

Analisis Strategi Kepemimpinan Digital dalam Mengelola Kinerja Karyawan pada Era Transformasi Digital PT ABC Surabaya

Muhammad Ali

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya-Indonesia
email: Mohammad.ali@stiemahardhika.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 28 - 12, 2025

Revised : 07 - 01, 2026

Accepted : 18 - 01, 2026

Keywords:

Kepemimpinan Digital,
Transformasi Digital, Kinerja
Karyawan, Strategi
Kepemimpinan, Manajemen
Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Perkembangan teknologi digital telah mendorong organisasi untuk melakukan transformasi digital guna meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing perusahaan. Dalam proses tersebut, kepemimpinan digital menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mengelola perubahan serta meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan digital dalam mengelola kinerja karyawan pada era transformasi digital di PT ABC Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Informan penelitian terdiri atas pimpinan dan karyawan yang terlibat langsung dalam proses transformasi digital perusahaan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan digital yang diterapkan di PT ABC Surabaya meliputi visi digital, komunikasi digital, pengambilan keputusan berbasis data, inovasi dan adaptabilitas, serta pengembangan kompetensi digital karyawan. Implementasi strategi tersebut terbukti mampu mendukung keberhasilan transformasi digital perusahaan dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan komitmen kerja. Pengembangan kompetensi digital menjadi strategi yang paling dominan dalam membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan kerja di era digital. Dengan demikian, kepemimpinan digital yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan produktif sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi pada era transformasi digital.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



*Corresponding Author:

Mohammad Ali*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya Indonesia

Email: mohammad.ali@stiemahardhika.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong berbagai organisasi untuk melakukan transformasi digital guna meningkatkan daya saing dan efektivitas operasional. Transformasi digital tidak hanya berfokus pada penerapan teknologi, tetapi juga mencakup perubahan budaya organisasi, proses bisnis, serta pola kepemimpinan yang mampu mengarahkan sumber daya manusia untuk beradaptasi

dengan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan digital menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan era digital (Kane et al., 2019).

Kepemimpinan digital merupakan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengelola organisasi, mengambil keputusan berbasis data, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong inovasi dan kolaborasi di lingkungan kerja (El Sawy et al., 2016). Seorang pemimpin digital tidak hanya dituntut memahami perkembangan teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam strategi organisasi guna meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, keberadaan kepemimpinan digital menjadi semakin relevan dalam menghadapi perubahan yang terjadi akibat digitalisasi di berbagai sektor industri.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang digunakan untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar dan target yang telah ditentukan organisasi. Dalam era transformasi digital, pengelolaan kinerja karyawan mengalami perubahan signifikan karena adanya penggunaan sistem digital, otomatisasi proses kerja, serta penerapan model kerja yang lebih fleksibel. Kondisi ini menuntut pemimpin untuk mampu menciptakan strategi kepemimpinan yang adaptif agar karyawan tetap dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal dapat meningkatkan komunikasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan (Zeike et al., 2019). Selain itu, kepemimpinan digital juga berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan melalui penggunaan platform digital yang memudahkan koordinasi dan kolaborasi kerja (Avolio et al., 2014).

PT ABC Surabaya sebagai salah satu perusahaan yang tengah menghadapi era transformasi digital dituntut untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi guna meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing perusahaan. Implementasi berbagai sistem digital dalam proses bisnis perusahaan memerlukan dukungan kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan organisasi serta mengoptimalkan kinerja karyawan. Namun demikian, proses transformasi digital sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, serta perubahan pola komunikasi dan koordinasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi kepemimpinan digital yang diterapkan dalam mengelola kinerja karyawan selama proses transformasi digital berlangsung. Analisis terhadap strategi kepemimpinan digital di PT ABC Surabaya diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana pemimpin memanfaatkan teknologi digital, mengelola perubahan organisasi, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan era digital. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Analisis Strategi Kepemimpinan Digital dalam Mengelola Kinerja Karyawan pada Era Transformasi Digital PT ABC Surabaya."

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan digital (*digital leadership*) merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengarahkan, mengelola, dan mengembangkan organisasi agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Kepemimpinan digital tidak hanya berfokus pada penguasaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan menciptakan budaya inovasi, kolaborasi, dan transformasi organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital secara efektif (Kane et al., 2019).

