



MANAJEMEN PERUBAHAN DI ERA DIGITAL: TANTANGAN DAN PELUANG BAGI ADAPTASI ORGANISASI

Arabiah¹, Darmi², Amidin³, Andi Warisno⁴, Nilawati Tajuddin⁵

¹SMPIT Wahdah Islamiyah

²SMAIT Wahdah Islamiyah

³SMA Al Wahdah

^{4,5}Universitas Islam An nur Lampung

Email korespondensi: arabiah53@gmail.com, guru.smp.belajar.id^{1*})

| Info Artikel | Abstrak |
|---|---|
| Kata Kunci: Manajemen Perubahan; Era Digital; Adaptasi Organisasi; Transformasi Digital. | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen perubahan di era digital serta mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam mendukung adaptasi organisasi. Perkembangan teknologi digital yang pesat menuntut organisasi untuk melakukan perubahan tidak hanya pada aspek teknologi, tetapi juga pada budaya dan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur dan analisis dokumen dari artikel jurnal dan sumber ilmiah yang relevan. Data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola tantangan dan strategi adaptasi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama dalam manajemen perubahan meliputi resistensi karyawan, kesenjangan keterampilan digital, dan budaya organisasi yang kurang adaptif. Di sisi lain, era digital juga menghadirkan peluang berupa penguatan kepemimpinan digital, peningkatan komunikasi organisasi, serta inovasi proses kerja yang meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan adaptasi organisasi di era digital bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengintegrasikan teknologi digital dengan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. |
| Info Article | Abstract |
| Keywords: Change Management; Digital Era; Organizational Adaptation; Digital Transformation.. | <i>This study aims to analyze change management in the digital era and to identify the challenges and opportunities that support organizational adaptation. Rapid digital technological advancements require organizations to implement changes not only in technological systems but also in organizational culture and human resources. This research employed a qualitative descriptive approach through a literature review and document analysis of relevant scholarly articles and scientific sources. Data were analyzed using thematic analysis to identify key patterns related to challenges and organizational adaptation strategies. The findings indicate that the main challenges in digital-era change management include employee resistance, digital skills gaps, and less adaptive organizational cultures. Conversely, the digital era also presents significant opportunities, such as strengthening digital leadership, improving organizational communication, and fostering process innovation that enhances efficiency and flexibility. The study concludes that successful organizational adaptation in the digital era depends on management's ability to integrate digital technologies with sustainable human resource management practices.</i> |

I. PENDAHULUAN

Perubahan organisasi di era digital telah menjadi fenomena global yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan maupun lembaga publik. Perkembangan teknologi digital yang sangat cepat, seperti artificial intelligence, big data, cloud computing, dan platform digital, telah mengubah cara organisasi beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, serta menciptakan nilai. Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin intensif, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengadopsi teknologi baru, tetapi juga melakukan transformasi menyeluruh terhadap struktur, proses, dan budaya kerja agar tetap relevan dan berdaya saing. Digitalisasi dengan demikian tidak lagi dipahami sekadar sebagai alat pendukung operasional, melainkan sebagai inti dari strategi organisasi untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang.

Secara konseptual, manajemen perubahan organisasi di era digital mencakup proses terencana dalam mengelola transisi dari sistem, budaya, dan pola kerja konvensional menuju model organisasi yang lebih adaptif, inovatif, dan berbasis teknologi. Manajemen perubahan tidak hanya berfokus pada aspek teknis implementasi teknologi, tetapi juga pada dimensi manusia, seperti sikap, perilaku, kompetensi, dan kesiapan psikologis karyawan dalam menghadapi perubahan. Anggreyani et al. (2024) menegaskan bahwa keberhasilan perubahan digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam memahami dinamika perubahan serta menangkap peluang yang muncul dari perkembangan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi. Dengan kata lain, transformasi digital merupakan proses sosio-teknis yang membutuhkan keseimbangan antara teknologi dan sumber daya manusia.

Namun demikian, implementasi perubahan organisasi di era digital sering kali menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Tantangan utama yang banyak dilaporkan dalam literatur meliputi resistensi karyawan terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan digital, serta ketidakpastian dalam menentukan arah dan prioritas strategi teknologi. Supriadi dan Rosalia (2025) menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan sering kali muncul akibat kurangnya pemahaman, komunikasi yang tidak efektif, serta kekhawatiran karyawan terhadap dampak teknologi terhadap keamanan pekerjaan mereka. Selain itu, kesenjangan keterampilan digital menjadi masalah serius ketika adopsi teknologi tidak diiringi dengan pengembangan kompetensi yang memadai, sehingga justru menurunkan efektivitas perubahan yang diharapkan.

