

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan digital adalah penggunaan aset digital organisasi untuk mencapai tujuan bisnis baik di tingkat organisasi maupun individu (De Araujo et al., 2021; Kiyak & Bozkurt, 2020). Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman dimana semakin maju suatu peradaban maka semakin maju teknologi yang di gunakan, untuk itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menguasai teknologi. Apalagi di era revolusi industri 4.0 yang mempengaruhi pola kepemimpinan yang dibutuhkan, dimana dampaknya kemajuan teknologi dalam revolusi industri telah mengubah cara kerja yang berbasis kertas, berubah menjadi berbasis digital. Menurut Birgit Oberer (2018) Pemimpin Digital adalah pendekatan yang cepat, lintas hierarki, berorientasi tim, dan kooperatif, dengan fokus yang kuat pada inovasi. Adapun menurut (Lizio. M. D. A. et al., 2021) Pemimpin digital sangat penting dalam menentukan dan mendorong model dan strategi bisnis digital yang kompetitif, dan kurangnya model dan strategi tersebut dapat menyebabkan bisnis mengalami kegagalan.

Perusahaan di semua industri semakin terdigitalisasi dan terbentuk organisasi digital, transformasi digital yang begitu cepat mengubah bisnis secara luas dan bagi perusahaan yang ketinggalan dalam proses digitalisasi maka perusahaan akan menjadi lebih lambat, kurang fleksibel dan bahkan ketinggalan dari perusahaan pesaing di bandingkan dengan perusahaan pelopor digital. Menghadapi perubahan tentu bukan hal yang mudah bagi sebuah perusahaan, karena harus diikuti dengan perubahan sistem, struktur, proses, prosedur dan manajemen (Hammer, 2015). Perubahan yang terjadi akibat transformasi digital merupakan perubahan radikal, yaitu mengubah persepsi dan sistem kerja konvensional yang telah berjalan bertahun-tahun menjadi sistem kerja berbasis digital

yang lebih andal, menghilangkan banyak langkah dan prosedur.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan, pemimpin perlu melakukan transformasi karyawan di era digital (Zhang et al., 2022). Oleh karena itu, pemahaman dan pengetahuan karyawan terhadap teknologi digital dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dan perusahaan dengan mentransformasikan pengetahuan digital karyawan menjadi strategi yang efektif untuk tetap menjadi lebih unggul.

Dalam melakukan transformasi digital, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu mempersiapkan karyawan untuk menghadapi transformasi yaitu diperlukan kepemimpinan digital. Kapabilitas kepemimpinan digital memadukan kepemimpinan visioner dan kepemimpinan transformasional dengan kapabilitas sikap digital yang terdiri dari pengetahuan digital dan pengalaman digital (Mihardjo et al., 2018; Mihardjo et al., 2019; Sasmoko et al., 2019; Wasono & Furinto, 2018). Kepemimpinan digital juga harus didukung oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menguasai alat-alat digitalisasi (Petry, 2018).

Pemahaman seorang pemimpin terhadap penguasaan alat-alat digitalisasi sangat mempengaruhi transformasi digital bagi karyawan dalam suatu organisasi kerja. Kepemimpinan digital juga harus didukung oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menguasai alat-alat digitalisasi (Petri, 2018). Pemahaman pemimpin dalam menguasai alat-alat digitalisasi sangat mempengaruhi transformasi digital bagi para karyawan di suatu organisasi kerja.

Kepemimpinan merupakan kunci utama untuk meningkatkan keunggulan perusahaan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Karena peran mereka, organisasi harus menang di dunia yang semakin didominasi oleh teknologi digital (Furr et al., 2022).

Hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap orang yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang tepat sesuai dengan sasaran tujuannya (Nurbaeti, 2022). Kepemimpinan digital adalah kepemimpinan strategis yang memanfaatkan aset digital perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini mendorong transformasi dalam perusahaan, (Turyadi et al., 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti kepemimpinan digital (Alshehab et al., 2022; Amelda et al., 2021; Baglama et al., 2022; Ehlers, 2020; Gierlich-Joas et al., 2020; Jagadisen et al., 2022; Jesse, 2018; Kane et al., 2019; Karakose et al., 2022; McGillivray et al., 2016; Mihardjo et al., 2019; Mihardjo, Sasmoko, Alamsjah, et al., 2019; Niu et al., 2022; Peter et al., 2020; Robertson et al., 2022; Sasmoko et al., 2019; Wasono & Furinto, 2018; Yopan et al., 2022; Zulu & Khosrowshahi, 2021; Yusof et al., 2019. Misalnya, Schiuma et al., (2022) mengkaji kepemimpinan digital ditinjau dari profil kepemimpinan transformatif yang mendukung berkembangnya transformasi digital perusahaan.

