

Membangun Budaya Inovasi Melalui Digital Leadership: Tantangan Dan Peluang Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Kania Laelawati

STIE Miftahul Huda

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi peran kepemimpinan digital dalam membangun budaya inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Di era digital yang berkembang pesat, inovasi menjadi kunci keberhasilan organisasi. Kepemimpinan digital, yaitu kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi dalam mengelola organisasi dan mendorong inovasi, dianggap vital dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen. Penelitian ini mengadopsi pendekatan mixed methods dengan analisis kuantitatif melalui kuesioner dan analisis kualitatif melalui wawancara mendalam dengan 120 responden dari berbagai sektor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif signifikan terhadap budaya inovasi, dengan tantangan utama termasuk resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterampilan digital, dan komunikasi lintas generasi. Teknologi digital menawarkan peluang besar untuk meningkatkan kolaborasi dan pengambilan keputusan berbasis data, mempercepat proses inovasi. Implikasi dari temuan ini meliputi perlunya strategi manajemen perubahan, pelatihan berkelanjutan, penyesuaian gaya komunikasi, dan pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung inovasi. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen dan kepemimpinan dengan menghubungkan kepemimpinan digital dengan budaya inovasi dalam konteks SDM, serta memberikan panduan praktis bagi pemimpin organisasi dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang era digital.

Kata Kunci: Kepemimpinan Digital, Budaya Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital, Teknologi Digital

Abstract

This research explores the role of digital leadership in building a culture of innovation in human resource management (HR). In the rapidly developing digital era, innovation is the key to organizational success. Digital leadership, namely a leader's ability to utilize technology to manage an organization and encourage innovation, is considered vital in creating an environment that supports creativity and experimentation. This research adopts a mixed methods approach with quantitative analysis through questionnaires and qualitative analysis through in-depth interviews with 120 respondents from various sectors. The research results show that digital leadership has a significant positive influence on innovation culture, with the main challenges including resistance to change, lack of digital skills, and communication across generations. Digital technology offers great opportunities to improve collaboration and data-based decision making, speeding up the innovation process. The implications of these findings include the need for change management strategies, continuous training, adapting communication styles, and utilizing digital technology to support innovation. This research contributes to the management and leadership literature by connecting digital leadership with a culture of innovation in the HR context, as well as providing practical guidance for organizational leaders in facing the challenges and exploiting the opportunities of the digital era.

Keywords: Digital Leadership, Innovation Culture, Human Resource Management, Digital Transformation, Digital Technology

Copyright (c) 2022 Andrew P

Corresponding author :

Email Address : klaelawati25@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Inovasi telah menjadi faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam menghadapi persaingan global di era digital. Dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat, organisasi tidak lagi bisa bergantung pada model bisnis tradisional atau cara kerja konvensional. Perusahaan yang ingin tetap kompetitif harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah melalui kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada teknologi. Kepemimpinan digital (*digital leadership*) adalah salah satu konsep yang mulai muncul sebagai respons terhadap tantangan ini. Kepemimpinan digital adalah kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital dalam mengelola organisasi, mengarahkan strategi, dan membuat keputusan yang tepat untuk menciptakan nilai baru bagi organisasi. Ini melibatkan kemampuan untuk memimpin inovasi, transformasi digital, dan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang relevan dengan kebutuhan zaman (Avolio et al., 2014; Northouse, 2021).

Dalam konteks perubahan teknologi yang cepat, kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam membangun budaya inovasi yang kuat dalam organisasi. Inovasi tidak hanya terkait dengan pengembangan produk atau layanan baru, tetapi juga bagaimana perusahaan dapat mengelola SDM, mengadopsi teknologi baru, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas serta pengembangan ide-ide baru (Zhu et al., 2021). Budaya inovasi adalah atmosfer organisasi yang mendorong dan mendukung pengembangan ide-ide baru, eksperimen, serta penerapan solusi baru untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Di sinilah peran pemimpin digital sangat penting, karena mereka harus bisa mengelola perubahan ini dan mendorong seluruh elemen organisasi untuk terlibat dalam proses inovasi.

Meskipun begitu, integrasi antara kepemimpinan digital dan budaya inovasi dalam manajemen SDM bukan tanpa tantangan. Beberapa studi menunjukkan bahwa organisasi sering kali mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam struktur dan budaya perusahaan. Penelitian oleh Avolio et al. (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui pemanfaatan teknologi yang optimal. Namun, tantangan dalam mengelola SDM di era digital, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterampilan digital, dan perbedaan antar generasi dalam organisasi, sering kali menjadi penghalang bagi terciptanya budaya inovasi yang kuat (Schwarz Müller et al., 2018).