Menurut Zeike et al. (2019), kepemimpinan digital adalah seperangkat kompetensi yang memungkinkan pemimpin memanfaatkan teknologi digital dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi, pengembangan sumber daya manusia, serta penciptaan nilai bagi organisasi. Sementara itu, El Sawy et al. (2016) menjelaskan bahwa pemimpin digital harus mampu mengintegrasikan teknologi dengan strategi bisnis sehingga organisasi dapat beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal. Indikator Kepemimpinan Digital Menurut Kane et al. (2019), indikator kepemimpinan digital meliputi:

1. Visi Digital (*Digital Vision*)
2. Kemampuan pemimpin dalam merumuskan arah dan tujuan organisasi berbasis teknologi digital.
3. Komunikasi Digital
4. Kemampuan memanfaatkan platform digital untuk membangun komunikasi yang efektif dengan karyawan.

5. Pengambilan Keputusan Berbasis Data
6. Kemampuan menggunakan data dan teknologi analitik dalam proses pengambilan keputusan.
7. Inovasi dan Adaptabilitas
8. Kemampuan mendorong kreativitas serta adaptasi terhadap perubahan teknologi.
9. Pengembangan Kompetensi Digital Karyawan
10. Kemampuan meningkatkan literasi dan keterampilan digital karyawan.

2.1.2 Strategi Kepemimpinan Digital

Strategi kepemimpinan digital merupakan pendekatan yang digunakan pemimpin untuk mengelola organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital guna mencapai tujuan organisasi. Strategi ini mencakup penyusunan kebijakan, pengelolaan perubahan, peningkatan kompetensi digital karyawan, serta penguatan budaya kerja digital (Westerman et al., 2014). Menurut Avolio et al. (2014), strategi kepemimpinan digital yang efektif meliputi:

- a. Penggunaan teknologi untuk meningkatkan efektivitas komunikasi.
- b. Penerapan sistem digital dalam pengelolaan kinerja.
- c. Pemberdayaan karyawan melalui teknologi informasi.
- d. Peningkatan kolaborasi virtual.
- e. Pengembangan budaya inovasi berbasis teknologi.

Strategi tersebut bertujuan untuk menciptakan organisasi yang lebih responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan pelanggan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator Kinerja Karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2022), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Tingkat ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaan.
3. Kuantitas Kerja
4. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu.
5. Ketepatan Waktu
6. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.
7. Efektivitas Kerja
8. Kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal.
9. Komitmen Kerja
10. Tingkat loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.1.4 Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi melalui integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek bisnis sehingga mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan nilai tambah organisasi. Menurut Vial (2019), transformasi digital adalah proses yang bertujuan memperbaiki entitas organisasi melalui kombinasi teknologi informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas digital. Transformasi digital tidak hanya mengubah proses bisnis, tetapi juga budaya organisasi dan cara kerja sumber daya manusia. Menurut Westerman et al. (2014), transformasi digital mencakup tiga aspek utama, yaitu:

1. Transformasi pengalaman pelanggan.
2. Transformasi proses operasional.
3. Transformasi model bisnis.

Dalam konteks sumber daya manusia, transformasi digital mendorong perubahan pola kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi.

2.1.5 Hubungan Kepemimpinan Digital dengan Kinerja Karyawan

Keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan organisasi. Pemimpin yang memiliki kompetensi digital mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, meningkatkan komunikasi, dan mempercepat proses pengambilan keputusan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Zeike et al. (2019) menunjukkan bahwa

kepemimpinan digital memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Selain itu, Kane et al. (2019) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki pemimpin dengan kompetensi digital tinggi cenderung lebih berhasil dalam menjalankan transformasi digital dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Dengan demikian, strategi kepemimpinan digital yang tepat dapat membantu perusahaan meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Zeike et al. (2019)	Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being	Kepemimpinan digital berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
2	Kane et al. (2019)	The Technology Fallacy	Keberhasilan transformasi digital lebih ditentukan oleh kepemimpinan dan SDM dibanding teknologi semata.
3	Avolio et al. (2014)	E-Leadership: Re-examining Transformations in Leadership Source and Transmission	Pemanfaatan teknologi oleh pemimpin meningkatkan efektivitas komunikasi dan koordinasi organisasi.
4	Westerman et al. (2014)	Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation	Kepemimpinan digital menjadi faktor utama dalam keberhasilan transformasi organisasi.
5	Vial (2019)	Understanding Digital Transformation	Transformasi digital memerlukan dukungan kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan organisasi dan SDM.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini berfokus pada bagaimana strategi kepemimpinan digital yang diterapkan oleh pimpinan PT ABC Surabaya dalam mengelola kinerja karyawan selama proses transformasi digital. Strategi kepemimpinan digital diwujudkan melalui pemanfaatan teknologi digital, komunikasi digital, pengambilan keputusan berbasis data, pengembangan kompetensi digital karyawan, serta penciptaan budaya inovasi. Implementasi strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas, ketepatan waktu, dan komitmen karyawan.



