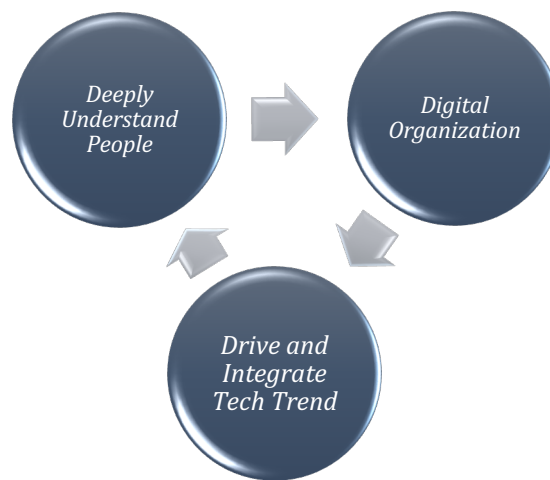
-
- | | | |
|---|--------------------------------------|---|
| 4. (Tazkiyyaturrohmah, 2020) Tren Model Bisnis Kolaborasi Antar Perusahaan <i>Startup</i> Perspektif Bisnis Islam | Jurnal Penelitian Islam, 14(2), 1-15 | Beberapa contoh kolaborasi bisnis antara lain adalah Gojek dengan Blue Bird, Grab dengan OVO, dan Tokopedia dengan Traveloka. Kolaborasi antar perusahaan <i>startup</i> dengan pemanfaatan alat digital memberikan transformasi yang signifikan bagi perusahaan. |
|---|--------------------------------------|---|
-

Peran Kepemimpinan Digital dalam Menghadapi Transformasi Digital

Transformasi digital telah mengubah cara organisasi dalam bekerja, berkomunikasi, dan mencapai tujuan mereka. Salah satu aspek yang juga berkembang dalam konteks transformasi ini adalah pola kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menginspirasi, memobilisasi, memimpin, membimbing, serta memotivasi individu atau kelompok untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Guntoro, 2020). Adapun pemimpin dari sebuah organisasi harus melakukan perkembangan dalam perilaku kepemimpinannya agar sejalan dengan tantangan yang ada pada masyarakat di era digital, terutama dalam hal pelayanan publik (Cahyarini, 2021). Transformasi digital dalam hal ini telah menuntut para pemimpin untuk proaktif mengambil langkah-langkah dalam menerapkan teknologi sambil mempersiapkan pengetahuan dan informasi terkait teknologi (Kusumawati, 2023). Dalam era transformasi digital yang sedang berlangsung, peran kepemimpinan digital menjadi sangat krusial dalam membimbing organisasi melewati perubahan yang disebabkan oleh teknologi. Kepemimpinan digital bukan sekadar tentang menggunakan alat dan *platform* digital, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk membentuk budaya organisasi yang inovatif, terbuka terhadap perubahan, dan berorientasi pada teknologi. Mengacu pada Cahyarini (2021), studi kasus dari implementasi kepemimpinan digital dilakukan dengan membentuk pandangan dan rencana berbasis digital untuk masa depan dan melakukan transformasi digital dengan mengembangkan sistem, infrastruktur, dan sumber daya dari aparatur yang berhubungan dengan pelayanan publik (Cahyarini, 2021). Kepemimpinan digital ini terlihat dari interaksi dan kerja sama untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan, serta berperan dalam membangun jaringan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya, peranan *digital leadership* sangat penting dalam melakukan perubahan digital. Adopsi teknologi, seperti *Artificial Intelligence* (AI) akan mendorong pemimpin dalam mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan. Pemimpin digital dapat mengatasi tantangan transformasi digital dan membimbing organisasi menuju sukses dalam mengadopsi perubahan teknologi dengan mengambil peran yang proaktif. Kepemimpinan yang adaptif dan inovatif menjadi fondasi bagi

organisasi yang ingin mencapai keberhasilan jangka panjang dalam era transformasi digital. *E-leadership* sebagai salah satu perilaku kepemimpinan dalam era modern, mengharuskan pemimpin untuk menjadi inovatif dengan menggunakan sistem digital dalam menjalankan tugasnya serta mengakses informasi yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi atau lembaga yang dipimpin (Purwoko et al., 2022). *Digital leadership* dalam gambar 1. menunjukkan bahwa di masa depan, pemimpin digital diharapkan akan membentuk organisasi yang berbasis digital, menggabungkan serta mempergunakan tren teknologi, dan memperluas pemahaman yang komprehensif mengenai individu yang terlibat, termasuk diri sendiri, tim, pemangku kepentingan, serta konsumen (Brett, 2019).



