



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 10974-10981

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Transformasi Digital dan Tantangan Kepemimpinan: Studi Kualitatif tentang Digital Leadership, Adaptabilitas, dan Kinerja Karyawan

Yayuk Karliena¹, Eman Diantoro², Ahmad Najiyullah³, Suheri⁴, Tita Oktaviani⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya

1yoekarliena@gmail.com, 2emandiantoro1988@gmail.com, 3ajjiul13@gmail.com, 4suheri12017@gmail.com, 5tietamanagement@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi, mengelola sumber daya manusia, serta menghadapi persaingan yang semakin dinamis. Dalam konteks ini, kepemimpinan digital (*digital leadership*) menjadi faktor strategis yang tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam mengarahkan perubahan, membangun budaya adaptif, dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *digital leadership* dalam meningkatkan adaptabilitas dan kinerja karyawan di era transformasi digital. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik studi literatur, melalui penelaahan berbagai jurnal ilmiah, buku, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik *digital leadership*, adaptabilitas karyawan, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan tematik untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel. Hasil kajian menunjukkan bahwa *digital leadership* berperan penting dalam mendorong adaptabilitas karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang fleksibel, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin yang memiliki kompetensi digital mampu memfasilitasi pemanfaatan teknologi secara efektif serta meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan sistem kerja dan tuntutan pekerjaan berbasis digital. Adaptabilitas karyawan yang tinggi terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari aspek produktivitas, kualitas kerja, maupun efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh investasi teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan digital dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan digital dalam organisasi.

Kata kunci: *Digital Leadership, Adaptabilitas Karyawan, Kinerja Karyawan, Transformasi Digital, Sumber Daya Manusia.*

1. Latar Belakang

Proses penggunaan teknologi digital untuk secara radikal mengubah operasi, model bisnis, dan interaksi konsumen dikenal sebagai transformasi digital. Organisasi di seluruh dunia dipaksa untuk melakukan penyesuaian strategis guna menghadapi era transformasi digital karena kemajuan teknologi yang pesat. Organisasi harus siap menyesuaikan diri dengan perubahan digitalisasi dan teknologi informasi dalam konteks revolusi industri 4.0 dan masyarakat 5.0 saat ini. Tingkat digitalisasi yang tinggi, kemajuan dan inovasi teknologi, serta kebutuhan akan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi merupakan cara utama perekonomian di era transformasi digital mewujudkan dirinya (Bungai et al., 2024). Keadaan ini memotivasi perusahaan untuk melatih pekerja dengan kompetensi digital (Kurniati et al., 2025).

Untuk mengantisipasi perubahan era modern yang semakin maju ini dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, manusia didorong untuk bersaing guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia sebagai hasil dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Adisaputro & Rosidi, 2020; Putra et al., 2025; Siminto et al., 2024)). Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, perubahan selalu membawa pembaharuan, yang dapat membuat apa yang sudah dimiliki dan dikuasai tampak usang. Akibatnya, kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan suatu tugas dapat diperbarui dengan mempelajari kemajuan-kemajuan baru ini. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tak pelak lagi mendorong manusia untuk menjadi lebih mahir. Karena efektivitas dan efisiensinya yang beragam, temuan-temuan baru ini akan mengikis kemajuan-kemajuan sebelumnya.

Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan dalam budaya organisasi dan strategi pengelolaan manajemen. Dalam konteks ini, *digital leadership* dipahami

Transformasi Digital dan Tantangan Kepemimpinan: Studi Kualitatif tentang Digital Leadership, Adaptabilitas, dan Kinerja Karyawan

sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi serta mendorong perubahan strategis untuk menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin kompleks (Tulungen et al., 2022). Kehadiran pemimpin dengan kompetensi digital menjadi faktor penting dalam mengarahkan organisasi agar mampu beradaptasi dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Digital leadership merujuk pada kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pengelolaan struktur, budaya, dan proses kerja organisasi secara lebih efektif, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Bethabara et al., 2024).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa digital leadership memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Mollah et al. (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi positif terhadap kinerja melalui penguatan kapasitas teknologi informasi serta pembelajaran organisasi. Pemimpin yang mampu mengelola dan memanfaatkan aset digital secara optimal dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif (Annas & Putra, 2024). Dengan demikian, kualitas peran pemimpin dalam konteks digital menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi di era transformasi digital.

