

Pengaruh Digital Kepemimpinan, Digital Kompetensi, *Work Life Balance*, dan *Employee Resiliensi* Terhadap Kinerja Karyawan

Muh Fahrul Nur Hidayat^{1*}, Rahmad Solling Hamid², Jusman³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia.

Email: fahrulmuhammad@gmail.com^{1*}, rahmadshamid@umpalopo.ac.id², jusman@umpalopo.ac.id³

Histori Artikel:

Dikirim 24 April 2026; Diterima dalam bentuk revisi 15 Juli 2026; Diterima 10 Agustus 2026; Diterbitkan 1 Oktober 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Hidayat, M. F. N., Hamid, R. S., & Jusman, J. (2026). Pengaruh Digital Kepemimpinan, Digital Kompetensi, *Work Life Balance*, dan *Employee Resiliensi* Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(5), 4822-4831. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i5.7028>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital, kompetensi digital, *work life balance*, dan *resiliensi* karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 33 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, *work life balance*, dan *resiliensi* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan digital tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor internal individu, seperti kemampuan digital, keseimbangan kehidupan kerja, dan ketahanan psikologis, memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memfokuskan strategi pada penguatan kompetensi digital, kebijakan *work life balance*, serta pengembangan *resiliensi* karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal di era transformasi digital.

Kata Kunci: Kepemimpinan Digital; Kompetensi Digital; *Work Life Balance*; *Resiliensi* Karyawan; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of digital leadership, digital competence, *work life balance*, and *employee resilience* on *employee performance*. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 33 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that digital competence, *work life balance*, and *employee resilience* have a positive and significant effect on *employee performance*. Meanwhile, digital leadership does not have a significant effect on performance. Simultaneously, all independent variables significantly influence *employee performance*. These findings suggest that strengthening digital competence, maintaining *work life balance*, and enhancing *resilience* are crucial to improving optimal work outcomes. This study provides practical implications for organizations in designing human resource development strategies that support digital transformation and sustainable performance.

Keyword: Digital Leadership; Digital Competence; *Work Life Balance*; *Employee Resilience*; *Employee Performance*.

1. Pendahuluan

Perkembangan Percepatan transformasi digital telah menjadi fenomena yang tidak dapat dihindari dalam konteks organisasi modern. Perubahan ini menuntut organisasi untuk menghasilkan pola kerja baru, termasuk pola kepemimpinan yang adaptif, peningkatan kompetensi digital karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Di era digital yang cepat berubah, digital leadership menjadi sangat penting karena pemimpin dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi secara efektif dan menginspirasi adaptasi digital dalam setiap organisasi agar karyawan dapat bekerja secara efisien serta responsif terhadap tantangan baru. Penelitian oleh (Sadiqin Amin 2025) menunjukkan bahwa digital leadership memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* dan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam era kerja hybrid. Penelitian lain oleh (Sulistiana et.al 2023) juga menemukan hubungan antara digital *leadership* dan *work-life balance*, yang merupakan bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kompetensi digital karyawan juga menjadi aspek penting yang turut menentukan efektivitas dan produktivitas kerja dalam organisasi yang terintegrasi teknologi. Kompetensi digital bukan hanya kemampuan teknis, tetapi mencakup pemahaman strategi digital yang mampu meningkatkan produktivitas individu maupun tim di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Larasshati 2024) menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri perbankan, di mana kemampuan SDM digital menjadi pendorong utama efektivitas kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh (Arifin et.al 2025) yang meneliti pada PERUMDA Air Minum Kota Langsa bahwa kompetensi digital bersama dengan *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. *Work-life balance* merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam studi kinerja karyawan. Seiring dengan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi akibat digitalisasi, pekerja sering mengalami keterbatasan waktu antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi yang dapat berdampak pada stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Penelitian (Rekarti et al. 2025) mengenai *work-life balance* menunjukkan pentingnya keseimbangan ini dalam meningkatkan keterikatan kerja maupun kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh (Rekarti et al. 2025) menunjukkan bahwa digitalisasi dan berbagai faktor seperti *self-efficacy* serta dukungan keluarga dapat memperbaiki persepsi *work-life balance*, yang pada gilirannya berdampak pada kesejahteraan kerja. Adapun riset yang dilakukan oleh (Sukajie et.al 2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap engagement karyawan, yang merupakan salah satu pembentuk kinerja. Resiliensi karyawan, yaitu kemampuan individu untuk bangkit dari tekanan, beradaptasi dengan perubahan, dan tetap berkinerja tinggi meskipun dihadapkan pada tantangan. Penelitian oleh (Arnelita Natalie Antonio 2024) menunjukkan bahwa resiliensi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama di perusahaan yang mengalami ketidakpastian tinggi. Penelitian lainnya oleh (Maulana et.al 2025). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan yang menyatakan bahwa peningkatan resiliensi akan mendorong produktivitas dan kualitas kerja, terutama di lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian untuk memahami secara komprehensif hubungan antara variabel dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menunjukkan bahwa digital kepemimpinan, kompetensi digital, *work life balance*, dan *employee resilience* memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Arnelita Natalie Antonio 2024). Digital kepemimpinan yang adaptif mampu mendorong pemanfaatan teknologi secara efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Kompetensi digital karyawan mendukung efektivitas dan efisiensi dalam penyelesaian tugas berbasis teknologi (Muhammad Yussac Faried 2024). Selain itu, *work life balance* yang baik membantu karyawan menjaga kesejahteraan psikologis sehingga tetap produktif. *Employee resilience* juga berkontribusi dalam menjaga dalam kinerja karyawan saat menghadapi tekanan dan perubahan kerja (Fauziah Fidaroin Putri 2023). Secara keseluruhan, sinergi keempat variabel tersebut terbukti menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di era transformasi digital.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kepemimpinan Digital

