UNIVERSITAS
GADJAH MADA
PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Studi pada Bank BNI 46 Cabang Universitas Gadjah Mada
Nadia Priyandhita, Prof. Dr. H. Heru Kurnianto Tjahjono, SE., M.M.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

INTISARI

Digitalisasi membawa perusahaan memasuki era kepemimpinan digital yang mengubah cara interaksi dengan pelanggan, cara organisasi bekerja, sekaligus pengelolaan sumber daya manusia secara fundamental dengan memanfaatkan teknologi. Dari segi sektor jasa keuangan, khususnya perbankan, kepemimpinan digital bukan hanya menjadi pilihan, namun merupakan kebutuhan paling utama agar perusahaan mampu menjaga daya saingnya di tengah meningkatnya persaingan dari perusahaan berbasis teknologi finansial (*fintech)* dan bank digital. Kepemimpinan digital pada sektor perbankan di Indonesia juga didorong oleh kebijakan pemerintah melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 12/POJK.03/2018 terkait layanan perbankan digital. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap keterikatan kerja melalui modal psikologis sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank BNI Kantor Cabang Universitas Gadjah Mada. Kepemimpinan digital di sektor perbankan menuntut adopsi gaya kepemimpinan yang adaptif guna mempertahankan daya saing dan mengelola perubahan lingkungan kerja secara efektif. Metode penelitian yangdigunakan adalah kuantitatif dengan teknik survey. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring kepada 150 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria karyawan berstatus pegawai tetap maupun tidak tetap yang memiliki masa kerja minimal enam bulan. Analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS 29. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa modal psikologis secara signifikan memediasi pengaruh positif kepemimpinan digital terhadap keterikatan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan digital, semakin kuat modal psikologis yang terbentuk, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan kerja karyawan dalam menghadapi tuntutan era digital.

Kata kunci: Kepemimpinan Digital, Keterikatan Kerja, Modal Psikologis, Bank BNI.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Studi pada Bank BNI 46 Cabang Universitas Gadjah Mada
Nadia Priyandhita, Prof. Dr. H. Heru Kurnianto Tjahjono, SE., M.M.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

Digitalization has brought companies into the era of digital leadership, fundamentally changing the way they interact with customers, how organizations work, and how they manage human resources by leveraging technology. In the financial services sector, particularly banking, digital leadership is not just an option but a primary need for companies to maintain their competitiveness amidst increasing competition from financial technology (fintech) companies and digital banks. Digital leadership in the Indonesian banking sector is also driven by government policy through Financial Services Authority Regulation (POJK) No. 12/POJK.03/2018 concerning digital banking services. This study aims to examine and analyses the effect of digital leadership on work engagement through psychological capital as a mediating variable for employees of Bank BNI, Gadjah Mada University Branch Office. Digital leadership in the banking sector requires the adoption of an adaptive leadership style to maintain competitiveness and effectively manage changes in the work environment. The research method used is quantitative with a survey technique. The research method used is quantitative with a survey technique. Data were collected through the distribution of online questionnaires to 150 respondents who were determined using a purposive sampling technique, with the criteria of employees with permanent and non-permanent status who have a minimum work period of six months. Data analysis and hypothesis testing were conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the assistance of AMOS 29 software. The results of the study concluded that digital leadership has a positive and significant effect on work engagement. In addition, it was found that psychological capital significantly mediates the positive effect of digital leadership on work engagement. This finding indicates that the higher the implementation of digital leadership, the stronger the psychological capital formed, which ultimately improves employee work engagement in facing the demands of the digital era.

Keywords : Digital Leadership , Work Engagement , Psychological Capital , BNI Bank.