

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi milenial pada umumnya dikenal dengan istilah lain yaitu Generasi Z atau Gen Z. Kelompok generasi milenial merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 (Rizal, 26 Desember 2021; Utami, 2 Januari 2023; Bayu, 30 Januari 2021). Dengan demikian, usia generasi milenial berkisar antara 27 hingga 42 tahun pada tahun 2023. Kaitannya dengan dunia kerja, data Badan Pusat Statistik (2023:51) memperlihatkan bahwa jumlah penduduk generasi milenial sebagai bagian angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2023 mencapai hingga 68.212.877 jiwa. Generasi milenial dalam dunia usaha atau dunia kerja tergolong kelompok usia yang produktif. Produktivitas dan potensi generasi milenial pada dunia usaha atau dunia kerja di Indonesia ini, didukung juga dengan tingginya jumlah populasi tenaga kerja milenial baik secara nasional maupun regional, khususnya di Jawa Timur. Jumlah tenaga kerja milenial di Jawa Timur pada tahun 2023 mencapai 9.998.682 jiwa atau sebesar 14,66 persen dari total populasi pekerja generasi milenial di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2023:51). Data ini menunjukkan besarnya jumlah tenaga kerja milenial yang tergolong dalam usia produktif, dimana usia produktif berada pada rentang usia 15 hingga 64 tahun. Selain itu, kondisi tersebut memberikan posisi Indonesia sebagai salah satu negara yang mendapatkan Bonus Demografi. Bonus demografi itu sendiri merupakan suatu kondisi dimana populasi usia produktif lebih banyak

dari pada usia tidak produktif (Kusnandar, 30 September 2022). Dengan kata lain, populasi Indonesia mayoritas merupakan penduduk dengan usia produktif (Populix, 6 Agustus 2021).

Bagi sebuah perusahaan yang mayoritas tenaga kerjanya adalah generasi milenial, kinerja karyawan milenial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan khususnya karyawan milenial, akan berbanding lurus dengan kinerja bisnis perusahaan. Kinerja karyawan milenial yang positif akan membawa bisnis perusahaan ke arah positif atau berkembang. Sebaliknya, kinerja karyawan milenial yang negatif akan mengakibatkan arah bisnis perusahaan menjadi negatif atau menurun. Dengan kata lain, kinerja bisnis perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, terutama karyawan milenial.

Berdasarkan hasil sensus Indonesia, Badan Pusat Statistik Pusat mencatat bahwa rata-rata penduduk Indonesia didominasi oleh generasi Z (kelahiran tahun 1997 – 2012) serta generasi milenial (kelahiran tahun 1980 – 1990) dengan sebaran sebesar 27,95 persen untuk generasi Z dan 25,88 persen untuk generasi milenial. Sedangkan dari data lain Badan Pusat Statistik Jawa Timur sendiri mencatat bahwa jumlah generasi milenial di Jawa Timur memiliki persentase sebesar 24,32 persen dari total jumlah penduduk Jawa Timur sebesar 40,68 juta jiwa. Hal tersebut tentunya mengindikasikan pada perusahaan dengan sebaran karyawan mayoritas generasi milenial. Adapun saat ini generasi milenial yang dikenal juga dengan menggunakan istilah generasi Y, yang merupakan generasi tumbuh sejalan dengan pesatnya teknologi. Pada sisi lain eksistensi generasi milenial saat ini sudah

mendominasi dunia kerja. Generasi milenial akan menjadi kelompok tenaga kerja selanjutnya untuk siap memenuhi kebutuhan perusahaan industri.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan milenial, maka sebuah perusahaan perlu memperhatikan berbagai macam faktor pendukung. Setidaknya ada 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu antara lain fasilitas tempat kerja, lingkungan kerja, *jobdesk* pekerjaan, visi dan misi perusahaan, budaya perusahaan, hingga bonus dan insentif (Choiri, 21 Juli 2020). Creator Media (19 Juni 2023) menjelaskan faktor pendukung kinerja karyawan lainnya antara lain kemampuan karyawan dan motivasi karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti *digital leadership* dan kreativitas karyawan.