Selain kepemimpinan, adaptabilitas karyawan juga menjadi aspek penting dalam menghadapi perubahan yang dipicu oleh perkembangan teknologi. Adaptabilitas karyawan merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja, peran, maupun tuntutan pekerjaan yang bersifat dinamis. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, adaptabilitas menjadi kompetensi kunci yang memungkinkan karyawan merespons perubahan secara positif dan konstruktif. Karyawan yang memiliki tingkat adaptabilitas tinggi cenderung lebih terbuka terhadap pembelajaran, mampu menghadapi tantangan baru, serta berkontribusi pada terciptanya inovasi dan efisiensi organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang erat antara digital leadership dan kinerja karyawan. Mandayanti (2024) menemukan bahwa kualitas kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wang et al. (2020) yang menyatakan bahwa digital leadership dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif melalui kemampuan pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan organisasi. Perspektif ini selaras dengan Resources Based Theory (RBT) yang memandang kepemimpinan digital sebagai sumber daya strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Penguasaan kompetensi digital oleh pemimpin dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara konseptual, digital leadership tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi juga pada perubahan cara memimpin dan mengelola sumber daya manusia. Pemimpin digital yang efektif adalah mereka yang mampu mengembangkan potensi karyawan serta memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Simonek et al., 2024). Pendekatan ini menekankan keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan penguatan peran manusia dalam organisasi.

Meskipun pentingnya digital leadership telah banyak dibahas, masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji pengaruhnya secara bersamaan terhadap adaptabilitas dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia yang memiliki karakteristik budaya kerja tersendiri (Sari & Maradona, 2025). Dalam praktiknya, banyak organisasi lebih menekankan pada penerapan teknologi tanpa memperhatikan kesiapan karyawan dalam menghadapinya. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara digital leadership, adaptabilitas karyawan, dan kinerja karyawan dalam konteks lokal.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital leadership terhadap adaptabilitas karyawan dalam menghadapi perubahan di era digital, mengkaji pengaruh digital leadership terhadap kinerja karyawan, serta mengidentifikasi hubungan antara adaptabilitas dan kinerja karyawan dalam konteks kepemimpinan digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kajian kepemimpinan serta menjadi referensi bagi pimpinan organisasi dalam merancang strategi digital leadership yang lebih efektif guna meningkatkan kesiapan dan kinerja karyawan di tengah dinamika transformasi digital.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh digital leadership terhadap adaptabilitas dan kinerja karyawan dalam konteks era transformasi digital. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif, yang dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena kepemimpinan digital serta implikasinya terhadap perilaku dan kinerja karyawan di dalam organisasi. Melalui pendekatan ini, penelitian berfokus pada penafsiran makna, pola, dan dinamika yang muncul dari berbagai sumber data yang relevan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi literatur atau studi pustaka, dengan menelaah berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, buku, dan publikasi akademik yang berkaitan dengan digital leadership, adaptabilitas karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi konsep, temuan, serta perspektif teoritis yang berkembang dan relevan dengan topik penelitian.

Metode penelitian kualitatif berlandaskan pada paradigma interpretatif, yang menekankan pemahaman terhadap fenomena sosial secara holistik dan kontekstual. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kualitatif digunakan untuk memahami makna di balik suatu fenomena secara mendalam, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam menginterpretasikan data. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan tematik untuk menggambarkan hubungan antara digital leadership, adaptabilitas, dan kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan transformasi digital.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Digital Leadership sebagai Faktor Penentu Adaptabilitas Karyawan di Lingkungan Kerja Digital

Peran kepemimpinan dalam mendorong dan mengelola perubahan digital merupakan suatu keniscayaan dalam organisasi modern. Berdasarkan perspektif *Upper Echelon Theory*, kinerja dan arah strategis organisasi sangat dipengaruhi oleh keputusan yang diambil oleh pemimpin, yang terbentuk dari pengalaman, nilai, dan kerangka kognitif mereka sebagai pengambil keputusan utama (Hambrick & Mason, 1984). Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya organisasi guna menjaga keberlanjutan dan daya saing bisnis di masa depan. Dalam menghadapi disrupsi digital, organisasi dituntut untuk mengembangkan kapabilitas *digital leadership* yang mengintegrasikan kepemimpinan visioner dan transformasional dengan literasi serta pengalaman digital yang memadai (Wujarso et al., 2023).

