

Tinjauan Literatur Tentang Digital Leadership dan Budaya Organisasi di Era digital

Aji Maulana *¹
Hisbahani Ismail Abdullah ²
Muhammad Riziq ³
Sekar Maharani Dewi ⁴
Siti Nayyana Nuryasmin ⁵
Winda Hamidah ⁶
Ridlwana Muttaqin ⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

*e-mail : ajimaulana@student.inaba.ac.id¹, hisbahaniismail@student.inaba.ac.id²,
muhammad.riziq@student.inaba.ac.id³, sekarmaharanidewi@student.inaba.ac.id⁴,
sitinayyananuryasmin@student.inaba.ac.id⁵, WindaHamidah@student.inaba.ac.id⁶,
ridlwana.muttaqin@inaba.ac.id⁷

Abstrak

Kemajuan teknologi mendorong transformasi digital yang mengubah cara organisasi beroperasi, termasuk dalam aspek kepemimpinan dan budaya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran pemimpin digital dalam membentuk sikap dan cara kerja karyawan, serta memahami bagaimana dampaknya terhadap perkembangan organisasi modern. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka dengan mempelajari berbagai jurnal ilmiah dan buku referensi selama lima tahun terakhir melalui database seperti Google Scholar. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk beradaptasi, mengambil keputusan berdasarkan data, serta memiliki kemampuan sosial dan etika yang baik. Kepemimpinan digital sangat penting untuk membentuk budaya organisasi yang kreatif, fleksibel, dan bekerja sama dengan memanfaatkan teknologi. Selain itu, pemimpin yang baik bisa menjelaskan gambaran perubahan digital dengan jelas, sehingga para karyawan tahu tugas dan tanggung jawab mereka. Budaya organisasi terbentuk dari berbagai hal seperti artefak, nilai, dan asumsi dasar yang saling terkait satu sama lain. Keberhasilan dalam menerapkan kepemimpinan digital sangat tergantung pada kesiapan sumber daya manusia, khususnya kemampuan mereka dalam bidang digital. Maka dari itu, organisasi harus memberikan pelatihan dan peningkatan kemampuan karyawan. Secara umum, kepemimpinan digital terbukti memberikan dampak positif pada budaya kerja dan hasil kerja organisasi dalam masa transisi digital.

Kata kunci: kepemimpinan digital, budaya perusahaan, digitalisasi, hasil kerja karyawan, kepemimpinan transformasional.

Abstract

Technological advancements are driving a digital transformation that is changing the way organizations operate, including in terms of leadership and work culture. This study aims to examine the role of digital leaders in shaping employees' attitudes and work practices, as well as to understand how this impacts the development of modern organizations. The method used is a literature review, analyzing various scientific journals and reference books from the past five years through databases such as Google Scholar. The research indicates that digital leadership is not merely about technical skills but also involves the ability to adapt, make data-driven decisions, and possess strong social and ethical competencies. Digital leadership is crucial for fostering an organizational culture that is creative, flexible, and collaborative through the use of technology. Additionally, effective leaders can clearly articulate the vision of digital transformation, ensuring employees understand their roles and responsibilities. Organizational culture is shaped by various elements such as artifacts, values, and underlying assumptions that are interrelated. Success in implementing digital leadership depends heavily on the readiness of human resources, particularly their digital competencies. Therefore, organizations must provide training and skill development for employees. In general, digital leadership has been proven to have a positive impact on work culture and organizational performance during the digital transition.

Keywords: digital leadership, corporate culture, digitalization, employee performance, transformational leadership.

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi membawa perubahan yang besar terhadap kehidupan global. Hal ini tidak bisa dihindari karena manusia akan mencari cara agar segala sesuatu dapat dilakukan dengan mudah. Kemajuan teknologi ini juga tidak dapat dipungkiri membawa transformasi digital yang mendorong perubahan dalam organisasi, terutama dalam gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi. Namun, meskipun banyak organisasi telah mengadopsi teknologi digital, implementasinya belum sepenuhnya didukung oleh kepemimpinan digital yang mampu membentuk budaya organisasi yang sesuai.

Raharjo, T., D. dan Veri, J. (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan digital di era Society 5.0 tidak hanya menurut kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan dalam memahami dunia digital, pengambilan keputusan berbasis data, serta kompetensi sosial, moral, dan etika, disertai visi yang kuat dan kemampuan kolaborasi. Sejalan dengan itu, Sofiyanto, M., Mochammas Isa Anshori, M. I., dan Andriani, N. (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan organisasi telah mengalami perubahan signifikan dengan penekanan pada kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan utama dalam menghadapi dinamika perubahan. Pemimpin dituntut untuk kreatif, komunikatif, adaptif terhadap teknologi, serta mampu mengelola kegagalan sebagai bagian dari proses inovasi.