Digital kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengarahkan, memotivasi, serta mengoptimalkan kinerja karyawan di era transformasi digital (Permana *et al.* 2023; Cahyarini 2021). Kepemimpinan digital mendukung integrasi teknologi dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi internal, serta kolaborasi antar unit kerja. Implementasi digital kepemimpinan membantu organisasi menyederhanakan birokrasi, mempercepat respon terhadap perubahan, serta meningkatkan efektivitas kerja karyawan karena pemimpin dapat mengakses data *real-time* dan mengarahkan strategi dengan lebih tepat. Digital kepemimpinan juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi sehingga karyawan merasa didukung dalam pengembangan kompetensi digital mereka (Wesly *et al.* 2021). Penelitian ini mengimplementasi digital *leadership* di sektor pelayanan publik, menemukan bahwa pemimpin yang mampu mengintegrasikan teknologi digital dalam operasional meningkatkan responsivitas layanan serta keterlibatan tim kerja secara signifikan. Hasil penelitian ini penting karena menggambarkan bagaimana digital *leadership* berkontribusi terhadap efektivitas kerja dalam lingkungan yang kompleks dan cepat berubah.

2.2 Digital Kompetensi

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital (Hutasoit *et al.* 2025; Marguna 2020) untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien serta mendukung kinerja organisasi. Kompetensi digital mencakup keterampilan teknis penggunaan perangkat digital, literasi informasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap sistem kerja berbasis teknologi. Dalam era transformasi digital, kompetensi digital menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital merupakan bagian kunci dalam peningkatan efektivitas kerja, karena kompetensi tersebut memungkinkan karyawan untuk berperan aktif dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Dalam konteks kinerja karyawan ini, kompetensi digital berperan sebagai fondasi yang memperkuat cara kerja individu dalam mengelola tugas yang kompleks dan memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikannya. Penelitian empiris yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam hal efektivitas penyelesaian tugas, kecepatan adaptasi terhadap perubahan teknologi, serta kemampuan mengelola informasi berbasis digital (Wiwit Melya Lestari 2023). Semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dicapai dalam konteks operasional organisasi.

2.3 Work Life Balance

Work life balance merupakan kondisi di mana karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga secara proporsional. Keseimbangan ini menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kesehatan psikologis, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik (Fitriadi *et al.* 2022; Hafizh *et al.* 2025) cenderung mampu mengelola waktu dan energi secara efektif sehingga dapat menjalankan tugas pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan personalnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi dan kenyamanan kerja. Karyawan yang mengalami konflik berkepanjangan antara peran kerja dan peran keluarga cenderung mengalami stres kerja yang tinggi, kelelahan emosional, serta penurunan produktivitas. Sebaliknya, ketika Perusahaan mampu menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan karena karyawan merasa lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.4 Employee Resiliensi