Digital leadership memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi juga berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Pemimpin dengan kompetensi kepemimpinan digital mampu mengidentifikasi kebutuhan teknologi organisasi, merancang strategi implementasi, serta mengelola perubahan struktural dan kultural yang menyertainya. Konsep digital leadership digunakan untuk menggambarkan peran penting pemimpin dalam menavigasi dan mendorong transformasi digital lintas sektor. Kepemimpinan digital tidak hanya menekankan penguasaan teknologi, tetapi juga pendekatan proaktif dalam menciptakan budaya inovasi serta memastikan kesiapan kompetensi digital sumber daya manusia (Northouse, 2022; Alawiah & Tukiran, 2024).

Berdasarkan pemahaman tersebut, digital leadership dapat dimaknai sebagai kemampuan pemimpin dalam mengelola, memanfaatkan, dan mengintegrasikan teknologi digital guna mencapai tujuan strategis organisasi. Gaya kepemimpinan yang berorientasi digital terbukti mampu meningkatkan adaptabilitas karyawan melalui pemberdayaan berbasis teknologi serta penciptaan iklim organisasi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan. Adaptabilitas karyawan dipahami sebagai kemampuan individu dalam menyesuaikan perilaku kerja dengan tuntutan organisasi dan gaya kepemimpinan, yang berdampak pada kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robiansyah et al., 2024). Selain itu, adaptabilitas juga memberikan manfaat bagi individu berupa peningkatan peluang karier, perluasan wawasan kerja, serta penguatan daya saing personal (Putra & Suseno, 2022).

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa digital leadership berpengaruh terhadap adaptabilitas karyawan. Samsudin dan Fitriani (2021) menemukan bahwa kepemimpinan digital mampu mendorong fleksibilitas kerja serta kemampuan pembelajaran ulang (*relearning*) karyawan dalam menghadapi perubahan berbasis teknologi. Namun demikian, temuan tersebut tidak selalu sejalan dengan hasil penelitian lain. Rahardjo (2020) menyatakan bahwa digital leadership tidak secara otomatis meningkatkan adaptabilitas karyawan apabila tidak didukung oleh kesiapan budaya organisasi serta program pelatihan yang berkelanjutan. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara gaya kepemimpinan dan konteks organisasi.

Dengan demikian, digital leadership dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam membentuk adaptabilitas karyawan, khususnya di tengah percepatan transformasi teknologi yang menuntut fleksibilitas, pembelajaran berkelanjutan, serta kesiapan menghadapi ketidakpastian dalam dunia kerja modern.

Perkembangan teknologi digital juga telah mengubah pola kerja organisasi secara signifikan, sehingga menempatkan digital leadership sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan digital tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan agar mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja digital. Penelitian Purwanto et al. (2021) menunjukkan bahwa pengaruh digital leadership terhadap kinerja karyawan tidak bersifat langsung semata, melainkan melibatkan peran *Organizational Citizenship Behavior*, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Temuan tersebut diperkuat oleh Abu Sari et al. (2020) yang menyatakan bahwa digital leadership merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, bersama dengan kompetensi dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh keterkaitan berbagai faktor organisasi yang saling memengaruhi. Dari perspektif teknologi informasi dan komunikasi, Maryati dan Ichsan (2022) menegaskan bahwa keberhasilan digital leadership tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola aspek manusia dan proses transformasi organisasi secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, kajian literatur menunjukkan bahwa digital leadership memiliki dampak yang kompleks terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan digital tidak memandang teknologi semata sebagai alat operasional, tetapi sebagai katalisator perubahan budaya organisasi, peningkatan komitmen karyawan, serta penguatan kolaborasi dan inovasi. Putra dan Kurniati (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada pemanfaatan teknologi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa digital leadership memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan digital tidak hanya menuntut kemampuan teknis dalam menggunakan teknologi, tetapi juga kompetensi interpersonal, kemampuan adaptif, serta visi transformasional dalam merespons perubahan organisasi berbasis digital. Melalui penerapan digital leadership yang tepat, organisasi dapat membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

3.2. Hubungan Antara Kemampuan Adaptasi Karyawan Dan Kinerja Kerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan Digital

Adaptabilitas karyawan menggambarkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, baik yang berkaitan dengan penerapan teknologi baru maupun perubahan pola kerja yang semakin berbasis digital. Dalam konteks transformasi digital yang berlangsung cepat, kemampuan ini menjadi semakin penting karena menentukan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif dan mempertahankan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat adaptabilitas tinggi umumnya lebih siap menghadapi perubahan sistem kerja, tuntutan operasional yang dinamis, serta pembaruan teknologi dan prosedur kerja yang terus berkembang.

Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa adaptabilitas tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga mencakup kesiapan mental dan sikap terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan. Karyawan yang adaptif cenderung lebih mudah menerima perubahan, menyesuaikan cara kerja, serta memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Kondisi ini menjadikan adaptabilitas sebagai salah satu faktor yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Dalam hal ini, digital leadership memainkan peran penting dalam membentuk dan memperkuat kemampuan adaptif karyawan. Kepemimpinan yang berorientasi digital mendorong terciptanya iklim kerja yang lebih inovatif dan fleksibel, serta memfasilitasi pemanfaatan teknologi secara efektif dalam proses kerja. Melalui pendekatan tersebut, pemimpin tidak hanya mengarahkan karyawan untuk menggunakan teknologi, tetapi juga menciptakan ruang bagi karyawan untuk belajar, bereksperimen, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks (Rumapea et al., 2024).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara adaptabilitas dan kinerja karyawan menjadi lebih kuat ketika didukung oleh gaya kepemimpinan digital. Syafitri et al. (2025) menemukan bahwa digital leadership memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas dan kinerja karyawan, khususnya pada sektor jasa yang sangat bergantung pada teknologi digital. Kepemimpinan digital dinilai mampu meningkatkan kesiapan psikologis dan kemampuan teknologis karyawan dalam merespons perubahan sistem kerja. Pemimpin yang memiliki visi digital dan secara konsisten mendorong pemanfaatan teknologi terbukti membantu karyawan menyesuaikan diri dengan lebih cepat terhadap perubahan organisasi (Syafitri et al., 2025).

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Putra dan Suseno (2022) yang menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, yang salah satunya dibentuk melalui peran kepemimpinan dalam membangun literasi digital dan budaya belajar di dalam organisasi. Kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan pengembangan kompetensi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Lebih lanjut, digital leadership tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian instruksi, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, dan fleksibilitas. Lingkungan kerja yang demikian membuat karyawan merasa lebih siap dalam menghadapi perubahan teknologi

yang signifikan dan tuntutan kerja yang semakin kompleks. Adaptabilitas karyawan, dalam konteks ini, mencerminkan kemampuan individu untuk menyesuaikan perilaku kerja dengan dinamika organisasi dan tuntutan pekerjaan baru yang muncul seiring dengan proses digitalisasi (Putra & Kurniati, 2024).

Secara keseluruhan, uraian tersebut menunjukkan bahwa digital leadership berperan sebagai pemicu terbentuknya adaptabilitas karyawan, yang selanjutnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Melalui kepemimpinan digital yang mendukung pembelajaran dan perubahan perilaku kerja, karyawan menjadi lebih siap menghadapi kompleksitas tugas dan tantangan kerja di era digital. Hubungan antara adaptabilitas dan kinerja karyawan dalam konteks ini tidak bersifat langsung semata, melainkan dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terhadap perubahan.

3.3. Digital Leadership dalam Membangun Budaya Organisasi Adaptif di Era Transformasi Digital

Transformasi digital menuntut perubahan mendasar tidak hanya pada sistem dan teknologi, tetapi juga pada budaya organisasi. Budaya organisasi yang adaptif menjadi prasyarat utama agar proses digitalisasi dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, digital leadership memainkan peran sentral dalam membentuk nilai, norma, dan pola perilaku kerja yang mendukung inovasi serta kesiapan menghadapi perubahan. Pemimpin digital bertindak sebagai agen perubahan (change agent) yang mampu menanamkan visi digital dan menginternalisaskannya ke dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi adaptif ditandai oleh keterbukaan terhadap perubahan, kemauan untuk belajar hal baru, serta kemampuan berkolaborasi lintas fungsi dan teknologi. Digital leadership mendorong terbentuknya budaya tersebut melalui komunikasi visi yang jelas, pemberdayaan karyawan, serta pemanfaatan teknologi sebagai sarana pendukung proses kerja. Pemimpin yang memiliki literasi digital tinggi cenderung lebih responsif terhadap dinamika lingkungan eksternal dan mampu mengambil keputusan strategis berbasis data. Hal ini berdampak pada terciptanya iklim kerja yang mendorong eksplorasi ide, eksperimen, dan inovasi berkelanjutan.