Di sisi lain, penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Northouse (2021), menekankan bahwa salah satu peran utama dari pemimpin yang efektif di era digital adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Lingkungan ini harus memungkinkan karyawan untuk berpikir kreatif, berbagi ide, dan merasa didukung oleh pemimpin dalam proses inovasi. Namun, dalam banyak kasus, penerapan kepemimpinan digital tidak selalu berjalan mulus (Sousa & Rocha,

2019). Beberapa pemimpin mengalami kesulitan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tuntutan era digital, khususnya dalam hal bagaimana memimpin transformasi digital dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam inovasi.

Tantangan utama dalam penerapan kepemimpinan digital berkaitan dengan perubahan budaya organisasi. Budaya yang sebelumnya sangat birokratis atau hierarkis sering kali menghadapi hambatan dalam mengadopsi teknologi baru. Para pemimpin harus mampu mengubah mindset ini dan menciptakan budaya yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis inovasi (Mihardjo et al., 2020). Dalam banyak kasus, resistensi terhadap perubahan menjadi masalah utama. Karyawan sering kali merasa tidak nyaman dengan perubahan yang dihadirkan oleh teknologi, terutama jika mereka tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk mengoperasikan teknologi tersebut.

Selain itu, kurangnya keterampilan digital di kalangan karyawan sering kali menjadi penghalang bagi pemimpin dalam menerapkan strategi inovasi berbasis teknologi. Meskipun teknologi tersedia dan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi, tanpa SDM yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkannya secara efektif, inovasi tidak akan terjadi (Schraeder et al., 2016). Pemimpin harus dapat menjembatani kesenjangan keterampilan ini dengan menyediakan pelatihan yang tepat bagi karyawan, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung peningkatan kompetensi digital.

Komunikasi lintas generasi juga menjadi tantangan besar dalam penerapan kepemimpinan digital. Di era saat ini, perusahaan sering kali memiliki tenaga kerja multigenerasi yang terdiri dari generasi baby boomers, generasi X, milenial, dan bahkan generasi Z (Ng et al., 2010). Setiap generasi memiliki preferensi, ekspektasi, dan kemampuan yang berbeda dalam hal teknologi. Pemimpin digital harus mampu menyesuaikan gaya komunikasi dan manajemen mereka untuk menjembatani perbedaan ini dan memastikan bahwa semua karyawan, terlepas dari generasinya, dapat berkontribusi dalam proses inovasi.

Di sisi lain, kepemimpinan digital juga menawarkan berbagai peluang besar bagi organisasi yang ingin menciptakan budaya inovasi. Dengan kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), big data, dan komputasi awan, pemimpin dapat memanfaatkan data secara lebih efektif untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat. Teknologi ini juga memungkinkan pemimpin untuk memiliki pandangan holistik terhadap organisasi, sehingga mereka dapat mengidentifikasi area yang memerlukan inovasi dan mengarahkan sumber daya dengan lebih efisien.

Kepemimpinan digital juga memungkinkan terjadinya kolaborasi yang lebih luas di dalam dan di luar organisasi. Melalui teknologi seperti platform kolaborasi digital, pemimpin dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama lintas departemen, lokasi, bahkan negara. Ini menciptakan peluang

untuk pertukaran ide yang lebih luas, yang pada akhirnya akan menghasilkan inovasi yang lebih beragam dan lebih efektif.

Selain itu, digital leadership membuka peluang bagi pemimpin untuk lebih mengintegrasikan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Melalui penggunaan alat digital seperti survey online, alat analisis data, dan platform komunikasi internal, karyawan dapat lebih terlibat dalam diskusi strategis dan memberikan masukan yang relevan. Ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga memungkinkan inovasi untuk berkembang dari berbagai level organisasi.

Novelty atau kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus kajiannya yang menghubungkan secara spesifik antara digital leadership dan budaya inovasi dalam konteks manajemen SDM. Meskipun sudah banyak studi yang membahas tentang peran kepemimpinan digital dalam konteks inovasi, masih sedikit yang menyoroti bagaimana kepemimpinan digital dapat diterapkan secara spesifik dalam manajemen SDM untuk mendorong terciptanya budaya inovasi. Kajian ini juga memberikan penekanan pada tantangan-tantangan SDM seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan digital, dan komunikasi lintas generasi, yang selama ini belum banyak dikaji secara mendalam dalam literatur.