Gambar 1. Tiga Komponen Kepemimpinan Digital Masa Depan

Sumber: Brett, J. (2019). *Evolving Digital Leadership*

Mengacu pada penelitian Kusumawati (2023) dengan fokus utama kepemimpinan digital dalam pendidikan, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai *digital leadership* terus meningkat, terutama setelah masa pandemi Covid-19 (Kusumawati, 2023). Terjadi lonjakan yang cukup signifikan mengenai publikasi jurnal di bidang *digital leadership*. Dalam kaitannya dengan pendidikan, terdapat beberapa komponen dalam visualisasi data penelitian yang meliputi perguruan tinggi, guru staf administrasi sekolah yang berkaitan dengan *digital leadership*. Namun, dalam konteks ini belum ditemukan studi yang mendalam tentang kepemimpinan digital dan manajemen sekolah yang meneliti aspek-aspek seperti kualitas, kepuasan, layanan, dan supervisi digital yang mungkin dilakukan oleh kepala sekolah secara langsung. Studi kasus dalam Wulandari et al. (2021), implementasi kepemimpinan digital Baitul Mall Wa Tamwil (BMT) dilakukan melalui penerapan perilaku kepemimpinan situasional yang berfokus pada pekerjaan atau interaksi dengan bawahan sesuai kesiapan dalam penggunaan teknologi informasi (Wulandari et al., 2021). Pemimpin BMT dalam hal ini mengelola dan menyatukan perkembangan teknologi dengan menerapkan transformasi sistem informasi digital dalam mengatur data arus kas masuk dan keluar. Selain itu, evaluasi dan rapat secara berkala dengan menggunakan teknologi digital, serta memberikan peran kepada karyawan dalam

memecahkan masalah juga merupakan bagian dari implementasi *digital leadership* dalam organisasi.

Tabel 2. Penelitian terkait Peran Kepemimpinan Digital

Sumber: Dikelola oleh peneliti

No.	Judul Penelitian	Sumber	Hasil Penelitian
1.	(Cahyarini, 2021) Implementasi <i>Digital Leadership</i> dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik	Jurnal Studi Komunikasi Dan Media, 25(1), 47-60	Kepemimpinan digital dilakukan dengan membentuk rencana jangka panjang dan melakukan transformasi digital dengan mengembangkan sistem, infrastruktur, dan sumber daya manusia dari aparatur yang berhubungan dengan pelayanan publik. Kepemimpinan digital ini terlihat dari interaksi dan kerja sama untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan, serta berperan dalam membangun jaringan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2.	(Purwoko et al., 2022) <i>E-Leadership: Konsep Dan Pengaruh Kepemimpinan Digital Dalam Transformasi Digital Di Sektor Pemerintahan</i>	Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper 2022, Magister Administrasi Publik	<i>E-leadership</i> sebagai salah satu perilaku kepemimpinan dalam era modern, mengharuskan pemimpin untuk menjadi inovatif dengan menggunakan sistem digital dalam menjalankan tugasnya serta mengakses informasi yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi atau lembaga yang dipimpin.
3.	(Tulungen et al., 2022) <i>Digital Transformation: Role of Digital Leadership</i>	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(2)	<i>Digital leadership</i> dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin digital diharapkan akan membentuk organisasi yang berbasis digital, menggabungkan serta mempergunakan tren teknologi, dan memperluas

