

Transformasi Organisasi di Era Digital: Tinjauan Literatur Review

Sukma Tirtaning Jati¹, Daiva Hilaliyah², Arjuna Aditya Rafa Vittorio³

¹ Universitas Negeri Surabaya dan 25120664393@mhs.unesa.ac.id

² Universitas Negeri Surabaya dan 25120664405@mhs.unesa.ac.id

³ Universitas Negeri Surabaya dan 25120664460@mhs.unesa.ac.id

Article Info

Article history:

Received May, 2026

Revised May, 2026

Accepted May, 2026

Kata Kunci:

Transformasi Digital,
Manajemen Perubahan,
Transformasi Organisasi,
Kinerja Organisasi

Keywords:

Digital Transformation,
Organizational Transformation,
Organizational Performance,
Change Management

ABSTRAK

Transformasi digital merupakan fenomena global yang mendorong perubahan mendasar dalam organisasi, mencakup aspek teknologi, struktur, budaya, dan strategi bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis perkembangan literatur mengenai transformasi digital organisasi dalam bidang bisnis dan manajemen, serta mengidentifikasi tren penelitian, pendekatan teoretis, faktor organisasi, dan celah penelitian yang masih terbuka. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan PRISMA, yang menekankan proses seleksi literatur secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Data diperoleh dari *database Scopus, ScienceDirect, Emerald Insight, dan Google Scholar* pada rentang tahun 2021–2026 dengan menggunakan kata kunci “transformasi digital”, “manajemen perubahan”, “transformasi organisasi”, dan “kinerja organisasi”. Berdasarkan proses seleksi literatur, diperoleh 21 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis menggunakan teknik *thematic analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, inovasi, dan daya saing. Keberhasilan transformasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, manajemen perubahan, serta pengelolaan pengetahuan. Namun demikian, ditemukan inkonsistensi hasil apabila implementasi teknologi tidak diiringi kesiapan organisasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi berbagai perspektif teoretis ke dalam kerangka konseptual yang lebih komprehensif. Implikasi penelitian menekankan pentingnya pendekatan holistik yang mengintegrasikan teknologi dan faktor manusia dalam strategi transformasi digital organisasi.

ABSTRACT

Digital transformation is a global phenomenon that drives fundamental changes in organizations, encompassing aspects of technology, structure, culture, and business strategy. This study aims to systematically examine the development of literature on organizational digital transformation in the fields of business and management, and identify research trends, theoretical approaches, organizational factors, and open research gaps. The method used is a *Systematic Literature Review* (SLR) with the PRISMA approach, which emphasizes a systematic, transparent, and replicable literature selection process. Data were collected from the *Scopus, ScienceDirect, Emerald Insight, and Google Scholar* databases from 2021–2026 using the keywords “digital transformation”, “organizational transformation”, “organizational performance”, and “change management”. Based on the screening process, 21 articles met the

inclusion criteria and were analyzed using thematic analysis. The results show that digital transformation contributes significantly to improving organizational performance, innovation, and competitiveness. The success of the transformation is influenced by leadership, organizational culture, change management, and knowledge management. However, inconsistencies in the results were found when technology implementation is not accompanied by organizational readiness. The novelty of this study lies in the integration of various theoretical perspectives into a more comprehensive conceptual framework. The implications of this research emphasize the importance of a holistic approach that integrates technology and human factors in an organization's digital transformation strategy.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Sukma Tirtaning Jati
Institution: Universitas Negeri Surabaya
Email: 25120664393@mhs.unesa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang secara fundamental mengubah cara organisasi menciptakan nilai (Aleid & Almisned, 2024). Perkembangan teknologi seperti *artificial intelligence*, *cloud computing*, *big data*, dan sistem enterprise mendorong organisasi untuk melakukan penyesuaian strategis yang tidak hanya bersifat teknologis, tetapi juga struktural dan kultural. Oleh karena itu, dalam konteks bisnis modern, transformasi digital tidak lagi dipahami sebagai digitalisasi proses semata, melainkan sebagai perubahan organisasi yang bersifat komprehensif (Aleid & Almisned, 2024). Berbagai studi literatur menunjukkan bahwa transformasi digital organisasi merupakan proses multidimensional yang mencakup perubahan strategi, kepemimpinan, budaya organisasi, manajemen pengetahuan, serta sistem pengukuran kinerja. Sejumlah penelitian juga menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh penerapan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia dan organisasi, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang adaptif, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan.

