

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era revolusi industri 4.0, para pemimpin perlu mengikuti perkembangan teknologi dan mendapatkan pengetahuan tentang perubahan terbaru dalam dalam bidang teknologi. Perubahan ini menuntut organisasi untuk dapat menjadi bagian dari digitalisasi dalam dunia bisnis. Akibatnya, dibandingkan dengan kepemimpinan konvensional, kebutuhan akan kepemimpinan digital muncul karena organisasi saat ini cenderung bertransformasi menjadi tempat kerja digital yang mengacu pada lingkungan fisik, budaya, dan digital yang menyederhanakan kehidupan kerja di lingkungan kerja yang kompleks, dinamis, dan seringkali tidak terstruktur (Erhan et al., 2022:3).

Generasi milenial merupakan bagian besar dari angkatan kerja saat ini dan memiliki karakteristik yang unik. Milenial merupakan penduduk yang lahir kurun waktu 1981 hingga 1996. Karyawan milenial yang tumbuh dalam era digital dan memiliki pemahaman dan kecakapan teknologi yang mendalam. Meneliti pengaruh *Digital Leadership* pada perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan milenial di Jawa Timur akan memberikan pemahaman tentang bagaimana pemimpin dapat memanfaatkan kekuatan generasi ini dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Inovasi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan di era digital. Perilaku kerja inovatif karyawan dapat mendorong organisasi untuk

beradaptasi dengan perubahan, menciptakan ide-ide baru, dan memperbaiki proses kerja (Jun Chul Ha, 2022:3). Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh kepemimpinan digital terhadap perilaku kerja inovatif karyawan milenial di Jawa Timur.

Kinerja karyawan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam persaingan yang sangat ketat saat ini dan membangun kemakmuran jangka panjang. Keunggulan kompetitif adalah keunggulan yang membedakan suatu organisasi dari pesaingnya dan memberikan nilai tambah yang signifikan. Ini dapat mencakup kinerja karyawan yang unggul, inovasi produk atau layanan, efisiensi operasional, dan faktor-faktor lain yang membuat organisasi lebih kompetitif. Jika suatu perusahaan mengelola karyawannya sendiri sepenuhnya dengan kontrak moneter, maka produktivitas tenaga kerjanya tidak akan maksimal. Oleh karena itu, diperlukan dukungan psikologis dan sosial yang menjanjikan (Khan et al, 2022:1).

Kepemimpinan digital memiliki pengaruh pada perilaku kerja yang inovatif, juga diklaim meningkat melalui penggunaan teknologi secara sadar (Sheninger, 2019) dalam (Erhan et al, 2022:9). Dengan menerapkan teknologi digital untuk tujuan yang bermanfaat dan dianggap sebagai inovasi dalam organisasi, karyawan dapat memiliki kesempatan untuk melampaui rutinitas sehari-hari dan perlu mempelajari lebih lanjut tentang teknologi baru (Masood dan Afsar, 2017) dalam (Erhan et al, 2022:9). Pengaruh kepemimpinan digital terhadap perilaku kerja inovatif dan juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan milenial di Jawa Timur. Jika karyawan merasa didukung dan diberdayakan oleh pemimpin digital,

kinerja karyawan cenderung lebih baik, yang pada dapat berdampak positif pada keberhasilan organisasi.

*Leader Member Exchange (LMX)* merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara pemimpin dan anggota tim kerja. LMX dapat mempengaruhi cara anggota tim berperilaku dan bekerja (Jun Chul Ha, 2022:6). Oleh karena itu, penting untuk memahami peran moderasi LMX dalam hubungan antara kepemimpinan digital, perilaku kerja inovatif, dan kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu yang terdapat satu kebaruan model penelitian dan memberikan perubahan bagi peneliti saat ini karena model penelitian terdahulu terdapat variabel yang digunakan yaitu *Digital Leadership*, Perilaku Kerja Inovatif, Eksplorasi Ide, Generasi ide, Implementasi ide untuk melengkapi variabel yang diteliti dan digunakan saat ini yaitu Digital Leadership dan Perilaku Kerja Inovatif.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti ingin meneliti Pengaruh Digital Leadership terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan dampaknya pada Karyawan Milenial di Jawa Timur dengan dimoderasi oleh Leader Member Exchange.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian yakni sebagai berikut:

1. Apakah *Digital Leadership* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
2. Apakah *Digital Leadership* secara signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif di Jawa Timur?

3. Apakah Perilaku Kerja Inovatif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?
4. Apakah *Leader Member Exchange (LMX)* secara signifikan memoderasi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian tersebut yakni sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *Digital Leadership* Terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *Digital Leadership* Terhadap perilaku kerja inovatif karyawan milenial di Jawa Timur.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi *Leader Member Exchange (LMX)* memoderasi pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keunggulan yang dapat dijadikan referensi sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan informasi kepada perusahaan tentang Pengaruh *Digital Leadership* terhadap Perilaku kerja

inovatif dan dampaknya pada kinerja Karyawan Milenial di Jawa Timur dengan dimoderasi oleh *Leader Member Exchange (LMX)* untuk digunakan sebagai Penilaian Materi untuk pengembangan pribadi di perusahaan.

## 2. Bagi Penulis

Kajian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulis tentang Pengaruh *Digital Leadership* terhadap Perilaku kerja inovatif dan dampaknya pada kinerja Karyawan Milenial di Jawa Timur dengan dimoderasi oleh *Leader Member Exchange (LMX)*.

## 3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan koleksi di perpustakaan Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, selain itu juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi bagi mahasiswa ketika menulis skripsi dengan judul yang sama dengan bahan penelitian ini.

## 4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk dapat menambah wawasan berpikir serta mengembangkan diri untuk lebih berinovasi dalam menghadapi kemajuan teknologi.

## 5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel *Digital Leadership*, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Karyawan, dan *Leader Member Exchange (LMX)*

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Penelitian ini terdiri dari lima bab sistematika yang saling berkaitan satu sama lain dan telah penulis implementasikan juga secara detail untuk memudahkan penulisan.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang akan diteliti oleh Peneliti, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang penelitian yang telah dilakukan terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, populasi sampel, teknik pengambilan sampel dan metode survei, teknik analisis data.

### **BAB IV: GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran dari subyek yang digunakan dalam penelitian. Memberikan analisis dari hasil penelitian yang diperoleh dari pembahasan mengenai masalah yang diuji, serta membandingkan dengan penelitian terdahulu dan landasan teori yang menjadi acuan.

## BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan. Menjelaskan keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti selama melakukan penelitian. Serta memberikan saran-saran yang nantinya dapat digunakan sebagai dasar bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun penelitian sebelum dan sesudahnya.

