



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 3, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/06/2024
 Reviewed : 09/07/2024
 Accepted : 14/07/2024
 Published : 21/07/2024

Norliani¹
 Mike Nurmalia Sari²
 Muhamad Sigid
 Safarudin³
 Rahmat Jaya⁴
 Baharuddin⁵
 Aat Ruchiat Nugraha⁶

TRANSFORMASI DIGITAL DAN DAMPAKNYA PADA ORGANISASI: TINJAUAN TERHADAP IMPLEMENTASI TEKNOLOGI INFORMATIKA

Abstrak

Transformasi digital telah menjadi fenomena yang mendominasi dalam dunia bisnis saat ini, mempengaruhi berbagai aspek dari operasi organisasi. Artikel ini membahas dampak transformasi digital pada organisasi, dengan fokus pada implementasi teknologi informasi. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, artikel ini mengeksplorasi bagaimana transformasi digital mempengaruhi efisiensi operasional, produktivitas, struktur organisasi, dan budaya kerja di dalam organisasi. Penelitian ini juga membahas tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam proses transformasi digital, serta strategi yang efektif untuk mengatasinya. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya memberikan wawasan tentang transformasi digital, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi organisasi yang ingin mengadopsi teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan mereka.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Teknologi Informasi, Efisiensi Operasional, Produktivitas, Struktur Organisasi

Abstract

Digital transformation has become a dominant phenomenon in today's business world, influencing various aspects of organizational operations. This article discusses the impact of digital transformation on organizations, focusing on the implementation of information technology. Through a comprehensive literature review, this article explores how digital transformation affects operational efficiency, productivity, organizational structure, and work culture within organizations. The research also discusses the main challenges organizations face in the process of digital transformation, as well as effective strategies to overcome them. Thus, this article not only provides insights into digital transformation but also offers practical guidance for organizations looking to adopt information technology to enhance their performance and success.

Keywords: Digital Transformation, Information Technology, Operational Efficiency, Productivity, Organizational Structure

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, transformasi digital telah menjadi salah satu topik yang paling krusial bagi keberlangsungan dan keberhasilan organisasi (Rusmiyanto dkk (2023); Ilmi dkk (2024); Zulfikhar dkk (2024)). Transformasi digital bukan sekadar tren sementara, melainkan kebutuhan yang mendasar bagi organisasi yang ingin tetap

¹ BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah

² STKIP Muhammadiyah Sungai Penuh

³ Universitas Batam

⁴ Institut Bisnis & Informatika Kosgoro 1957

⁵ Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

⁶ Universitas Padjajaran

email: any.bahan@gmail.com , mikenurmalia@stkipmsungaipenuh.ac.id,
 muhamadsigidsafarudin@gmail.com, rahmatjaya.ugi@gmail.com, baharanthyqu@gmail.com,
 ruchiat@unpad.ac.id

kompetitif di pasar yang semakin dinamis. Transformasi ini mencakup integrasi teknologi digital ke dalam semua area bisnis, yang mengubah cara organisasi beroperasi dan memberikan nilai kepada pelanggan.

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memainkan peran sentral dalam transformasi digital. Implementasi teknologi ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses bisnis, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan (Lesnussa dkk (2023); Fidiyanti dkk (2023)). Selain itu, TIK dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat melalui analisis data yang lebih akurat dan real-time (Wibowo & Tomi, 2020).

Namun, transformasi digital bukan tanpa tantangan. Banyak organisasi menghadapi berbagai hambatan dalam proses implementasi teknologi ini, termasuk resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, kurangnya keterampilan digital di antara karyawan, serta masalah keamanan dan privasi data (Nurlaila, Zuriatin, & Nurhasanah (2024); Hartatik dkk (2023)). Oleh karena itu, penelitian mengenai transformasi digital dan dampaknya pada organisasi menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana organisasi dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan memaksimalkan manfaat dari teknologi informasi.

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau berbagai literatur yang ada mengenai transformasi digital dan dampaknya pada organisasi. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan implementasi teknologi informasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang strategi yang efektif bagi organisasi dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi dampak transformasi digital terhadap struktur organisasi, budaya kerja, dan cara organisasi berinteraksi dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

Melalui tinjauan literatur ini, diharapkan dapat ditemukan pola-pola best practices yang dapat diadopsi oleh organisasi untuk mencapai transformasi digital yang sukses dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori mengenai transformasi digital tetapi juga memberikan panduan praktis bagi organisasi yang sedang atau akan melaksanakan inisiatif transformasi digital.

Artikel ini memiliki beberapa manfaat penting bagi berbagai pihak, termasuk akademisi, praktisi bisnis, dan pembuat kebijakan. Artikel ini berfungsi sebagai panduan komprehensif yang menjelaskan bagaimana transformasi digital dapat mengubah operasi dan struktur organisasi, serta memberikan wawasan mendalam tentang strategi yang efektif untuk implementasi teknologi informasi.

Bagi akademisi, artikel ini menyajikan tinjauan literatur yang luas dan mendalam mengenai konsep dan praktik transformasi digital. Ini membantu memperkaya pemahaman teoritis tentang bagaimana teknologi digital mempengaruhi berbagai aspek organisasi. Dengan mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya dan menawarkan pandangan baru, artikel ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut, menginspirasi studi-studi empiris dan teoretis yang dapat mengembangkan pengetahuan dalam bidang ini.

Untuk praktisi bisnis, artikel ini menawarkan wawasan praktis dan strategi yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi mereka. Dengan menguraikan tantangan utama dalam transformasi digital dan memberikan contoh-contoh solusi yang berhasil, artikel ini dapat membantu manajer dan eksekutif memahami bagaimana mempersiapkan dan melaksanakan inisiatif digitalisasi dengan lebih efektif. Pengetahuan ini dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, mengelola anggaran secara lebih efisien, dan meningkatkan keterampilan digital di kalangan karyawan mereka.

Bagi pembuat kebijakan, artikel ini memberikan pandangan yang berguna tentang dampak luas dari transformasi digital pada sektor bisnis dan ekonomi. Informasi ini dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan yang mendukung adopsi teknologi digital di berbagai industri. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi digital, pembuat kebijakan dapat merancang program-program pelatihan, insentif, dan regulasi yang mendorong inovasi dan meningkatkan daya saing nasional.

Secara keseluruhan, artikel ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang transformasi digital dan menawarkan panduan praktis untuk implementasi teknologi informasi yang sukses. Dengan memberikan wawasan teoretis dan aplikatif, artikel ini membantu

memfasilitasi perubahan positif di dalam organisasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana transformasi digital mempengaruhi efisiensi operasional dan produktivitas organisasi?
2. Apa saja tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam proses transformasi digital, dan bagaimana cara efektif untuk mengatasinya?
3. Bagaimana transformasi digital mengubah struktur organisasi dan budaya kerja di dalam organisasi?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan kepustakaan sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun temuan-temuan dari studi-studi terkait transformasi digital dan dampaknya terhadap organisasi. Dalam penelitian kepustakaan, metode penelitian melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik yang diteliti. Metode ini bergantung pada kajian terhadap karya-karya sebelumnya, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan riset, dan artikel online, untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang subjek penelitian (Zen, 2008).

Pertama-tama, penelitian kepustakaan dimulai dengan merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas dan spesifik yang akan dijawab melalui tinjauan literatur. Pertanyaan penelitian ini menjadi panduan untuk memilih sumber-sumber literatur yang relevan dan signifikan. Setelah itu, peneliti melakukan pencarian sistematis dan terstruktur dalam basis data akademis, perpustakaan online, dan sumber-sumber informasi lainnya untuk mengidentifikasi literatur yang sesuai.

Selanjutnya, peneliti mengevaluasi kualitas dan relevansi setiap sumber literatur yang telah ditemukan, memilih karya-karya yang paling relevan dan otoritatif untuk disertakan dalam tinjauan literatur. Data dari sumber-sumber ini kemudian dianalisis secara rinci untuk mengidentifikasi temuan utama, pola, dan tren yang berkaitan dengan topik penelitian.

Selama proses analisis, peneliti mencatat informasi yang penting, seperti metodologi penelitian, temuan utama, dan kesimpulan dari setiap sumber literatur. Informasi ini kemudian disintesis dan disusun secara sistematis dalam tulisan akhir untuk menyajikan pemahaman menyeluruh tentang topik penelitian.

Akhirnya, peneliti menyusun tinjauan literatur dalam bentuk artikel atau laporan penelitian yang berisi pendahuluan yang menjelaskan konteks penelitian, tinjauan literatur yang menyeluruh, dan kesimpulan yang menggambarkan temuan utama dan implikasinya bagi penelitian lebih lanjut atau praktik organisasi. Metode penelitian kepustakaan ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pengetahuan tentang topik tertentu dan memberikan landasan bagi penelitian lebih lanjut di bidang tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana Transformasi Digital Mempengaruhi Efisiensi Operasional dan Produktivitas Organisasi

Transformasi digital memiliki dampak yang signifikan pada efisiensi operasional dan produktivitas organisasi melalui berbagai cara: pertama, Automatisasi Proses Bisnis: Implementasi teknologi digital memungkinkan otomatisasi proses bisnis yang sebelumnya memerlukan intervensi manual (Supriadi, Maghfiroh, & Abadi (2024); Hernita (2024)). Ini dapat mengurangi kesalahan manusia, menghilangkan tugas-tugas rutin, dan mempercepat waktu siklus operasional. Contohnya, dengan sistem manajemen rantai pasokan berbasis digital, organisasi dapat mengotomatiskan proses pengadaan barang, mengurangi waktu yang diperlukan dari pesanan hingga pengiriman.

Kedua adalah Peningkatan Akses dan Kolaborasi: Teknologi digital memfasilitasi akses yang lebih cepat dan lebih mudah terhadap informasi dan sumber daya organisasi (Wahyudi dkk (2023); Widayanti (2015)). Dengan platform kolaborasi online dan alat komunikasi seperti email, pesan instan, dan konferensi video, karyawan dapat berkomunikasi dan berkolaborasi secara efisien tanpa terkendala oleh lokasi geografis (Setiawan dkk (2023); Subekti dkk (2024)).

Hal ini meningkatkan produktivitas tim dan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat.

Ketiga adalah Analisis Data yang Lebih Baik: Transformasi digital membuka akses ke jumlah data yang lebih besar dan beragam. Dengan menggunakan analisis data dan kecerdasan buatan, organisasi dapat menggali wawasan yang berharga dari data mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik (Deni (2023); Aulia dkk (2023)). Misalnya, analisis data dapat membantu dalam meramalkan permintaan pasar, mengidentifikasi tren konsumen, atau mengoptimalkan rantai pasokan, yang semuanya dapat meningkatkan efisiensi operasional.

Keempat adalah Fleksibilitas dan Mobilitas Kerja: Teknologi digital memungkinkan fleksibilitas kerja yang lebih besar, termasuk kerja jarak jauh dan mobilitas karyawan (Fitri & Gunawan (2023); Ruswana dkk (2024); Novianti (2024)). Dengan akses ke perangkat mobile dan platform cloud, karyawan dapat bekerja dari mana saja dan kapan saja, meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini juga memungkinkan organisasi untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik tanpa terbatas oleh batasan geografis.

Kelima adalah Optimasi Proses dan Layanan Pelanggan: Melalui transformasi digital, organisasi dapat mengoptimalkan proses internal mereka untuk memberikan layanan pelanggan yang lebih baik dan lebih responsive (Suhairi dkk (2024); Lesnussa dkk (2023); Fahad dkk (2024)). Misalnya, dengan sistem manajemen hubungan pelanggan (CRM) yang terintegrasi, organisasi dapat melacak interaksi dengan pelanggan dan memberikan layanan yang dipersonalisasi dan lebih efisien.

Secara keseluruhan, transformasi digital memiliki potensi untuk mengubah cara organisasi beroperasi secara fundamental, meningkatkan efisiensi operasional, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dengan bijaksana, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan dalam lingkungan bisnis yang semakin digital ini.

Tantangan Utama yang Dihadapi Organisasi dalam Proses Transformasi Digital dan Cara Efektif Mengatasinya

Proses transformasi digital seringkali dihadapi dengan sejumlah tantangan yang kompleks bagi organisasi. Salah satunya adalah resistensi terhadap perubahan, yang dapat berasal dari karyawan yang tidak nyaman dengan teknologi baru atau manajemen yang enggan mengubah cara kerja yang telah mapan (Ramadhani dkk (2023); Pudjiarti (2023); Iswahyudi dkk (2023)). Untuk mengatasi resistensi ini, Ramadhani dkk (2023) dan Iswahyudi dkk (2023) menyatakan penting bagi organisasi untuk memprioritaskan komunikasi yang efektif dan terbuka. Memperjelas visi transformasi digital, menyediakan pelatihan yang memadai, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan penerimaan terhadap perubahan.

Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi hambatan utama dalam transformasi digital (Taufik dkk (2023); Ismunandar (2022)). Implementasi teknologi baru seringkali memerlukan investasi besar, yang mungkin tidak selalu tersedia bagi semua organisasi. Untuk mengatasi tantangan ini, Iswahyudi dkk (2023) menawarkan solusi melalui organisasi yang dapat memprioritaskan proyek-proyek yang memberikan nilai tambah yang paling signifikan, memperoleh dukungan dari pimpinan untuk alokasi dana yang memadai, dan mencari alternatif pendanaan seperti pembiayaan luar atau kemitraan strategis.

Tantangan lainnya adalah kurangnya keterampilan digital di antara karyawan (Amelia (2023); Erwin (2023)). Dalam dunia yang semakin terhubung dan terotomatisasi, keterampilan digital menjadi semakin penting. Organisasi dapat mengatasi tantangan ini dengan mengadopsi program pelatihan yang komprehensif, menyediakan akses ke sumber daya pembelajaran online, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan keterampilan digital (Prahendratno dkk (2023); Aprilita (2024)).

Dengan mengadopsi pendekatan yang holistik dan proaktif terhadap tantangan-tantangan tersebut, organisasi dapat memaksimalkan peluang dalam transformasi digital mereka. Dengan komunikasi yang efektif, alokasi sumber daya yang cerdas, dan investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan, organisasi dapat menghadapi perubahan dengan keyakinan dan mencapai kesuksesan dalam lingkungan bisnis yang semakin digital dan dinamis.

Bagaimana Transformasi Digital Mengubah Struktur Organisasi dan Budaya Kerja di Dalam Organisasi

Transformasi digital tidak hanya memengaruhi aspek teknis operasional organisasi, tetapi juga mengubah secara fundamental struktur dan budaya kerja di dalamnya. Berikut adalah beberapa cara di mana transformasi digital mempengaruhi struktur organisasi dan budaya kerja: pertama adalah Struktur Organisasi yang Lebih Fleksibel: Transformasi digital mendorong organisasi untuk mengadopsi struktur yang lebih fleksibel dan terbuka. Model hierarkis yang kaku digantikan oleh struktur yang lebih horizontal dan kolaboratif (Djani (2022); Nurharyoko (2020)). Misalnya, tim lintas-fungsi dan tim proyek menjadi lebih umum, dengan anggota tim bekerja secara bersama-sama untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu tanpa memperhatikan hirarki tradisional (Fonna, 2019).

Hal kedua di mana transformasi digital mempengaruhi struktur organisasi dan budaya kerja adalah Penggunaan Keterampilan Digital: Dalam organisasi yang mengalami transformasi digital, keterampilan digital menjadi semakin penting. Karyawan di semua tingkatan harus mampu menggunakan teknologi digital dengan efektif untuk berpartisipasi dalam proses bisnis (Putri dkk (2021); Pangandaheng dkk (2022)). Sebagai respons, organisasi mengadopsi pendekatan pelatihan dan pengembangan karyawan yang fokus pada pengembangan keterampilan digital mereka.

Faktor ketiga di mana transformasi digital mempengaruhi struktur organisasi dan budaya kerja adalah Kolaborasi dan Komunikasi yang Ditingkatkan: Teknologi digital memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang lebih efektif di antara karyawan (Nugroho, Kusumadinata, & Purnomo (2024); Sari (2023)). Platform kolaborasi online, seperti aplikasi pesan instan dan alat konferensi video, memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi secara langsung dan berbagi informasi dengan cepat tanpa terkendala oleh batasan waktu dan ruang. Hal ini membantu dalam mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan kreativitas tim.

Poin keempat di mana transformasi digital mempengaruhi struktur organisasi dan budaya kerja adalah Budaya Inovasi dan Pengujian: Transformasi digital mendorong budaya kerja yang lebih inovatif dan berorientasi pada pengujian (Purwanto dkk (2021)). Organisasi yang sukses dalam transformasi digital mendorong karyawan untuk mencoba hal-hal baru, mengambil risiko, dan belajar dari kegagalan. Budaya ini mempromosikan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat (Pudjiarti (2023); Aisha (2022)).

Terakhir transformasi digital mempengaruhi struktur organisasi dan budaya kerja adalah Fleksibilitas Tempat dan Waktu Kerja: Salah satu aspek yang paling terlihat dari transformasi digital adalah peningkatan fleksibilitas tempat dan waktu kerja. (Ahmetya, Setyaningrum, & Tanaya (2023); Driyantini, Pramukaningtiyas, & Agustiani (2020)). Dengan adopsi alat-alat kolaborasi online dan teknologi remote, karyawan dapat bekerja dari mana saja dan kapan saja sesuai kebutuhan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk menarik bakat terbaik dari seluruh dunia dan memberikan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik bagi karyawan (Solehudin dkk (2023); Ruskandi, Pratama, & Asri (2021)).

Secara keseluruhan, transformasi digital mengubah tidak hanya bagaimana organisasi beroperasi, tetapi juga bagaimana mereka berstruktur dan berinteraksi secara internal. Organisasi yang berhasil dalam transformasi digital adalah yang mampu menyesuaikan struktur dan budaya kerja mereka dengan cepat dan terus berinovasi untuk menghadapi tantangan dan peluang yang datang dengan perubahan teknologi.

DISKUSI

Transformasi digital secara langsung memengaruhi efisiensi operasional dan produktivitas organisasi melalui otomatisasi proses bisnis, akses data yang lebih cepat, dan analisis yang lebih baik (Supriadi, Maghfiroh, & Abadi (2024); Hernita (2024)). Otomatisasi proses bisnis memungkinkan organisasi untuk mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin, mengurangi kesalahan manusia (human error), dan meningkatkan konsistensi kerja. Selain itu, akses yang lebih cepat dan lebih mudah terhadap data dan sumber daya organisasi memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Dengan memanfaatkan analisis data, organisasi dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan efisiensi operasional, seperti mengoptimalkan rantai pasokan atau mengurangi pemborosan.

Tantangan utama dalam transformasi digital termasuk resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan kurangnya keterampilan digital di antara karyawan (Ramadhani dkk (2023); Pudjiarti (2023); Iswahyudi dkk (2023)). Untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, organisasi perlu menjalankan kampanye komunikasi yang efektif dan memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan untuk meningkatkan penerimaan dan keterampilan baru. Dalam hal keterbatasan anggaran, organisasi dapat memprioritaskan inisiatif yang memberikan nilai terbesar dan mencari solusi alternatif seperti kemitraan strategis atau investasi bertahap. Ahyani & Duhani (2024) menawarkan solusi untuk mengatasi kurangnya keterampilan digital, organisasi dapat mengadopsi program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan mengintegrasikan pembelajaran berkelanjutan ke dalam budaya kerja mereka.

Transformasi digital mengubah struktur organisasi dengan mempromosikan fleksibilitas, kolaborasi, dan inovasi. Model hierarkis yang kaku digantikan oleh struktur yang lebih horizontal dan terbuka, di mana kolaborasi lintas-fungsi dan tim proyek menjadi lebih umum (Fonna (2019); Putri dkk (2021); Pangandaheng dkk (2022); Sari (2023); Aisha (2022); Tanaya (2023)). Budaya kerja yang lebih inovatif dan berorientasi pada pengujian mendorong karyawan untuk mencoba hal-hal baru dan belajar dari kegagalan (Putri, 2021). Selain itu, transformasi digital memungkinkan fleksibilitas tempat dan waktu kerja, memungkinkan karyawan untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja sesuai kebutuhan (Wahyuningsih (2020); Driyantini, Pramukaningtiyas, & Agustiani (2020)). Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berdaya saing tinggi, di mana karyawan merasa didorong untuk berkontribusi secara maksimal dan mencapai potensi penuh mereka.

Secara keseluruhan, transformasi digital bukan sekadar tentang mengadopsi teknologi baru, tetapi juga tentang mengubah cara organisasi beroperasi, berstruktur, dan berinteraksi secara internal. Dengan memahami tantangan dan peluang yang terkait dengan transformasi digital, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang semakin digital ini.

SIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa transformasi digital memiliki dampak yang signifikan pada efisiensi operasional, produktivitas, struktur organisasi, dan budaya kerja di dalam organisasi. Secara langsung, transformasi digital membawa perubahan dalam cara organisasi melakukan bisnis, memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan proses, dan meningkatkan kinerja operasional secara keseluruhan.

Namun, proses transformasi digital tidaklah tanpa tantangan. Organisasi dihadapkan pada resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan kurangnya keterampilan digital di antara karyawan. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang holistik, termasuk komunikasi yang efektif, alokasi sumber daya yang bijaksana, dan investasi dalam pengembangan keterampilan digital.

Selain itu, transformasi digital juga membawa perubahan dalam struktur organisasi dan budaya kerja. Organisasi yang sukses dalam transformasi digital mengadopsi struktur yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan terbuka, serta budaya kerja yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada pengujian. Fleksibilitas tempat dan waktu kerja juga menjadi norma baru, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dari mana saja.

Secara keseluruhan, transformasi digital bukan hanya tentang mengadopsi teknologi baru, tetapi juga tentang mengubah cara organisasi berpikir, berinteraksi, dan beroperasi. Dengan memahami tantangan dan peluang yang terkait dengan transformasi digital, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam era bisnis yang semakin digital dan dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2023). Era Baru Ketenagakerjaan: Fleksibilitas Pekerja Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0. Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton, 9(4), 1001-1015.

- Ahyani, E., & Duhani, E. M. (2024). Transformasi Digital dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 12(1), 205-215.
- Aisha, S. A. W. H. A. (2022). *Transformasi Digital: Perspektif Organisasi, Talenta, Dan Budaya Digital*. Dd Publishing.
- Amelia, U. (2023). Tantangan pembelajaran era society 5.0 dalam perspektif manajemen pendidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 68-82.
- Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221-235.
- Aulia, B. W., Rizki, M., Prindiyana, P., & Surgana, S. (2023). Peran Krusial Jaringan Komputer dan Basis Data dalam Era Digital. *JUSTINFO| Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*, 1(1), 9-20.
- Deni, A. (2023). *Manajemen Strategi di Era Industri 4.0*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Djani, W. (2022). *Administrasi Publik (teori dan pergeseran paradigma ke era digital)*. Zifatama Jawara.
- Driyantini, E., Pramukaningtyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206-220.
- Erwin, E., Pasaribu, A. W., Novel, N. J. A., Thaha, A. R., Adhicandra, I., Suardi, C., ... & Syafaat, M. (2023). *Transformasi Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fahad, A. M., Nindya, V., Kristiyanto, I., & Maliki, B. I. (2024). Strategic Management in the Digital Age: Challenges and Opportunities for Organizations. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 800-811.
- Fidiyanti, F., Subagja, A. R., Wachyu, R. P., & Madiistriyatno, H. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Bisnis Menggunakan Teknologi Artificial Intelegence. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(7), 1994-2001.
- Fitri, R. E., & Gunawan, A. (2023). Revolusi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tenaga Kerja 4.0. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(12), 5565-5570.
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.
- Hartatik, H., Kwintiana, B., Nengsih, T. A., Baradja, A., Harto, B., Sudipa, I. G. I., ... & Gugat, R. M. D. (2023). *Data Science for Business: Pengantar & Penerapan Berbagai Sektor*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hernita, L. P. C. (2024). Tinjauan Literatur Peran Teknologi Digital Dalam Bisnis: Dampak Disruptif TI Pada Perusahaan. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 157-164.
- Ilimi, A. R. M., Junaidi, A., Yusnanto, T., Kase, E. B., Safar, M., & Sari, M. N. (2024). Belajar di Era Digital: Memahami Teknologi Pendidikan dan Sumber Belajar Online. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 782-789.
- Ismunandar, A. (2022). Paradigma Pengembangan Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 1(1), 45-57.
- Iswahyudi, M. S., Anwar, H. M., Sintesa, N., Hidayat, M., Kom, M., Windreis, C., ... & Iswanto, S. T. (2023). *Pengantar Teknologi Manajemen Bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., ... & Kelana, R. P. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., & Desara, M. M. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101-114.
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., & Desara, M. M. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101-114.
- Novianti, L. (2024). Analisis Teoritis Tren Work From Home di Era Digital: Kelebihan dan Kekurangan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 31-40.

- Nurharyoko, G. O. (2020). *Inovasi Birokrasi*. Kepustakaan Populer Gramedia.
- Nurlaila, N., Zuriatin, Z., & Nurhasanah, N. (2024). Transformasi Digital Pelayanan Publik: Tantangan dan Prospek dalam Implementasi E-Government di Kabupaten Bima. *Public Service and Governance Journal*, 5(2), 21-37.
- Pangandaheng, F., Maramis, J. B., Saerang, D. P. E., Dotulong, L. O. H., & Soepeno, D. (2022). Transformasi digital: sebuah tinjauan literatur pada sektor bisnis dan pemerintah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadya, M. M., Nurmala, R., ... & Novel, N. J. A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pudjiarti, E. S. (2023). *Transformasi Organisasi: Membangun Kultur Pembelajaran untuk Menghadapi Tantangan Masa Kini*. BADAN PENERBIT STIEPARI PRESS, 1-87.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13
- Putri, N. I., Herdiana, Y., Suharya, Y., & Munawar, Z. (2021). Kajian Empiris Pada Transformasi Bisnis Digital. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1-15.
- Putri, R. M. A., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2021). Mengeksplorasi Hubungan Orientasi Pembelajaran, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Management Trainees: Exploring the Relationship between Learning Orientation, Perceived Organizational Support, and Innovative Work Behavior on Management Trainees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 12(1), 37-51.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ruskandi, K., Pratama, E. Y., & Asri, D. J. N. (2021). *Transformasi Arah Tujuan Pendidikan di Era Society 5.0*. CV. Caraka Khatulistiwa.
- Rusmiyanto, R., Huriati, N., Fitriani, N., Tyas, N. K., Rofi'i, A., & Sari, M. N. (2023). The role of artificial intelligence (AI) in developing English language learner's communication skills. *Journal on Education*, 6(1), 750-757.
- Ruswana, C., Mariana, R., Fiki, A., & Maliki, B. I. (2024). Talent Management in the Digital Age: Optimizing Employee Potential through Technology. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 952-965.
- Sari, D. (2023). Peran Teknologi Terkini dalam E-Bisnis (The Role of Latest Technology in E-Business). Available at SSRN 4568019. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4568019
- Setiawan, Z., Jauhar, N., Putera, D. A., Santosa, A. D., Fenanlampir, K., Sembel, H. F., ... & Rukmana, A. Y. (2023). *Kewirausahaan Digital*. Global Eksekutif Teknologi.
- Subekti, R., Ohyver, D. A., Judijanto, L., Satwika, I. K. S., Umar, N., Hayati, N., ... & Saktisyahputra, S. (2024). *Transformasi Digital: Teori & implementasi Menuju Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suhairi, S., Nurhazizah, N., Syanda, S., & Nasution, R. A. (2024). Transformasi Digital Riset Pemasaran Global dengan Integrasi Teknologi Terkini untuk Menyusun Strategi Responsif terhadap Perubahan Pasar Global. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 637-647.
- Supriadi, I., Maghfiroh, R. U., & Abadi, R. (2024). Digital Revolution In Supply Chain Finance: Overcoming Challenges And Building Innovative Strategies. *Klabat Accounting Review*, 5(1), 47-62.
- 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*, 9(2), 299-309.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.

- Wahyuningsih, S. (2020). Flexible Working Space (FWS) solusi kerja new normal di Indonesia. *Jurnal E-Bis*, 4(2), 147-154.
- Wibowo, P. A., & Tomi, A. (2020). Perancangan Sistem Informasi Secara Real TIME Untuk Analisis Operating TIME Mesin. *Jurnal Teknologika*, 10(2), 59-64.
- Widayanti, Y. (2015). Pengelolaan perpustakaan digital. *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan*, 3(1), 125-137.
- Zed, M. (2008). Metode penelitian kepustakaan. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Zulfikhar, R., Mustofa, M., Hamidah, E., Sapulete, H., Sitopu, J. W., & Sari, M. N. (2024). Dampak Integrasi Teknologi dalam Pembelajaran Terhadap Prestasi Akademis Mahasiswa Perguruan Tinggi. *Journal on Education*, 6(4), 18381-18390.