Secara empiris, transformasi digital telah dikaitkan dengan peningkatan inovasi dan kinerja organisasi (Awad & Martín-Rojas, 2024). Namun, sebagian penelitian masih berfokus pada aspek teknis atau sektoral tertentu, sehingga menghasilkan fragmentasi pemahaman konseptual. Beberapa studi menekankan dimensi teknologi, sementara yang lain lebih menyoroti kepemimpinan dan budaya organisasi (Sidik dkk., 2025). Meskipun literatur mengenai transformasi digital berkembang pesat, masih terdapat inkonsistensi dalam definisi konseptual, pendekatan metodologis, serta integrasi teori yang digunakan (Dhingra & Jaiswal, 2025). Fragmentasi ini menunjukkan perlunya sintesis komprehensif untuk memetakan perkembangan penelitian dan mengidentifikasi celah penelitian yang masih terbuka. Oleh karena itu, diperlukan tinjauan literatur sistematis yang mampu mengintegrasikan temuan-temuan sebelumnya dan memberikan gambaran menyeluruh mengenai transformasi digital organisasi dalam perspektif bisnis dan manajemen.

Studi ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis perkembangan literatur mengenai transformasi digital organisasi dalam bidang bisnis dan manajemen, serta mengidentifikasi pola teoretis, metodologis, dan arah penelitian masa depan.

Dengan mempertimbangkan uraian sebelumnya, penelitian ini mengajukan pertanyaan berikut:

1. Bagaimana tren perkembangan publikasi mengenai transformasi digital organisasi?
2. Teori dan kerangka konseptual apa yang paling dominan digunakan dalam menjelaskan transformasi digital organisasi?
3. Faktor organisasi apa saja yang paling sering dikaitkan dengan transformasi digital?
4. Apa celah penelitian yang masih terbuka untuk pengembangan studi selanjutnya?

Kajian ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengintegrasikan berbagai perspektif seperti teori manajemen perubahan, kapabilitas dinamis, dan manajemen pengetahuan dalam menjelaskan transformasi digital organisasi. Selain itu, studi ini berupaya mengklarifikasi inkonsistensi konseptual yang muncul dalam literatur serta menyusun sintesis kerangka konseptual yang lebih terstruktur untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

Secara praktis, hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajer dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi transformasi digital yang lebih efektif. Temuan penelitian dapat membantu organisasi memahami faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan transformasi digital, termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, serta pengelolaan pengetahuan dan inovasi.

Artikel ini disusun sebagai berikut. Bagian metode menjelaskan strategi pencarian dan seleksi artikel berdasarkan pedoman PRISMA. Bagian hasil memaparkan sintesis temuan literatur. Bagian diskusi membahas implikasi teoretis dan praktis, serta arah penelitian masa depan. Bagian terakhir menyajikan kesimpulan penelitian.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Determinan Transformasi Digital*

Transformasi organisasi di era digital merupakan fenomena yang didorong oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perkembangan teknologi digital, seperti *artificial intelligence*, *cloud computing*, dan sistem informasi terintegrasi, menjadi pendorong utama perubahan dalam organisasi modern (Yan dkk., 2025). Selain itu, tekanan kompetitif dan dinamika pasar juga mendorong organisasi untuk beradaptasi secara cepat agar tetap relevan dan berdaya saing (Tohir dkk., 2023).

Faktor inovasi dan pengelolaan pengetahuan turut berperan penting dalam mendorong transformasi organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan dan mendorong inovasi dapat meningkatkan efektivitas transformasi digital. Sementara itu, perubahan dalam perilaku konsumen serta tuntutan ekonomi digital juga mempercepat kebutuhan organisasi untuk melakukan transformasi secara menyeluruh, termasuk pada aspek strategi dan operasional bisnis (Aisha dkk., 2025). Transformasi organisasi di era digital tidak hanya dipicu oleh kemajuan teknologi, tetapi juga oleh tekanan lingkungan bisnis, kebutuhan inovasi, serta kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan secara efektif.

2.2 *Strategi dan Implementasi Transformasi Organisasi*

Keberhasilan transformasi organisasi sangat ditentukan oleh strategi yang diterapkan dalam proses perubahan. Berbagai studi menekankan pentingnya manajemen perubahan sebagai fondasi utama dalam menghadapi transformasi digital (Sufriyadi & Perkasa, 2024). Strategi ini mencakup perencanaan perubahan yang sistematis, komunikasi yang efektif, serta keterlibatan seluruh elemen organisasi dalam proses transformasi (Charles dkk., 2024). Tidak hanya itu, peran kepemimpinan juga menjadi faktor kunci dalam mengarahkan keberhasilan transformasi. Kepemimpinan transformasional dan *agile leadership* terbukti mampu meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan serta mendorong inovasi (Mwamba, 2023).

