

# Mengoptimalkan Transformasi Digital melalui Kemampuan Organisasi, Pengembangan Kerangka Konseptual

Rorlen <sup>1\*</sup>, Margarita Ekadjaja <sup>2</sup>, Christiandinata Tjandra Bravo <sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Email: [rorlen@fe.untar.ac.id](mailto:rorlen@fe.untar.ac.id) <sup>1\*</sup>, [margaritae@fe.untar.ac.id](mailto:margaritae@fe.untar.ac.id) <sup>2</sup>, [christiandinatatb@gmail.com](mailto:christiandinatatb@gmail.com) <sup>3</sup>

## Histori Artikel:

*Dikirim* 30 Maret 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 14 April 2026; *Diterima* 25 April 2026; *Diterbitkan* 10 Mei 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

## Abstrak

Transformasi digital menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mengoptimalkan proses transformasi digital dan mengembangkan kerangka praktis berbasis mekanisme kapabilitas dinamis. Dengan mengumpulkan data dari 150 responden yang terlibat dalam transformasi digital di berbagai sektor, ditemukan tujuh tema penting: Strategi dan Ekosistem, Pemikiran Inovasi, Teknologi Transformasi Digital, Data, Operasional, Desain Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasi Digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola teknologi, data, inovasi, serta kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan. Kerangka yang dikembangkan dapat diterapkan oleh organisasi untuk merancang strategi yang lebih efektif, dengan menekankan pengelolaan teknologi disruptif, pemanfaatan data yang maksimal, dan kepemimpinan yang mendukung inovasi, sehingga organisasi dapat mengatasi hambatan yang muncul selama proses digitalisasi.

Kata Kunci: Transformasi Digital; Kapabilitas Dinamis; Organisasi; Inovasi; Teknologi Disruptif.

## Abstract

Digital transformation plays a crucial role in enhancing organizational efficiency and competitiveness. This study aims to identify the capabilities required by organizations to optimize the digital transformation process and develop a practical framework based on dynamic capability mechanisms. Data collected from 150 respondents involved in digital transformation across various sectors revealed seven key themes: Strategy and Ecosystem, Innovation Thinking, Digital Transformation Technologies, Data, Operations, Organizational Design, and Digital Transformation Leadership. The findings show that the success of digitalization depends on an organization's ability to manage technology, data, innovation, and leadership that adapts to change. The developed framework can be applied by organizations to design more effective strategies, focusing on managing disruptive technologies, maximizing data utilization, and fostering leadership that supports innovation, enabling organizations to overcome challenges during the digitalization process.

Keyword: Digital Transformation, Dynamic Capabilities, Organization, Innovation, Disruptive Technology.

## 1. Pendahuluan

Transformasi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Proses digitalisasi tidak hanya melibatkan penerapan teknologi, tetapi juga perubahan dalam struktur, budaya, dan kemampuan internal. Meskipun banyak organisasi yang berusaha untuk mengimplementasikan transformasi digital, tidak semua berhasil mencapai hasil yang diinginkan. Keberhasilan dalam transformasi digital bergantung pada kesiapan organisasi, yang meliputi sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, dan kemampuan manajerial. Organisasi yang memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan, mengembangkan keterampilan teknis, dan memanfaatkan teknologi secara efektif cenderung lebih sukses dalam menghadapi tantangan digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kemampuan organisasi dan hasil transformasi digital, serta untuk mengembangkan kerangka kerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas proses transformasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan bagi organisasi yang ingin mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka.