		pemahaman yang komprehensif mengenai individu yang terlibat, termasuk diri sendiri, tim, pemangku kepentingan, serta konsumen.
4.	(Kusumawati, 2023) <i>Journal of Education and Teaching (JET)</i> , 4(2), 252-260 Kepemimpinan Digital dalam Pendidikan: Sebuah Analisis Bibliometrik	Penelitian mengenai <i>digital leadership</i> terus meningkat, terutama setelah pandemi Covid-19. Terjadi lonjakan yang cukup signifikan mengenai publikasi jurnal di bidang <i>digital leadership</i> . Dalam kaitannya dengan pendidikan, terdapat beberapa komponen dalam visualisasi data penelitian yang meliputi perguruan tinggi, guru staf administrasi sekolah yang berkaitan dengan <i>digital leadership</i> .
5.	(Wulandari et al., 2021) <i>Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA)</i> , 4(2), 1-17 Kepemimpinan Digital dalam Membentuk Budaya Organisasi di Baitul Mall Wa Tamwil (BMT)	Implementasi kepemimpinan digital pada Baitul Mall Wa Tamwil (BMT) dilakukan melalui penerapan gaya kepemimpinan situasional yang berfokus pada pekerjaan atau interaksi dengan bawahan sesuai kesiapan dalam penggunaan teknologi informasi. Pemimpin Baitul Mall Wa Tamwil dalam hal ini mengelola dan menyatukan perkembangan teknologi dengan menerapkan transformasi sistem informasi digital dalam mengatur data arus kas masuk dan keluar.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi

Dalam era transformasi digital, kepemimpinan digital tidak hanya memengaruhi implementasi teknologi tetapi juga membentuk budaya organisasi secara keseluruhan. Peran pemimpin digital dalam mengarahkan perubahan budaya organisasi sangat signifikan. Merujuk pada Budhi (2018), penggunaan teknologi informasi di STMIK STIKOM Bali memberikan manfaat positif bagi budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pekerjaan mereka (Budhi, 2018). Dukungan dari budaya organisasi memainkan peran penting dalam mengatur hubungan antara adopsi teknologi informasi dan berbagi pengetahuan. Perbedaan dalam budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota untuk melakukan pertukaran pengetahuan (Pebrina et al., 2022). Pada dasarnya, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai atau norma yang dirujuk oleh generasi ke generasi dalam suatu lingkungan bersama. Tanda-tanda budaya organisasi bisa dikenali melalui tindakan dan sikap anggota, serta pendekatan yang mereka terapkan dalam berpikir, merasakan, merespons, dan meminta bagian para anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dan aktivitas lainnya di dalam organisasi. Dalam studi kasus di BMT NU Jombang, peran kepemimpinan digital dalam menciptakan budaya organisasi dilakukan dengan mengembangkan model bisnis baru yang inovatif, fleksibel, dan adaptif dengan mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Pengembangan ini bertujuan untuk mempertahankan eksistensi organisasi di era terjadinya digitalisasi melalui transformasi digital secara berkelanjutan. Implementasi kepemimpinan digital di BMT NU Jombang telah berhasil membangun budaya organisasi yang sehat, kuat, dan profesional dengan menanamkan visi dan misi perusahaan, serta menjaga tali kerukunan dan kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan (Wulandari et al., 2021). Mengacu pada Wiguna & Dharmadiaksa (2016), secara khusus budaya organisasi juga memiliki dampak terhadap kualitas dari sistem informasi pada koperasi simpan pinjam di Kecamatan Tabanan. Budaya organisasi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan digital cenderung meningkatkan keterlibatan karyawan. Pemimpin digital menciptakan ruang bagi karyawan untuk mengambil inisiatif, memberikan masukan, dan berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan (Wiguna & Dharmadiaksa, 2016). Pengaruh kepemimpinan digital terhadap budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja, di mana transformasi digital yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi tidak hanya direspons, tetapi juga diintegrasikan ke dalam nilai-nilai inti dan cara organisasi beroperasi. Dengan implementasi tersebut, organisasi dapat lebih berhasil menghadapi perubahan yang cepat dan dinamis dalam era digital.

