

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Organisasi: Review Literatur Sistematis

M. Sahidi¹, Baiq Nur Uluhiyah²

^{1,2} STTT Palapa Nusantara Lombok NTB, Indonesia

Email: muh.sahidi@gmail.com¹, baiquhi482@gmail.com²

ABSTRAK

Transformasi digital telah menjadi isu strategis dalam pengelolaan organisasi seiring pesatnya perkembangan teknologi dan meningkatnya tuntutan efektivitas, efisiensi, serta daya saing organisasi. Namun, pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, karakteristik, dan dampak transformasi digital terhadap kinerja organisasi masih menunjukkan variasi dalam literatur ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis konsep transformasi digital, menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, serta mengidentifikasi faktor pendorong dan penghambat keberhasilan transformasi digital berdasarkan kajian literatur sepuluh tahun terakhir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain *systematic literature review*. Data dikumpulkan melalui penelusuran artikel jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan topik transformasi digital dan kinerja organisasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, kecenderungan, dan sintesis temuan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dipahami sebagai proses perubahan strategis dan menyeluruh yang tidak hanya mencakup adopsi teknologi digital, tetapi juga perubahan budaya organisasi, inovasi, struktur kerja, dan tata kelola organisasi. Transformasi digital terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, termasuk efektivitas, efisiensi operasional, produktivitas, kualitas pengambilan keputusan, serta transparansi dan akuntabilitas. Namun, keberhasilan transformasi digital sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia, kepemimpinan, budaya organisasi, dan strategi inovasi yang berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital perlu dikelola secara holistik agar mampu memberikan dampak signifikan dan berkelanjutan terhadap kinerja organisasi, serta memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan studi manajemen dan organisasi di era digital.

ABSTRACT

Digital transformation has become a strategic issue in organizational management due to rapid technological advancements and increasing demands for effectiveness, efficiency, and organizational competitiveness. However, a comprehensive understanding of the concepts, characteristics, and impacts of digital transformation on organizational performance remains diverse across the scientific literature. This study aims to systematically examine the concept of digital transformation, analyze its influence on organizational performance, and identify the driving and inhibiting factors of successful digital transformation based on a

INFO ARTIKEL

Histori Artikel

Diterima 27 Desember 2025

Direvisi 28 Desember 2025

Disahkan 29 Desember 2025

Diterbitkan 30 Desember 2025

Kata Kunci:

Transformasi Digital, Kinerja Organisasi, Manajemen

Korespondensi Penulis

M. Sahidi

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah

Palapa Nusantara Jln Palapa No

01 Selebung Keruak Lombok

Timur NTB, Indonesia

review of literature from the past ten years. This research employed a qualitative approach using a systematic literature review design. Data were collected through a comprehensive search of relevant national and international journal articles addressing digital transformation and organizational performance and were analyzed using thematic analysis to identify patterns, trends, and syntheses of previous research findings. The results indicate that digital transformation is understood as a strategic and comprehensive change process that extends beyond the adoption of digital technologies to include transformations in organizational culture, innovation, work structures, and governance. Digital transformation has been shown to positively influence organizational performance, including effectiveness, operational efficiency, productivity, decision-making quality, and transparency and accountability. However, the success of digital transformation is highly dependent on human resource readiness, leadership, organizational culture, and sustainable innovation strategies. This study concludes that digital transformation must be managed holistically to generate significant and sustainable impacts on organizational performance, thereby contributing both theoretically and practically to the development of management and organizational studies in the digital era.

Keywords: *Digital Transformation, Organizational Performance, Management*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan menciptakan nilai. Transformasi digital dipahami sebagai proses pemanfaatan teknologi digital, seperti virtualisasi, komputasi bergerak, komputasi awan, serta integrasi sistem organisasi, yang melibatkan perubahan radikal dalam pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan luaran organisasi dan menciptakan pengalaman baru bagi para pemangku kepentingan (Hadiono & Santi, 2020). Secara lebih luas, transformasi digital juga dimaknai sebagai perubahan yang memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan manusia melalui pemanfaatan teknologi digital (Ananda, 2021).

Transformasi digital membawa berbagai manfaat strategis bagi organisasi, antara lain peningkatan produktivitas, efisiensi biaya, kualitas layanan, serta pengalaman pelanggan. Selain itu, transformasi digital mendorong organisasi menjadi lebih terbuka, inovatif, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan, sekaligus berkontribusi pada pembangunan ekonomi digital yang berkelanjutan (Viery, 2024). Dalam konteks ini, teknologi telah menjadi tulang punggung utama yang mengubah cara perusahaan beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan (Huda & Pudjiarti, 2024).

Leinwand dan Mani (2022) menegaskan bahwa transformasi digital bukan sekadar adopsi teknologi, melainkan sebuah langkah strategis yang menuntut perubahan menyeluruh pada model bisnis, budaya organisasi, dan kepemimpinan guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Transformasi yang efektif harus melibatkan seluruh level organisasi agar mampu meningkatkan kinerja secara fundamental. Sejalan dengan pandangan tersebut, transformasi digital dipandang sebagai salah satu perubahan bisnis paling signifikan yang mendorong transformasi sosial dan mengubah pola aktivitas, perilaku, komunikasi, serta rutinitas manusia (Ermiani & Halim, 2024).