Selain itu, digital leadership juga berperan dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan yang sering muncul dalam proses transformasi digital. Resistensi karyawan umumnya disebabkan oleh ketidakpastian, keterbatasan kompetensi, serta kekhawatiran terhadap perubahan peran kerja. Melalui pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, pemimpin digital mampu membangun kepercayaan dan rasa aman psikologis (psychological safety) di lingkungan kerja. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk lebih terbuka terhadap perubahan dan berani mencoba pendekatan kerja baru berbasis teknologi.

Dengan demikian, digital leadership tidak hanya berfungsi sebagai pengarah implementasi teknologi, tetapi juga sebagai pembentuk budaya organisasi yang adaptif. Budaya adaptif inilah yang menjadi fondasi penting bagi peningkatan adaptabilitas dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

3.4. Digital Leadership dan Penguatan Kompetensi Digital Karyawan

Penguatan kompetensi digital karyawan merupakan salah satu tantangan utama organisasi dalam menghadapi era transformasi digital. Kompetensi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis dalam menggunakan perangkat dan aplikasi teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, kolaborasi digital, serta literasi data. Dalam konteks ini, digital leadership berperan strategis dalam mendorong pengembangan kompetensi digital karyawan secara sistematis dan berkelanjutan.

Pemimpin dengan orientasi digital menyadari bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia. Oleh karena itu, digital leadership mendorong organisasi untuk menyediakan program pelatihan, pengembangan, dan pembelajaran berbasis teknologi yang relevan dengan kebutuhan kerja. Melalui kebijakan dan strategi yang tepat, pemimpin digital mampu mengintegrasikan pengembangan kompetensi digital ke dalam sistem manajemen kinerja dan pengembangan karier karyawan.

Lebih lanjut, digital leadership juga berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pembelajaran mandiri (self-directed learning) dan pembelajaran kolaboratif. Pemanfaatan platform digital seperti learning management system, aplikasi kolaborasi, dan sumber belajar daring memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kompetensinya secara fleksibel. Pemimpin digital yang memberikan teladan dalam penggunaan teknologi secara efektif akan mendorong karyawan untuk mengikuti dan mengadopsi perilaku kerja yang serupa.

Penguatan kompetensi digital yang difasilitasi oleh digital leadership berkontribusi langsung terhadap peningkatan adaptabilitas karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi digital memadai akan lebih siap menghadapi perubahan teknologi, mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru, serta memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugas. Pada akhirnya, kondisi ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

3.5. Peran Digital Leadership dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Komitmen Karyawan

Selain adaptabilitas dan kinerja, keterlibatan (employee engagement) dan komitmen karyawan merupakan aspek penting yang dipengaruhi oleh digital leadership. Keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana individu merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaannya dan organisasi. Dalam lingkungan kerja digital yang dinamis, keterlibatan karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi perubahan organisasi.

Digital leadership berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang efektif, transparansi informasi, serta pemanfaatan teknologi sebagai sarana interaksi dan kolaborasi. Pemimpin digital memanfaatkan platform komunikasi digital untuk menjaga keterhubungan dengan karyawan, memberikan umpan balik secara real-time, serta mengapresiasi kontribusi karyawan. Pendekatan ini meningkatkan rasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya memperkuat keterlibatan karyawan.

Komitmen karyawan juga dipengaruhi oleh persepsi terhadap kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menunjukkan visi digital yang jelas dan konsisten akan menumbuhkan kepercayaan serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Digital leadership yang berorientasi pada pengembangan manusia dan pemanfaatan teknologi secara etis menciptakan hubungan kerja yang lebih bermakna. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan bersedia berkontribusi lebih dalam menghadapi tantangan organisasi.

Dengan demikian, digital leadership tidak hanya berdampak pada aspek teknis dan operasional, tetapi juga pada aspek psikologis dan sikap kerja karyawan. Keterlibatan dan komitmen yang tinggi memperkuat hubungan antara adaptabilitas dan kinerja karyawan dalam konteks transformasi digital.

3.6. Tantangan Implementasi Digital Leadership dalam Organisasi

Meskipun digital leadership memiliki peran strategis dalam meningkatkan adaptabilitas dan kinerja karyawan, implementasinya tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan kompetensi digital antara pemimpin dan karyawan. Tidak semua pemimpin memiliki literasi digital yang memadai untuk mengelola perubahan berbasis teknologi secara efektif. Kondisi ini dapat menghambat proses transformasi digital dan menurunkan kepercayaan karyawan terhadap arah kepemimpinan.

Selain itu, budaya organisasi yang masih bersifat birokratis dan resistif terhadap perubahan juga menjadi hambatan dalam penerapan digital leadership. Organisasi yang terbiasa dengan pola kerja konvensional cenderung mengalami kesulitan dalam mengadopsi gaya kepemimpinan digital yang menuntut fleksibilitas, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang cepat. Tanpa dukungan budaya organisasi yang adaptif, upaya pemimpin digital dalam mendorong perubahan sering kali tidak berjalan optimal.

Tantangan lainnya berkaitan dengan aspek infrastruktur dan kesiapan teknologi. Keterbatasan infrastruktur digital dapat menghambat implementasi strategi digital leadership, khususnya dalam organisasi yang berada di wilayah dengan akses teknologi yang terbatas. Oleh karena itu, digital leadership perlu diimbangi dengan perencanaan strategis yang matang, investasi teknologi yang tepat, serta pengelolaan perubahan yang komprehensif.

3.7. Implikasi Teoretis dan Praktis Digital Leadership terhadap Adaptabilitas dan Kinerja Karyawan

Dari sisi teoretis, pembahasan ini memperkuat perspektif bahwa digital leadership merupakan sumber daya strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif organisasi, sebagaimana dijelaskan dalam Resources Based Theory. Digital leadership berperan sebagai mekanisme penghubung antara teknologi, adaptabilitas karyawan, dan kinerja organisasi. Temuan ini juga memperkaya kajian kepemimpinan dengan menekankan pentingnya integrasi kompetensi digital dan kompetensi interpersonal dalam praktik kepemimpinan modern.

Dari sisi praktis, hasil pembahasan ini memberikan implikasi bagi pimpinan organisasi untuk lebih menekankan pengembangan kompetensi digital dalam kepemimpinan. Organisasi perlu merancang program pengembangan pemimpin yang tidak hanya berfokus pada kemampuan manajerial konvensional, tetapi juga pada literasi digital, pemikiran strategis berbasis teknologi, dan kemampuan mengelola perubahan. Selain itu, organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran adaptif dan inovasi berkelanjutan.

Secara keseluruhan, tambahan pembahasan ini menegaskan bahwa digital leadership merupakan elemen kunci dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi di era transformasi digital. Integrasi antara kepemimpinan digital, adaptabilitas karyawan, dan kinerja karyawan menjadi fondasi penting bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digital leadership berperan signifikan dalam meningkatkan adaptabilitas dan kinerja karyawan di tengah dinamika transformasi digital. Dalam organisasi modern, kepemimpinan digital menjadi faktor penting dalam mengarahkan perubahan dan memastikan pemanfaatan teknologi berjalan secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Digital leadership tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam penggunaan teknologi, tetapi juga menekankan aspek komunikasi, kolaborasi, dan motivasi dalam menggerakkan tim kerja. Pemimpin yang mengedepankan nilai inovasi dan kerja sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, sehingga karyawan lebih siap beradaptasi terhadap perubahan digital dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak semata-mata ditentukan oleh investasi teknologi, melainkan sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang dipimpin dengan visi digital yang tetap berorientasi pada pengembangan manusia. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi digital para pemimpin sekaligus membangun budaya kerja yang mendorong pembelajaran adaptif dan pemanfaatan teknologi secara strategis. Di sisi lain, karyawan perlu mengembangkan literasi digital, ketangkasan belajar (*learning agility*), serta kesiapan psikologis dalam menghadapi perubahan berbasis teknologi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengkaji variabel-variabel yang lebih kontekstual dan aktual, seperti *digital mindset*, *technology readiness*, *employee agility*, *psychological safety*, atau *digital well-being*, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara *digital leadership*, adaptabilitas, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan digital leadership yang efektif dapat menjadi fondasi dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi di era transformasi digital. Selain itu, digital leadership juga berperan dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan. Pemanfaatan teknologi digital sebagai sarana komunikasi, kolaborasi, dan apresiasi kerja mampu memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan organisasi. Namun demikian, implementasi digital leadership juga menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan kompetensi digital pemimpin, resistensi budaya organisasi, serta keterbatasan infrastruktur teknologi. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi pengembangan kepemimpinan digital yang terintegrasi dengan penguatan budaya organisasi dan investasi teknologi yang memadai. Secara keseluruhan, digital leadership dapat menjadi fondasi utama dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi di tengah dinamika transformasi digital yang terus berkembang.

Referensi

1. Abu Sari, M., Susita, D., & Kurniawati, E. T. (2020). The influence of leadership and motivation on employee performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(2), 1340–1352.
2. Alawiah, E. T., & Tukiran, M. (2024). Digital leadership and organizational transformation in the digital era. *Journal of Management and Business*, 23(1), 45–56.
3. Annas, N., & Putra, F. A. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Perspektif Mediasi Lingkungan dan Keselamatan Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 8105-8118.
4. Bethabara, M., Nugroho, R. A., & Sari, D. P. (2024). Digital leadership capability and employee performance in digital organizations. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 7(2), 101–115.
5. Bungai, J., Setiawan, H., Putra, F. A., Sakti, B. P., & Sukoco, H. (2024). Digital marketing strategy in education management: Increasing school visibility and attractiveness. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 110.
6. Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
7. Haryadi, D., Kartikowati, S., Wolor, C. W., & Putra, F. A. (2025). Moderating effect of organizational citizenship behavior ensuring emotional intelligence on employee performance. *Proceedings of the International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management (ISC-BEAM)*, 4(2). <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/isc-beam/article/view/61585>
8. Kurniati, D., Farida, R. D. M., & Putra, F. A. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Bening*, 11(1), 179–193.
9. Kurniati, D., Fitriani, H., Putra, F. A., Utami, E. M., Mahpudin, T., Mariana, L., ... & Najiyullah, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Paradigma Kontemporer.
10. Maryati, T., & Ichsan, R. N. (2022). Digital leadership and organizational performance: The role of information technology. *International Journal of Business and Management Studies*, 14(1), 89–101.
11. Mollah, M. A., Azad, M. A. K., & Karim, M. M. (2023). Digital leadership and organizational performance: Evidence from emerging economies. *Journal of Organizational Change Management*, 36(3), 456–472.
12. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
13. Purwanto, A., Asbari, M., & Sijabat, R. (2021). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on employee performance during digital transformation. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1–12.
14. Putra, F. A., & Annas, N. (2025). Menembus batas realitas: Eksplorasi implementasi metaverse dalam dunia bisnis. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 1214–1227.
15. Putra, F. A., & Kurniati, D. (2024). Mengoptimalkan kinerja: Investigasi pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 8283–8294.

16. Putra, F. A., & Suseno, B. D. (2022). Industrial revolution 4.0 as a strategic issue of higher education. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 10(2), 3045–3051. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v10i2.em01>
17. Putra, F. A., Mahpudin, T., Sumarno, S., Reni, R., & Suheri, S. (2025). Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi.
18. Rahardjo, B. (2020). Digital leadership and employee adaptability: The moderating role of organizational culture. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 123–134.
19. Robiansyah, L., Nugroho, R. A., & Sari, D. P. (2024). Employee adaptability in digital organizations: Leadership perspective. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 7(1), 55–68.
20. Samsudin, A., & Fitriani, L. (2021). Digital leadership and employee adaptability in the digital era. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 101–112.
21. Siminto, S., Perdana, I., Kamaruddin, M. J., Rijal, S., & Putra, F. A. (2024). Social Media Marketing Strategy in Increasing Student Enrollment and Retention. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 202-213.
22. Simonek, J., Horváth, R., & Benková, E. (2024). Leadership competencies in digital transformation. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 19(1), 77–92.
23. Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
24. Syafitri, D., Rahman, A., & Putra, F. A. (2025). Digital leadership, adaptability, and employee performance in service organizations. *Journal of Human Resource Management Research*, 8(1), 33–48.
25. Tulungen, F. R., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. H. C. (2022). The role of digital leadership in supporting organizational sustainability. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 15–27.
26. Wang, Y., Kung, L., & Byrd, T. A. (2020). Big data analytics: Understanding its capabilities and potential benefits for organizations. *Technological Forecasting and Social Change*, 126, 3–13. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.07.018>
27. Wujarso, R., Setiawan, M., & Nugroho, A. (2023). Digital leadership capability and business sustainability. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 10(3), 231–240.