Tabel 3. Penelitian terkait Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Budaya Organisasi

Sumber: Dikelola oleh peneliti

No.	Judul Penelitian	Sumber	Hasil Penelitian
1.	(Budhi, 2018) Pengaruh Teknologi	Media Aplikom, 10(2), 113-134	Penggunaan teknologi informasi di STMIK STIKOM Bali memberikan manfaat positif bagi

Informasi terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di STMIK Stikom, Bali		budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.
2. (Wulandari et al., 2021) Kepemimpinan Digital dalam Membentuk Budaya Organisasi di Baitul Mall Wa Tamwil (BMT)	Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA), 4(2), 1-17	Kepemimpinan digital berperan dalam menciptakan budaya organisasi dilakukan dengan mengembangkan model bisnis baru yang inovatif, fleksibel, dan adaptif dengan mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Implementasi kepemimpinan tersebut di BMT NU Jombang telah berhasil membangun budaya organisasi yang sehat, kuat, dan profesional dengan menanamkan visi dan misi perusahaan, serta menjaga tali kerukunan antara pemimpin dan karyawan.
3. (Pebrina et al., 2022) Adopsi Teknologi Informasi dan <i>Knowledge Sharing</i> : Analisis Mediasi Budaya Organisasi di Perguruan Tinggi	Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 1349-1357.	Dukungan dari budaya organisasi memainkan peran penting dalam mengatur hubungan antara digitalisasi sistem informasi dan pengetahuan. Perbedaan dalam budaya organisasi dapat memengaruhi motivasi anggota untuk melakukan pertukaran pengetahuan.
4. (Wiguna & Dharmadiaksa, 2016) Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual dengan budaya organisasi	E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 17(1).	Secara khusus, budaya organisasi juga berdampak pada kualitas dari sistem informasi digital pada koperasi simpan pinjam di Kecamatan Tabanan.

sebagai
pemoderasi

Implikasi Kinerja Karyawan dari Kepemimpinan Digital dan Budaya Organisasi

Transformasi digital dan budaya organisasi yang dipandu oleh kepemimpinan digital dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Implikasi ini mencakup sejumlah aspek yang memengaruhi cara karyawan bekerja, berinteraksi, dan merespons perubahan dalam lingkungan kerja. Studi kasus dari implikasi kinerja karyawan tersebut terdapat dalam penelitian Budhi (2018), mengenai penggunaan teknologi informasi yang berdampak positif pada produktivitas karyawan di STMIK STIKOM Bali. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah sistem yang telah diterapkan dalam berbagai proses bisnis di STMIK STIKOM Bali. Penelitian tersebut menyatakan bahwa teknologi informasi berdampak pada kinerja dari karyawan. Implikasi kinerja karyawan berkaitan dengan budaya yang dipegang oleh organisasi yang bersangkutan (Budhi, 2018). Budaya organisasi merupakan kumpulan sistem nilai yang telah terbentuk di dalam organisasi, yang menjadi pedoman anggotanya dalam menyesuaikan diri dengan perubahan di luar organisasi dan menjaga keharmonisan di dalamnya. Menurut Sinaga et al., (2020), budaya organisasi berdampak positif dan berperan pada kinerja pemimpin (Sinaga et al., 2020). Kehadiran budaya yang kokoh memberikan arah dan prinsip bagi anggota organisasi ketika menjalankan pekerjaan, sehingga hasil kinerja karyawan menjadi lebih baik (Annissa Sunaryo et al., 2021). Adopsi budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan memberikan peluang pekerja untuk melakukan pengembangan dalam karir.

Mengacu pada Hanafi et al. (2003), partisipasi dalam budaya organisasi memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan (Hanafi et al., 2003). Dengan menguasai tugas-tugas perusahaan dan memiliki keterampilan yang sesuai, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara nyata dalam membantu mencapai tujuan perusahaan. Ini mencakup kemampuan untuk menguasai keterampilan yang diperlukan dalam bidang mereka dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepemimpinan digital dan budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang memandu organisasi dengan bijak melalui transformasi ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan bersama. Berdasarkan hasil analisis Maryati & Siregar (2022), kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja organisasi dan inovasi teknologi informasi komunikasi memediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja organisasi (Maryati & Siregar, 2022). Dengan kata lain, kepemimpinan digital memberikan kontribusi bagi organisasi untuk lebih adaptif dalam merespons perkembangan teknologi melalui inovasi dengan menerapkan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar keterampilan digital yang dimiliki oleh pemimpin di era digitalisasi, semakin

mendorong bawahannya untuk meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja (Putri, 2023).