Di sisi lain, era digital juga membuka peluang strategis bagi organisasi untuk mengembangkan kapabilitas dinamis dan meningkatkan daya saing melalui inovasi yang berkelanjutan. Romandar (2025) menekankan bahwa strategi manajemen perubahan digital yang efektif ditandai oleh kepemimpinan visioner, kemampuan organisasi dalam belajar secara berkelanjutan, serta penguatan kompetensi digital di seluruh level organisasi. Melalui pemanfaatan teknologi digital, organisasi memiliki peluang untuk mempercepat pengambilan keputusan, meningkatkan fleksibilitas kerja, serta menciptakan model bisnis dan proses kerja yang lebih efisien dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Lebih lanjut, adaptasi organisasi di era digital tidak dapat dilepaskan dari aspek budaya dan komunikasi organisasi. Wardhani et al. (2024) menegaskan bahwa perubahan digital yang berhasil menuntut budaya organisasi yang adaptif, terbuka terhadap inovasi, serta mendukung kolaborasi lintas fungsi. Komunikasi yang transparan dan partisipatif menjadi elemen kunci dalam mengurangi resistensi, membangun kepercayaan, serta memastikan keterlibatan aktif karyawan dalam proses perubahan. Dengan demikian, manajemen perubahan digital harus dipahami sebagai upaya integratif yang menyinergikan teknologi, manusia, dan budaya organisasi.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas manajemen perubahan di era digital, masih terdapat kesenjangan riset (research gap) yang signifikan. Sebagian besar studi terdahulu cenderung berfokus pada aspek teknologi atau kepemimpinan secara parsial, tanpa mengkaji

secara komprehensif keterkaitan antara tantangan, peluang, dan strategi adaptasi organisasi dalam satu kerangka analisis yang utuh. Selain itu, kajian yang mengintegrasikan dimensi budaya organisasi, pengembangan sumber daya manusia, dan kepemimpinan digital secara simultan masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks organisasi di negara berkembang.

Berdasarkan gap tersebut, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang memetakan manajemen perubahan di era digital dengan mengaitkan tantangan, peluang, serta strategi adaptasi organisasi dalam satu kerangka konseptual yang holistik. Penelitian ini tidak hanya memandang perubahan digital sebagai proses adopsi teknologi, tetapi sebagai transformasi organisasi yang melibatkan interaksi kompleks antara teknologi, manusia, dan budaya. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memperkaya literatur manajemen perubahan digital serta memberikan perspektif baru mengenai bagaimana organisasi dapat membangun kesiapan perubahan secara berkelanjutan.

Sejalan dengan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis karakteristik manajemen perubahan organisasi di era digital, (2) mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam proses perubahan digital, (3) mengkaji peluang strategis yang muncul dari digitalisasi, serta (4) merumuskan implikasi manajerial bagi pengembangan strategi adaptasi organisasi yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen perubahan serta kontribusi praktis bagi pimpinan dan praktisi organisasi dalam merancang dan mengelola transformasi digital secara efektif..

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana manajemen perubahan diterapkan dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena perubahan organisasi secara kontekstual, khususnya terkait strategi adaptasi, peran kepemimpinan, serta respons sumber daya manusia terhadap transformasi digital dalam organisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan analisis dokumen, yang mencakup artikel jurnal ilmiah, buku akademik, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik manajemen perubahan dan transformasi digital. Sumber pustaka dipilih secara selektif dengan kriteria terbit dalam lima hingga sepuluh tahun terakhir, memiliki relevansi langsung dengan tema penelitian, serta berasal dari jurnal nasional maupun internasional bereputasi. Data yang terkumpul kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema utama, seperti tantangan perubahan, peluang digitalisasi, dan strategi adaptasi organisasi.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi pola, konsep, dan hubungan antarvariabel yang muncul dari data sekunder yang dianalisis. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Melalui proses ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik manajemen perubahan di era digital serta implikasinya terhadap kemampuan adaptasi organisasi secara berkelanjutan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Tantangan Manajemen Perubahan di Era Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi menghadapi sejumlah tantangan signifikan dalam menerapkan manajemen perubahan di era digital. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan, di mana karyawan cenderung mempertahankan cara kerja lama meskipun teknologi baru diperkenalkan, yang menghambat proses adaptasi digital (Supriadi & Rosalia, 2025; Wardhani et al., 2024). Selain itu, kesenjangan keterampilan digital