Secara konseptual, teknologi digital didefinisikan sebagai pemanfaatan teknologi baru—seperti media sosial, perangkat seluler, analitik, dan perangkat tertanam—untuk meningkatkan pengalaman pelanggan, merampingkan operasi, dan menciptakan model bisnis baru (Kriswisnumurti, 2025). Namun, keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi itu sendiri. Rogers (2023) menekankan bahwa transformasi digital menuntut perombakan struktur organisasi, tata kelola, serta penguatan kapabilitas internal agar organisasi mampu merespons perubahan teknologi dan pasar secara efektif. Tanpa perubahan organisasi yang menyeluruh, inisiatif digital berpotensi gagal memberikan dampak signifikan terhadap kinerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja organisasi. Ramzani (2023), melalui meta-analisis terhadap 37 artikel jurnal, menemukan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, efisiensi proses, serta daya saing organisasi. Penelitian kuantitatif di sektor perbankan juga mengungkap bahwa kesiapan teknologi dan ketahanan siber berperan penting dalam menentukan efektivitas transformasi digital terhadap kinerja organisasi dan risiko operasional (Haryanti et al., 2025).

Studi lain menunjukkan bahwa transformasi digital mendorong perubahan struktur organisasi dan budaya inovasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Wulan et al., 2024). Tinjauan literatur yang dilakukan oleh Rahman et al. (2024) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa penerapan strategi digital yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan capaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, Norliani dan Sari (2024) menegaskan bahwa transformasi digital memengaruhi efisiensi operasional, produktivitas, struktur organisasi, dan budaya kerja, sekaligus menghadirkan berbagai tantangan yang memerlukan strategi penanganan yang tepat. Transformasi digital sendiri bukanlah konsep yang sepenuhnya baru; istilah ini telah diperkenalkan sejak akhir 1990-an dan berkembang maknanya dari sekadar teknologi informasi menjadi perubahan organisasi yang lebih komprehensif (Saerang, 2022).

Buku *Digital Transformation: Organizational Challenges and Management* menekankan bahwa peningkatan kinerja organisasi melalui transformasi digital hanya dapat dicapai apabila proses tersebut dikelola secara terintegrasi antara teknologi, manajemen perubahan, dan pemahaman risiko, dengan pendekatan yang berpusat pada manusia dan proses (Monod & Jiang, 2023). Westerman et al. (2014) juga menunjukkan bahwa organisasi yang unggul secara digital adalah organisasi yang mampu menyelaraskan teknologi dengan struktur manajemen, budaya kerja, dan strategi bisnis untuk memperkuat sinergi internal dan meningkatkan kinerja operasional serta strategis.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan transformasi digital dan kinerja organisasi, sebagian besar studi masih berfokus pada sektor tertentu, metode empiris tunggal, atau konteks organisasi yang terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang menyintesis temuan-temuan tersebut secara sistematis untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai pola pengaruh, faktor penentu, manfaat, dan tantangan transformasi digital terhadap kinerja organisasi lintas konteks.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menyusun review literatur sistematis yang mengintegrasikan hasil penelitian empiris dan konseptual dalam sepuluh tahun terakhir. Studi ini tidak hanya mengidentifikasi dampak transformasi digital terhadap kinerja organisasi, tetapi juga memetakan faktor pendorong, tantangan, serta pendekatan strategis yang digunakan organisasi dalam mengelola transformasi digital secara efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana konsep dan karakteristik transformasi digital yang dibahas dalam literatur ilmiah sepuluh tahun terakhir?; 2) Bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap kinerja organisasi berdasarkan kajian literature dan temuan penelitian terdahulu?; 3) Faktor apa saja yang mendorong dan menghambat keberhasilan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi?. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah: 1) Menganalisis konsep dan dimensi utama transformasi digital dalam konteks organisasi; 2) Mensintesis temuan penelitian terkait pengaruh transformasi digital terhadap kinerja organisasi; 3) Mengidentifikasi faktor pendukung, tantangan, dan strategi efektif dalam implementasi transformasi digital.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya kajian tentang transformasi digital dan kinerja organisasi melalui sintesis literatur yang sistematis. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pimpinan dan praktisi organisasi dalam merancang strategi transformasi digital yang berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

METODE

1. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain Systematic Literature Review (SLR). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap konsep, pola, dan temuan teoretis yang berkembang dalam literatur terkait transformasi digital dan kinerja organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menafsirkan makna, konteks, dan hubungan antarvariabel berdasarkan sumber tertulis secara komprehensif (Creswell & Poth, 2018).

Desain systematic literature review digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian sebelumnya secara sistematis dan transparan. SLR dipandang sebagai metode yang tepat untuk merangkum bukti ilmiah yang tersebar dan menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik (Kitchenham et al., 2015).