Kemudian, Bartsch et al., (2021) mengkaji dari sisi efektivitas perilaku kepemimpinan komplementer yang relevan di era digital, perilaku kepemimpinan berorientasi tugas (lebih tepatnya, berorientasi transformasi digital) dan berorientasi pada orang, dan khususnya, interaksi merek (Busulwa et al., 2022), dan mengkaji dari sisi transformasi digital dan kompetensi manajemen bisnis digital yang diperlukan oleh manajer perhotelan untuk mengeksplorasi hubungan antara penggunaan media sosial dan kemampuan inovasi untuk meningkatkan kinerja berkelanjutan UKM, dalam hal ini, peran kepemimpinan digital dan kemampuan inovasi.

Digitalisasi yaitu peningkatan ketersediaan data digital yang dimungkinkan oleh

kemajuan dalam menciptakan, mentransfer, menyimpan, dan menganalisis data digital, berpotensi “menyusun, membentuk, dan mempengaruhi dunia kontemporer” (Mensah, 2020).

Kepemimpinan digital adalah kepemimpinan strategis yang memanfaatkan aset digital perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan inilah yang mendorong transformasi dalam perusahaan (Turyadi et al., 2023). Kepemimpinan digital tidak hanya memperkenalkan penggunaan email, situs web, dan media sosial sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari, tetapi juga, yang lebih penting, memanfaatkan data sebagai aset penting (T, Djati et al., 2023).

Berbeda dengan pemimpin tradisional yang mengambil keputusan berdasarkan opini subjektif atau masukan dari orang-orang di sekitarnya, pemimpin digital mempercayai data sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan kata lain, kepemimpinan digital didorong oleh data. Individu harus memiliki kepemimpinan di era digital untuk menciptakan solusi atas berbagai permasalahan di era digital (Sağbaşı & Erdoğan, 2022). Gaya kepemimpinan di era digital tidak hanya memahami konsep kepemimpinan tetapi juga harus mampu menguasai soft skill (nontechnical skill) dan hard skill (technical skill). Soft skill (nontechnical skill) dibutuhkan setiap orang untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja karena berkaitan dengan kemampuan beradaptasi, interaksi, dan pengaturan diri.

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kepemimpinan digital tidak mempengaruhi kinerja bisnis. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan digital tidak dianggap sebagai faktor penentu dalam menghasilkan kinerja bisnis secara langsung. (Kasalib et al., 2022 ; Yopan et al., 2022). Sedangkan temuan penelitian Khaw et al., (2022) terlihat bahwa kepemimpinan digital berhubungan positif dengan kinerja berkelanjutan. Organisasi membutuhkan pemimpin dengan kemampuan digital yang

signifikan untuk menghasilkan kinerja unggul bagi karyawan, pemangku kepentingan, dan organisasinya. Sejalan dengan itu, Rantauwati et al., (2022) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif dari gaya kepemimpinan digital terhadap kinerja pegawai. Semakin pemimpin dapat mengubah teknologi menjadi acuan untuk membuat kinerja pegawai menjadi semakin meningkat namun tidak bisa sejalan dengan kondisi di kantor membuat atasan dan bawahan lambat memahami fungsi dari teknologi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan di dukung oleh teori yang ada, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian: **“Struktur Konseptual Dan Evolusi Tematik Basis Pengetahuan Kepemimpinan Digital”**

B. Rumusan Masalah

Dengan merujuk kepada konteks masalah dan area penelitian yang telah diuraikan, rumusan masalah dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana tren riset perkembangan kepemimpinan digital dalam kurun waktu 8 tahun terakhir (2015-2023)?
2. Bagaimana hasil visualisasi bibliometrik penelitian mengenai kepemimpinan digital dalam kurun waktu 8 tahun terakhir (2015-2023)?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut untuk menjawab rumusan masalah di atas.

1. Untuk menganalisis data publikasi pada Scopus mengenai tren riset perkembangan kepemimpinan digital dalam kurun waktu 8 tahun terakhir (2015-2023)
2. Untuk menganalisis hasil visualisasi bibliometrik (pemetaan jaringan) pada perkembangan penelitian tentang kepemimpinan digital dalam kurun waktu 8 tahun terakhir (2015-2023)

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

a. Kontribusi bagi Penelitian Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini, membuka peluang untuk pengembangan teori dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

a. Kontribusi bagi Organisasi

Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan berharga kepada organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja.

Melalui data visualisasi yang diberikan, penelitian ini juga dapat membantu organisasi dalam memahami perkembangan jangka panjang dalam hubungan antara kompetensi karyawan dan kinerja.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penelitian ini akan memberikan dasar untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasilnya dapat digunakan untuk merancang program pelatihan yang lebih terfokus dan meningkatkan kompetensi karyawan.