Perubahan yang cepat dalam teknologi digital mendorong organisasi untuk terus berinovasi dan beradaptasi. Taufik *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa sektor kreatif telah menunjukkan bagaimana inovasi dan resiliensi dapat mempercepat transformasi digital. Organisasi yang mampu berinovasi tidak hanya mengandalkan teknologi terbaru, tetapi juga meningkatkan kapasitas internal untuk menghadapi perubahan yang cepat. Resiliensi dalam menghadapi tantangan dan perubahan menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan transformasi digital. Menurut Jusuf *et al.* (2025), struktur organisasi yang fleksibel sangat mempengaruhi keterlibatan karyawan dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru. Dengan menerapkan struktur organisasi hybrid, perusahaan dapat lebih cepat merespons perubahan eksternal dan memperbaiki proses internal secara efektif. Sementara itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor tak terpisahkan dari kesuksesan transformasi digital. Iswandi & Kuswinarno (2025) serta Faidz & Kuswinarno (2024) menekankan pentingnya peningkatan keterampilan dan kompetensi di bidang teknologi. Perusahaan yang dapat mengembangkan kemampuan digital dan manajerial pada karyawannya akan lebih siap untuk menjalankan transformasi digital dengan sukses.

Perubahan digital yang cepat membawa dampak signifikan terhadap strategi bisnis dan daya saing organisasi. Navanti *et al.* (2024) menyatakan bahwa literasi digital, bersama dengan pemanfaatan teknologi, memiliki peran besar dalam memperkuat keunggulan bersaing perusahaan. Penerapan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mempercepat proses inovasi. Di sisi lain, perkembangan ini juga mendorong pentingnya keterampilan digital di setiap level dalam organisasi agar dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Penyesuaian organisasi terhadap perubahan ini menjadi faktor kunci. Saptono & Lestari (2026) menjelaskan bahwa perusahaan manufaktur yang berhasil dalam transformasi digital memiliki kemampuan untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan pasar. Kemampuan beradaptasi ini sangat bergantung pada struktur organisasi yang mendukung inovasi dan perubahan yang terus-menerus. Di samping itu, Amanda (2025) menyarankan agar pengelolaan sumber daya manusia menyesuaikan dengan tuntutan kompetensi baru di era digital, dengan penekanan pada peningkatan keterampilan teknis dan kepemimpinan. Asrul *et al.* (2024) juga mengungkapkan bahwa perusahaan yang siap menghadapi tantangan digital dapat memanfaatkan peluang melalui inovasi yang cepat dan tepat. Adaptasi terhadap teknologi dan pembaruan strategi bisnis menjadi hal penting dalam menjalani proses transformasi digital yang berkelanjutan.

Transformasi digital memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasional, terutama di sektor industri. Djatmika (2025) menjelaskan bahwa industri manufaktur di Indonesia semakin mengandalkan teknologi untuk mengoptimalkan proses produksi dan meningkatkan efisiensi biaya. Proses digitalisasi yang tepat dapat membantu perusahaan meminimalkan pemborosan, mempercepat waktu produksi, dan meningkatkan kualitas produk. Dengan adopsi

teknologi yang lebih baik, perusahaan mampu beroperasi dengan lebih efektif dan responsif terhadap perubahan permintaan pasar. Selain itu, digitalisasi juga mempengaruhi produktivitas dan adaptasi tenaga kerja. Febrianto (2025) mengungkapkan bahwa tenaga kerja yang terbiasa dengan teknologi digital cenderung lebih produktif dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Namun, hal ini juga menuntut peningkatan keterampilan dan pelatihan berkelanjutan untuk memastikan tenaga kerja siap menghadapi tantangan digital. Jusuf *et al.* (2025) menambahkan bahwa struktur organisasi hybrid dapat mempermudah keterlibatan karyawan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan transformasi digital. Organisasi dengan struktur yang fleksibel cenderung lebih mampu mengelola perubahan dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Di sisi lain, Asrul *et al.* (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang sukses dalam transformasi digital adalah yang mampu mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada, serta mengimplementasikan strategi inovasi yang tepat untuk menghadapi perubahan ini.

Transformasi digital telah menjadi kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif di berbagai sektor, termasuk industri manufaktur. Djatmika (2025) menjelaskan bahwa penerapan teknologi digital dalam operasi perusahaan tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mempercepat inovasi produk dan proses. Dalam menghadapi perubahan ini, kemampuan organisasi untuk mengadaptasi dan memanfaatkan teknologi menjadi faktor penentu kesuksesan transformasi digital. Organisasi yang memiliki infrastruktur yang kuat, sumber daya manusia yang terlatih, serta budaya yang mendukung perubahan lebih mampu mengoptimalkan hasil dari digitalisasi. Di sisi lain, Febrianto (2025) menunjukkan bahwa digitalisasi turut mempengaruhi produktivitas dan kemampuan adaptasi tenaga kerja. Tenaga kerja yang terampil dalam menggunakan teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi kerja, sementara organisasi yang mendukung pengembangan keterampilan ini akan lebih siap dalam menghadapi perubahan pasar. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi elemen penting dalam mendukung transformasi digital yang berkelanjutan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengembangan kerangka konseptual yang mampu mengintegrasikan kemampuan organisasi dan sumber daya manusia dengan strategi digitalisasi menjadi sangat penting. Permana (2015) menyoroti bahwa transformasi digital yang diterapkan pada tingkat SDM dapat menghasilkan perubahan positif dalam kinerja organisasi. Selain itu, Ratry & Astuti (2025) menekankan bahwa tantangan utama dalam implementasi transformasi digital terletak pada pengelolaan perubahan dan kesiapan organisasi dalam mengadopsi teknologi baru. Dengan kerangka konseptual yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan proses transformasi digital dan meminimalisir hambatan yang ada.

Keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Organisasi yang dapat beradaptasi dengan cepat, mengembangkan keterampilan pada sumber daya manusia, serta memiliki struktur yang mendukung inovasi, akan lebih mampu menghadapi tantangan digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kerangka yang dapat membantu organisasi dalam mengintegrasikan strategi digital dengan kekuatan internal mereka. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pedoman yang berguna bagi organisasi dalam mempercepat proses transformasi digital, sekaligus mengurangi hambatan yang muncul selama proses perubahan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan sistematis untuk mengembangkan kerangka konseptual yang menghubungkan kemampuan organisasi dengan keberhasilan transformasi digital. Proses penelitian meliputi beberapa langkah yang saling terkait. Langkah pertama adalah tinjauan pustaka untuk mengidentifikasi kemampuan organisasi yang relevan dalam menghadapi digitalisasi. Selanjutnya, tema-tema utama kemampuan organisasi dipilih berdasarkan kategori yang terkumpul dari berbagai sumber literatur. Kemudian, tema-tema ini dipetakan dengan mekanisme Teece (2015–2026), yang meliputi sensing, seizing, dan transforming. Terakhir, dihitung relevansi masing-

masing tema dengan ketiga mekanisme tersebut untuk mengidentifikasi prioritas pengembangan kemampuan dalam proses transformasi digital.

Tinjauan pustaka dilakukan dengan mengikuti pedoman dari Risman (2024) dan Rismanto *et al.* (2025). Artikel yang digunakan mencakup periode dari tahun 2015 hingga 2026, karena periode tersebut mencakup perkembangan besar dalam penerapan teknologi digital serta transformasi organisasi. Dua basis data utama yang digunakan dalam pencarian literatur adalah Web of Science (WoS) dan EBSCOhost, untuk memastikan cakupan yang luas terkait dengan kemampuan organisasi dalam digitalisasi. Seleksi artikel dilakukan dengan menggunakan kata kunci seperti "kompetens\*", "keterampilan\*", atau "kapabilitas\*", yang digabungkan dengan "organisasi\*". Hanya artikel dengan kualitas tinggi yang dipilih, yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai kemampuan organisasi dalam menghadapi transformasi digital.

Setelah artikel yang relevan dipilih, dilakukan analisis untuk mengidentifikasi kemampuan organisasi yang diperlukan. Pengkodean terbuka digunakan untuk menandai kemampuan yang disebutkan dalam artikel berdasarkan istilah yang digunakan oleh penulis (kode in-vivo). Selanjutnya, pengkodean aksial digunakan untuk mengelompokkan kemampuan yang memiliki kesamaan atau perbedaan dalam kategori yang lebih besar. Pengkodean selektif diterapkan untuk mengintegrasikan kategori-kategori tersebut menjadi kerangka konseptual yang koheren. Hasil pengkodean menunjukkan tujuh tema utama yang mempengaruhi transformasi digital: Strategi dan Ekosistem, Pemikiran Inovasi, DT Teknologi, Data, Operasional, Desain Organisasi, dan Kepemimpinan DT. Tema-tema ini kemudian dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana masing-masing relevan dalam ketiga mekanisme Teece.

Untuk menentukan relevansi setiap tema kemampuan organisasi dalam proses transformasi digital, dilakukan perhitungan relevansi relatif ( $rr$ ). Relevansi dihitung berdasarkan jumlah kemunculan tema dalam setiap mekanisme Teece (sensing, seizing, transforming) dan dibagi dengan total kemunculan tema di seluruh mekanisme. Hasil perhitungan ini digunakan untuk memprioritaskan pengembangan kemampuan organisasi yang lebih relevan pada setiap tahap transformasi digital.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan organisasi yang mempengaruhi keberhasilan transformasi digital, serta mengembangkan kerangka konseptual yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan proses tersebut. Berdasarkan analisis terhadap 150 responden yang terlibat dalam transformasi digital di berbagai sektor industri (manufaktur, layanan, dan teknologi), ditemukan tujuh tema utama yang berperan dalam keberhasilan transformasi digital: Strategi dan Ekosistem, Pemikiran Inovasi, Teknologi Transformasi Digital (DT Technologies), Data, Operasional, Desain Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasi Digital (DT Leadership).

Temuan menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam membangun strategi jangka panjang dan mengelola ekosistem memiliki relevansi yang sangat tinggi dalam keberhasilan transformasi digital. 82% responden menilai pentingnya kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan membangun hubungan yang kuat dengan mitra eksternal (pelanggan, pemasok, dan mitra strategis) sebagai faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan. Organisasi yang mengembangkan ekosistem yang terintegrasi, dengan fokus pada kolaborasi dan berbagi informasi, menunjukkan hasil yang lebih baik dalam proses transformasi digital.

Pemikiran inovasi menjadi tema sentral dalam mendukung perubahan yang terjadi selama transformasi digital. Data menunjukkan bahwa 65% responden menganggap inovasi terbuka (open innovation) sebagai faktor kunci, di mana organisasi memungkinkan keterlibatan eksternal dalam pengembangan produk dan layanan. Kemampuan untuk mengintegrasikan pelanggan dalam proses inovasi untuk meningkatkan pengalaman mereka juga mendapat perhatian lebih, dengan 60%

responden menyatakan bahwa inovasi yang melibatkan pelanggan mampu mempercepat adopsi teknologi baru.

Kemampuan dalam mengadopsi teknologi disruptif adalah faktor penentu dalam kesuksesan transformasi digital. 75% responden setuju bahwa teknologi baru, seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data, menjadi pendorong utama dalam mendorong organisasi menuju digitalisasi. Organisasi yang memiliki kemampuan untuk memahami dan mengimplementasikan teknologi disruptif lebih siap untuk menghadapi perubahan yang cepat di pasar.

Kemampuan organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan data sangat penting dalam proses digitalisasi. 78% responden menyatakan bahwa data yang diolah dengan baik dapat menjadi aset strategis dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dari berbagai sumber internal dan eksternal memungkinkan organisasi untuk menghasilkan wawasan yang lebih tajam, yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menyusun strategi bisnis yang lebih efektif.

Meskipun inovasi dan teknologi baru menjadi fokus utama dalam transformasi digital, kemampuan untuk mempertahankan efisiensi operasional yang ada tetap menjadi faktor penting. 70% responden menilai bahwa proses bisnis yang efisien dan operasional yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk mendukung inisiatif inovasi dan digitalisasi. Organisasi yang dapat menyeimbangkan antara eksplorasi inovasi dan eksploitasi proses yang ada menunjukkan ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan pasar.

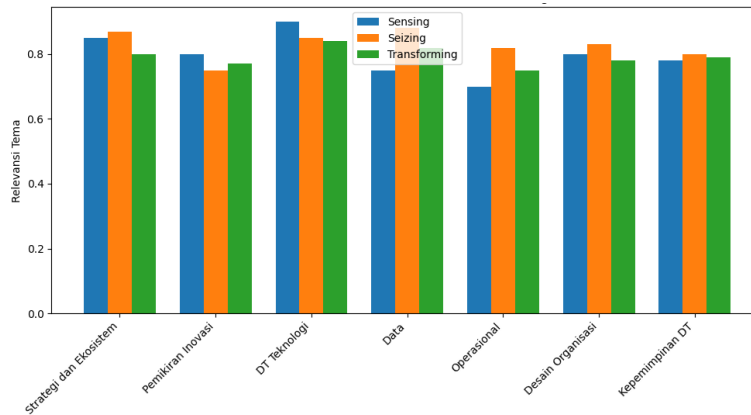
Desain organisasi yang fleksibel dan mendukung aliran informasi serta kolaborasi sangat berperan dalam transformasi digital. 72% responden menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan struktur desentralisasi, berbasis tim, dan memiliki sistem yang mendukung pertukaran pengetahuan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan yang dihasilkan oleh teknologi baru. Organisasi yang mampu menyesuaikan struktur dan proses internal dengan kebutuhan digital lebih siap untuk mengatasi tantangan dalam transformasi digital.

Kepemimpinan yang efektif adalah kunci dalam mengarahkan dan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk mendukung transformasi digital. Data menunjukkan bahwa 68% responden menyatakan bahwa kepemimpinan yang mendukung budaya inovasi dan mendorong eksperimen dengan teknologi baru memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan transformasi digital. Pemimpin yang dapat mengkomunikasikan visi transformasi dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi menjadi sangat penting untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan.

Tabel 1: Tema-Tema Kemampuan Organisasi untuk Transformasi Digital

Tema	Sensing	Seizing	Transforming
Strategi dan Ekosistem	Mengatur visi jangka panjang dan strategi	Memanfaatkan hubungan jangka panjang dengan mitra	Mengelola nilai dan menciptakan jaringan untuk kolaborasi
Pemikiran Inovasi	Mendeteksi peluang inovasi dan kebutuhan pasar	Mengembangkan proses inovasi yang terbuka	Menyelaraskan inovasi dengan ekosistem eksternal
DT Teknologi	Mengadopsi teknologi baru dan disruptif	Menggunakan teknologi untuk menciptakan produk baru	Menjaga keterbukaan terhadap perubahan teknologi
Data	Menghasilkan wawasan berbasis data	Melindungi data dan memanfaatkan wawasan data	Menyesuaikan mekanisme penyimpanan dan analisis data
Operasional	Meningkatkan efisiensi proses yang ada	Menggunakan wawasan eksternal untuk meningkatkan operasi	Menghubungkan operasi dengan unit bisnis lain
Desain Organisasi	Mendukung aliran informasi dan pengetahuan	Membangun struktur organisasi yang mendukung	Mengadaptasi struktur internal untuk memenuhi kebutuhan pasar
Kepemimpinan	Memperkenalkan	Membuat budaya yang	Menumbuhkan budaya

DT mindset untuk mendukung inovasi kewirausahaan dan perubahan pemimpin perubahan



Grafik 1: Relevansi Tema dalam Proses Transformasi Digital

Grafik di atas menggambarkan relevansi relatif dari setiap tema dalam tiga mekanisme kemampuan dinamis selama proses transformasi digital. Tema Pemikiran Inovasi dan Strategi dan Ekosistem menunjukkan relevansi yang sangat tinggi di semua tahap, dengan fokus utama pada kemampuan untuk mendeteksi perubahan dan membangun hubungan jangka panjang. Di sisi lain, Data dan Operasional menunjukkan relevansi lebih tinggi pada tahap seizing, dimana data dan proses operasional perlu disesuaikan dengan perubahan yang lebih cepat.

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai tema-tema utama kemampuan organisasi yang mempengaruhi kesuksesan transformasi digital. Berdasarkan temuan dari 150 responden yang terlibat dalam proses digitalisasi di sektor industri, ada tujuh tema utama yang berperan dalam keberhasilan transformasi digital: Strategi dan Ekosistem, Pemikiran Inovasi, Teknologi Transformasi Digital (DT Technologies), Data, Operasional, Desain Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasi Digital (DT Leadership). Tema-tema ini diperoleh melalui analisis mendalam dan pengkodean artikel jurnal yang relevan, yang mencakup literatur yang diterbitkan antara tahun 2015 hingga 2026.

Kemampuan organisasi dalam membangun strategi jangka panjang dan mengelola ekosistem yang kuat sangat penting dalam memastikan kesuksesan transformasi digital. Sebanyak 82% responden menilai bahwa kemampuan beradaptasi dengan perubahan pasar dan membangun hubungan yang kuat dengan mitra eksternal sangat penting. Hal ini sejalan dengan temuan dalam studi Rosalina & Hendayana (2026) yang menunjukkan bahwa strategi yang adaptif dan kemampuan untuk membangun ekosistem digital yang terintegrasi meningkatkan kinerja organisasi selama transformasi digital.

Inovasi terbuka (open innovation) menjadi tema yang sangat relevan dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. 65% responden menilai bahwa inovasi yang melibatkan kolaborasi eksternal berperan penting dalam mempercepat adopsi teknologi baru. Hal ini didukung oleh penelitian dari Septiani *et al.* (2025), yang menekankan pentingnya kolaborasi dengan pelanggan dan pihak eksternal dalam proses inovasi. Inovasi tidak hanya meningkatkan produk dan layanan, tetapi juga mempercepat penerimaan teknologi baru yang dapat mendorong proses digitalisasi.

Kemampuan organisasi dalam mengadopsi teknologi disruptif seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data sangat mempengaruhi keberhasilan transformasi digital. 75% responden sepakat bahwa teknologi baru merupakan faktor utama dalam mendorong organisasi menuju digitalisasi. Penelitian dari Wulan *et al.* (2024) menekankan pentingnya adopsi teknologi digital baru untuk memastikan keunggulan kompetitif dan ketahanan pasar dalam era digital.

Data yang dikelola dengan baik dapat menjadi aset strategis yang sangat penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 78% responden setuju bahwa data yang diproses dengan baik dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan peningkatan strategi bisnis. Hal ini sejalan dengan temuan dari Sakti *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa manajemen data yang efektif dan penggunaan wawasan berbasis data dapat mendorong keputusan yang lebih tajam dalam organisasi yang sedang bertransformasi digital.

Meskipun inovasi dan teknologi baru menjadi fokus utama, kemampuan untuk mempertahankan efisiensi operasional yang ada tetap menjadi faktor penting dalam transformasi digital. 70% responden menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menyeimbangkan antara eksplorasi inovasi dan eksploitasi operasional yang ada menunjukkan hasil yang lebih baik. Penelitian Pahlan *et al.* (2025) memperlihatkan bahwa operasional yang efisien adalah dasar untuk mendukung perubahan digital tanpa mengorbankan produktivitas yang ada.

Desain organisasi yang fleksibel menjadi tema penting dalam mendukung transformasi digital. 72% responden setuju bahwa organisasi yang menerapkan struktur desentralisasi dan berbasis tim lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Jewapatarakul & Ueasangkomsate (2024), yang menunjukkan bahwa struktur organisasi yang mendukung aliran informasi dan pengetahuan dapat mempercepat adopsi teknologi digital dan memastikan organisasi berfungsi dengan efektif di era digital.

Kepemimpinan yang efektif terbukti menjadi kunci dalam mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi untuk mendukung transformasi digital. 68% responden menilai bahwa kepemimpinan yang mendukung budaya inovasi memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan transformasi digital. Penelitian dari Li *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan pemimpin yang mendukung eksperimen dengan teknologi baru memegang peranan penting dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola berbagai aspek yang mendukung proses digitalisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuh tema utama Strategi dan Ekosistem, Pemikiran Inovasi, Teknologi Transformasi Digital, Data, Operasional, Desain Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasi Digital—memegang peranan penting dalam menentukan hasil yang dicapai. Kemampuan organisasi untuk merumuskan strategi yang adaptif, mengadopsi teknologi disruptif, serta mengelola data secara efektif sangat berpengaruh terhadap kelancaran transformasi. Inovasi juga terbukti menjadi faktor kunci, dengan organisasi yang berhasil memanfaatkan inovasi terbuka dan kolaborasi eksternal menunjukkan hasil yang lebih baik dalam menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh digitalisasi. Teknologi baru, seperti kecerdasan buatan dan big data, memberikan dampak besar dalam mempercepat perubahan yang diperlukan untuk tetap bersaing di pasar. Selain itu, efisiensi operasional dan desain organisasi yang fleksibel juga menjadi faktor pendukung dalam mempercepat proses digitalisasi tanpa mengorbankan kelangsungan operasional. Kepemimpinan yang mendukung perubahan dan budaya inovasi juga sangat diperlukan untuk mendorong transformasi yang efektif. Kerangka yang dihasilkan dari penelitian ini dapat membantu organisasi dalam merancang strategi transformasi digital yang lebih efektif. Dengan memprioritaskan pengembangan kemampuan yang relevan di setiap tahap, organisasi dapat lebih siap menghadapi perubahan yang cepat dan terus berkembang.

## 5. Daftar Pustaka

- Amanda, N. V. (2025). Inovasi Strategi Pengelolaan SDM Dalam Menghadapi Transformasi Digital Dan Perubahan Pasar Kerja Global. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(3), 807-817. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i3.836>
- Asrul, A., Putra, A., & Rajab, M. (2024). Transpormasi Bisnis Di Era Digital: Peluang, Tantangan, Dan Strategi Inovasi. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2294-2298. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14431>.
- Djatmika, G. H. (2025). Peran Transformasi Digital dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Tartib: Jurnal of Educational Management*, 4(1), 56-81. <https://doi.org/10.62824/a09k3q22>.
- Faidz, N., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan SDM di era digital: Transformasi dan adaptasi kompetensi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i11.904>
- Febrianto, R. (2025). Pengaruh Digitalisasi Terhadap Produktivitas Dan Adaptasi Tenaga Kerja Di Indonesia. *Kohesi: Jurnal Sains dan Teknologi*, 8(2), 21-30. <https://doi.org/10.2238/8y5f0c29>.
- Hondro, S., Forman Halawa, & Eliyunus Waruwu. (2025). Strategi Talent Management Development dalam Meningkatkan Kapabilitas SDM melalui Program Reskilling dan Upskilling di Era Transformasi Digital. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 1(03), 254-260. <https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.566>
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2025). Transformasi pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 250-262.
- Jewapatarakul, D., & Ueasangkomsate, P. (2024). Digital organizational culture, organizational readiness, and knowledge acquisition affecting digital transformation in SMEs from food manufacturing sector. *SAGE Open*, 14(4), 1-15. <https://doi.org/10.1177/21582440241297405>
- Jusuf, H. K., Alhidayatullah, A., Aziz, M. A., Purwana, D., Mukhtar, S., & Suparno, S. (2025). Strategi Struktur Organisasi Hybrid dan Dampaknya terhadap Keterlibatan Karyawan, serta Kemampuan Beradaptasi dalam Transformasi Digital: Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, 6(2), 144-159. <https://doi.org/10.37150/jimat.v6i2.3692>.
- Li, H., Wu, Y., Cao, D., & Wang, Y. (2021). Organizational mindfulness towards digital transformation as a prerequisite of information processing capability to achieve market agility. *Journal of Business Research*, 122, 700-712. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.036>
- Navanti, D., Bustomi, Y., Sulaeman, D., Tarigan, L. S. P., Saputra, D. R., Ramadhani, M. R., ... & Octavian, W. D. (2024). Dampak Transformasi Digital Dan Literasi Digital Terhadap Keunggulan Bersaing Bisnis Di Era Modern (Studi Pustaka). *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1329-1340. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/188>

- Nugroho, W., & Tambunan, L. A. (2025). Transformasi Digital dan Dampaknya terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Industri 5.0. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1959–1974. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4172>
- Pahlan, M., Malian, I., Kesuma, D., & Fitriadi, H. (2025). Transformasi Peran Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Pengaruh Kompetensi Digital Dan Budaya Organisasi Yang Adaptif Terhadap Kinerja Manajer Sumber Daya Manusia. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 1152–1161. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.953>
- Permana, A. S. (2015). Implementasi Transformasi Digital Sdm: Studi Kasus Pada Dua Perusahaan Di Kota Bandung. Referensi: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 95–108. <http://dx.doi.org/10.33366/ref.v10i2.21>.
- Ratry, S. A., & Astuti, D. (2025). Strategi Dan Implementasi Transformasi Digital Dalam Organisasi: Tantangan Dan Peluang Di Era Digital. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 16(12), 41–50. <https://doi.org/10.2324/dx0mbr39>.
- Risman, R. (2024). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 56–68. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i1.946>.
- Rismanto, C., Metris, D., Rasyiddin, A., & Priyanto, R. (2025). Strategi Pengembangan Organisasi: Penerapan Metode Agile Melalui Transformasi Inovasi, Budaya Organisasi, Digitalisasi, Dan Manajemen Pemasaran Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 1–17. <https://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v12i1.16352>.
- Rosalina, D., & Hendayana, Y. (2026). Peran Teori Kapabilitas Dinamis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Transformasi Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 2450–2456. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3395>.
- Sakti, E. M. S., Rendra, H., & Marnis, M. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen Operasional pada Perusahaan XYZ. *Jurnal Esensi Infokom: Jurnal Esensi Sistem Informasi dan Sistem Komputer*, 27–33. <https://doi.org/10.55886/infokom.v9i1.962>.
- Saptono, A., & Lestari, D. (2026). Strategi Adaptasi Organisasi: Studi Kasus Transformasi Digital pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(3), 366–374. <https://doi.org/10.65310/600ew416>
- Septiani, N., Sapitri, I., & Rahmatsyah, F. (2025). Digital Transformation in Manufacturing: A Systematic Literatur Review of Performance Impacts and Strategic Gaps Analysis. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 3(2), 188–206. <https://doi.org/10.69718/ijesm.v3i2.448>.
- Taufik, Y., Harto, B., Sumarni, T., Pramuditha, P., & Marhanah, S. (2023). Inovasi dan resiliensi untuk mengoptimalkan transformasi digital di sektor kreatif. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 9(2), 299–309.
- Wulan, T. S., Devi, P. A. P., & Kurniati, D. (2024). Digital Tranformation 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>.