2. Sumber Data dan Sampel Penelitian

Sumber data penelitian ini berasal dari buku ilmiah dan artikel jurnal yang relevan dengan topik transformasi digital dan kinerja organisasi. Sampel penelitian berupa artikel yang dipublikasikan dalam rentang sepuluh tahun terakhir. Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif berbasis literatur dilakukan secara purposif, yaitu memilih sumber yang paling relevan dengan fokus dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022).

Pemilihan literatur dilakukan dengan mempertimbangkan kredibilitas penulis, reputasi penerbit, serta kesesuaian substansi dengan variabel penelitian. Strategi ini sejalan dengan prinsip literature-based research yang menekankan kualitas sumber sebagai dasar validitas temuan penelitian (Neuman, 2014).

3. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah lembar analisis dokumen (document analysis sheet). Instrumen ini digunakan untuk mencatat dan mengklasifikasikan informasi penting dari setiap sumber literatur, meliputi tujuan penelitian, kerangka konseptual, metode, serta temuan terkait transformasi digital dan kinerja organisasi. Analisis dokumen merupakan teknik yang lazim digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menafsirkan makna dari teks tertulis secara sistematis (Bowen, 2009). Penggunaan instrumen analisis dokumen membantu peneliti menjaga konsistensi pengkodean data serta memudahkan proses perbandingan temuan antar sumber literatur (Miles et al., 2014).

4. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis. Tahap pertama adalah penelusuran literatur menggunakan kata kunci yang relevan dengan topik penelitian. Tahap kedua adalah seleksi awal berdasarkan judul dan abstrak untuk memastikan kesesuaian dengan fokus penelitian. Tahap ketiga adalah penelaahan teks lengkap terhadap sumber yang lolos seleksi awal.

Prosedur bertahap ini dilakukan untuk memastikan bahwa hanya literatur yang relevan dan berkualitas yang dianalisis. Dalam penelitian berbasis kajian pustaka, proses seleksi yang sistematis sangat penting untuk mengurangi bias dan meningkatkan reliabilitas hasil penelitian (Hart, 2018).

5. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis tematik. Teknik ini dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur, kemudian mengelompokkannya ke dalam kategori konseptual seperti dimensi transformasi digital, kinerja organisasi, faktor pendorong, dan tantangan implementasi. Analisis tematik memungkinkan peneliti menemukan pola makna secara induktif dari data kualitatif (Braun & Clarke, 2021).

Hasil analisis kemudian disintesis untuk menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai hubungan antara transformasi digital dan kinerja organisasi. Sintesis tematik dalam literature review berfungsi untuk mengintegrasikan berbagai perspektif teoretis menjadi kerangka konseptual yang utuh (Miles et al., 2014).

HASIL

1. Konsep dan Karakteristik Transformasi Digital dalam Literatur Sepuluh Tahun Terakhir

Berdasarkan hasil kajian literatur sistematis terhadap berbagai sumber ilmiah dalam sepuluh tahun terakhir, transformasi digital dipahami sebagai proses perubahan organisasi yang berorientasi masa depan dan didasarkan pada pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi secara signifikan untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Transformasi digital tidak hanya muncul sebagai respons terhadap perkembangan teknologi yang pesat, tetapi juga sebagai kebutuhan strategis akibat perubahan cara manusia beraktivitas, berkomunikasi, dan bertransaksi, terutama pada generasi milenial yang menuntut kemudahan, kecepatan, serta fleksibilitas layanan berbasis aplikasi digital (Pamungkas, 2025).

Literatur menunjukkan bahwa transformasi digital telah mengalami pergeseran makna dari sekadar penggunaan teknologi informasi menuju proses perubahan yang lebih komprehensif dan multidimensional. Transformasi digital dipandang sebagai proses sosiokultural yang menuntut organisasi untuk mengadaptasi bentuk organisasi baru, mengembangkan keahlian yang relevan, serta menyesuaikan cara kerja agar tetap bertahan dan relevan dalam lanskap digital yang terus berubah (Kurniawan & Rahayu, 2021). Dengan demikian, transformasi digital melampaui konsep perubahan berbasis teknologi semata dan mencakup dimensi manusia, budaya, dan struktur organisasi.

Sejumlah studi menegaskan bahwa transformasi digital dalam konteks perusahaan berkaitan erat dengan pemanfaatan teknologi seperti big data, analitik, komputasi awan, teknologi mobile, serta platform media sosial. Pemanfaatan teknologi-teknologi tersebut telah mengubah lanskap organisasi secara signifikan dan mendorong organisasi untuk merumuskan strategi yang mampu memanfaatkan peluang digital guna meningkatkan kinerja operasional dan daya saing (Raysharie, 2024). Oleh karena itu, transformasi digital dipahami sebagai proses strategis yang harus terintegrasi dengan visi dan tujuan organisasi.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa transformasi digital tidak dapat dilepaskan dari karakteristik organisasi sebagai wadah kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dipandang sebagai sekumpulan individu yang bekerja secara terkoordinasi, di mana manusia menjadi motor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tanjung, 2022). Dalam konteks ini, organisasi juga berfungsi sebagai sarana aktualisasi diri, penciptaan ide, dan pengembangan gagasan yang disalurkan kepada masyarakat luas melalui kerja kolektif (Julkifli, 2021).