Kepemimpinan yang adaptif juga berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) selama proses transformasi (Sidik dkk., 2025).

Budaya organisasi yang adaptif dan inovatif pun turut menjadi elemen penting dalam mendukung implementasi transformasi digital. Organisasi yang mampu membangun budaya yang terbuka terhadap perubahan cenderung lebih sukses dalam mengadopsi teknologi baru dan meningkatkan kinerja bisnis (Mingaleva dkk., 2022). Dengan demikian, strategi transformasi organisasi yang efektif memerlukan integrasi antara manajemen perubahan, kepemimpinan yang adaptif, budaya organisasi yang mendukung, serta pemanfaatan teknologi digital secara optimal.

2.3 Dampak, Tantangan, dan Kesenjangan Penelitian

Transformasi organisasi di era digital memberikan berbagai dampak positif, terutama dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik dari segi efisiensi operasional maupun kepuasan pelanggan (Putri dkk., 2023). Selain itu, transformasi digital juga berkontribusi terhadap peningkatan resiliensi organisasi melalui pembelajaran organisasi dan inovasi (Awad & Martín-Rojas, 2024).

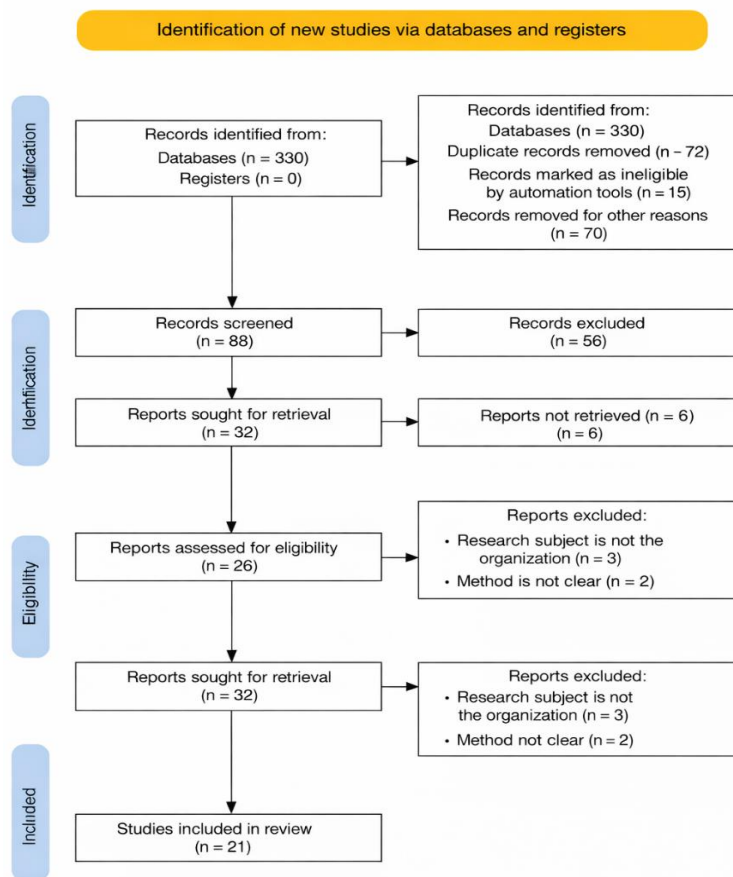
Dalam proses transformasi, suatu organisasi pasti melalui berbagai tantangan. Beberapa hambatan yang disebutkan dalam penelitian yaitu, resistensi terhadap perubahan yang berasal dari individu dalam organisasi, kurang optimalnya pengelolaan pengetahuan (Ferreira dkk., 2026), serta kebutuhan investasi yang tinggi.

Kesenjangan penelitian masih ditemukan dalam kajian transformasi organisasi di era digital. Integrasi antara aspek teknologi dan faktor manusia belum banyak dikaji secara mendalam. Peran faktor psikologis dalam proses perubahan organisasi masih terbatas dalam literatur. Konteks organisasi di negara berkembang juga belum mendapatkan perhatian yang memadai (Komariyah & Ismawanti, 2024). Dengan demikian, meskipun transformasi digital memberikan banyak manfaat, keberhasilannya sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola tantangan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji secara komprehensif perkembangan literatur mengenai transformasi digital organisasi dalam bidang bisnis dan manajemen. Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan peneliti mensintesis penelitian yang relevan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Dalam penelitian ini, prosedur *review* mengikuti pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) yang banyak digunakan dalam penelitian akademik untuk memastikan proses seleksi artikel dilakukan secara sistematis dan transparan.