Tabel 4. Penelitian terkait Implikasi Kinerja Karyawan

Sumber: Dikelola oleh peneliti

No.	Judul Penelitian	Sumber	Hasil Penelitian
1.	(Budhi, 2018) Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di STMIK Stikom, Bali	Media Aplikom, 10(2), 113-134	Penggunaan teknologi informasi berdampak positif pada produktivitas karyawan di STMIK STIKOM Bali. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah sistem yang telah diterapkan dalam berbagai proses bisnis di STMIK STIKOM Bali. Penelitian tersebut menyatakan bahwa teknologi informasi berdampak pada kinerja dari karyawan.
2.	(Sinaga et al., 2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial	Jurnal Dimensi, 9(3), 412-443.	Penelitian ini membahas pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan digital terhadap motivasi kerja dan hasilnya pada kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan berperan pada kinerja pemimpin.
3.	(Annissa Sunaryo et al., 2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Digital Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Hexa Dental Indonesia di Bogor	Jurnal Sosial dan Teknologi, 1(9), 1-059.	Kehadiran budaya yang kokoh memberikan arah dan prinsip bagi anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan, sehingga hasil kinerja karyawan menjadi lebih baik.

4.	(Hanafi et al., 2003) Kontribusi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital dengan Kepuasan Kerja sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Studi pada BPS Kab Semarang)	Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta	Partisipasi dalam budaya organisasi memberikan berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan menguasai tugas-tugas perusahaan dan memiliki keterampilan yang sesuai, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara nyata dalam membantu mencapai tujuan perusahaan. Ini mencakup kemampuan untuk menguasai keterampilan yang diperlukan dalam bidang mereka.
5.	(Maryati & Siregar, 2022) Kepemimpinan Digital dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Peran Teknologi Informasi dan Komunikasi	Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, 6(4), 3616-3624.	Kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja organisasi dan inovasi teknologi informasi komunikasi memediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan digital memberikan kontribusi bagi organisasi untuk lebih adaptif dalam merespons perkembangan teknologi melalui inovasi dengan menerapkan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.
6.	(Putri, 2023) Pengaruh Budaya Digital, Digital Platform dan Kepemimpinan Digital Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) (BAPPEDA)	Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan digital yang lebih tinggi dari kepala BAPPEDA di era digitalisasi akan memberi dampak pada bawahannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kabupaten
Kebumen)

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada era transformasi digital dengan pertumbuhan teknologi yang terjadi secara pesat, kepemimpinan inovatif dan transformasi dalam budaya organisasi menjadi faktor penting untuk menciptakan peluang bagi kemajuan perusahaan yang signifikan. Penerapan transformasi digital bisa meningkatkan efisiensi operasional, pendapatan, dan memperbaiki budaya organisasi. Di dalam konteks transformasi, perkembangan juga terjadi dalam hal pola kepemimpinan dan budaya organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Kepemimpinan digital, sebagai salah satu bentuk kepemimpinan di era digitalisasi, mendorong pemimpin lebih inovatif dalam memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi. Peran kepemimpinan digital dalam membentuk budaya organisasi dilakukan dengan mengembangkan model bisnis baru yang inovatif, fleksibel, dan adaptif dengan mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya terletak pada penerapan teknologi, tetapi juga pada kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan dan aspirasi karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi, kolaborasi yang efektif, dan pengembangan keterampilan digital, organisasi dapat membangun fondasi yang tangguh untuk menghadapi tantangan era digital. Kajian ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam budaya organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Kemampuan digital yang dimiliki oleh pemimpin akan mempengaruhi bawahan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Melalui kombinasi kepemimpinan digital, budaya organisasi adaptif, dan keterlibatan karyawan, organisasi dapat membentuk keberhasilan masa depan dalam era digital yang terus berkembang. Adapun rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik kepemimpinan digital dapat dilakukan dengan menambahkan variabel, seperti persepsi karyawan dan dampak negatif dari digitalisasi yang berpotensi mengubah budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Sunaryo, W., Putriana, L., Salim, F., & Mombang Sihite, dan. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Digital Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Hexa Dental Indonesia di Bogor. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 9(1), 1–059. <https://doi.org/10.36418/journalsostech.v1i9.205>
- Ansori, A. (2018). *STUDI PEMANFAATAN INTERNET OF THINGS UNTUK PENGAWASAN BAHAN BAKAR MINYAK (STUDI KASUS: PERUSAHAAN PELAYARAN PENUMPANG NASIONAL)*.

- Brett, J. (2019). *Evolving Digital Leadership How to Be a Digital Leader in Tomorrow's Disruptive World*. Apress.
- Budhi, I. G. KT. T. P. (2018). PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DI STMIK STIKOM BALI. *Jurnal Media Aplikom*, 10(2), 2086-972X.
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Guntoro, M. (2020). Transformasi Kepemimpinan Adaptif di Tengah Pandemi Covid-19. *Cendekia Jaya*, 2(2), 1-7. <https://doi.org/https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v2i2.69>
- Hanafi, D., Jayanto, D., Progam, A. M., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2003). *KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA BPS KAB SEMARANG)*.
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*.
- Kusumawati, E. (2023). Kepemimpinan Digital dalam Pendidikan: Sebuah Analisis Bibliometrik. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(2), 252-260. <https://doi.org/10.51454/jet.v4i2.254>
- Maihani, S., Syalaisha, S. N., Yusrawati, Nur, T. M., Ria, D., Kumita, & Zaki, S. A. (2023). PERAN KECERDASAN BUATAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) DALAM INOVASI PEMASARAN. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1651-1661. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v17i4.3817>
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(4), 3616-3624. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1176>
- Marzali, A. (2016). Menulis Kajian Literatur. *ETNOSIA: Jurnal Etnografi Indonesia*, 1(2), 27-36.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia) . *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81-96. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>
- Pebrina, E. T., Sudiyono, R. N., Suroso, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Adopsi Teknologi Informasi dan Knowledge Sharing: Analisis Mediasi Budaya

Organisasi di Perguruan Tinggi. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1349–1357. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2223>

Purwoko, S., Rokhman, A., & Tobirin. (2022). E-Leadership: Konsep Dan Pengaruh Kepemimpinan Digital Dalam Transformasi Digital Di Sektor Pemerintahan. *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper 2022, Magister Administrasi Publik*, 170–181.

Putri, S. J. (2023). Pengaruh Budaya Digital, Digital Platform dan Kepemimpinan Digital Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kebumen). *Doctoral Dissertation, Universitas Putra Bangsa*.

Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Dimensi*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>

Tazkiyyaturrohman, R. (2020). Tren Model Bisnis Kolaborasi Antar Perusahaan Startup Perspektif Bisnis Islam. *Jurnal Penelitian Islam*, 14(2), 381–402. <https://doi.org/10.21154/kodifikasia.v14i2.2123>

Tulungen, E., Maramis, J., Saerang, D., Tulungen, E. E., Saerang, D. P., Maramis, J. B., Studi Doktor Ilmu Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Kunci, K. (2022). DIGITAL TRANSFORMATION: ROLE OF DIGITAL LEADERSHIP. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1116–1123.

Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the Past to Prepare for the Future: Writing a Literature Review. *MIS Quarterly*, 26(2), xiii–xxiii. <https://doi.org/10.2307/4132319>

Wiguna, D. M. A. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1), 798–824.

Wulandari, N. T., Ismail, A. N., Anandita, S. R., & Musthofa, M. B. (2021). KEPEMIMPINAN DIGITAL DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI DI BAITUL MALL WA TAMWIL (BMT). *Jurnal MANOVA*, 4(2), 2746–282X.

Zehira, C., & Narcikara, N. (2016). Effects of Resilience on Productivity under Authentic Leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 250–258. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.021>.