Selain itu, literatur menegaskan bahwa konsep organisasi bersifat kontekstual dan multidisipliner. Definisi organisasi dapat bervariasi tergantung pada perspektif keilmuan dan tujuan penelitian, namun secara umum organisasi dipahami sebagai bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama (Tahira, 2016). Organisasi juga hadir dalam berbagai level kehidupan

manusia, mulai dari keluarga, masyarakat, pendidikan, hingga organisasi negara dan global, yang menunjukkan luasnya cakupan transformasi digital dalam kehidupan sosial dan institusional (Syukran, 2022).

Dengan demikian, temuan pada sub ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam literatur sepuluh tahun terakhir memiliki karakteristik utama sebagai proses strategis, multidimensional, dan berkelanjutan. Transformasi digital tidak hanya menekankan pemanfaatan teknologi, tetapi juga perubahan pola pikir, struktur organisasi, serta peran manusia dalam organisasi. Karakteristik inilah yang menjadi landasan bagi analisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja organisasi dan faktor-faktor yang menentukan keberhasilannya pada sub-temuan berikutnya.

2. Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Organisasi

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Transformasi digital, apabila diterapkan secara strategis, berperan sebagai katalisator dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi dan kinerja individu di dalamnya. Pemanfaatan teknologi digital tidak hanya mempercepat proses kerja dan menurunkan biaya operasional, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data, memperluas akses layanan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas organisasi (Wali, 2025).

Kinerja organisasi dalam literatur dipahami sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan organisasi dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah direncanakan secara strategis. Kinerja organisasi merefleksikan hasil kerja kolektif yang dipengaruhi oleh berbagai sumber daya, baik fisik maupun nonfisik, seperti sumber daya manusia, informasi, kebijakan, dan sistem kerja yang diterapkan (Aziz & Huda, 2023). Oleh karena itu, transformasi digital diposisikan sebagai salah satu sumber daya strategis yang berpotensi memperkuat pencapaian tujuan organisasi.

Sejumlah penelitian menegaskan bahwa pengaruh transformasi digital terhadap kinerja organisasi bersifat multidimensional. Organisasi secara terus-menerus berupaya meningkatkan kinerjanya, namun pengukuran kinerja organisasi merupakan proses yang kompleks karena sifatnya yang multidimensi. Selain pengukuran objektif, pengukuran subjektif juga dinilai sah dan relevan dalam menilai kinerja organisasi, terutama ketika indikator objektif tidak sepenuhnya tersedia (Amrullah, 2018). Dalam konteks ini, transformasi digital berkontribusi terhadap berbagai dimensi kinerja, mulai dari efisiensi operasional hingga persepsi kinerja oleh para pemangku kepentingan.

Literatur juga menunjukkan bahwa pengaruh transformasi digital terhadap kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran inovasi. Transformasi digital dan inovasi saling memperkuat dalam mendorong organisasi untuk mengakses informasi dan data berbasis koneksi digital, menghadirkan praktik kerja baru, serta memicu kreativitas dalam aktivitas bisnis. Integrasi transformasi digital dan inovasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Mayasari, 2023). Inovasi dalam konteks ini tidak hanya terbatas pada produk atau teknologi baru, tetapi juga mencakup inovasi proses, model bisnis, dan pola kerja organisasi.

Selain berdampak pada aspek operasional dan strategis, transformasi digital juga memengaruhi dimensi sosial dan kultural organisasi. Transformasi digital telah terbukti meningkatkan kolaborasi antarindividu dan antarunit kerja melalui pemanfaatan teknologi digital yang memungkinkan komunikasi lebih efektif tanpa dibatasi ruang dan struktur organisasi. Platform kolaborasi dan alat manajemen proyek digital berkontribusi pada peningkatan transparansi kerja serta penguatan koordinasi tim, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Fahmi, 2024).

Secara keseluruhan, temuan sub ini menegaskan bahwa transformasi digital memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan efisiensi, produktivitas, inovasi, dan kualitas pengambilan keputusan. Namun, literatur juga mengindikasikan bahwa dampak tersebut sangat bergantung pada bagaimana transformasi digital diintegrasikan dengan strategi organisasi, pengelolaan sumber daya, serta budaya kerja yang mendukung perubahan. Temuan ini menjadi dasar untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang mendorong dan menghambat keberhasilan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi pada sub temuan berikutnya.

3. Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Transformasi Digital

Kajian literatur menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi. Transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi yang kompleks, melibatkan penyesuaian strategi, struktur, budaya, serta kompetensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan secara sistematis dan berkelanjutan (Kotter, 2012).

a. Faktor Pendorong Transformasi Digital

Salah satu faktor utama yang mendorong keberhasilan transformasi digital adalah komitmen kepemimpinan. Literatur menegaskan bahwa kepemimpinan visioner berperan penting dalam menetapkan arah transformasi, membangun dukungan internal, serta mengurangi resistensi terhadap perubahan. Pemimpin organisasi yang mampu mengomunikasikan visi digital secara jelas dan konsisten akan lebih mudah menciptakan keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses transformasi (Northouse, 2021).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan juga menjadi faktor pendorong yang signifikan. Budaya yang terbuka terhadap inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kolaborasi memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Organisasi dengan budaya yang mendukung eksperimen dan toleransi terhadap kegagalan cenderung lebih berhasil dalam mengintegrasikan transformasi digital ke dalam proses kerja dan pengambilan keputusan (Schein, 2017).