Selain itu, Suratno, E. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan transformasional memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ketidaksiesuaian antara gaya kepemimpinan dengan kebutuhan organisasi dapat menghambat kinerja, sedangkan kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas pegawai. Dapat dipahami bahwa transformasi digital menuntut adanya kepemimpinan digital dan transformasional yang tidak hanya mampu mengadopsi teknologi, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang adaptif. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terciptanya budaya kerja yang mendukung inovasi dan pemanfaatan teknologi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kerja karyawan. Namun, permasalahan yang terjadi adalah bagaimana peran digital leadership dalam membentuk budaya kerja karyawan di era transformasi digital? dan apakah digital leadership berpengaruh terhadap budaya kerja karyawan dalam organisasi modern? Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis peran digital leadership dalam membentuk budaya kerja karyawan di era transformasi digital dan mengetahui pengaruh digital leadership terhadap budaya kerja karyawan dalam organisasi modern.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur (literatur review) dengan tujuan untuk mempelajari dan menganalisis berbagai penelitian sebelumnya yang membahas tentang kepemimpinan digital dan budaya organisasi di era digital. Data penelitian bersumber dari jurnal ilmiah serta buku referensi, baik nasional maupun internasional yang berkaitan dengan topik penelitian. Penelusuran jurnal dilakukan dengan memanfaatkan database seperti Google Scholar, yang menggunakan kata kunci seperti digital leadership, budaya organisasi dan era digital. Kriteria dalam memilih jurnal mencakup:

- Artikel yang membahas tentang digital leadership
- Artikel yang membahas budaya organisasi di era digital
- Artikel yang diterbitkan dalam periode 5 tahun terakhir
- Serta artikel yang berasal dari jurnal yang memiliki tingkat kredibilitas dan relevansi yang tinggi

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengunduh dan mengelompokkan jurnal-jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya data dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan membandingkan, menginterpretasikan, dan menyatukan hasil dari berbagai penelitian yang telah dipilih.

Melalui penelitian ini para peneliti diharapkan dapat lebih memahami peran digital leadership dalam membentuk budaya organisasi pada era digital, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian (Temuan Literatur)

Menurut Rhenald Kasali (dalam ikhram dkk.,2025) kepemimpinan digital adalah kemampuan untuk memimpin dengan memanfaatkan teknologi digital serta mengatur perubahan yang timbul darinya. Ini bukan sekedar mengenai pengetahuan dan pemakaian teknologi, melainkan juga mengenai memandu perubahan dalam perilaku dan budaya di dalam organisasi yang sedang bertransisi menuju digitalisasi. Menurut Wibowo, F.H & Wartini, S. (2025) salah satu faktor yang mempengaruhi digital leadership yaitu kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Selain itu berdasarkan kajian literatur terhadap jurnal-jurnal ilmiah dalam rentang tahun 2020 sampai 2024, ditemukan beberapa point kunci mengenai pengaruh digital leadership terhadap budaya organisasi:

- **Pengaruh Positif**

Digital leadership memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan hasil kerja Perusahaan di tengah perubahan yang terus terjadi di dunia digital. Pemimpin yang adaptif, visioner dan mampu memanfaatkan teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Mereka dapat mendorong terciptanya inovasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan memperkuat tim kerja secara kolaboratif melalui penggunaan teknologi digital. Sitompul, S.A., dkk. (2025)

- **Pembentukan Budaya yang Inovatif**

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa digital leadership yang efektif dapat membantu organisasi menjadi lebih cepat dan efektif dalam menanggapi perubahan pasar. Selain itu penggunaan data dapat membantu dalam pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat, serta mendorong terciptanya inovasi di berbagai produk dan layanan. Nurshinta, N., dkk. (2025) mengatakan bahwa pemimpin yang aktif menggunakan platform digital untuk berkomunikasi dan bekerja sama di dalam organisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja, karena karyawan akan lebih paham peran mereka dalam sistem organisasi digital.

- **Transformasi Digital**

Pemimpin perlu mengkomunikasikan transformasi digital dengan jelas dan spesifik visi perubahan kepada semua anggota organisasi. Tujuannya adalah agar setiap karyawan memahami perannya serta dampak teknologi terhadap rutinitas pekerjaan mereka. Saptaprasetya, E.P., dkk. (2025) menyatakan bahwa visi tersebut mencakup inovasi dalam produk dan layanan, peningkatan efisiensi dalam proses bisnis serta pengembangan keterampilan digital para karyawan. Selain itu, penting juga untuk berkolaborasi dan komunikasi berbasis teknologi.

- **Kunci Keberhasilan**

Keberhasilan digital leadership terletak pada kemampuan pemimpin dalam memastikan karyawan memiliki kemampuan penggunaan teknologi, pemahaman tentang data, serta kemampuan berinovasi. Sitompul, S.A., dkk. (2025) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup akan lebih menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

2. Pembahasan

Budaya organisasi merupakan salah satu konsep fundamental dalam kajian perilaku organisasi yang mencerminkan kumpulan nilai, keyakinan dan norma yang secara bersama-sama membentuk pola pikir, perasaan, dan tindakan di antara anggota organisasi. Tjahyanti, S., dkk. (2026). Menurut Schein dalam Tjahyanti, S., dkk (2026) berdasarkan hal tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership berfungsi sebagai penggerak dalam membentuk nilai, norma dan perilaku anggota organisasi. Pemimpin di era digital tidak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga berperan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif melalui tiga dimensi budaya organisasi yaitu:

- **Artefak**

Pertama ada artefak yaitu unsur- unsur yang terlihat dan bisa diamati secara langsung dalam sebuah organisasi. Artefak meliputi simbol, logo, tata ruang kerja, cara berpakaian, Bahasa khusus, cerita tentang organisasi, serta kebiasaan yang dilakukan secara rutin.