Menurut Syahmirza & Prawitowati (2022) kreativitas merupakan kapasitas untuk menghasilkan ide baru yang berguna untuk memecahkan suatu masalah. Pemecahan masalah pada aktivitas organisasi tentunya memerlukan kreativitas dari karyawan untuk menghasilkan saran, ide, tindakan inovatif dan bernilai untuk mendukung pencapaian tujuan dalam organisasi. Karyawan yang kreatif mampu merancang hal baru seperti bagaimana mencari solusi untuk masalah dan tantangan kerja, memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam memenuhi tugas serta tanggungjawab pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Namun, demikian realisasi dari hubungan antara kreativitas dan kinerja juga masih tergantung pada variabel individu dan organisasi yang dapat mendukung atau membatasi kreativitas di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahmirza & Prawitowati (2022) menyatakan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial.

Digital Leadership merupakan pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi informasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Sulhan, 2023). *Digital Leadership* dapat menjadi sebuah keunggulan kompetitif bagi kemampuan individu pemimpin yang mempunyai pengaruh bagi organisasinya agar bisa meningkatkan kinerja. Kemampuan perusahaan tidak hanya berasal dari aset berwujud saja namun juga terdapat pada aset yang tidak berwujud seperti kemampuan dan pengetahuan pada bidang digital yang dimiliki oleh pemimpin dapat dikatakan sebagai keunggulan kompetitif yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan konsep *Resource Based Theory* (RBT) dengan keterkaitannya pada *digital leadership* dapat menjadi sebuah sumber daya dan kemampuan penting untuk memahami sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan (Hidayat *et al.*, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.* (2023) menyatakan bahwa *digital leadership* mempengaruhi kinerja karyawan.

Perekonomian di era digital terutama diwujudkan dalam digitalisasi tingkat tinggi, kemajuan teknologi dan inovasi yang besar. Oleh karena itu, perusahaan perlu memproduksi dan menyediakan produk serta layanan bernilai tambah tinggi serta memperoleh keunggulan kompetitif dibandingkan pesaing. Teknologi digital memerlukan perubahan pada peran pemimpin. Kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam mendorong kreativitas karyawan. Kreativitas karyawan diartikan sebagai generasi ide – ide baru yang berguna bagi organisasi, termasuk

metode manajemen baru. Penelitian yang dilakukan oleh Zhu *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kreativitas karyawan mempengaruhi *digital leadership*.

Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi informasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. *Digital Leadership* dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi kemampuan individu pemimpin yang mempunyai pengaruh bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, ada satu variabel yang berperan yaitu kreativitas karyawan. Kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam mendorong kreativitas karyawan (Zhu *et al.*, 2022). Kreativitas karyawan diartikan sebagai generasi ide – ide baru yang berguna bagi organisasi, termasuk metode manajemen baru. Karyawan akan menjadi lebih kreatif ketika memiliki termotivasi secara intrinsik dan terikat dalam pekerjaan yang dianggap menarik ataupun menantang. Oleh karena itu *digital leadership* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kreativitas karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan latar belakang permasalahan terkait *digital leadership*, kreativitas karyawan, dan kinerja karyawan milenial di atas, maka dirasakan perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Digital Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Jawa Timur dengan Dimediasi oleh Kreativitas Karyawan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah *digital leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
2. Apakah *digital leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap kreativitas karyawan milenial di Jawa Timur?
3. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
4. Apakah kreativitas karyawan mampu memediasi hubungan *digital leadership* terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *digital leadership* terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *digital leadership* terhadap kreativitas karyawan milenial di Jawa Timur
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
4. Menguji dan menganalisis kemampuan kreativitas karyawan memediasi hubungan *digital leadership* terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dalam memperkaya pemahaman tentang pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur dengan dimediasi oleh kreativitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan di Jawa Timur

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan-perusahaan di Jawa Timur dalam menentukan strategi pengelolaan, pengembangan, dan peningkatan kinerja karyawan milenialnya.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas dalam memberikan pemahaman bagi mahasiswa di konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur dengan dimediasi oleh kreativitas karyawan.

4. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait kinerja karyawan milenial di Jawa Timur atau wilayah lainnya, maupun penelitian lainnya dengan objek penelitian yang berbeda.

1.5 **Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab yang memberi gambaran mengenai penelitian. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori terkait topik penelitian, hubungan antar variabel yang diteliti, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknis analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan tentang gambaran subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.