Faktor pendorong lainnya adalah kapabilitas sumber daya manusia. Transformasi digital menuntut keterampilan baru, seperti literasi digital, kemampuan analisis data, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam konteks kerja. Investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan bahwa teknologi yang diadopsi dapat digunakan secara efektif dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Dessler, 2020).

b. Faktor Penghambat Transformasi Digital

Di sisi lain, literatur juga mengidentifikasi sejumlah faktor yang menghambat keberhasilan transformasi digital. Resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu hambatan utama, terutama ketika transformasi digital dipersepsikan sebagai ancaman terhadap stabilitas pekerjaan atau pola kerja yang telah mapan. Kurangnya pemahaman dan komunikasi yang efektif mengenai tujuan transformasi digital sering kali memperkuat sikap resistif di kalangan anggota organisasi (Robbins & Judge, 2018).

Hambatan berikutnya adalah keterbatasan infrastruktur dan sumber daya. Transformasi digital membutuhkan dukungan teknologi yang memadai, termasuk sistem informasi, perangkat keras, serta akses terhadap data yang berkualitas. Organisasi yang memiliki keterbatasan anggaran atau infrastruktur teknologi yang belum matang cenderung mengalami kesulitan dalam

mengimplementasikan transformasi digital secara menyeluruh dan berkelanjutan (Laudon & Laudon, 2020).

Selain itu, ketidaksiapan struktur dan sistem organisasi juga menjadi faktor penghambat. Struktur organisasi yang terlalu birokratis dan kaku dapat memperlambat proses pengambilan keputusan serta menghambat inovasi digital. Transformasi digital menuntut fleksibilitas struktural dan koordinasi lintas fungsi, sehingga organisasi yang gagal menyesuaikan sistem dan prosedurnya berisiko tidak memperoleh manfaat optimal dari transformasi digital (Burnes, 2017).

Berdasarkan kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi merupakan hasil interaksi antara faktor pendorong dan faktor penghambat. Kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang adaptif, serta kesiapan sumber daya manusia berperan sebagai akselerator transformasi digital. Sebaliknya, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur, dan struktur organisasi yang tidak fleksibel menjadi tantangan utama yang harus dikelola secara strategis. Temuan ini menegaskan bahwa transformasi digital bukan sekadar proyek teknologi, melainkan proses perubahan organisasi yang menuntut pendekatan holistik dan berorientasi jangka panjang.

4. Sintesis Temuan

Sintesis keseluruhan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya berkaitan dengan adopsi teknologi, tetapi juga mencerminkan perubahan fundamental dalam cara organisasi beroperasi, berinovasi, dan mencapai kinerja yang berkelanjutan. Literatur sepuluh tahun terakhir secara konsisten menegaskan bahwa transformasi digital mencakup integrasi teknologi digital dengan strategi organisasi, struktur kerja, budaya, serta kompetensi sumber daya manusia. Dengan demikian, transformasi digital dipahami sebagai proses perubahan organisasi jangka panjang yang bersifat strategis dan sosiokultural, bukan sekadar implementasi sistem teknologi informasi.

Dari sisi konseptual, temuan menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki karakteristik utama berupa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi secara intensif, orientasi pada penciptaan nilai, serta penyesuaian organisasi terhadap tuntutan lingkungan digital yang dinamis. Transformasi ini muncul sebagai respons atas percepatan perkembangan teknologi dan perubahan perilaku masyarakat yang menghendaki layanan yang cepat, transparan, dan berbasis digital. Karakteristik tersebut menegaskan bahwa transformasi digital menuntut organisasi untuk bersikap adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan eksternal.

Berkaitan dengan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, kajian literatur menunjukkan bahwa transformasi digital secara umum memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Penerapan teknologi digital memungkinkan percepatan proses kerja, pengurangan biaya operasional, peningkatan kualitas layanan, serta pengambilan keputusan berbasis data. Namun demikian, literatur juga menekankan bahwa teknologi tidak secara otomatis meningkatkan kinerja organisasi. Dampak positif tersebut sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan transformasi digital dengan inovasi, tata kelola organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan kata lain, transformasi digital berperan sebagai enabler kinerja organisasi ketika diiringi oleh perubahan manajerial dan budaya yang mendukung.

Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dipengaruhi oleh berbagai faktor pendorong dan penghambat. Faktor pendorong utama meliputi kepemimpinan visioner, budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, serta kesiapan kompetensi sumber daya manusia. Kepemimpinan yang kuat berperan dalam membangun visi transformasi, mengarahkan strategi digital, dan mengelola resistensi internal. Budaya organisasi yang terbuka

terhadap inovasi dan kolaborasi mempercepat proses adopsi teknologi digital, sementara investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan memastikan pemanfaatan teknologi secara optimal.