Perumusan pertanyaan penelitian dalam studi ini didasarkan pada kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi pada bagian pendahuluan, yaitu masih terfragmentasinya kajian mengenai transformasi digital organisasi dalam perspektif bisnis dan manajemen. Untuk merumuskan pertanyaan penelitian yang lebih terarah, penelitian ini menggunakan pendekatan SPIDER (*Sample, Phenomenon of Interest, Design, Evaluation, Research type*) yang sering digunakan dalam kajian literatur pada bidang ilmu sosial. Dalam konteks penelitian ini, *sample* merujuk pada organisasi atau perusahaan yang mengalami transformasi digital. *Phenomenon of interest* adalah transformasi organisasi di era digital, termasuk *digital transformation*, *change management*, kepemimpinan digital, budaya organisasi, inovasi, dan adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi. Sebagian besar penelitian menggunakan metode survei kuantitatif, studi kasus organisasi, analisis literatur, serta pendekatan konseptual dalam mengkaji transformasi organisasi. Evaluasi penelitian berfokus pada dampak transformasi digital, sedangkan *research type* mencakup studi kuantitatif, kualitatif, *systematic literature review*, serta beberapa penelitian menggunakan pendekatan *mixed methods*.



Gambar 1. PRISMA flow diagram

Strategi pencarian literatur dilakukan melalui beberapa basis data akademik internasional untuk memperoleh artikel yang relevan dengan topik penelitian. *Database* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Scopus*, *ScienceDirect*, *Emerald Insight*, dan *Google Scholar*. Pencarian artikel difokuskan pada publikasi dalam rentang waktu 2021 hingga 2026 untuk memperoleh gambaran perkembangan literatur yang relatif mutakhir mengenai transformasi digital organisasi. Proses pencarian dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti “digital transformation”, “organizational digital transformation”, “organizational change”, “digital leadership”, dan “organizational innovation”. Kata kunci tersebut dikombinasikan menggunakan *Boolean operator* seperti *AND*, *OR*, dan *NOT* untuk memperluas sekaligus mempersempit hasil pencarian yang relevan. Selain itu, penelitian ini hanya memasukkan artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah untuk memastikan kualitas dan kredibilitas sumber literatur yang dianalisis.

Proses seleksi literatur dalam penelitian ini menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Artikel yang dimasukkan dalam penelitian ini merupakan publikasi ilmiah yang membahas transformasi digital organisasi dalam konteks bisnis dan manajemen, dipublikasikan dalam jurnal akademik, tersedia dalam bentuk *full-text*, serta diterbitkan dalam rentang tahun 2021 hingga 2026. Sebaliknya, artikel yang tidak secara langsung membahas transformasi digital organisasi, publikasi non-ilmiah seperti laporan populer atau opini, serta artikel yang tidak tersedia secara lengkap dikeluarkan dari proses analisis. Kriteria tersebut digunakan untuk menjaga konsistensi dan kualitas literatur yang digunakan dalam penelitian ini.

Proses seleksi artikel dilakukan dengan mengikuti alur PRISMA, yang terdiri dari beberapa tahap utama yaitu identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi akhir. Pada tahap identifikasi, artikel dikumpulkan dari berbagai *database* menggunakan kata kunci yang telah ditentukan sehingga diperoleh sejumlah artikel awal. Selanjutnya dilakukan proses *screening* dengan meninjau judul dan abstrak artikel untuk menilai kesesuaiannya dengan topik penelitian. Artikel yang dianggap relevan kemudian masuk ke tahap *eligibility*, yaitu penilaian kelayakan melalui pembacaan teks lengkap untuk memastikan kesesuaiannya dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Setelah proses tersebut dilakukan, diperoleh sejumlah 21 artikel yang memenuhi kriteria dan selanjutnya dianalisis secara mendalam sebagai *included studies* dalam penelitian ini.

Tahap terakhir dalam metode penelitian ini adalah analisis data. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis tematik (*thematic analysis*) untuk mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dalam literatur mengenai transformasi digital organisasi. Proses analisis dilakukan dengan membaca dan menelaah setiap artikel secara mendalam, kemudian mengelompokkan temuan penelitian ke dalam beberapa kategori tematik yang memiliki kesamaan konsep atau fokus kajian. Melalui proses tersebut, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi perkembangan teori, pendekatan metodologis, serta arah penelitian yang potensial untuk dikembangkan pada masa mendatang.