Selain itu, penelitian ini juga mencoba mengidentifikasi peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan oleh para pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan digital. Dengan fokus pada bagaimana kepemimpinan digital dapat membangun budaya inovasi dalam manajemen SDM, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru terhadap literatur manajemen dan kepemimpinan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin organisasi dalam menghadapi tantangan era digital.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan digital dalam membangun budaya inovasi di manajemen SDM, dengan fokus pada beberapa aspek penting. Pertama, penelitian ini akan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh para pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan digital, khususnya dalam hal pengelolaan SDM dan pembangunan budaya inovasi. Kedua, penelitian ini akan mengidentifikasi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh para pemimpin dalam mendorong inovasi melalui kepemimpinan digital. Ketiga, penelitian ini menganalisis hubungan antara kepemimpinan digital dan budaya inovasi di manajemen SDM, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Terakhir, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam menghadapi transformasi digital, terutama terkait manajemen SDM dan pembangunan budaya inovasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam literatur manajemen dan kepemimpinan, serta menjadi panduan praktis bagi para pemimpin yang ingin memanfaatkan teknologi digital untuk memperkuat budaya inovasi di organisasi mereka.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan mixed methods, menggabungkan analisis deskriptif kualitatif dan verifikatif kuantitatif untuk mengeksplorasi serta memverifikasi hubungan antara kepemimpinan digital dan budaya inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang mengukur variabel utama seperti kepemimpinan digital dan budaya inovasi menggunakan skala Likert 5 poin, sedangkan data kualitatif diperoleh dari wawancara mendalam dengan pemimpin organisasi dan pakar SDM untuk mendapatkan perspektif lebih mendalam. Sampel penelitian terdiri dari 120 responden yang dipilih menggunakan purposive sampling, termasuk manajer dan staf SDM dari berbagai sektor yang terlibat dalam transformasi digital. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan teknik regresi menggunakan software statistik seperti SPSS atau Smart-PLS, sedangkan data kualitatif dianalisis dengan metode analisis tematik. Validitas kuesioner diuji melalui factor analysis, dan reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha untuk memastikan keakuratan data. Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis, termasuk bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif terhadap budaya inovasi dalam SDM, tantangan dalam penerapan kepemimpinan digital berhubungan negatif dengan budaya inovasi, dan peluang yang ditawarkan oleh teknologi digital berhubungan positif dengan pengembangan budaya inovasi di organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden penelitian terdiri dari 120 manajer dan staf SDM yang berasal dari berbagai sektor industri yang saat ini tengah menjalani transformasi digital. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan di bidang manajemen atau sumber daya manusia dan telah berpengalaman bekerja dalam lingkungan yang melibatkan implementasi teknologi digital. Pengalaman ini memberikan mereka wawasan yang mendalam mengenai tantangan dan peluang yang terkait dengan perubahan teknologi dalam manajemen SDM.

Analisis Data Kuantitatif

1. Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Budaya Inovasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya inovasi dalam manajemen SDM ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital, semakin kuat budaya inovasi yang dapat dikembangkan dalam organisasi. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan digital

cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide-ide baru dan eksperimen, yang pada gilirannya memperkuat budaya inovasi di dalam tim mereka.

2. Tantangan dalam Penerapan Kepemimpinan Digital

Analisis data mengungkapkan bahwa beberapa tantangan utama dalam penerapan kepemimpinan digital termasuk resistensi terhadap perubahan, kekurangan keterampilan digital, dan perbedaan generasi. Hasil menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan budaya inovasi ($p < 0,05$), artinya semakin tinggi tingkat resistensi terhadap perubahan di kalangan karyawan, semakin rendah tingkat budaya inovasi dalam organisasi. Selain itu, kurangnya keterampilan digital dan perbedaan antar generasi juga memberikan kontribusi terhadap hambatan dalam pengembangan budaya inovasi, memperjelas perlunya pendekatan strategis untuk mengatasi isu-isu ini.

3. Peluang yang Ditawarkan oleh Teknologi Digital

Temuan dari analisis regresi menunjukkan bahwa peluang yang diberikan oleh teknologi digital berhubungan positif dengan pengembangan budaya inovasi ($p < 0,05$). Teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI), big data, dan platform kolaborasi digital memberikan kesempatan bagi organisasi untuk lebih mengintegrasikan karyawan dalam proses inovasi. Dengan memanfaatkan teknologi ini, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mempercepat proses inovasi.