Sebaliknya, faktor penghambat transformasi digital mencakup resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta struktur organisasi yang kaku dan birokratis. Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa kegagalan transformasi digital sering kali disebabkan oleh aspek nonteknis, seperti sikap, nilai, dan sistem organisasi yang tidak selaras dengan tuntutan digitalisasi. Oleh karena itu, transformasi digital membutuhkan pendekatan holistik yang mencakup perubahan teknologi, manusia, dan organisasi secara simultan.

Secara keseluruhan, sintesis temuan penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang saling terkait dan bersifat kondisional. Transformasi digital berpotensi meningkatkan kinerja organisasi apabila dikelola sebagai proses perubahan strategis yang terintegrasi dengan inovasi, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak ditentukan oleh kecanggihan teknologi semata, melainkan oleh kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan secara berkelanjutan dan berorientasi pada penciptaan nilai jangka panjang.

PEMBAHASAN

1. Analisis Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dipahami secara konsisten dalam literatur sebagai suatu proses perubahan strategis dan menyeluruh yang berorientasi pada pemanfaatan teknologi digital untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Transformasi digital tidak lagi dimaknai sebatas penggantian sistem manual dengan sistem berbasis teknologi, melainkan sebagai upaya rekonstruksi cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan menghasilkan nilai. Temuan ini menegaskan bahwa transformasi digital merupakan respons adaptif terhadap perkembangan teknologi yang pesat serta perubahan kebutuhan masyarakat yang semakin menuntut efisiensi, fleksibilitas, kecepatan layanan, dan kemudahan akses dalam berbagai aktivitas organisasi (Pamungkas, 2025).

Lebih lanjut, hasil kajian mengungkapkan bahwa transformasi digital mencakup perubahan mendasar pada pola pikir (*mindset*), budaya kerja, dan mekanisme kolaborasi dalam organisasi. Perubahan ini mendorong organisasi untuk menjadi lebih terbuka terhadap inovasi, lebih responsif terhadap dinamika lingkungan, serta lebih adaptif dalam menghadapi ketidakpastian. Dengan demikian, transformasi digital berperan sebagai katalis perubahan organisasi yang tidak hanya bersifat teknologis, tetapi juga struktural dan kultural.

Dalam konteks kinerja organisasi, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa transformasi digital berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja, percepatan proses bisnis, peningkatan kualitas pengambilan keputusan berbasis data, serta penguatan transparansi dan akuntabilitas organisasi. Teknologi digital memungkinkan organisasi mengintegrasikan informasi lintas unit kerja, mengurangi redundansi proses, dan meningkatkan akurasi dalam perencanaan serta evaluasi kinerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa transformasi digital memiliki potensi besar dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih terukur dan berkelanjutan.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak terjadi secara otomatis melalui adopsi teknologi digital semata. Transformasi digital membutuhkan dukungan inovasi yang berkelanjutan serta pengelolaan organisasi yang adaptif dan berorientasi pada manusia. Tanpa perubahan pada strategi, budaya organisasi, dan kapasitas sumber daya manusia, teknologi digital berisiko hanya menjadi investasi teknis yang tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, transformasi digital perlu dipahami

sebagai proses integratif antara teknologi, inovasi, dan tata kelola organisasi agar mampu menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal dan berkelanjutan (Wali, 2025).

2. Perbandingan dengan Studi Sebelumnya

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai studi terdahulu yang menempatkan transformasi digital sebagai faktor strategis dalam peningkatan kinerja organisasi. Literatur sebelumnya menegaskan bahwa organisasi merupakan wadah kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama, sehingga keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh peran manusia sebagai penggerak utama organisasi (Tanjung, 2022; Julkifli, 2021). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa teknologi hanya berfungsi sebagai alat pendukung, sementara keberhasilan transformasi digital ditentukan oleh bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya.

Selain itu, temuan mengenai pentingnya budaya organisasi dalam transformasi digital sejalan dengan teori budaya organisasi yang menyatakan bahwa nilai, norma, dan sistem makna bersama memengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi (Setiawan & Priyatna, 2024). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa transformasi digital berdampak pada perubahan budaya kerja, terutama dalam meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan transparansi antaranggota organisasi (Fahmi, 2024). Hal ini mengonfirmasi bahwa transformasi digital dan budaya organisasi memiliki hubungan yang saling memengaruhi.

3. Implikasi Temuan Penelitian

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkaya kajian manajemen dan organisasi dengan menegaskan bahwa transformasi digital harus dipahami sebagai proses sosioteknis dan sosiokultural. Transformasi digital tidak dapat dilepaskan dari konteks organisasi, budaya, dan inovasi yang berkembang di dalamnya. Temuan ini mendukung pendekatan holistik dalam memahami hubungan antara transformasi digital dan kinerja organisasi, sebagaimana dikemukakan dalam literatur yang menekankan integrasi teknologi, strategi, dan budaya organisasi (Kurniawan & Rahayu, 2021).