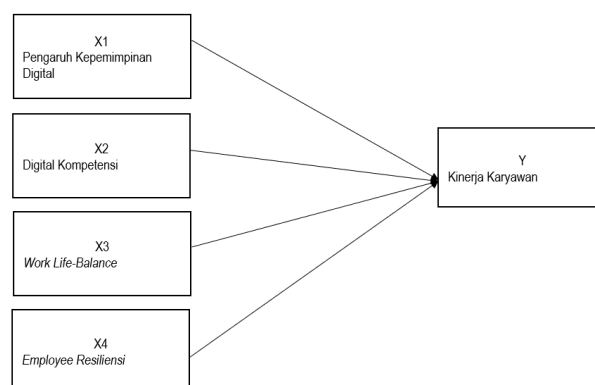
Resiliensi Karyawan merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, perubahan, maupun tantangan dalam lingkungan kerja. Resiliensi menjadi kompetensi psikologis yang penting bagi karyawan, terutama dalam situasi kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung mampu mengelola stres kerja, mempertahankan motivasi, serta tetap menunjukkan kinerja yang optimal meskipun berada dalam kondisi kerja yang menantang (Maulana *et al.* 2024; Reni *et al.* 2024). Penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*). Karyawan yang resilien memiliki energi kerja yang lebih stabil, dedikasi yang tinggi, serta keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, proaktif, dan bertanggung jawab sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu maupun tim. Dengan demikian, resiliensi tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme bertahan, tetapi juga sebagai faktor pendorong produktivitas kerja (Fauziah Fidaroin Putri 2023).

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan keberhasilan Perusahaan secara keseluruhan (Zulfikar 2024; Cahyarini 2021). Karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara optimal, sehingga berdampak langsung pada kinerja Perusahaan. Pengembangan kemampuan karyawan, baik melalui pelatihan maupun pengalaman kerja, menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja individu. Penelitian oleh (Palin *et.al* 2024) menunjukkan bahwa penerapan strategi pengembangan karyawan yang sistematis dapat memaksimalkan potensi individu dan organisasi, sehingga tujuan perusahaan lebih mudah dicapai. Selain itu, penelitian dalam bidang manajemen dan akuntansi juga menekankan pentingnya sistem pengelolaan organisasi yang efektif dalam mendukung pencapaian kinerja secara berkelanjutan (Antong *et.al* 2021).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital, kompetensi digital, dan *work-life balance* terhadap resiliensi karyawan serta kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada 33 karyawan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan metode regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model analisis.



Gambar 1. Kerangka Konsep

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* pada tingkat signifikansi tertentu. Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig.	Hasil Uji
1	Kepemimpinan Digital X1	KD1	0,530	0,334	0.002	Valid
		KD2	0,683	0,334	0.000	Valid
		KD3	0,775	0,334	0.000	Valid
		KD4	0,661	0,334	0.000	Valid
		KD5	0,746	0,334	0.000	Valid
2	Kompetensi Digital X2	KPD1	0,735	0,334	0.000	Valid
		KPD2	0,721	0,334	0.000	Valid
		KPD3	0,699	0,334	0.000	Valid
		KPD4	0,564	0,334	0.000	Valid
		KPD5	0,543	0,334	0.000	Valid
3	Work life balance X3	WLB1	0,569	0,334	0.000	Valid
		WLB2	0,714	0,334	0.000	Valid
		WLB3	0,707	0,334	0.000	Valid
		WLB4	0,532	0,334	0.000	Valid
		WLB5	0,621	0,334	0.000	Valid
4	Resiliensi Karyawan X4	RK1	0,730	0,334	0.000	Valid
		RK2	0,791	0,334	0.000	Valid
		RK3	0,675	0,334	0.000	Valid
		RK4	0,651	0,334	0.000	Valid
		RK5	0,645	0,334	0.000	Valid
5	Kinerja karyawan Y	KK1	0,588	0,334	0.000	Valid
		KK2	0,639	0,334	0.000	Valid
		KK3	0,721	0,334	0.000	Valid
		KK4	0,576	0,334	0.000	Valid
		KK5	0,582	0,334	0.000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik. Setiap pernyataan memiliki keterkaitan yang sesuai dengan variabelnya sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan tingkat signifikansi tertentu. Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Minimum	Hasil Cronbach's Alpha	Hasil Uji
Kepemimpinan Digital X1	0,60	0,710	Reliabel
Kompetensi Digital X2	0,60	0,665	Reliabel
Work life balance X3	0,60	0,612	Reliabel
Resiliensi Karyawan X4	0,60	0,732	Reliabel
Kinerja karyawan Y	0,60	0,587	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik. Instrumen penelitian dinyatakan andal karena mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi-asumsi dasar dalam analisis statistik. Pengujian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, maka model regresi yang digunakan dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Adapun hasil uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah sebaran data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka analisis selanjutnya dapat dilakukan secara tepat. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23144463
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,115
	Negative	-,144
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini menandakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai tertentu, dan hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Digital (KD)	0.843	1.186	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi Digital (KPD)	0.719	1.390	Tidak terjadi multikolinearitas
Work life balance (WLB)	0.330	3.032	Tidak terjadi multikolinearitas
Resiliensi Karyawan (RK)	0.362	2.765	Tidak terjadi multikolinearitas

RESEARCH ARTICLE

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya hubungan yang kuat antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians dalam model regresi.

4) Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

5) Hasil Uji t (parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Beta	Keterangan
Kepemimpinan Digital (KD)	1.816	2.045	0.080	0.033	Ditolak
Kompetensi Digital (KPD)	8.035	2.045	0.000	0.160	Diterima
Work life balance (WLB)	15.139	2.045	0.000	0.446	Diterima
Resiliensi Karyawan (RK)	19.089	2.045	0.000	0.537	Diterima

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi digital, keseimbangan kehidupan kerja, dan resiliensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepemimpinan digital tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6) Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat yang telah ditentukan.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51,500	4	12,875	865,061	,000b
Residual	,402	27	,015		
Total	51,901	32			

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Model regresi dinyatakan layak digunakan.

7) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variasi data.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996a	,992	,991	,12200

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebagian besar dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti dalam penelitian ini secara signifikan. Model memiliki kemampuan penjelasan yang sangat baik dalam menggambarkan hubungan antar variabel yang dianalisis.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi kepemimpinan berbasis digital dalam organisasi belum mampu memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan performa kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Wesly *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam kepemimpinan, kejelasan visi transformasi digital, inovasi berbasis digital, serta kemampuan pemimpin dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Selain itu, kinerja karyawan dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi digital, work life balance, dan resiliensi karyawan. Secara teoritis, kepemimpinan digital diharapkan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan mendorong pemanfaatan teknologi untuk mendukung produktivitas, namun dalam konteks penelitian ini, pengaruh tersebut tidak terbukti secara statistik. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat kesiapan organisasi dalam mengadopsi sistem digital, kompetensi teknologi yang belum merata, serta kurang optimalnya integrasi antara kebijakan kepemimpinan dan pelaksanaan operasional sehari-hari. Dengan demikian, meskipun konsep kepemimpinan digital relevan di era transformasi teknologi, efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja memerlukan dukungan sistem dan strategi implementasi yang lebih komprehensif, dan faktor internal karyawan lebih dominan dalam menentukan kinerja dibandingkan faktor kepemimpinan. Selanjutnya, pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menguasai dan memanfaatkan teknologi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hutasoit *et al.* (2025) dan Wiwit Melya Lestari (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan dalam menggunakan perangkat digital, memahami etika dan keamanan teknologi, berkolaborasi melalui platform digital, serta literasi dan pemikiran kritis digital dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Kompetensi ini juga membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan sistem kerja yang semakin berbasis teknologi, meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, serta memudahkan pengelolaan informasi dan komunikasi melalui platform teknologi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di era transformasi digital. Selain itu, work life balance juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini tercermin dari pengelolaan waktu yang baik, dukungan organisasi, kemampuan mengelola stres, dan kepuasan terhadap keseimbangan tersebut. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan ini, mereka cenderung bekerja dengan lebih nyaman, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas secara optimal, sehingga kinerja meningkat (Nursapitri *et al.*, 2025). Keseimbangan ini memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengelola waktu dan energi secara efektif, menjaga kondisi psikologis yang stabil, serta menurunkan tingkat stres. Lingkungan kerja yang mendukung terciptanya keseimbangan ini dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga penerapan kebijakan yang mendukung work life balance menjadi hal penting dalam upaya meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Selanjutnya, resiliensi karyawan menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fauziah Fidaroin Putri (2023) dan Arnelita Natalie Antonio (2024), yang menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan karyawan untuk beradaptasi di bawah tekanan, memiliki daya tahan terhadap tuntutan pekerjaan, bersikap optimis, dan belajar dari pengalaman membantu mereka mempertahankan kinerja secara optimal. Resiliensi menggambarkan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali saat menghadapi tekanan maupun perubahan dalam lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat resiliensi yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja secara efektif, tetap produktif, dan fokus dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk tetap menyelesaikan tugas dengan baik meskipun menghadapi tantangan, sehingga pengembangan resiliensi

menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan berbasis digital dalam Perusahaan belum sepenuhnya mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan performa kerja. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh faktor adaptasi organisasi, kesiapan sumber daya manusia, maupun optimalisasi pemanfaatan teknologi yang belum berjalan secara maksimal. Sebaliknya, Kompetensi Digital, *Work Life Balance*, dan Resiliensi Karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menguasai teknologi digital, menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja berperan penting dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Resiliensi Karyawan merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Selanjutnya, secara simultan seluruh variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Selain itu, model penelitian juga memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam konteks organisasi berbasis digital.