2.4 Proposisi Penelitian

Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, maka tidak menggunakan hipotesis, melainkan proposisi penelitian sebagai berikut:

1. P1: Strategi kepemimpinan digital yang diterapkan pimpinan PT ABC Surabaya berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada era transformasi digital.

2. P2: Pemanfaatan teknologi digital dalam komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan membantu meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
3. P3: Pengembangan kompetensi digital karyawan oleh pimpinan mendukung keberhasilan transformasi digital perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan digital dalam mengelola kinerja karyawan pada era transformasi digital di PT ABC Surabaya. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana pimpinan perusahaan menerapkan visi digital, komunikasi digital, pengambilan keputusan berbasis data, inovasi dan adaptabilitas, serta pengembangan kompetensi digital dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yang terdiri atas pimpinan dan karyawan yang terlibat langsung dalam proses transformasi digital perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi strategi kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT ABC Surabaya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT ABC Surabaya

PT ABC Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan yang dalam beberapa tahun terakhir telah melakukan transformasi digital untuk meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing perusahaan. Transformasi digital yang dilakukan meliputi penerapan sistem informasi terintegrasi, digitalisasi proses administrasi, penggunaan platform komunikasi digital, serta pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan manajerial. Implementasi transformasi digital tersebut menuntut adanya strategi kepemimpinan digital yang mampu mengarahkan karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pola kerja yang baru.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Strategi Kepemimpinan Digital di PT ABC Surabaya

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT ABC Surabaya, diperoleh temuan bahwa strategi kepemimpinan digital menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital perusahaan. Strategi tersebut diwujudkan melalui beberapa aspek berikut:

A. Visi Digital

Pimpinan PT ABC Surabaya memiliki visi yang jelas mengenai pentingnya pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung proses bisnis perusahaan. Visi tersebut disampaikan secara berkelanjutan kepada seluruh karyawan melalui rapat, pelatihan, dan media komunikasi internal. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan memahami bahwa digitalisasi bukan hanya perubahan teknologi, tetapi juga perubahan cara kerja yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

B. Komunikasi Digital

Perusahaan memanfaatkan berbagai platform digital seperti email perusahaan, aplikasi kolaborasi kerja, dan sistem komunikasi daring untuk mempercepat koordinasi antarbagian. Karyawan menyampaikan bahwa penggunaan media digital memudahkan proses komunikasi, mempercepat penyampaian informasi, serta mengurangi hambatan koordinasi yang sebelumnya sering terjadi pada komunikasi konvensional.

C. Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Pimpinan perusahaan telah memanfaatkan dashboard digital dan laporan elektronik sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Informasi yang diperoleh dari sistem memungkinkan pimpinan melakukan monitoring kinerja secara real time. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keputusan yang diambil menjadi lebih cepat, akurat, dan objektif karena didukung oleh data yang valid.

D. Inovasi dan Adaptabilitas

Pimpinan secara aktif mendorong karyawan untuk memberikan ide dan solusi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan terkait teknologi digital. Karyawan menilai bahwa budaya inovasi yang dibangun oleh pimpinan membuat mereka lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih siap menghadapi tantangan transformasi digital.

E. Pengembangan Kompetensi Digital

Perusahaan secara rutin menyelenggarakan pelatihan penggunaan aplikasi digital, sistem informasi, dan teknologi pendukung pekerjaan. Program tersebut bertujuan meningkatkan kemampuan digital karyawan agar mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja berbasis teknologi. Mayoritas informan menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan membantu mereka memahami sistem baru dan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.2.2 Kinerja Karyawan pada Era Transformasi Digital

A. Kualitas Kerja

Penerapan teknologi digital membantu karyawan mengurangi kesalahan kerja karena proses operasional menjadi lebih terstandarisasi. Sistem digital juga memudahkan proses pengecekan dan pengendalian kualitas pekerjaan.

B. Kuantitas Kerja

Digitalisasi proses kerja memungkinkan penyelesaian pekerjaan dalam jumlah yang lebih besar dibandingkan sebelumnya. Otomatisasi beberapa proses administratif membantu karyawan meningkatkan produktivitas kerja.

C. Ketepatan Waktu

Penggunaan sistem digital mempercepat akses informasi dan proses koordinasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditentukan.