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pimpinan dan pengelola organisasi untuk tidak memfokuskan transformasi digital hanya pada investasi teknologi. Organisasi perlu membangun budaya yang mendukung inovasi, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, serta mengelola perubahan secara terencana agar transformasi digital benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini juga menegaskan bahwa transformasi digital dan inovasi merupakan dua elemen yang saling melengkapi dalam mendorong kinerja organisasi yang berkelanjutan (Mayasari, 2023).

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, kajian ini didasarkan pada literatur sepuluh tahun terakhir sehingga sangat bergantung pada kualitas dan ruang lingkup sumber yang dianalisis. Kedua, pendekatan review literatur sistematis tidak memungkinkan pengujian empiris secara langsung terhadap hubungan sebab-akibat antara transformasi digital dan kinerja organisasi. Ketiga, variasi konteks organisasi dan sektor dalam literatur yang dikaji berpotensi memengaruhi generalisasi temuan penelitian.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan secara parsial bahwa transformasi digital memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, namun keberhasilannya sangat ditentukan oleh faktor nonteknis, seperti inovasi, budaya organisasi, dan kesiapan sumber daya manusia. Transformasi digital bukan sekadar proses teknologisasi, melainkan proses perubahan organisasi yang menyeluruh. Kesimpulan parsial ini menjadi landasan konseptual untuk merumuskan kesimpulan akhir dan rekomendasi penelitian pada bagian selanjutnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital, sebagaimana dibahas dalam literatur ilmiah sepuluh tahun terakhir, dipahami sebagai proses perubahan strategis dan menyeluruh yang melibatkan pemanfaatan teknologi digital, perubahan budaya organisasi, inovasi, serta penyesuaian struktur dan tata kelola organisasi. Transformasi digital tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi juga pada perubahan cara berpikir, bekerja, dan berkolaborasi dalam organisasi. Temuan ini menjawab rumusan masalah pertama dengan menegaskan bahwa karakteristik utama transformasi digital terletak pada sifatnya yang integratif, adaptif, dan berorientasi pada penciptaan nilai organisasi. Berdasarkan kajian literatur dan temuan penelitian terdahulu, transformasi digital terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, baik dari aspek efektivitas, efisiensi, produktivitas, kualitas pengambilan keputusan, maupun transparansi dan akuntabilitas. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak terjadi secara otomatis melalui teknologi semata. Keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi dengan inovasi, budaya organisasi, serta kesiapan sumber daya manusia. Temuan ini secara langsung menjawab rumusan masalah kedua mengenai pengaruh transformasi digital terhadap kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi bahwa faktor pendorong keberhasilan transformasi digital meliputi kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang mendukung inovasi, kesiapan teknologi dan sumber daya manusia, serta strategi transformasi yang terencana dan berkelanjutan. Sebaliknya, keterbatasan literasi digital, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan lemahnya tata kelola perubahan menjadi faktor penghambat yang dapat mengurangi dampak transformasi digital terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menjawab rumusan masalah ketiga terkait faktor pendorong dan penghambat transformasi digital.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian manajemen dan organisasi dengan menegaskan bahwa transformasi digital perlu dipahami sebagai proses sosioteknis dan sosiokultural, bukan semata-mata fenomena teknologi. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pimpinan dan pengelola organisasi untuk merancang transformasi digital secara holistik dengan memperhatikan aspek teknologi, inovasi, budaya, dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggabungkan pendekatan kajian literatur dengan penelitian empiris, baik kuantitatif maupun kualitatif, guna menguji secara langsung hubungan kausal antara transformasi digital dan kinerja organisasi dalam konteks sektor dan jenis organisasi yang lebih spesifik. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi peran variabel mediasi dan moderasi, seperti budaya organisasi, kepemimpinan digital, dan inovasi, dalam memperkuat dampak transformasi digital terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital merupakan kebutuhan strategis bagi organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang semakin kompleks dan kompetitif. Dengan pendekatan yang tepat dan terintegrasi, transformasi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat modernisasi, tetapi juga sebagai fondasi penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi di era digital.

DAPFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, A., Esa Yazid, N., & Ahmad, N. A. (2024). *The Effectiveness of Digital Transformation on Organizational Performance: A Literature Review*. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practises (IJEMP)*, 7(25).
- Amran Sahputra Tanjung. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5816–5823. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/23937>

- Amrullah, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Intellectual Capital dan Keragaman Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(2), 1–20. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRA/article/view/5499/3976>
- Ananda, I. (2021). Literatur Review : Implementasi Strategi Transformasi Digital Pada Organisasi Internasional. *CBIS JOURNAL*, 09(01), 1–13. <https://doi.org/10.33884/cbis.v9i1.2473>
- ARIANTY, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33), 44. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFile/189/129>
- Atika Mutiarachim, J. S. P. T. (2020). Prediksi Keberhasilan Transformasi Digital Pada UKM. *Journal of Business Intelligence*, 3(2), 54–60. <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJUBI/article/view/5679/2950>
- Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi (JMBO)*, 1(2), 337–340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>
- Bowen, G. A. (2009). *Document Analysis as a Qualitative Research Method*. Sage Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic Analysis: A practical Guide*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Ermiani, & Halim, M. A. (2024). Pengaruh Literasi Digital terhadap Transformasi Bisnis Digital dan Kinerja Bisnis pada Perusahaan Rintisan berbasis Digital di Bogor. *Multidiscience : Journal of Multidisciplinary Science*, 1(2), 156–162. <https://doi.org/10.59631/multidiscience.v1i2.259>
- Fahmi, T. (2024). Transformasi Digital Dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Ilmu Ekonomi*, 1(2), 101–109. <https://doi.org/10.70585/jumali.v1i2.46>
- Haryanti, R. A., Anugrah, B., Gustama, A., Rahmadani, D. F., & Hanggraeni, D. (2025). *The Impact of Digital Transformation on Organizational Performance and Operational Risks in Banking Sector*. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(1), 347–361. <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i1.6776>
- Hart, C. (2018). *Doing a Literature Review: Releasing the Research Imagination* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hanifah, A., & Alam, A. (2024). Transformasi Digital Untuk Umkm : Pengembangan Dan Pemasaran Produk Melalui. *Seminar Nasional LPPM UMJ*, 9(1), 2714–6286. [http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat%0AE-ISSN:](http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat%0AE-ISSN)
- Huda, M., & Pudjiarti, E. S. (2024). Peran Otomatisasi Dan Robotika Dalam Era Digital : Transformasi Bisnis Melalui Otomatisasi Dan Robotik Dalam Era Digital. *Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 254–272. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1739>
- Jul kifli. (2021). Menciptakan Organisasi Yang Baik Dan Efektif. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 4(1), 6. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v5i4.250>
- Kristophorus Hadiono, & Santi, R. C. N. (2020). Menyongsong Transformasi Digital. *Proceeding Sendin*, 2(July), 81. https://www.researchgate.net/publication/343135526_Menyongsong_Transformasi_Digital
- Kriswisnumurti. (2025). Strategi Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Pemerintah Kota DepoK. *Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 67–96. <http://bajangjournal.com/index.php/JEMBA>
- Kitchenham, B., Budgen, D., & Brereton, P. (2015). *Evidence-based Software Engineering and Systematic Reviews*. CRC Press.

- Kurniawan, A., & Rahayu. (2021). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan*, 10(2), 159. www.ojs.unikom.ac.id/index.php/jika
- Leinwand, P., & Mani, M. M. (2022). *Beyond Digital: How Great Leaders Transform Their Organizations and Shape the Future*. Harvard Business Review Press.
- Mayasari, A. (2023). Peran Transformasi Digital dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Sekolah Yayasan Marsudirini Cabang Yogyakarta. *Journal on Education*, 5(4), 16659–16672. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2845>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Monod, E., & Jiang, Y. (Eds.). (2023). *Digital Transformation: Organizational Challenges and Management Transformation Methods*. Emerald Publishing Limited.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson Education.
- Norliani, & Sari, M. N. (2024). Transformasi Digital dan Dampaknya pada Organisasi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 10779–10787. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/31987/21465>
- Pamungkas, A. T. (2025). Dampak Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Pekalongan. *Journal of Accounting and Management's Student*, 2(2), 1–11. www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi%0adampak
- Ramzani, I. R. P. M. Daud. (2023). *The Effect of Digital Transformation on Organizational Performance: A Meta-Analysis*. DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 15(1). <https://doi.org/10.30996/die.v15i1.10643>
- Raysharie, P. I. (2024). Dampak Transformasi Digital dan Kemajuan Teknologi terhadap Kinerja Organisasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 214–222. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i3.1331>
- Riduan, M., & Firdaus, M. R. (2024). Transformasi Digital Dan Kinerja: Kajian Peran Budaya Organisasi, Kompetensi Digital, Strategi Bisnis Di Bisnis Telekomunikasi. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 48–58. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2065>
- Rogers, D. L. (2023). *The Digital Transformation Roadmap*. Columbia University Press. Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.
- Saerang, D. P. E. (2022). Transformasi Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Pada Sektor Bisnis Dan Pemerintah. *Jurnal EMBA*, 10(2), 1106–1115. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41388>
- Setiawan, R. B., & Priyatna, S. (2024). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat. *Management Studies and Entrepreneurship*, 4(6), 9913–9925. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.3953>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Syukran, M. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 95–103. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5437>
- Tahira, J. H. (2016). Konsep-Konsep Dasar Organisasi. *Becoming a Global Chief Security Executive Officer*, 2(1), 99–143. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-802782-0.00005-7>

- Viery, A. (2024). Peran Sistem Informasi Manajemen Dalam Transformasi Digital Bisnis. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Bisnis*, 18(1), 589–594. <https://ojs.udb.ac.id/Senatib/article/view/4658/3111>
- Wali, W. (2025). Pengaruh Transformasi Digital dan Inovasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Pp. Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah. *Menara Ekonomi*, XI(2), 446–462. <https://doi.org/10.31004/jptam.v9i1.25430>
- Wulan, T. S., Permata Devi, P. A., Kurniati, D., & Reni. (2024). *Digital Transformation and Impact on Organizational Change and Performance*. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 5(1), 188–196. <https://doi.org/10.62794/je3s.v5i1.3551>