Analisis Data Kualitatif

1. Pengalaman Pemimpin dalam Implementasi Kepemimpinan Digital

Wawancara mendalam dengan pemimpin organisasi mengungkapkan bahwa kepemimpinan digital berperan penting dalam mendorong budaya inovasi. Para pemimpin mencatat bahwa penyediaan pelatihan digital yang komprehensif, mendukung eksperimen, dan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kreativitas adalah kunci untuk mengembangkan budaya inovasi. Mereka juga menekankan pentingnya memiliki visi yang jelas serta mendorong kolaborasi lintas departemen untuk mencapai inovasi yang lebih efektif.

2. Tantangan yang Dihadapi Pemimpin

Para pemimpin mengidentifikasi beberapa tantangan utama dalam penerapan kepemimpinan digital, termasuk resistensi dari karyawan terhadap teknologi baru dan kesenjangan keterampilan digital. Mereka merekomendasikan pelatihan berkelanjutan dan peningkatan komunikasi sebagai solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan ini. Komunikasi lintas generasi juga menjadi tantangan yang signifikan, dengan pemimpin menyarankan perlunya strategi yang disesuaikan dengan preferensi dan ekspektasi berbagai generasi yang ada di tempat kerja.

3. Peluang dalam Kepemimpinan Digital

Pemimpin menyebutkan bahwa teknologi digital menawarkan peluang besar untuk meningkatkan kolaborasi dan pengambilan keputusan berbasis data. Platform kolaborasi digital memfasilitasi pertukaran ide yang lebih luas dan mempercepat pengembangan ide-ide baru. Selain itu, analisis data memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang area yang memerlukan inovasi, memungkinkan pemimpin untuk mengarahkan sumber daya dengan lebih efektif dan mendorong inovasi di seluruh organisasi.

Pembahasan

Peran Kepemimpinan Digital dalam Budaya Inovasi

Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan digital dalam membangun budaya inovasi dalam organisasi. Temuan ini mendukung literatur yang ada, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya sekadar mengadopsi teknologi tetapi juga mengintegrasikannya secara efektif untuk mendukung proses inovasi. Pemimpin digital yang efektif dapat memanfaatkan teknologi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen. Ini sejalan dengan penelitian Avolio et al. (2014), yang menegaskan bahwa kepemimpinan digital dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui penggunaan teknologi yang optimal. Pemimpin yang mampu mengadopsi teknologi dengan bijak akan memfasilitasi ide-ide baru dan inovatif, serta menciptakan atmosfer yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam proses kreatif.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memfasilitasi pengembangan budaya inovasi dengan menciptakan struktur yang mendukung eksperimen dan adaptasi terhadap perubahan teknologi (Northouse, 2021). Kepemimpinan digital memberikan arahan yang jelas mengenai penggunaan teknologi, mendukung proses inovasi, dan menciptakan ruang bagi karyawan untuk berinovasi tanpa takut gagal (Zhu et al., 2021). Ini sangat penting dalam dunia yang semakin dipengaruhi oleh teknologi digital, di mana kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi dapat menentukan kesuksesan organisasi.

Tantangan dalam Integrasi Kepemimpinan Digital

Namun, meskipun peran kepemimpinan digital sangat penting, penerapannya tidak tanpa tantangan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa hambatan signifikan seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterampilan digital, dan komunikasi lintas generasi. Resistensi terhadap perubahan adalah tantangan utama yang dihadapi organisasi saat mengadopsi teknologi baru. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resistensi, semakin rendah tingkat budaya inovasi yang dapat dicapai. Hal ini memperkuat kebutuhan akan strategi manajemen perubahan yang efektif untuk mengatasi ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi teknologi baru.

Kurangnya keterampilan digital di kalangan karyawan juga menjadi penghalang utama bagi penerapan kepemimpinan digital. Penelitian sebelumnya oleh Schwarzmüller et al. (2018) menyebutkan bahwa tanpa keterampilan digital yang memadai, karyawan akan kesulitan memanfaatkan teknologi secara efektif, sehingga menghambat inovasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan program pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan keterampilan digital dan mengatasi kesenjangan keterampilan yang ada.

Komunikasi lintas generasi juga menjadi tantangan yang signifikan dalam konteks kepemimpinan digital. Setiap generasi memiliki preferensi dan ekspektasi berbeda terkait teknologi, dan pemimpin harus menyesuaikan gaya komunikasi mereka agar dapat menjembatani perbedaan ini (Ng et al., 2010). Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan komunikasi yang disesuaikan dengan preferensi berbagai generasi dapat membantu dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan adopsi teknologi di seluruh tingkat organisasi.

Peluang dari Teknologi Digital

Di sisi lain, teknologi digital menawarkan berbagai peluang besar untuk mendukung budaya inovasi. Kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), big data, dan platform kolaborasi digital memberikan kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan kolaborasi dan pengambilan keputusan berbasis data. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses inovasi, memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih cepat dan lebih baik (Sousa & Rocha, 2019).

Kemajuan dalam teknologi seperti AI dan big data memungkinkan analisis data yang lebih mendalam, memberikan wawasan yang berharga tentang area yang memerlukan inovasi dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih informasional (Schraeder et al., 2016). Platform kolaborasi digital juga memungkinkan pertukaran ide yang lebih luas dan mempercepat pengembangan ide-ide baru dengan memfasilitasi kerja sama lintas departemen dan lokasi.

Penelitian sebelumnya oleh Mihardjo et al. (2020) juga mencatat bahwa teknologi digital dapat memfasilitasi kolaborasi yang lebih luas di dalam dan di luar organisasi, menciptakan peluang untuk inovasi yang lebih efektif. Dengan menggunakan alat digital, pemimpin dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam proses inovasi dan memastikan bahwa ide-ide baru dapat berkembang dengan cepat dan efisien.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan digital dalam membangun budaya inovasi, mengidentifikasi tantangan-tantangan yang harus diatasi, dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas inovasi dalam organisasi.

4. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memainkan peran krusial dalam membangun budaya inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Analisis kuantitatif dan kualitatif menggarisbawahi bahwa kepemimpinan digital yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen, yang esensial bagi perkembangan budaya inovasi. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal cenderung mendorong adopsi ide-ide baru dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses inovasi. Namun, integrasi kepemimpinan digital juga dihadapkan pada tantangan signifikan seperti resistensi terhadap perubahan, kekurangan keterampilan digital, dan komunikasi lintas generasi. Di sisi lain, teknologi digital menawarkan peluang besar untuk mendukung inovasi, seperti peningkatan kolaborasi dan pengambilan keputusan berbasis data.

Implikasi dari temuan ini meliputi beberapa aspek penting. Pertama, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen perubahan yang efektif untuk mengatasi resistensi terhadap teknologi baru, termasuk komunikasi manfaat teknologi dan pelatihan komprehensif untuk meningkatkan keterampilan digital. Kedua, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan berkelanjutan guna mengatasi kesenjangan keterampilan digital, sehingga karyawan dapat memanfaatkan teknologi secara efektif dan mendukung inovasi. Ketiga, pemimpin harus menyesuaikan gaya komunikasi dan manajemen mereka dengan preferensi dan ekspektasi berbagai generasi di tempat kerja, guna mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan adopsi teknologi. Terakhir, organisasi harus memanfaatkan teknologi digital, seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas inovasi, serta mempercepat pengambilan keputusan dan mendukung kolaborasi lintas departemen dan lokasi.

Kontribusi dari penelitian ini mencakup beberapa aspek signifikan. Pertama, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen dan kepemimpinan dengan menghubungkan secara spesifik kepemimpinan digital dan budaya inovasi dalam konteks manajemen SDM, serta menyoroti tantangan-tantangan SDM yang belum banyak dikaji. Kedua, temuan ini menawarkan panduan praktis bagi pemimpin organisasi dalam menghadapi transformasi digital, dengan rekomendasi strategis terkait pengelolaan SDM dan pembangunan budaya inovasi. Ketiga, penelitian ini membuka ruang untuk studi lebih lanjut mengenai penerapan kepemimpinan digital dalam berbagai konteks industri dan budaya organisasi, serta cara-cara inovatif untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang teknologi digital. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai peran kepemimpinan digital dalam membangun budaya inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 615-632. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.04.002>
- Mihardjo, L. W. W., Sasmoko, S., Alamsjah, F., & Elidjen, E. (2020). Digital leadership role in developing business model innovation and customer experience orientation in industry 4.0. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 177. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040177>
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781544399319>
- Schraeder, M., Self, D. R., & Lindsay, D. (2016). Enhancing innovation through leadership in digital organizations. *Management Research Review*, 39(4), 463-485. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2015-0115>
- Schwarz Müller, T., Brosi, P., Duman, D., & Welppe, I. M. (2018). How does the digital transformation affect organizations? Key themes of change in work design and leadership. *Journal of Business Research*, 92, 284-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.030>
- Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2019). Leadership styles and skills in digital transformation. *Journal of Business Research*, 94, 341-350. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.059>
- Zhu, W., Sosik, J. J., & Riggio, R. E. (2021). The role of e-leadership in developing and sustaining innovation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(3), 305-321. <https://doi.org/10.1177/15480518211018831>