Pendekatan metode SLR yang digunakan dalam penelitian ini memiliki beberapa keunggulan dibandingkan metode *literature review* konvensional. Dengan mengikuti prosedur sistematis dan menggunakan pedoman PRISMA, penelitian ini mampu meminimalkan bias dalam pemilihan literatur serta menghasilkan sintesis pengetahuan yang lebih komprehensif dan terstruktur mengenai transformasi digital organisasi. Namun, penelitian ini juga menghadapi beberapa keterbatasan, seperti keterbatasan akses terhadap beberapa artikel berbayar serta kemungkinan adanya literatur relevan yang tidak terindeks dalam *database* yang digunakan. Meskipun demikian, penggunaan beberapa *database* internasional diharapkan dapat meminimalkan keterbatasan tersebut dan menghasilkan kajian literatur yang lebih representatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan pendekatan *systematic literature review* menunjukkan bahwa transformasi organisasi di era digital merupakan fenomena yang terus berkembang dan mengalami peningkatan perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Literatur yang dianalisis memperlihatkan adanya pergeseran fokus penelitian, dari yang semula menitikberatkan pada adopsi teknologi menuju kajian yang lebih komprehensif yang mencakup aspek kepemimpinan, budaya organisasi, serta faktor manusia dalam organisasi. Perkembangan ini mencerminkan bahwa transformasi digital tidak lagi dipahami sebagai perubahan teknologi semata, melainkan sebagai proses multidimensional yang melibatkan berbagai elemen organisasi.

Tabel 1. Ringkasan Artikel Penelitian yang Dianalisis

| Penulis | Tahun | Tujuan | Metode | Variabel | Hasil |
|--------------------------|-------|--|-------------|---|--|
| Addurunnafis & Kurniawan | 2025 | Menganalisis pengaruh <i>agile leadership</i> dan inovasi digital terhadap kinerja perusahaan teknologi di Surabaya. | Kuantitatif | <i>Agile leadership</i> , inovasi digital, kinerja perusahaan | <i>Agile leadership</i> dan inovasi digital berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan teknologi. |
| Aisha et al. | 2025 | Menganalisis dampak transformasi budaya organisasi | Kuantitatif | Budaya organisasi, transformasi | Transformasi budaya organisasi yang adaptif meningkatkan |

| | | | | | |
|---------------------|------|--|-------------------------------------|---|---|
| | | terhadap kinerja bisnis dalam menghadapi ekonomi digital. | | digital, kinerja bisnis | kinerja bisnis di era digital. |
| Aleid & Almisned | 2024 | Menganalisis dampak kemajuan teknologi dan tren baru terhadap strategi transformasi digital. | Analisis literatur | Kemajuan teknologi, tren digital, strategi transformasi digital | Perkembangan teknologi mendorong organisasi mengembangkan strategi transformasi digital yang lebih adaptif. |
| Avdeeva et al. | 2021 | Mengkaji strategi manajemen perubahan dalam transformasi digital model bisnis sistem ekonomi | Studi konseptual | Manajemen perubahan, transformasi digital, model bisnis | Manajemen perubahan berperan penting dalam keberhasilan transformasi digital organisasi. |
| Awad & Martín-Rojas | 2024 | Menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap ketahanan organisasi melalui pembelajaran organisasi dan inovasi. | Kuantitatif | Transformasi digital, pembelajaran organisasi, inovasi, <i>organizational resilience</i> | Transformasi digital meningkatkan ketahanan organisasi melalui pembelajaran dan inovasi berkelanjutan. |
| Charles et al. | 2024 | Mengkaji strategi manajemen perubahan organisasi untuk mendukung transformasi digital dan peningkatan proses bisnis. | Studi literatur | <i>Change management</i> , transformasi digital | Strategi manajemen perubahan yang efektif meningkatkan keberhasilan transformasi digital organisasi. |
| Cosa & Torelli | 2024 | Meninjau evolusi sistem pengukuran kinerja dalam konteks transformasi digital. | <i>Systematic Literature Review</i> | Transformasi digital, <i>performance measurement system</i> , <i>performance management</i> | Transformasi digital mendorong sistem pengukuran kinerja menjadi lebih fleksibel dan berbasis teknologi. |
| Dhingra & Jaiswal | 2025 | Mengidentifikasi faktor penentu transformasi digital organisasi menggunakan kerangka TCCM. | <i>Systematic Literature Review</i> | Determinan transformasi digital organisasi | Faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan teknologi menjadi penentu utama transformasi digital. |
| Ferreira et al. | 2026 | Menganalisis hubungan pengetahuan organisasi, inovasi, dan kegagalan inovasi dengan moderasi <i>knowledge spillovers</i> . | Kuantitatif | <i>Organizational knowledge</i> , <i>innovation failure</i> , <i>knowledge spillovers</i> | Pengelolaan pengetahuan dan <i>knowledge spillovers</i> memengaruhi keberhasilan inovasi organisasi. |