- **Nilai**

Kedua adalah nilai yaitu gabungan keyakinan, prinsip, dan standar yang secara terbuka dinyatakan oleh organisasi. Nilai-nilai ini umumnya diwujudkan dalam visi dan misi, kode etik, serta pedoman perilaku. Nilai yang dianut berfungsi sebagai pedoman yang jelas bagi anggota organisasi dalam menentukan apa yang dianggap penting dan benar.

- **Asumsi Dasar**

Asumsi dasar adalah keyakinan yang diterima begitu saja tanpa dicek kebenarannya. Asumsi ini dibentuk berdasarkan pengalaman bersama organisasi dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi berulang kali. Karena dianggap efektif. Keyakinan itu kemudian berkembang menjadi cara berpikir yang melekat pada seluruh anggota organisasi.

3. Sintesis Hasil Penelitian

Tjahyani, S., dkk (2026) menyatakan bahwa budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein tidak berdiri secara terpisah, melainkan saling terkait dalam suatu struktur hierarkis. Artefak merupakan representasi dari nilai -nilai yang dianut, sementara nilai tersebut dihilangkan pada asumsi dasar yang lebih mendalam. Perubahan yang hanya terjadi pada permukaan, seperti penggantian simbol atau slogan, cenderung tidak efektif jika tidak dilakukan perubahan pada tingkat nilai dan asumsi dasar. Oleh karena itu, transformasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa cara memimpin secara digital sangat penting dalam membentuk cara kerja dan nilai-nilai dalam perusahaan saat ini, terutama ditengah perubahan besar dalam dunia digital. kepemimpinan ini tidak hanya tentang penggunaan teknologi, tetapi juga menjadi penggerak dalam bentuk nilai, norma, dan perilaku anggota organisasi agar lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, dan mampu menggunakan teknologi secara efektif dapat meningkatkan kemampuan kerja, mendorong terciptanya ide baru, serta mempercepat proses pengambilan keputusan.

Selain itu, kepemimpinan digital juga membantu dalam membentuk budaya organisasi yang inovatif dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Hal ini terlihat dari kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi dan kerja sama yang menggunakan teknologi, serta menyampaikan gambaran perubahan digital secara jelas kepada semua orang dalam organisasi. Dengan memahami hal-hal yang benar, karyawan akan lebih mudah beradaptasi dan bisa berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun keberhasilan penerapan kebijakan digital sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, terutama dalam kemampuan mereka dibidang digital. oleh karena itu, organisasi harus memberikan bantuan berupa pelatihan dan peningkatan kemampuan digital bagi para karyawan. Secara umum, Kerjasama antara kepemimpinan digital dan budaya organisasi merupakan pakar penting dalam meningkatkan efisiensi dan hasil kerja organisasi di masa kini, meskipun masih ada beberapa hambatan kemampuan menerima perubahan teknologi serta kesiapan anggota dalam terkait menghadapi situasi baru yang perlu diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Raharjo, T.,D. dan Veri, J. (2025) Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan Digital (E-leadership) di Era Society 5.0: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika*, 9(5).
- Sofiyanto, M., Anshori, M., I., Andriani, N. (2025) Transformasi Kepemimpinan dalam Manajemen Strategis di Era Digital: Tinjauan Literatur Review. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1), 290-297.

- Suratno, E. (2024) A Literature Review: The Influence of Effective Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance in Business Organizations in the Digital Era. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 5(1).
- Ikhrum, AA (2025). *Kepemimpinan Digital*. Membaca Media Corp.
- Wibowo, FH, & Wartini, S. (2025). Peran Digital Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Transformasi Digital. *Buku Bab Manajemen SDM*, 1, 51-73.
- Sitompul, S. A., Sitorus, L., Hasanah, N. U., & Pangestoeti, W. (2025). Pengaruh Digital Leadership Terhadap Kinerja Organisasi di Era Tranformasi Digital. *IQRAR: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Ekonomi Syariah*, 1(2), 116-122.
- Nurshinta, N., Usman, O., & Widyastuti, U. (2025). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Digital, Budaya Digital, Teknologi Digital Terhadap Kinerja Organisasi dengan Literasi Digital sebagai Pemoderasi di Jabodetabek. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4 (4), 6950-6961.
- Saptaprasetya, EP, Ginting, G., & Maharani, A. (2025). PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL DAN DIGITAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN TEKNIK PT. PLN (PERSERO) UP3 SITUBONDO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Sintaksis Literasi*, 10 (5).
- Tjahyanti, S., Gunarso, S., Wiyanto, M., Gulo, Y., Nurwanti, N., Athifah, MR, & Kahendra, F. (2026). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. PT. Sonpedia Penerbitan Indonesia.