6. Referensi

- Antong, & Riyanti. (2021). How does local wisdom become the main value in a selling-price setting? *Jurnal*, 12(3), 672–688.
- Arifin, A. P., Fuad, M., & Zati, M. R. (2025). Pengaruh kompetensi digital dan work life balance terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa. *Jurnal*, 5(1), 1552–1561.
- Anelita Natalie Antonio, & Kurniawan, J. E. (2024). Pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan dengan job insecurity sebagai mediator. *Jurnal*, 8(02), 1–16.
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh manajemen evaluasi kinerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan. *Jurnal*, 2, 1708–1713.
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi digital leadership dalam pengembangan kompetensi digital pada pelayanan publik. *Jurnal*, 47–60. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>.
- Fauziah Fidaroin Putri, & Mujanah, S. (2023). Pengaruh resiliensi, etos kerja, dan self-awareness terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 11–18.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11, 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>.
- Hafizh, M., Ulhaq, D., & Suratman, A. (2025). Pengaruh work-life balance, work-family conflict, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan perempuan di Yogyakarta. *Jurnal*, 2023.

RESEARCH ARTICLE

- Hutasoit, A. W., Satriawan, B., Khaddafi, M., & Friadi, J. (2025). Pengaruh inovasi, kompetensi digital, lingkungan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PU. *Jurnal*, 6(1), 145–157.
- Marguna, A. M. (2020). Pengaruh kompetensi digital (e-skills) terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jurnal*, XVII, 104–117.
- Maulana, M., Akbar, F., & Zaenuri, A. (n.d.). Resiliensi karyawan: Kunci peningkatan kinerja di masa krisis. *Jurnal*, 430–454.
- Muhammad Yussac Faried, & Mas Soedjono, N. (2024). Pengaruh resiliensi dan komitmen terhadap kinerja yang dimediasi keterikatan karyawan. *Jurnal*, 3(6), 2085–2106.
- Nursapitri, S. S., & Wahyu, B.. (2025). Determinan produktivitas kerja: Peran work-life balance dan kompensasi finansial pada karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya. *Jurnal*, 5, 171–181.
- Palin, Z., & Khairul Rahmat, H.. (2024). Peran manajemen karir dalam proses peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. *Jurnal*, 1(1), 1–8.
- Permana, I., Gunardi, I., Pratomo, B. T., & Arifin, M. Z.. (2023). Manajemen kepemimpinan era digital: Konsep, gaya, dan pengembangan kepemimpinan pada generasi milenial dan Z. *Jurnal*, 2(3), 673–680.
- Rekarti, E., Yusriani, S., Utomo, K. W., Pintor, S., Pati, S., & Cahya, F.. (2025). How do digitalization, self-efficacy, and family support influence perceived work-life balance among Indonesia's service sector employees? *Jurnal*, 6(5), 1384–1397.
- Reni, M., Jatmika, D., & Universitas Bunda Mulia. (n.d.). Hubungan resiliensi dengan work engagement pada agen asuransi PT X. *Jurnal*, 117–123.
- Sadiqin Amin, & Hwihanus. (2025). The effect of artificial intelligence, work-life balance, digital leadership, and job satisfaction on employee engagement and employee performance in the hybrid work era at PT XYZ. *Jurnal*, 4(11), 3673–3684.
- Sukajie, B., & Rian, A.. (2025). Work-life balance and digital competence on employee retention with employee engagement as a mediating variable. *Jurnal*, 13(6), 5759–5770. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4691>.
- Sulistiana, I. N., & Dharma, G. S.. (2023). Digital leadership, work-life balance, compensation, job satisfaction, and employee engagement. *Jurnal*, 4(5).
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N.. (2021). Pengaruh digital leadership, total quality management, dan knowledge management terhadap sustainability management pada perusahaan di DKI Jakarta. *Jurnal*, 2(2), 97–124.
- Wiwit Melya Lestari, & Yuningsih. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan literasi digital terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 1(6), 1120–1124.
- Zulfikar, M. I. (2024). Pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. *Jurnal*, 3.