BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin meningkat, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan diri secara aktif (Alfitri, Musriha & Bramastyo, 2020), setelah pandemic covid 19 Perusahaan mencoba beradaptasi dengan cara merubah pola kerja selama pandemi dengan sebelumnya ketika bekerja dilakukan di tempat kerja, maka ketika masa pandemi perusahaan beradaptasi sedemikian rupa dengan mengatur kebijakan dalam mengurangi aktivitas kerja terutama yang berhubungan langsung dengan orang banyak. Salah satu kebijakan tersebut yaitu dengan menerapkan pola kerja dari rumah atau dikenal dengan WFH kepanjangan dari *work from home* (Kompas.com)

Salah satu bentuk kreatif dan inovatif yang sedang berkembang saat ini adalah dengan adanya kematangan dan kebaruan perusahaan dengan memanfaatkan industri digitalisasi yang mencoba membawa perubahan yang dibutuhkan ke dalam sektor industri yang sangat penting ini, salah satunya CV. Pesan Apa aja. Kedai kopi yang menawarkan opsi pembelian kopi CV. Pesan Apa aja menjadi salah satu opsi untuk melawan keterbatasan ruang gerak. Kebiasaan memesan kopi tanpa minum di tempat menjadi kebiasaan baru. Malahan menjadi istimewa ketika menerapkan keduanya, antara minum kopi di kedai kopi ataupun beli kopi untuk dibawa pergi. Dengan sangat nyaman kamu bisa menikmati kopi di perjalanan ketika di dalam mobil, atau di ruang kerja beli kopi untuk minum

sambil berkerja. Menarik pelanggan yang datang sendiri untuk membeli kopi *take-away* adalah tantangan unik. Dari mulai variasi promo yang ditawarkan hingga menghadiahkan *tumblr* minum yang bisa digunakan kembali. Malahan tidak sedikit yang menentukan variasi harga, lebih hemat jika dibawa pergi dibandingkan minum kopi ditempat yang melibatkan pelayanan, program kedai kopi CV. Pesan Apa aja untuk memunculkan kebiasaan pelanggan *walk-thru* (singgah, beli dan dibawa pergi).

Faktor-faktor yang mempengaruhi ketangkasan organisasi pada karyawan menurut Sherehiy dan Karwowski (2004) yaitu : 1) Sifat proaktif dapat diartikan sebagai seorang yang mampu memberi antisipasi pada setiap masalah, mulai dari awal perencanaan solusi hingga akhirnya terus meningkatkan solusi atas permasalahan pekerjaan tersebut yang setiap harinya pasti berbeda-beda dan 2) Sifat adaptif adalah seorang yang mampu merubah perilakunya untuk meningkatkan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin memainkan peran penting dalam mempengaruhi anggota dalam proses penerapan strategi inovatif pada perusahaan (Xie et al., 2018; Costa et al., 2023). Perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi kualitas hubungan interpersonal dan kinerja anggota yang dipimpinya. Kepemimpinan merupakan konsep luas yang melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memengaruhi dan memfasilitasi upaya dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi anggota tim karena pemimpin tim dapat membentuk lingkungan kerja,

alokasi sumber daya, dan perilaku anggota dalam operasional tim (Jensen et al., 2019). Pemimpin sebuah organisasi harus memiliki agile leadership atau ketangkasan dalam memimpin. Pemimpin yang tangkas mampu untuk menggali potensi yang dimiliki oleh anggota organisasi dan memanfaatkan pandangan mereka dalam melakukan transisi perubahan yang diinginkan organisasi (Attar & Abdul-Kareem, 2020). Salah satu perubahan pada organisasi di era digital saat ini adalah transformasi digital.

Pemimpin sebuah organisasi harus memiliki agile leadership atau ketangkasan dalam memimpin. Pemimpin yang tangkas mampu untuk menggali potensi yang dimiliki oleh anggota organisasi dan memanfaatkan pandangan mereka dalam melakukan transisi perubahan yang diinginkan organisasi (Attar & Abdul-Kareem, 2020). Salah satu perubahan pada organisasi di era digital saat ini adalah transformasi digital.

Transformasi digital merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menggunakan teknologi dalam melakukan kegiatan yang berlangsung di dalam organisasi (Appio, Frattini, Petruzzelli, & Neirotti, 2021). Kolaborasi antara aktivitas manusia dengan perkembangan teknologi akan mendatangkan peluang terciptanya kebaruan atau inovasi bagi organisasi. Semakin maksimal pemanfaatan teknologi yang dilakukan oleh anggota organisasi maka akan semakin besar peluang terciptanya sebuah inovasi (Barykina, 2019)..

Hasil penelitian Al Nuaimi (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional digital dan ketangkasan organisasi berpengaruh positif terhadap

transformasi digital, dan kepemimpinan transformasional digital berpengaruh terhadap ketangkasan organisasi. Penelitian ini memiliki kesamaan variable yang diteliti, akan tetapi perbedaan terletak pada obyek penelitian.

Digital leadership sangat diperlukan dan bersifat strategis dikarenakan setiap individu harus bisa memanfaatkan aset digital perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan suatu proses dimana pimpinan mampu mengarahkan dan menjadi navigator dalam melaksanakan program transformasi digital agar dapat berjalan dengan sukses dan mencapai target yang diharapkan serta kemampuan untuk memimpin dan mengelola perusahaan atau organisasi dalam era digital yang terus berkembang. Keuntungan *digital leadership* dalam era digital adalah pemimpin digital dapat menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mempercepat waktu respons terhadap pelanggan. Mereka juga dapat mengumpulkan dan menganalisis data untuk membuat keputusan bisnis yang lebih baik. Menurut Wang et al., 2021, *digital leadership* dapat menjadi sebuah keunggulan kompetitif pada kemampuan individu pemimpin yang mempunyai pengaruh untuk organisasinya agar dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dengan adanya ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang ada, maka peneliti mengisi celah tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Ketangkasan Organisasi dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Ketangkasan Organisasi?
2. Apakah Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja?
3. Apakah Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Ketangkasan Organisasi?
4. Apakah Keterlibatan Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Ketangkasan Organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Ketangkasan Organisasi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Keterlibatan Kerja
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Ketangkasan Organisasi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Ketangkasan Organisasi yang dimediasi Keterlibatan Kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik
 - a. Penelitian ini bisa menjadi kontribusi yang berguna untuk pengembangan ilmu manajemen dimasa yang akan datang pada sektor sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini bisa dijadikan untuk referensi oleh peneliti berikutnya yang akan meneliti dengan tema atau topik yang terkait.
2. Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk melakukan analisa dan evaluasi mengenai keterkaitan antara Kepemimpinan Digital, dengan Ketangkasan Organisasi dan Keterlibatan Kerja.