D. Efektivitas Kerja

Karyawan dapat memanfaatkan berbagai aplikasi digital untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya perusahaan. Hal ini berdampak pada meningkatnya efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

E. Komitmen Kerja

Keterlibatan pimpinan dalam mendukung transformasi digital serta pemberian kesempatan pengembangan kompetensi meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Analisis Visi Digital dalam Mengelola Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa visi digital yang dimiliki pimpinan PT ABC Surabaya berperan penting dalam mengarahkan proses transformasi digital perusahaan. Visi yang jelas memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai tujuan dan manfaat digitalisasi sehingga mengurangi resistensi terhadap perubahan. Temuan ini sejalan dengan Kane et al. (2019) yang menyatakan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan arah strategis yang jelas bagi organisasi.

4.3.2 Analisis Komunikasi Digital dalam Mengelola Kinerja Karyawan

Komunikasi digital yang diterapkan perusahaan terbukti meningkatkan efektivitas koordinasi antarbagian. Pemanfaatan teknologi komunikasi memungkinkan informasi tersampaikan secara cepat dan akurat sehingga mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih efisien. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Avolio et al. (2014) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan digital mampu meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi melalui pemanfaatan teknologi informasi.

4.3.3 Analisis Pengambilan Keputusan Berbasis Data dalam Mengelola Kinerja Karyawan

Penggunaan data sebagai dasar pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap pengelolaan kinerja karyawan. Pimpinan dapat melakukan evaluasi dan monitoring secara objektif sehingga keputusan yang diambil lebih tepat sasaran. Temuan ini menunjukkan bahwa transformasi digital telah mendukung terciptanya proses manajemen yang lebih efektif dan transparan.

4.3.4 Analisis Inovasi dan Adaptabilitas dalam Mengelola Kinerja Karyawan

Budaya inovasi yang dikembangkan pimpinan mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru membantu perusahaan menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kepemimpinan digital yang menempatkan inovasi sebagai salah satu kompetensi utama pemimpin di era digital.

4.3.5 Analisis Pengembangan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Program pelatihan dan pengembangan kompetensi digital yang diberikan perusahaan terbukti meningkatkan kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi. Peningkatan kompetensi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja. Temuan ini memperkuat pendapat Zeike et al. (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital memiliki hubungan erat dengan peningkatan kapasitas dan produktivitas sumber daya manusia.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Strategi Kepemimpinan Digital dalam Mengelola Kinerja Karyawan pada Era Transformasi Digital PT ABC Surabaya, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan digital memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan PT ABC Surabaya telah menerapkan berbagai strategi kepemimpinan digital yang meliputi visi digital, komunikasi digital, pengambilan keputusan berbasis data, inovasi dan adaptabilitas, serta pengembangan kompetensi digital karyawan.

Penerapan visi digital yang jelas mampu memberikan arah dan pemahaman kepada karyawan mengenai tujuan transformasi digital perusahaan. Selain itu, penggunaan komunikasi digital membantu mempercepat koordinasi dan penyampaian informasi sehingga proses kerja menjadi lebih efektif. Pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan juga memungkinkan pimpinan melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara lebih objektif dan akurat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan digital yang diterapkan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui meningkatnya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas kerja, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Di antara berbagai strategi yang diterapkan, pengembangan kompetensi digital menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan kerja pada era digital.

Secara keseluruhan, kepemimpinan digital yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan produktif sehingga mendukung keberhasilan transformasi digital di PT ABC Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT ABC Surabaya

Perusahaan perlu terus memperkuat implementasi kepemimpinan digital melalui peningkatan kompetensi digital pimpinan dan karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan perlu memperluas pemanfaatan teknologi digital dalam proses bisnis agar efisiensi dan produktivitas kerja dapat terus meningkat.

2. Bagi Pimpinan Perusahaan

Pimpinan diharapkan dapat mempertahankan budaya inovasi dan adaptabilitas yang telah terbentuk serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan juga perlu memberikan dukungan yang lebih besar terhadap program pelatihan dan pengembangan keterampilan digital agar karyawan semakin siap menghadapi perubahan teknologi.

3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus meningkatkan kemampuan digital, memperluas pengetahuan terkait teknologi informasi, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan perusahaan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian mengenai kepemimpinan digital dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kesiapan digital (*digital readiness*), *employee engagement*, inovasi kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor industri yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih luas dan komprehensif mengenai implementasi kepemimpinan digital dalam era transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-Leadership: Re-examining Transformations in Leadership Source and Transmission. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105–131.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- El Sawy, O. A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., & Vinther, A. L. (2016). How LEGO Built the Foundations and Enterprise Capabilities for Digital Leadership. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 141–166.
- Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2019). *The Technology Fallacy: How People Are the Real Key to Digital Transformation*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mulyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Vial, G. (2019). Understanding Digital Transformation: A Review and Research Agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson.
- Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2628.
- Zhu, P. (2015). *Digital Master: Debunk the Myths of Enterprise Digital Maturity*. Lulu Publishing Services.