| | | | | | |
|-----------------------|------|---|------------------|--|--|
| Komariyah & Ismawanti | 2024 | Mengkaji pengaruh transformasi digital, manajemen perubahan, dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja organisasi non-profit. | Kuantitatif | Transformasi digital, <i>change management</i> , <i>employee engagement</i> , kinerja organisasi | Ketiga variabel berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. |
| Mingaleva et al. | 2022 | Menganalisis peran budaya organisasi dalam mendukung inovasi dan pembangunan berkelanjutan perusahaan. | Kuantitatif | Budaya organisasi, inovasi, pembangunan berkelanjutan | Budaya organisasi yang kuat mendukung inovasi dan keberlanjutan perusahaan. |
| Mwamba | 2023 | Mengkaji peran kepemimpinan efektif dalam manajemen perubahan untuk keberhasilan transformasi organisasi. | Studi konseptual | Kepemimpinan, <i>change management</i> , transformasi organisasi | Kepemimpinan yang efektif memperkuat keberhasilan implementasi perubahan organisasi. |
| Putri et al. | 2023 | Menganalisis pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan. | Kuantitatif | Perubahan organisasi, kinerja karyawan | Perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. |
| Rahmadiyah & Aslami | 2022 | Mengkaji strategi manajemen perubahan perusahaan dalam menghadapi transformasi digital. | Studi literatur | Manajemen perubahan, transformasi digital | Strategi manajemen perubahan yang tepat membantu organisasi beradaptasi dengan transformasi digital. |
| Sidik et al. | 2025 | Menganalisis pengaruh transformasi kepemimpinan digital terhadap <i>employee engagement</i> dalam organisasi modern. | Kuantitatif | Kepemimpinan digital, <i>employee engagement</i> | Kepemimpinan digital yang efektif meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. |
| Sufriyadi & Perkasa | 2024 | Menganalisis pengaruh strategi manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi pada departemen sales. | Kuantitatif | Manajemen perubahan, kinerja organisasi | Strategi manajemen perubahan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. |
| Szukits & Marciniak | 2026 | Mengkaji bagaimana digital scanning dan budaya analitis membantu organisasi | Kuantitatif | <i>Digital scanning</i> , <i>analytical culture</i> , adaptasi organisasi | Penggunaan analisis data dan budaya analitis mempercepat adaptasi organisasi terhadap perubahan. |

| | | | | | |
|-------------------|------|---|------------------------------|--|---|
| | | beradaptasi dengan cepat. | | | |
| Tohir et al. | 2023 | Menganalisis pengaruh teknologi informasi, inovasi, dan biaya terhadap kepuasan pelanggan pada perusahaan logistik. | Kuantitatif | Teknologi informasi, inovasi, kepuasan pelanggan | Teknologi informasi dan inovasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan. |
| Vientiany et al. | 2024 | Mengkaji transformasi budaya organisasi untuk menciptakan organisasi yang adaptif dan modern. | Studi literatur | Budaya organisasi, transformasi organisasi | Transformasi budaya organisasi membantu organisasi menjadi lebih adaptif terhadap perubahan. |
| Widana & Nasution | 2024 | Menganalisis pemanfaatan sistem informasi berbasis <i>cloud</i> sebagai solusi bagi bisnis modern. | Studi literatur | <i>Cloud computing</i> , sistem informasi, bisnis modern | Sistem berbasis <i>cloud</i> meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas operasional bisnis. |
| Yan et al. | 2025 | Meninjau peran <i>artificial intelligence</i> dalam transformasi penciptaan pengetahuan organisasi. | Systematic Literature Review | <i>Artificial intelligence, knowledge creation, organizational knowledge</i> | AI sebagai bukti suksesnya era digital berperan penting dalam meningkatkan proses penciptaan dan distribusi pengetahuan organisasi. |

Secara umum, transformasi digital terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, inovasi, serta daya saing perusahaan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang mendorong keberhasilan transformasi meliputi kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang adaptif (Dhingra & Jaiswal, 2025), serta penerapan teknologi digital yang tepat (Aleid & Almisned, 2024). Peran manajemen perubahan juga menjadi elemen penting dalam memastikan proses transformasi berjalan secara terarah dan mampu meminimalkan resistensi dari karyawan (Charles dkk., 2024). Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan transformasi tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dan individu yang terlibat di dalamnya.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara transformasi digital dan kinerja organisasi, terdapat variasi hasil yang mengindikasikan adanya ketergantungan pada konteks organisasi. Studi menunjukkan bahwa implementasi teknologi tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh kesiapan sumber daya manusia dan budaya organisasi yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi bersifat kondisional dan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi.

Transformasi digital berkontribusi terhadap peningkatan *organizational resilience* melalui pembelajaran organisasi dan inovasi yang berkelanjutan (Awad & Martín-Rojas, 2024). Integrasi teknologi seperti *artificial intelligence* terbukti mampu meningkatkan proses penciptaan dan distribusi pengetahuan dalam organisasi (Yan dkk., 2025). Meskipun demikian, temuan lain menunjukkan bahwa inovasi digital tidak selalu menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan pengetahuan yang efektif (Ferreira dkk., 2026). Perbedaan hasil ini

mengindikasikan bahwa hubungan antara inovasi digital dan kinerja organisasi tidak bersifat linear, melainkan dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola pengetahuan secara strategis.

Secara konseptual, literatur yang dianalisis banyak menekankan pentingnya kerangka seperti *change management*, *transformational leadership*, serta *knowledge management* dalam menjelaskan transformasi organisasi di era digital. Kerangka ini menunjukkan bahwa transformasi digital memerlukan integrasi antara aspek teknologi dan manusia, serta pendekatan yang holistik dalam mengelola perubahan organisasi.

Dari perspektif analitis, dapat disintesis bahwa transformasi organisasi di era digital merupakan hasil interaksi antara teknologi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan manajemen perubahan. Faktor-faktor tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling memengaruhi dalam menentukan keberhasilan transformasi. Maka dari itu, pendekatan yang terfragmentasi cenderung kurang efektif dibandingkan pendekatan yang terintegrasi.

Berbagai tantangan masih menjadi hambatan dalam implementasi transformasi digital. Resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, serta kompleksitas implementasi teknologi menjadi isu utama yang dihadapi organisasi. Tantangan ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan erat dengan aspek psikologis dan perilaku individu dalam organisasi. Selain itu, perbedaan hasil penelitian juga dapat dipengaruhi oleh variasi konteks, seperti jenis industri, skala organisasi, serta tingkat kesiapan digital. Kondisi ini menuntut kehati-hatian dalam melakukan generalisasi hasil penelitian, sekaligus menunjukkan bahwa tidak terdapat satu pendekatan tunggal yang dapat diterapkan pada semua organisasi.

Berdasarkan hasil sintesis literatur, dapat dipahami bahwa faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan manajemen perubahan berperan sebagai variabel kunci yang memediasi hubungan antara adopsi teknologi digital dan kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan transformasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan secara strategis dan terintegrasi.

Namun, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian terkait transformasi organisasi di era digital. Kajian yang mengintegrasikan faktor psikologis individu, seperti kesiapan perubahan dan *employee engagement* masih terbatas. Selain itu, penelitian yang berfokus pada konteks organisasi di negara berkembang juga belum banyak dilakukan. Keterbatasan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji hubungan antar variabel secara lebih mendalam dengan pendekatan empiris.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang berkaitan dengan ketergantungan pada sumber literatur yang tersedia serta variasi pendekatan dalam studi yang dianalisis. Keterbatasan ini dapat memengaruhi cakupan dan generalisasi hasil penelitian. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman mengenai transformasi organisasi di era digital, khususnya dalam perspektif yang lebih holistik. Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi transformasi yang tidak hanya berfokus pada adopsi teknologi, tetapi juga pada penguatan kepemimpinan, budaya organisasi, serta keterlibatan karyawan. Pendekatan yang terintegrasi menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan transformasi di tengah dinamika perubahan yang semakin kompleks.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *systematic literature review*, dapat disimpulkan bahwa transformasi organisasi di era digital memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, inovasi, dan daya saing organisasi. Temuan utama menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh adopsi teknologi, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, serta efektivitas manajemen perubahan. Selain itu, aspek psikologis seperti keterlibatan karyawan dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan turut berperan penting dalam

menentukan keberhasilan transformasi organisasi. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan yang holistik diperlukan agar proses transformasi dapat berjalan secara optimal.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menekankan pentingnya integrasi antara teknologi dan faktor manusia dalam menghadapi tantangan era digital. Implikasi dari penelitian ini adalah organisasi perlu mengembangkan strategi transformasi yang tidak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga pada penguatan budaya dan pengelolaan sumber daya manusia.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan *literature review* dan bergantung pada variasi sumber yang dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris agar dapat memberikan hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Addurunnafis, M., & Kurniawan, M. (2025). Pengaruh agile leadership dan inovasi digital terhadap kinerja perusahaan teknologi di Kota Surabaya dalam menghadapi dinamika digitalisasi global. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Organisasi*, 2(3), 200–213. <https://doi.org/10.32528/ektasi.v2i3.3145>
- Aisha, N., Mahilan, A., & Saefullah, A. (2025). Transformasi budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja bisnis: Strategi adaptasi di era ekonomi digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 6196–6204. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2911>
- Aleid, R., & Almisned, F. (2024). Analysis of the impact of technological advances and new trends on digital transformation strategies. In Proceedings of the World Congress on Electrical Engineering and Computer Systems and Science. *Avestia Publishing*. <https://doi.org/10.11159/cist24.148>
- Avdeeva, I., Kulakova, L., Krestov, V., Mugutdinov, R., & Alpysbayev, K. (2021). Change management strategy in the framework of digital transformation of economic system business models. *Association for Computing Machinery (SPBPU IDE '21)*, 293 – 300. <https://doi.org/10.1145/3527049.3527121>
- Awad, J. A. R., & Martín-Rojas, R. (2024). Digital transformation influence on organisational resilience through organisational learning and innovation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(69). <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00405-4>
- Charles, O. I., Hamza, O., Eweje, A., Collins, A., & Anfo, P. (2024). Optimizing organizational change management strategies for successful digital transformation and process improvement initiatives. *International Journal of Management and Organizational Research*, 3(1), 176–185. <https://doi.org/10.54660/IJMOR.2024.3.1.176-185>
- Cosa, M., & Torelli, R. (2024). Digital transformation and flexible performance management: A systematic literature review of the evolution of performance measurement systems. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 25, 445–466. <https://doi.org/10.1007/s40171-024-00409-9>
- Dhingra, S., & Jaiswal, A. (2025). Determinants of digital transformation in organisation: A systematic literature review using the TCCM framework. *Social Sciences & Humanities Open*, 12. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102129>
- Ferreira, J., Fernandes, C., Veiga, P., & Dabic, M. (2026). Organisational knowledge and innovation failures: The moderating effect of knowledge spillovers. *Journal of Knowledge Management*, 30(11), 147–167. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2025-0656>
- Komarayah, I., & Ismawanti, R. (2024). Exploring the influence of digital transformation, change management, and employee engagement on organizational performance of non profit organization in Indonesia. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 2651–2662. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.919>
- Mingaleva, Z., Shironina, E., Lobova, E., Olenev, V., Plyusnina, L., & Oborina, A. (2022). Organizational culture management as an element of innovative and sustainable development of enterprises. *Sustainability*, 14(10), 6289. <https://doi.org/10.3390/su14106289>
- Mwamba, J. (2023). Effective leadership in change management: Ensuring success in organizational transformation. *Journal of Policy Options*, 6(1), 28–38. <https://resdojournals.com/index.php/jpo/article/view/280>
- Putri, S. A., Syaridwan, A., Ningrum, D. A., Hadita, H., Putri, I. A., Jumawan, J., Meilina Putri, N., & Vansuri, R. (2023). Pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12). <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri/article/view/1898/1820>
- Rahmadiyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 2(2), 78–83. <https://doi.org/10.56456/jebdeker.v2i2.117>

- Sidik, M., Sumardin, S., Sabri, S., & Elfina, R. (2025). Transformasi kepemimpinan di era digital dan pengaruhnya terhadap employee engagement dalam organisasi modern. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 182–195. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4843>
- Sufriyadi, A., & Perkasa, D. H. (2024). Strategi manajemen perubahan dan kinerja organisasi pada departemen sales di PT XYZ. *JPMK: Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 34–45. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v5i1.268>
- Szukits, Á., & Marciniak, R. (2026). Swift organizational adaptation through digital scanning and analytical culture. *Journal of Enterprise Information Management*. <https://doi.org/10.1108/JEIM-03-2025-0172>
- Tohir, M., Primadi, A., & Putri, L. S. (2023). Analisis pengaruh teknologi informasi, inovasi, dan biaya terhadap kepuasan pelanggan pada perusahaan logistik. *Journal of Global Innovation and Technology*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jgit.v1i1>
- Vientiany, D., Pane, A. H., Indah, U. N., & Nakita, D. S. (2024). Transformasi budaya organisasi: Menuju organisasi yang adaptif dan modern. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 54–62. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2678>
- Widana, D. H., & Nasution, M. I. P. (2024). Sistem informasi berbasis cloud: Solusi untuk bisnis modern. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(1), 8–15. <https://doi.org/10.61722/jipm.v3i1.619>
- Yan, J., Husted, K., & Fath, B. (2025). Transforming organizational knowledge creation through artificial intelligence: A systematic review of the emergent literature. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2024-0296>