

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk berdiri sejak 7 Agustus 1997 PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk ini bergerak di bidang industri semen. Di era revolusi industri 4.0 dan *society 5.0*, karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dituntut untuk menguasai teknologi yang terus berkembang agar kinerja karyawan meningkat pula. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Departemen Internal Audit pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Gresik, 26/03/2023) PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah mengimplementasikan program digitalisasi di bidang pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Proses pengelolaan SDM seperti penilaian kinerja, dan promosi sudah menggunakan sistem digital. Pemanfaatan teknologi digitalisasi dimulai ketika pandemi *Covid-19* dikarenakan adanya peraturan *work from home* (WFH) sehingga karyawan bekerja melalui sistem yang sudah disediakan oleh perusahaan. Penerapan teknologi digital di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk menyebabkan beberapa kinerja karyawan berkurang dikarenakan beberapa karyawan kurang menguasai kemajuan teknologi. Beberapa karyawan juga kurangnya ketelitian pada saat input suatu data dan terjadinya *error* dalam suatu sistem, sehingga terjadinya penurunan kinerja dalam perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut maka para pemimpin PT Semen Indonesia (Persero) Tbk perlu mendorong implementasi transformasi digital di seluruh perusahaan agar kinerja karyawan menjadi meningkat. Salah satu

gaya kepemimpinan yang dapat mendorong penerapan transformasi digital adalah *Digital leadership*.

Kepemimpinan digital merupakan kemampuan para pemimpin untuk menciptakan visi yang jelas dan bermakna serta kemampuan untuk menjalankan strategi dalam melaksanakan proses digitalisasi (Larjovuori *et al.*, 2016) dalam jurnal (Zhu *et al.*, 2022). *Digital leadership* dapat diartikan gaya kepemimpinan dimana para pemimpin memiliki kemampuan menggunakan aset digital untuk mencapai tujuan bisnis baik di tingkat organisasi maupun individu (Dimitrios *et al.*, 2013; Thomson *et al.*, 2016, dalam Araujo *et al.* (2021). Menurut Frank., *et al.* (2019) dan Somerville (2013) dalam Araujo *et al.* (2021) dewasa ini banyak perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan digital yang telah mendorong organisasi menjadi lebih kompetitif.

Kepemimpinan digital berhubungan positif dengan kreativitas karyawan. Pemimpin digital mempengaruhi peningkatan kreativitas karyawan. Hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepemimpinan digital dapat meningkatkan kreativitas karyawan (Korzynski *et al.*, 2019; Mihardjo *et al.* 2019). Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Zhu *et al.*, 2022) menemukan bahwa kepemimpinan digital berhubungan positif dengan kreativitas karyawan.

Organisasi yang memiliki karyawan yang kreatif akan memperoleh manfaat. Karyawan yang kreatif akan menunjukkan perilaku kerja yang inovatif. Kreativitas diartikan sebagai kemampuan menerjemahkan ide-ide baru dan imajinasi menjadi kenyataan (Gonzalez-Gonzalez & Gracia Almeida, 2021 dalam Wahyuni, 2022). Kreativitas dapat dipahami sebagai proses, hasil dan produk

upaya untuk mengembangkan dan menerapkan cara baru dalam melakukan sesuatu (Zou & George, 2001 dalam Wahyuni, 2022). Kreativitas mempengaruhi secara positif perilaku kerja inovatif karyawan di tempat kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Setyaningrum & Muafi (2022) yang menemukan semakin tinggi kreativitas karyawan semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan di tempat kerja.

Sementara itu perilaku inovatif karyawan di tempat kerja akan memotivasi karyawan untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Perilaku kerja inovatif karyawan memegang peran penting untuk memastikan kesuksesan sebuah organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Kanter, 1996; Yuan & Woodman, 2010 dalam Yulianti & Etikariena, 2021). Sumber daya manusia perlu melakukan inovasi karena pengalaman, pengetahuan dan keterampilan berinovasi sangat dibutuhkan dalam lingkungan bisnis yang bergerak cepat dan berubah (Setyaningrum & Muafi, 2022). Inovasi merupakan faktor penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan dan mendorong pertumbuhan perekonomian berkelanjutan (Aisyah & Kusriani, 2021). Karyawan yang inovatif akan berupaya mencari ide baru dan menerapkannya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Kreativitas dan inovasi karyawan di tempat kerja merupakan factor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demircioglu and Audretsch (2017) menemukan bahwa melalui inovasi dan kreativitas karyawan, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pemaparan pada paragraf di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kreativitas dan perilaku kerja inovatif karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah *digital leadership* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk?
2. Apakah kreativitas secara signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk?
3. Apakah perilaku kerja inovatif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk?
4. Apakah *digital leadership* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kreativitas dan perilaku kerja inovatif karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis tingkat signifikansi pengaruh positif *digital leadership* terhadap kreativitas karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

2. Untuk menguji dan menganalisis tingkat signifikansi pengaruh positif kreativitas terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
3. Untuk menguji dan menganalisis tingkat signifikansi pengaruh positif perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
4. Untuk menguji dan menganalisis tingkat signifikansi pengaruh digital leadership terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kreativitas dan perilaku kerja inovatif karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini memiliki manfaat bagi perusahaan, bagi peneliti berikutnya dan bagi pembaca sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan solusi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan *digital leadership*.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa yang membutuhkan penelitian untuk mendukung teori dalam ilmu pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *digital leadership*, kreatifitas, perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta menjadi acuan terkait penelitian dengan topik pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja dengan dimensi oleh kreativitas dan perilaku kerja inovatif karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini terdapat lima bab yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian agar lebih jelas dan terstruktur, Adapun susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memberikan penguraian tentang penelitian-penelitian terdahulu sebagai pembanding penelitian ini, landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka pemikiran alur hubungan tiap variabel, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai sistematika penelitian yang akan dilakukan rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, instrumen penelitian, populasi sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode

pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan teknik analisis.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab keempat ini peneliti merugikan tentang gambaran subyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari hasil yang sudah dilaksanakan.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian bab kelima ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari penelitian dan saran dari penelitian untuk pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian.