

Vania Putri Wardhani¹
Guntur Haludin²
Fathiyara Ramadhani
Maudri³
Nazwa Hanum⁴
Rizana Tarissa Desshyfa⁵
Apriliana Putri⁶

ADAPTASI ORGANISASI DALAM ERA DIGITAL: PELUANG DAN TANTANGAN MANAJEMEN PERUBAHAN

Abstrak

Penelitian ini membahas bagaimana manajemen perubahan memainkan peran penting dalam membantu organisasi beradaptasi dengan tantangan dan peluang yang muncul akibat transformasi digital. Dengan menggunakan pendekatan analisis pustaka, penelitian ini menemukan bahwa digitalisasi membuka peluang untuk meningkatkan efisiensi operasional, mendorong inovasi, serta meningkatkan fleksibilitas organisasi. Namun, tantangan utama yang dihadapi termasuk resistensi terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan, dan ketidakpastian dalam penerapan teknologi baru. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan strategi manajemen perubahan yang efektif, seperti komunikasi yang jelas, pelatihan karyawan, serta keterlibatan pemimpin dalam proses transisi. Temuan penelitian ini menekankan pentingnya kolaborasi antara pengelolaan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia untuk keberhasilan transformasi digital dan peningkatan daya saing organisasi.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Transformasi Digital, Adaptasi Organisasi, Inovasi Teknologi, Kepemimpinan Digital, Resistensi Terhadap Perubahan.

Abstract

This research discusses how change management plays a crucial role in helping organizations adapt to the challenges and opportunities arising from digital transformation. Using a literature review approach, the study finds that digitalization creates opportunities to improve operational efficiency, drive innovation, and enhance organizational flexibility. However, the main challenges faced include resistance to change, skill gaps, and uncertainty in the implementation of new technologies. To address these challenges, effective change management strategies are needed, such as clear communication, employee training, and leadership involvement in the transition process. The findings highlight the importance of collaboration between technology management and human resource development for successful digital transformation and improved organizational competitiveness.

Keywords: Change Management, Digital Transformation, Organizational Adaptation, Technological Innovation, Digital Leadership, Resistance to Change.

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang saat ini semakin berkembang pesat, dapat membawa tantangan dan peluang besar bagi organisasi, sehingga perlu disesuaikan diri untuk terus bertahan dan bersaing. Adaptasi terhadap perubahan yang dipicu oleh transformasi digital menjadi penting dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara kerja dan proses operasional, tetapi juga berdampak mendalam pada aspek-aspek internal organisasi, termasuk struktur organisasi, budaya kerja, dan strategi bisnis secara keseluruhan. Dalam situasi seperti ini, penerapan manajemen perubahan berperan penting untuk mengelola proses transisi yang penuh kesulitan dan perubahan yang lebih fleksibel. Maka,

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen, Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya
email: vania.putriwardhani@student.upj.ac.id, guntur.haludin@upj.ac.id,
fathiyara.ramadhanimaudri@student.upj.ac.id, nazwa.hanum@student.upj.ac.id,
rizana.tarissadesshyfa@student.upj.ac.id, apriliana.putri@student.upj.ac.id

manajemen perubahan dapat membantu organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan yang timbul selama proses adaptasi, sehingga transisi ke era digital dapat berjalan lebih lancar dan sesuai dengan tujuan organisasi (Wulandari & Pudjiarti, 2024).

Transformasi digital membuka berbagai peluang bagi organisasi, termasuk dalam peningkatan efisiensi operasional, penciptaan inovasi pada produk dan layanan, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan ekspektasi konsumen yang terus berkembang. Lalu juga terdapat tantangan-tantangan yang tidak bisa diabaikan, seperti adanya penolakan terhadap perubahan dari beberapa pihak (Pasa et al., 2024). Selain itu, untuk menghadapi tantangan yang muncul dari transformasi digital, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang terintegrasi dalam manajemen perubahan. Ini berarti melibatkan semua pemangku kepentingan, mulai dari atasan hingga karyawan, dalam proses transisi ini. Dengan menciptakan suasana yang inklusif, setiap individu dapat merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam perubahan yang terjadi. Komunikasi yang jelas dan terbuka sangat penting dalam konteks ini. Informasi mengenai tujuan dan manfaat dari perubahan harus disampaikan dengan baik untuk mengurangi kebingungan dan ketakutan yang mungkin timbul di antara karyawan. Melibatkan karyawan dalam proses perubahan dapat meningkatkan motivasi dan inovasi, karena mereka merasa dihargai dan menjadi bagian dari transformasi (Burton, 2024).

Dalam konteks ini, organisasi perlu menyadari bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi terbaru, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk mengelola perubahan secara efektif. Manajemen perubahan yang baik harus mencakup strategi yang mengintegrasikan teknologi dengan pengembangan manusia, menciptakan keseimbangan antara inovasi dan keterlibatan karyawan. Dengan memfokuskan perhatian pada aspek manusia dari perubahan, seperti pengembangan keterampilan, pelatihan, dan komunikasi yang jelas, organisasi dapat mengurangi resistensi (Syamsuddin et al., 2024). Selain itu, penting bagi pemimpin untuk menjadi teladan dalam menjalani perubahan, sehingga dapat mendorong tim mereka untuk ikut berpartisipasi dan beradaptasi dengan cepat. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, organisasi akan lebih siap untuk menghadapi tantangan era digital dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh transformasi digital.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah analisis pustaka, yaitu pengumpulan data melalui penelusuran sumber-sumber tertulis seperti buku dan artikel ilmiah (Rusmawan, 2019). Menurut (Yusanto, 2019) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif ini harus dilaksanakan secara teliti agar penelitian mampu dipertanggungjawabkan serta menjadi penelitian yang layak untuk diteliti. Tujuan utama metode ini adalah memperkuat pemahaman teoritis dan praktis untuk merumuskan teori yang menjadi dasar analisis penelitian. Dengan kajian literatur, peneliti dapat melihat berbagai perspektif dari penelitian sebelumnya, menemukan celah penelitian, dan membangun landasan teori yang kuat. Metode ini memastikan penelitian didukung oleh bukti dari literatur yang relevan, sehingga hasilnya lebih kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian kualitatif ini berbeda dengan kuantitatif yaitu karena dalam penelitian ini tidak menggunakan statistik, namun menggunakan teknik pengumpulan data, analisis lalu diinterpretasikan (Rijal Fadli, 2021). Dengan menggunakan penelitian kualitatif dapat memberikan pemahaman secara rinci tentang permasalahan manusia dan sosial, bukan lagi tentang deskripsi bagian permukaan dari sebuah kenyataan sebagaimana yang dilakukan di penelitian kuantitatif (Rijal Fadli, 2021). Langkah-langkah dalam metode ini meliputi:

1. Pengumpulan hasil penelitian terdahulu, teknik pengumpulan ini merujuk pada data yang bersumber dari berbagai macam sumber yang dapat dipercaya, seperti jurnal akademik yang tersedia di Google Scholar, situs berita serta penelitian terdahulu dari website kampus yang dapat terjamin kualitas serta keaslian literatur yang dipakai. Proses pencarian literatur ini dimulai dari pemilihan kata kunci yang sesuai dengan topik utama penelitian, yaitu seputar Adaptasi Organisasi dalam Era Digital: Peluang dan Tantangan Manajemen Perubahan. Dengan menggunakan kata kunci ini dapat memudahkan peneliti untuk menemukan topik yang berhubungan sehingga dapat mempersingkat waktu pengumpulan data yang mendukung kerangka teori penelitian. Dengan menggunakan metode ini, literatur yang didapatkan lebih terfokus pada titik permasalahan yang sesuai, memperkuat dasar teoritis,

- serta menjadikan hasil analisis yang lebih akurat dan relevan.
2. Pendalaman serta pengkajian yang menyeluruh terhadap penelitian terdahulu. Analisis ini biasanya merujuk untuk mengidentifikasi pola, tema dan gagasan pokok yang muncul dari berbagai sumber. Setelah mengumpulkan pengkajian penelitian yang relevan, langkah selanjutnya mengelompokkan kajian tersebut berdasarkan tema, atau masalah utama dalam penelitian. Pengelompokan ini membantu mengorganisir informasi secara lebih terstruktur. Proses ini membantu untuk memfokuskan penelitian dan memberikan kontribusi yang khas pada studi yang sedang dilakukan.
 3. Berdasarkan hasil analisis, peneliti dapat merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian yang lebih spesifik, yang akan menjadi pedoman untuk menggali pemahaman yang mendalam mengenai permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis ini akan memberikan arah yang jelas dalam penelitian kualitatif. Selain itu, karena topik adaptasi organisasi di era digital yang terus berkembang, penting untuk memperbarui literatur secara berkala agar literatur dan dasar teori penelitian tetap relevan.

Melalui pengumpulan dan analisis literatur dari berbagai sumber, peneliti dapat merumuskan pemahaman yang komprehensif tentang peluang dan tantangan yang dimiliki dalam organisasi di era digital melalui pendekatan manajemen perubahan. Sumber data yang tersebut berupa artikel jurnal, kajian akademis, dan fenomena-fenomena yang berhubungan langsung dengan topik penelitian, sehingga komprehensif dalam Adaptasi Organisasi di Era Digital: Peluang dan Tantangan dalam Manajemen Perubahan dapat memberikan gambaran yang utuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Era Digital Menjadi Pemicu Perubahan Organisasi

Era digital telah mengubah cara organisasi dalam beroperasi secara signifikan. Karena kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi, perusahaan kini dapat mengakses data secara instan, meningkatkan efisiensi operasional, serta menawarkan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Transformasi digital ini tidak hanya mempengaruhi operasi dan model bisnis, tetapi juga hubungan organisasi dengan konsumen. Analisis menunjukkan bahwa manajemen perubahan memainkan peran yang sangat penting dalam membantu organisasi dalam penyesuaian diri dengan perubahan teknologi yang dinamis ini (Rahman et al., 2024). Namun, agar perusahaan dapat berhasil menghadapi perubahan ini, kepemimpinan yang efektif sangat penting. Kepemimpinan digital berperan dalam mengarahkan organisasi melalui pergeseran teknologi dengan menyelaraskan strategi dengan tujuan transformasi digital. Transformasi ini membantu organisasi menjadi lebih tangguh dengan memungkinkan dalam beradaptasi terhadap krisis dan perubahan di pasar (Qiao et al., 2024).

Teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoT), dan blockchain semakin diintegrasikan ke dalam proses bisnis, yang berujung pada peningkatan produktivitas. Organisasi memanfaatkan analisis data dan AI untuk mempersonalisasi pengalaman pelanggan, serta menawarkan produk dan layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan (Olorunyomi Stephen Joel et al., 2024). Tren transformasi digital ini mencerminkan bagaimana operasi bisnis, harapan pelanggan, serta dinamika tenaga kerja terus berkembang. Dengan mengadopsi teknologi digital, organisasi tidak hanya dapat beradaptasi dengan perubahan ini, tetapi era digital ini memberikan peluang bagi organisasi untuk mendorong inovasi yang berkontribusi pada keunggulan kompetitif mereka. Dengan mengadopsi tren teknologi terkini, organisasi dapat tetap relevan dan berkembang dalam pasar yang terus berubah, serta dapat menjaga posisi strategis dan terus berinovasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Berkembangnya Organisasi Bisnis yang Berbasis Digital

Berkembangnya digitalisasi di berbagai lapisan dunia sangat memberikan dampak yang baik untuk sektor usaha berdasarkan tingginya angka pertumbuhan serta inovasi berbasis teknologi. Hal ini dapat memberikan kesempatan untuk para wirausaha dengan memperkaya bisnis mereka, serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh (Tunjungsari & Ginting, 2020). Di Indonesia, pergerakan media sosial sangat berkembang pesat, terlebih karena munculnya start up yang didirikan oleh generasi muda milenial. Mereka menggunakan media sosial sebagai media promosi. Dengan hal ini, era old digital economy sudah bertransformasi menjadi new digital economy, yang ditandai dengan dominasi teknologi mobile, akses internet tanpa batas, serta penggunaan teknologi cloud dalam

berbagai proses ekonomi digital (Kumala, 2021). Di era new digital economy inilah konsumen mempunyai kemudahan akses untuk mencari informasi. Mereka dapat dengan cepat mencari informasi produk, membandingkan harga, serta membaca ulasan pengguna sebelum pengambilan keputusan. Kehadiran platform e-commerce dan aplikasi mobile sudah merevolusi cara berbelanja dan berinteraksi (Tanera, 2023). Maka dari itu, peran manajemen serta kompetensi Sumber Daya Manusia juga harus dilatih karena banyak tenaga kerja yang masih belum dapat memenuhi keterampilan digital yang mumpuni, seperti kemampuan mengolah data, manajemen proyek, serta penggunaan perangkat lunak tertentu. Sehingga, perlu diperhatikan lebih dalam lagi dan terus mengembangkan keterampilan mengenai penggunaan teknologi baru untuk dapat menyesuaikan tugas serta peran mereka sesuai perkembangan zaman serta tetap kompetitif di pasar kerja yang pergerakannya dinamis dan ketat (Fajriyani et al., 2023).

Peluang dan Tantangan

Dalam era digital yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang pesat, organisasi di berbagai sektor kini dihadapkan pada tantangan dan peluang yang signifikan dalam manajemen perubahan. Transformasi digital mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap inovasi teknologi, yang mempengaruhi berbagai aspek operasional mereka, dari cara bekerja hingga struktur organisasi. Di satu sisi, digitalisasi menawarkan peluang besar untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing. Namun, di sisi lain, perubahan cepat ini juga menghadirkan tantangan dalam hal resistensi terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan, dan ketidakpastian terkait implementasi teknologi baru. Oleh karena itu, manajemen perubahan yang efektif menjadi kunci bagi organisasi untuk menavigasi transisi ini dengan sukses, menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, dan memastikan bahwa teknologi dapat dimanfaatkan secara maksimal tanpa mengganggu kelancaran operasional (Suharto, 2024).

1. Peluang

a. Peningkatan Efisiensi Operasional

Dengan penerapan teknologi digital, perusahaan dapat menyederhanakan dan mengotomatisasi tugas-tugas rutin yang biasanya memakan banyak waktu, sehingga mempercepat proses kerja dan menekan biaya operasional. Penggunaan sistem manajemen terintegrasi serta teknologi berbasis cloud membantu organisasi mengelola informasi secara lebih cepat, efektif, dan efisien.

b. Peningkatan Inovasi

Transformasi digital menciptakan peluang besar untuk mendorong inovasi. Dengan memanfaatkan teknologi digital, siklus pengembangan produk dan layanan menjadi lebih cepat, serta kolaborasi dapat ditingkatkan melalui platform inovasi terbuka. Integrasi kecerdasan buatan (AI) dan analitik data memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi peluang baru secara lebih efektif dan memahami kebutuhan pasar dengan lebih akurat, sehingga memperkuat kemampuan mereka untuk berinovasi secara strategis.

c. Fleksibilitas dan Adaptabilitas

Penerapan teknologi digital memberikan perusahaan kemampuan untuk merespons dengan cepat terhadap perubahan pasar, kebijakan regulasi, dan tren yang berkembang di industri. Dengan struktur organisasi dan strategi bisnis yang lebih fleksibel, perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan dinamika eksternal secara efektif. Fleksibilitas ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi peluang baru, menghadapi tantangan yang muncul, dan tetap relevan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Selain itu, teknologi digital memungkinkan pengelolaan sumber daya yang lebih dinamis, sehingga mempermudah perusahaan untuk mengembangkan strategi jangka pendek maupun panjang yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pasar yang berkembang. Dengan kemampuan ini, perusahaan tidak hanya mampu bertahan tetapi juga berkembang di tengah ketidakpastian pasar.

2. Tantangan

a. Resistensi Terhadap Perubahan

Resistensi terhadap perubahan yang diakibatkan oleh digitalisasi sering kali muncul karena ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan dan pemangku kepentingan. Ketakutan akan ketidakpastian, kekhawatiran kehilangan pekerjaan, serta kurangnya pemahaman tentang manfaat yang akan diperoleh menjadi faktor utama resistensi ini.

Untuk mengatasinya, perusahaan perlu mengedepankan komunikasi yang jelas dan terbuka, memastikan transparansi dalam setiap tahap perubahan, serta melibatkan karyawan dalam perencanaan dan implementasi transformasi. Selain itu, pelatihan dan program edukasi menjadi langkah strategis untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap teknologi baru dan dampaknya pada peran mereka. Dengan pendekatan ini, resistensi dapat diminimalkan, dan karyawan lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

b. Kesenjangan Keterampilan

Kemajuan teknologi digital yang pesat memunculkan kebutuhan akan keterampilan baru, seperti analisis data, kecerdasan buatan, dan pengelolaan proyek berbasis teknologi. Namun, karyawan yang belum memiliki keterampilan ini sering menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berubah, sehingga dapat menghambat keberhasilan transformasi digital. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Selain itu, menjalin kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan dapat menjadi langkah strategis untuk memastikan akses terhadap pengetahuan dan keterampilan terkini yang relevan. Dengan pendekatan ini, kesenjangan keterampilan dapat diminimalkan, sehingga mendukung keberlanjutan dan keberhasilan transformasi digital perusahaan.

c. Ketidakpastian Dalam Teknologi Baru

Ketidakpastian yang terkait dengan teknologi baru menjadi tantangan besar dalam transformasi digital. Perkenalan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan blockchain memerlukan pemahaman serta adaptasi yang cepat dari perusahaan. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana mengintegrasikan teknologi-teknologi ini ke dalam operasi yang sudah ada tanpa mengganggu kelancaran proses yang sedang berjalan. Untuk mengatasi ketidakpastian ini, perusahaan perlu fokus pada pelatihan yang efektif bagi karyawan mengenai cara penggunaan serta manfaat dari teknologi baru tersebut. Dengan pemahaman yang memadai, karyawan akan lebih siap untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi dalam mendukung operasional perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini mengungkap bahwa revolusi digital memiliki dampak signifikan terhadap cara organisasi berfungsi dan berhubungan dengan ekosistem eksternal. Proses digitalisasi membuka peluang besar, seperti peningkatan efektivitas operasional, penciptaan inovasi pada produk dan layanan, serta kemampuan beradaptasi dengan dinamika pasar. Namun, transformasi ini juga menyajikan berbagai tantangan, seperti adanya penolakan terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan, dan ketidakpastian dalam penerapan teknologi mutakhir. Oleh karena itu, penerapan manajemen perubahan yang tepat sangat penting untuk membantu organisasi melewati transisi ini. Pendekatan yang holistik, yang mencakup komunikasi yang transparan, pelatihan, dan keterlibatan seluruh pihak terkait, dapat memperlancar proses adaptasi digital. Di samping itu, penting juga untuk menggabungkan teknologi dengan pengembangan kapasitas manusia agar organisasi mampu mengoptimalkan peluang dan menghadapi tantangan yang muncul dalam era digital ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Burton, S. L. (2024). Securing Tomorrow: Synergizing Change Management and Cybersecurity in the Digital Era. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 15(1), 1–20. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2024-0001>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Kumala, S. L. (2021). Perkembangan Ekonomi Berbasis Digital di Indonesia. *Journal Of Economics And Regional Science*, 1(2), 109–117.
- Olorunyomi Stephen Joel, Adedoyin Tolulope Oyewole, Olusegun Gbenga Odunaiya, & Oluwatobi Timothy Soyombo. (2024). The impact of digital transformation on business

- development strategies: Trends, challenges, and opportunities analyzed. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(3), 617–624. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.3.0706>
- Pasa, B. D., Putra, F. A. K., Arsyad, N., Ikaningtyas, M., & Hidayat, R. (2024). Perencanaan Dan Pengembangan Bisnis Dalam Era Transformasi Digital.
- Qiao, G., Li, Y., & Hong, A. (2024). The Strategic Role of Digital Transformation: Leveraging Digital Leadership to Enhance Employee Performance and Organizational Commitment in the Digital Era. *Systems*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/systems12110457>
- Rahman, G. A., Cahyani, E., Ratu, N., Teratai, S. P., Nururrohmah, T., Situmorang, S. L., & Haludin, G. (2024). Manajemen Perubahan Dalam Merespons Tantangan Dan Memaksimalkan Peluang Di Era Transformasi Digital. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4(3). <https://doi.org/10.53363/buss.v4i3.253>
- Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rusmawan, A. (2019). Metodologi Penelitian: Panduan Praktis untuk Penelitian Ilmiah . Kencana.
- Suharto. (2024). Challenges and Opportunities of Digital Transformation in Strategy Management. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 6, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>
- Syamsuddin, S., Marsudi, S., Hasanuddin, B., Umar, A., & Suprayitno, D. (2024). Adapting to Digital Transformation: Challenges and Strategies for Traditional Businesses. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(3), 704–711. <https://doi.org/10.59613/global.v2i3.121>
- Tanera, L. (2023). Tantangan Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Dan Transformasi Digital Dalam Bisnis Waralaba. *Jurnal Multilingual*, 3(3), 1412–4823.
- Tunjungsari, H. K., & Ginting, G. (2020). Perkembangan Dunia Usaha di Era Digital. Pustaka. Ut. Ac. Id.
- Wulandari, D. C., & Pudjiarti, E. S. (2024). Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Digital: Mengatasi Tantangan Dan Peluang Di Era 4.0. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 207–220. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1682>
- Yusanto, Y. (2019). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif.