



P-ISSN : 2622-1276
E-ISSN: 2622-1284

The 6th Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)

Website Ciastech 2023 : <https://ciastech.net>

Open Confrence Systems : <https://ocs.ciastech.net>

Proceeding homepage : <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/ciastech/issue/view/236>

IMPLICATIONS OF DIGITAL LEADERSHIP-BASED CREATIVE ECONOMY ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR: SCOPING REVIEW

Choirul Anam^{1*)}, Hanif Rani Iswari²⁾, Dian Candra Dewi³⁾

^{1), 2), 3)} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

INFORMASI ARTIKEL

Data Artikel :

Naskah masuk, 22 Oktober 2023

Direvisi, 4 Desember 2023

Diterima, 11 Desember 2023

Email Korespondensi :

anam@widyagama.ac.id

ABSTRAK

Era digital saat ini telah merubah paradigma dalam berwirausaha salah satunya dengan menerapkan ekonomi kreatif berbasis *digital leadership* dan *innovative work behavior*. Tujuannya adalah mengimplementasikan ekonomi kreatif berbasis kepemimpinan digital terhadap *innovative work behavior*. Pendekatan *scoping review* digunakan sebagai pendekatan untuk mengidentifikasi tema dan pola utama dalam interaksi antara *Digital Leadership*, *Creative Economy*, *Innovative Work Behavior* dengan mengumpulkan sumber-sumber artikel ilmiah yang telah dipublikasikan di *Elsevier*, *Springer*, *Emerald.com*, dan *Taylor & Francis* melalui fitur *publish or perish*. Analisis data terdiri dari pertama, telah memenuhi kriteria kelayakan. Kedua, telah dilakukan sumber informasi dan strategi pencarian melalui *tools publish or perish* dengan kata kunci *Digital Leadership*, *Creative Economy*, *Innovative Work Behavior*. Ketiga, telah melakukan seleksi artikel. keempat, telah mengumpulkan data. Kelima, sintesa. Temuan menunjukkan bahwa ekonomi kreatif berbasis *digital leadership* mampu menjadi faktor pendorong individu ataupun kelompok dalam berpikir kreatif, berkolaborasi, dan menghasilkan ide-ide baru dengan cara berperilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja yang inovatif di lingkungan ekonomi kreatif. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan di bidang kepemimpinan dan ekonomi kreatif agar dapat membentuk budaya organisasi yang selalu berinovasi.

Kata Kunci : *Digital Leadership*, *Creative Economy*, *Innovative Work Behavior*

1. PENDAHULUAN

Ekonomi kreatif berbasis kepemimpinan digital dapat digunakan untuk mendorong perilaku kerja yang inovatif dengan memanfaatkan peluang yang diberikan oleh kemajuan teknologi dan digitalisasi di tempat kerja [1]. Pergeseran menuju kepemimpinan digital memungkinkan karyawan untuk bekerja dari jarak jauh, mengurangi biaya yang terkait dengan tempat kerja *offline* [2]. Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif mereka, karena mereka cenderung mengadaptasi perilaku inovatif ketika mereka memiliki pemimpin yang terampil secara digital [3]. Selain itu, kepemimpinan transformasional digital secara positif memengaruhi perilaku inovatif, dan dukungan organisasi yang dirasakan bertindak sebagai mediator dalam hubungan ini [4], [5]. Selain itu, kepemimpinan kewirausahaan memainkan peran penting dalam meningkatkan perilaku kerja yang inovatif, dengan berbagi pengetahuan yang memediasi efeknya [6]. Secara keseluruhan, merangkul kepemimpinan digital dan menumbuhkan budaya inovasi dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif dalam organisasi, yang mengarah pada peningkatan daya saing dan pertumbuhan.

Tantangan dan peluang ekonomi kreatif berbasis kepemimpinan digital dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif memiliki banyak sisi dan bersifat transformatif. Ekonomi digital, yang ditandai dengan hiperkonektivitas dan ekonomi berbagi, memiliki potensi untuk menghasilkan "kehancuran kreatif" dengan merevolusi struktur ekonomi dan model bisnis [6]. Teknologi Blockchain menawarkan peluang untuk ekonomi kreatif, seperti meningkatkan atribusi kepemilikan, mengotomatisasi pembayaran royalti dan lisensi, meningkatkan kontrol atas penetapan harga dan lisensi, dan mendorong model bisnis baru [7]. Kluster inovasi, ekosistem yang dinamis yang terdiri dari perusahaan rintisan, bisnis, dan perusahaan yang sudah mapan, mendorong pengembangan industri baru dan cara-cara berbisnis [8], [9]. Transformasi digital dan pendekatan kreatif telah menyebabkan lonjakan solusi digital kreatif, tetapi organisasi harus memahami proses kreatif dan melakukan penyesuaian untuk mendukungnya [10]. Secara keseluruhan, ekonomi digital dan kepemimpinan digital menghadirkan tantangan dan peluang untuk mempromosikan perilaku kerja yang inovatif di bidang ekonomi kreatif.

Ekonomi kreatif berbasis kepemimpinan digital memiliki implikasi yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional digital berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif [3]. Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap semua dimensi perilaku kerja inovatif [2], [6]. Selain itu, kompetensi digital dan kepemimpinan diri telah ditemukan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif [6]. Revolusi digital dan pembaharuan teknologi mengubah prinsip-prinsip perilaku inovatif di perusahaan, yang mengarah pada munculnya model-model baru perilaku inovatif [6]. Selain itu, kepemimpinan wirausaha telah ditemukan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif, dengan efikasi diri yang kreatif memainkan peran mediasi dalam hubungan ini [11]. Temuan ini menyoroti pentingnya kepemimpinan digital dan kompetensi dalam mendorong perilaku kerja inovatif dan menyarankan agar organisasi harus fokus pada pengembangan keterampilan digital dan memberikan dukungan bagi efikasi diri kreatif karyawan untuk mempromosikan inovasi di tempat kerja. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan ekonomi kreatif berbasis kepemimpinan digital terhadap *innovative work behavior*.

2. METODE PENELITIAN

Scoping review merupakan model terbaru yang bertujuan menjawab pertanyaan luas, mengidentifikasi, dan mengekspos bukti yang tersedia untuk pertanyaan yang lebih luas menggunakan metode yang ketat dan dapat di reproduksi [12]. Utamanya, mengidentifikasi dan memetakan bukti yang tersedia untuk area bidang ilmu tertentu [12]. Terdapat empat hal yang harus dipertimbangkan saat melakukan *scoping review*, yakni: pertama, keseimbangan antara luas dan dalam pencarian sumber data. Kedua, penilaian kualitas bukti. Ketiga, diskusi dengan kepakaran bidang ilmu. Keempat, standarisasi proses dan laporan.

Berdasarkan pertimbangan yang telah diuraikan, maka untuk memenuhi syarat pertama, peneliti telah melakukan pencarian sumber data melalui *tools publish or perish* dengan kata *Digital Leadership, Creative Economy, Innovative Work Behavior*. Syarat kedua dan ketiga, peneliti telah menilai kualitas artikel dengan melakukan beberapa kali diskusi dengan pakar yang ahli dibidang tersebut. Untuk syarat keempat, melakukan penulisan laporan berupa luaran artikel ilmiah.

Tahap-tahap dalam analisis metode *scoping review*, terdiri dari; pertama, telah memenuhi kriteria kelayakan. Kedua, telah dilakukan sumber informasi dan strategi pencarian melalui *tools publish or perish* dengan kata kunci *Digital Leadership, Creative Economy, Innovative Work Behavior*. Ketiga, telah melakukan seleksi artikel. keempat, telah mengumpulkan data. Kelima, sintesa yang dapat dilakukan dengan analisis kuantitatif (frekuensi) dari pelaksanaan *scoping review* dan analisis kualitatif (analisis isi) dari komponen tujuan penelitian dan definisi konseptual *scoping review* [13].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk metode yang telah diuraikan diatas, terdapat beberapa temuan yang dapat dijadikan sebagai hasil dan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 1. Matrik Review Artikel

No.	Penulis & Tahun	Lokasi	Tujuan	Metode/Analisis	Sitasi
1.	Liu (2018)	Taiwan	Menyelidiki hubungan antara modal sosial, pembelajaran organisasi dan transfer pengetahuan	CFA	219
2.	van Laar, et al. (2019)	Belanda	Meneliti (1) tingkat keterampilan digital abad ke-21 keterampilan digital di kalangan pekerja berpengetahuan, dan (2) faktor-faktor penentu yang berkontribusi terhadap tingkat keterampilan ini.	Online Survey	234
3.	Munir & Loo-See (2019)	Malaysia	menguji peran iklim kreatif organisasi, pengetahuan berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif dalam pengembangan perusahaan rintisan	PLS-SEM	68
4.	Chang & Chen (2020)	Taiwan	Meneliti peran moderasi ketersediaan sumber daya dalam hubungan antara kreativitas wirausaha, pengakuan peluang, dan kesuksesan karier wirausahawan kreatif.	MRA	82
5.	Wijngaarden, et al. (2020)	Belanda	Mengeksplorasi apakah dan bagaimana co-working dan ko-lokasi dapat merangsang interaksi dan kolaborasi yang berpotensi mendorong inovasi dalam industri kreatif industri kreatif	Kualitatif	45

Lanjutan Tabel 1. Matrik Review Artikel

No.	Penulis & Tahun	Lokasi	Tujuan	Metode/Analisis	Sitasi
6.	Ferraris, et al. (2020)	Itali	Menganalisis keterkaitan antara kreatif, kapasitas penyerapan, aplikasi pengetahuan, dan kinerja inovasi di perusahaan makanan	PLS-SEM	58
7.	Van Laar, et al. (2020)	Belanda	Mengukur tingkat keterampilan digital yang sebenarnya di antara para profesional di industri kreatif	Kuantitatif	87
8.	Prima Lita, et al. (2020)	Indonesia	Mengidentifikasi pengaruh orientasi kewirausahaan dan budaya organisasi terhadap inovasi organisasi dan kinerja organisasi pada usaha kecil dan menengah (UKM) pada industri kreatif yang mendukung pariwisata di Indonesia	Kuantitatif	39
9.	Van Zyl, et al. (2021)	Belanda	Menyelidiki fungsi mediasi perilaku kerja inovatif yang digerakkan oleh karyawan dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja tugas dalam perusahaan konsultan TIK Belanda	Crossectional-Survey	89
10.	Banmairuroy et al. (2021)	Thailand	Mempelajari peran kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dari sebuah menggunakan data dari karyawan di organisasi teknologi tinggi dan inovasi	CFA	83
11.	Erhan, et al. (2021)	Turki	Menunjukkan hubungan antara digitalisasi kepemimpinan dan pekerjaan yang inovatif.	CFA	40

Hubungan *Digital Leadership-Based Creative Economy* dengan *Innovative Work Behaviour*

Hubungan *Digital Leadership-Based Creative Economy* dengan *Innovative Work Behaviour* telah ada sekitar tahun 2018, dimana [14] menemukan dari data arsip dari 432 perusahaan budaya dan kreatif Taiwan menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi (mis. eksploitatif dan pembelajaran eksploratif) adalah mekanisme penting yang menghubungkan hubungan modal sosial dan transfer pengetahuan. Lebih penting lagi, penelitian ini juga menyajikan pandangan tentang kemampuan menyerap sebagai moderator dan menawarkan bukti bahwa kualitas seperti kapabilitas dapat menghasilkan transfer pengetahuan yang efektif yang efektif ketika perusahaan budaya dan kreatif memiliki tingkat niat belajar organisasi yang lebih tinggi. Menggunakan Menggunakan perspektif tunggal dan ganda dari konstruksi dan perilaku, versi mediasi-moderasinya lebih kompleks daripada yang ditunjukkan oleh studi pariwisata atau manajemen sebelumnya. Hasil penelitian [15] menunjukkan bahwa tingkat keterampilan digital abad ke-21 sangat bervariasi. Selain itu, setiap keterampilan digital abad ke-21 dijelaskan oleh serangkaian faktor penentu yang berbeda, sehingga membutuhkan pendekatan yang unik untuk pengembangan setiap keterampilan.

Penelitian [16] menunjukkan bahwa iklim kreatif organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif perilaku kerja inovatif (H1), iklim organisasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan (H2) dan berbagi pengetahuan secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif (H3). Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai *R square* perilaku kerja inovatif lemah ($R^2 = 0,067$), sedangkan nilai *predictive relevance* yang menunjukkan menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang cukup. Lebih lanjut, hasil *effect size* menunjukkan efek yang sedang untuk iklim kreatif organisasi dan pengetahuan, sedangkan sisanya menunjukkan *effect size* yang kecil. Disisi lain, [17] menunjukkan bahwa kewirausahaan kreativitas dan pengenalan

peluang secara positif terkait dengan kesuksesan karir kewirausahaan. Disamping itu, menemukan bahwa ketersediaan sumber daya secara umum memperkuat pengaruh kreativitas wirausaha dan pengakuan peluang terhadap kesuksesan karir yang dirasakan oleh wirausaha.

Temuan [18] mengungkap bahwa kedekatan fisik dan permainan, jaringan kolegialitas pengganti dapat muncul. Jaringan semacam itu sangat penting dalam menjembatani transisi dari pendidikan kreatif dan seni ke pengembangan profesional, keahlian kewirausahaan, menyediakan lahan subur untuk prospek inovatif yang potensial. Sementara itu, Hasil penelitian [19] mendukung peran penting CP dalam proses inovasi perusahaan makanan yang dianalisis hanya jika digabungkan dengan pengembangan dua kapasitas internal yang diteliti (AC dan KA). Selanjutnya, Hasilnya [20] menunjukkan satu tes observasi secara langsung mengukur serangkaian indeks yang telah disempurnakan untuk setiap keterampilan. Hal tersebut, menunjukkan bahwa para peserta paling banyak mengalami kesulitan dengan evaluasi informasi digital dan keterampilan pemecahan masalah.

Hasil temuan [21] menunjukkan Orientasi kewirausahaan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Menariknya, inovasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja serta tidak memediasi pengaruh antara orientasi kewirausahaan dan kinerja organisasi. Hasil penelitian [22] menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan pendorong yang signifikan untuk perilaku kerja yang inovatif, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja tugas karyawan. Lebih lanjut, perilaku kerja yang inovatif merupakan hal yang penting untuk menerjemahkan energi keterlibatan karyawan ke dalam kinerja. Disamping itu, Hasil [23] menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan secara langsung berpengaruh terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan, dimana pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap keunggulan bersaing berkelanjutan. Selain itu, baik kepemimpinan berorientasi pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi keunggulan bersaing berkelanjutan melalui faktor komponen inovasi organisasi melalui faktor komponen. Hasil penelitian [2] menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap semua dimensi perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu, para pemimpin dengan digital yang tinggi dipersepsikan secara positif oleh karyawan dan karyawan cenderung mengadaptasi perilaku inovatif ketika mereka memiliki pemimpin yang terampil secara digital.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *Digital Leadership* memiliki daya yang sangat kuat dalam menginspirasi *innovative work behavior* di sektor ekonomi kreatif. Temuan tersebut dibuktikan dengan faktor-faktor pendorongnya seperti keterlibatan kerja, inovasi organisasi, dan lainnya. Hal ini penting, mengingat sebagai individu harus berpikir kreatif dan inovatif serta berkolaborasi dalam menghasilkan ide-ide baru. Hasil penelitian ini perlu pengembangan lebih lanjut, dalam upaya mendalami bagaimana digital leadership dapat secara efektif mampu menciptakan nuansa kerja yang inovatif di sektor ekonomi kreatif dengan menggunakan metode lain, seperti penelitian kualitatif dengan metode fenomenologi.

5. REFERENSI

[1] Ahmad Tisman Pasha, M. Kamran, S. Z. Chishti, and Muhammad Hasnain Ali, "Fostering

- Innovative Work Behaviour in SMEs Exploring Ecopreneurship Perspective,” *iRASD J. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 423–433, 2022.
- [2] T. Erhan, H. H. Uzunbacak, and E. Aydin, “From conventional to digital leadership: exploring digitalization of leadership and innovative work behavior,” *Manag. Res. Rev.*, vol. 45, no. 11, pp. 1524–1543, 2022.
- [3] S. Susanti and A. Ardi, “The Effect of Digital Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy on Innovative Behaviour Mediated by Perceived Organizational Support,” *JlIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik*, vol. 5, no. 8, pp. 3111–3120, 2022.
- [4] S. Abualoush, A. M. Obeidat, M. A. Abusweilema, and M. M. Khasawneh, “How does entrepreneurial leadership promote innovative work behaviour? through mediating role of knowledge sharing and moderating role of person-job fit,” *Int. J. Innov. Manag.*, vol. 26, no. 1, 2022.
- [5] C. Anam, A. Thoyib, and A. H. Djawahir, “Roles and Functions of Transformational Leadership in Improving the Paskibra High School Organization Performance,” *J. Apl. Manaj.*, vol. 16, no. 2, pp. 255–263, 2018.
- [6] A. Yela Aránega, C. Gonzalo Montesinos, and M. T. del Val Núñez, “Towards an entrepreneurial leadership based on kindness in a digital age,” *J. Bus. Res.*, vol. 159, no. December 2022, 2023.
- [7] M. O’Dair, “Distributed creativity: How blockchain technology will transform the creative economy,” *Distrib. Creat. How Blockchain Technol. will Transform Creat. Econ.*, pp. 1–157, 2018.
- [8] D. M. Neamțu, R. Bejinaru, and C. V. Hapenciuc, “Challenges and opportunities for creative-innovative clusters partnerships,” *Proc. Int. Conf. Bus. Excell.*, vol. 14, no. 1, pp. 1057–1070, 2020.
- [9] C. Anam and H. R. Iswari, “Entrepreneurial leadership society 5.0,” no. Ciastech, pp. 87–96, 2020.
- [10] M. Olbert and C. Spengel, “Taxation in the Digital Economy – Recent Policy Developments and the Question of Value Creation,” *SSRN Electron. J.*, no. 19, 2019.
- [11] E. Sarwoko, “Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-efficacy,” *J. Econ. Business, Account. Ventur.*, vol. 23, no. 2, pp. 183–193, 2020.
- [12] C. Verdejo, L. Tapia-Benavente, B. Schuller-Martínez, L. Vergara-Merino, M. Vargas-Peirano, and A. M. Silva-Dreyer, “What you need to know about scoping reviews,” *Medwave*, vol. 21, no. 2, pp. 1–7, 2021.
- [13] A. C. Tricco *et al.*, “A scoping review on the conduct and reporting of scoping reviews,” *BMC Med. Res. Methodol.*, vol. 16, no. 1, pp. 1–10, 2016.
- [14] C. H. S. Liu, “Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice,” *Tour. Manag.*, vol. 64, pp. 258–270, 2018.
- [15] E. van Laar, A. J. A. M. van Deursen, J. A. G. M. van Dijk, and J. de Haan, “Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals,” *Comput. Human Behav.*, vol. 100, no. October 2018, pp. 93–104, 2019.
- [16] R. Munir and L. S. Beh, “Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development,” *Bottom Line*, vol. 32, no. 4, pp. 269–289, 2019.
- [17] Y. Y. Chang and M. H. Chen, “Creative entrepreneurs’ creativity, opportunity recognition, and career success: Is resource availability a double-edged sword?,” *Eur. Manag. J.*, vol. 38, no. 5, pp. 750–762, 2020.
- [18] Y. Wijngaarden, E. Hitters, and P. V. Bhansing, “Cultivating fertile learning grounds: Collegiality, tacit knowledge and innovation in creative co-working spaces,” *Geoforum*, vol. 109, no. January,

pp. 86–94, 2020.

- [19] A. Ferraris, D. Vrontis, Z. Belyaeva, P. De Bernardi, and H. Ozek, “Innovation within the food companies: how creative partnerships may conduct to better performances?,” *Br. Food J.*, vol. 123, no. 1, pp. 143–158, 2021.
- [20] E. van Laar, A. J. A. M. van Deursen, J. A. G. M. van Dijk, and J. de Haan, “Measuring the levels of 21st-century digital skills among professionals working within the creative industries: A performance-based approach,” *Poetics*, vol. 81, no. December 2019, p. 101434, 2020.
- [21] R. P. Lita, “Enhancing small and medium enterprises performance through innovation in Indonesia: A framework for creative industries supporting tourism,” *J. Hosp. Tour. Technol.*, vol. 11, no. 1, pp. 155–176, 2020.
- [22] L. E. van Zyl, A. van Oort, S. Rispens, and C. Olckers, “Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors,” *Curr. Psychol.*, vol. 40, no. 8, pp. 4012–4023, 2021.
- [23] W. Banmairuroy, T. Kritjaroen, and W. Homsombat, “The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation’s component factors: Evidence from Thailand ’s new S- curve industries,” *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 27, no. 3, pp. 200–209, 2022.