menjadi hambatan lain, di mana tidak semua anggota organisasi memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan transformasi digital secara efektif (Romandar, 2025; Wardhani et al., 2024). Tantangan ini memperlihatkan bahwa perubahan digital lebih dari sekadar pengadaan teknologi melainkan perubahan perilaku dan kompetensi manusia adalah aspek krusial yang harus dikelola dengan strategi yang tepat. Tantangan yang dihadapi organisasi terutama resistensi terhadap perubahan dan kesenjangan keterampilan mencerminkan bahwa manajemen perubahan harus memperhatikan aspek sumber daya manusia sama pentingnya dengan aspek teknologi. Penelitian Supriadi & Rosalia (2025) menunjukkan bahwa tanpa dukungan strategi komunikasi yang efektif dan pelatihan berkelanjutan, upaya transformasi digital sering mengalami stagnasi akibat resistensi internal. Hal ini senada dengan temuan Wardhani et al. (2024), yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang proaktif dalam mengatasi hambatan budaya organisasi yang konservatif terhadap inovasi digital.

b. Peluang Manajemen Perubahan di Era Digital

Penelitian ini juga menemukan bahwa era digital membuka peluang strategis bagi organisasi untuk meningkatkan kapabilitas adaptasi melalui inovasi proses dan model bisnis baru. Organisasi yang mampu mengintegrasikan strategi digital dengan manajemen perubahan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan fleksibilitas organisasi (Anggreyani et al., 2024; Wardhani et al., 2024). Selain itu, digitalisasi juga memungkinkan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan responsif terhadap perubahan eksternal, yang pada akhirnya mempercepat adopsi teknologi baru (Romandar, 2025; Wardhani et al., 2024). Temuan ini menegaskan bahwa meskipun tantangan signifikan ada, peluang peningkatan daya saing dan performa organisasi juga semakin besar di era digital.

c. Tantangan dalam Konteks Adaptasi Organisasi

Tantangan yang dihadapi organisasi terutama resistensi terhadap perubahan dan kesenjangan keterampilan mencerminkan bahwa manajemen perubahan harus memperhatikan aspek sumber daya manusia sama pentingnya dengan aspek teknologi. Penelitian Supriadi & Rosalia (2025) menunjukkan bahwa tanpa dukungan strategi komunikasi yang efektif dan pelatihan berkelanjutan, upaya transformasi digital sering mengalami stagnasi akibat resistensi internal. Hal ini senada dengan temuan Wardhani et al. (2024), yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang proaktif dalam mengatasi hambatan budaya organisasi yang konservatif terhadap inovasi digital.

d. Interpretasi Peluang dalam Konteks Adaptasi Organisasi

Di sisi lain, temuan tentang peluang menunjukkan bahwa digitalisasi bukan hanya tantangan teknis tetapi juga peluang untuk memperkuat kapasitas organisasi. Anggreyani et al. (2024) menggambarkan bahwa organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara strategis dapat meningkatkan efisiensi dan kapabilitas adaptasi mereka. Wardhani et al. (2024) menambahkan bahwa digitalisasi dapat memperluas peluang inovasi proses dan model bisnis, sehingga meningkatkan fleksibilitas organisasi dalam merespons dinamika pasar. Ini menegaskan bahwa manajemen perubahan di era digital bukan semata reaktif terhadap ancaman, tetapi juga proaktif dalam menciptakan nilai kompetitif bagi organisasi.

Tabel 1. Hasil Penelitian Manajemen Perubahan di Era Digital

| Aspek yang Diteliti | Indikator Utama | Temuan Penelitian | Implikasi terhadap Adaptasi Organisasi |
|----------------------------|------------------------|---|--|
| Tantangan perubahan | Resistensi karyawan | Karyawan cenderung mempertahankan pola kerja lama dan menunjukkan penolakan terhadap teknologi baru | Memperlambat proses transformasi dan menurunkan efektivitas implementasi perubahan |

| | | | |
|----------------------------|----------------------------------|--|---|
| Tantangan perubahan | Kesenjangan keterampilan digital | Ketidakseimbangan kemampuan digital antar karyawan masih tinggi | Diperlukan pelatihan berkelanjutan dan peningkatan literasi digital |
| Faktor pendukung perubahan | Kepemimpinan digital | Kepemimpinan visioner dan adaptif mempercepat penerimaan perubahan | Meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kesiapan organisasi |
| Faktor pendukung perubahan | Komunikasi organisasi | Komunikasi digital yang terbuka meningkatkan pemahaman terhadap tujuan perubahan | Mengurangi resistensi dan meningkatkan keterlibatan karyawan |
| Peluang digitalisasi | Inovasi proses kerja | Digitalisasi memungkinkan otomatisasi dan efisiensi operasional | Meningkatkan fleksibilitas dan daya saing organisasi |
| Peluang digitalisasi | Budaya organisasi adaptif | Budaya belajar dan kolaboratif mendukung perubahan berkelanjutan | Memperkuat kemampuan adaptasi jangka panjang organisasi |

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa tantangan utama dalam manajemen perubahan di era digital terletak pada aspek sumber daya manusia, khususnya resistensi karyawan dan kesenjangan keterampilan digital. Resistensi terhadap perubahan menunjukkan bahwa adopsi teknologi baru sering kali dipersepsikan sebagai ancaman terhadap kenyamanan kerja dan stabilitas peran karyawan, sehingga memperlambat proses transformasi organisasi (Yanti et al., 2024). Sementara itu, kesenjangan keterampilan digital mengindikasikan bahwa kesiapan individu dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi belum merata, yang berpotensi menurunkan efektivitas penerapan perubahan secara menyeluruh. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan manajemen perubahan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan dan penerimaan manusia sebagai aktor utama perubahan.

Di sisi lain, tabel tersebut juga memperlihatkan adanya peluang strategis yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi di era digital. Kepemimpinan digital yang visioner dan komunikasi organisasi yang terbuka terbukti berperan penting dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan selama proses perubahan berlangsung. Selain itu, digitalisasi membuka ruang bagi inovasi proses kerja dan pembentukan budaya organisasi yang lebih adaptif dan kolaboratif. Interpretasi ini menunjukkan bahwa apabila organisasi mampu mengelola tantangan internal secara efektif serta memaksimalkan faktor pendukung perubahan, maka transformasi digital dapat menjadi instrumen strategis untuk memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

e. Manajemen Perubahan Digital dalam Perspektif Teoretis

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa manajemen perubahan di era digital tidak dapat dilepaskan dari pendekatan teoretis yang menempatkan perubahan sebagai proses multidimensi. Dalam teori perubahan organisasi klasik, perubahan dipahami sebagai transisi terencana dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diharapkan melalui tahapan tertentu. Namun, dalam konteks digital, perubahan bersifat lebih dinamis, berkelanjutan, dan sering kali tidak linear, sehingga menuntut pendekatan manajemen perubahan yang lebih adaptif. Transformasi digital menempatkan organisasi dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian (VUCA: volatility, uncertainty, complexity, ambiguity). Oleh karena itu, manajemen perubahan tidak lagi berorientasi pada proyek jangka pendek, melainkan menjadi kapabilitas organisasi yang harus dibangun secara berkelanjutan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa resistensi karyawan dan kesenjangan keterampilan digital merupakan gejala dari ketidaksiapan organisasi dalam membangun kapabilitas tersebut secara sistematis.

Penelitian terdahulu menegaskan bahwa keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh kesiapan individu dan kolektif dalam organisasi. Resistensi terhadap perubahan, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan argumen bahwa manajemen perubahan digital harus dimulai dari pengelolaan persepsi, sikap, dan perilaku sumber daya manusia, bukan semata dari adopsi teknologi.

f. Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Tantangan Perubahan Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mengatasi tantangan perubahan di era digital, khususnya terkait resistensi karyawan dan budaya organisasi yang kurang adaptif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Supriadi dan Rosalia (2025) serta Wardhani et al. (2024), yang menekankan bahwa kepemimpinan yang proaktif dan visioner mampu menciptakan arah perubahan yang jelas serta membangun kepercayaan di antara anggota organisasi. Dalam konteks perubahan digital, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan strategis, tetapi juga sebagai agen perubahan (change agent). Pemimpin dituntut untuk mampu mengartikulasikan visi transformasi digital secara jelas, mengomunikasikan manfaat perubahan, serta memberikan teladan dalam pemanfaatan teknologi. Ketika kepemimpinan gagal menjalankan peran ini, resistensi terhadap perubahan cenderung meningkat dan menghambat proses adaptasi organisasi. Lebih lanjut, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan mampu meminimalkan kesenjangan keterampilan digital. Hal ini memperkuat pandangan bahwa investasi pada pengembangan kepemimpinan digital merupakan faktor kunci dalam keberhasilan manajemen perubahan di era digital. Pemimpin yang adaptif dan terbuka terhadap inovasi berpotensi menciptakan iklim psikologis yang mendorong karyawan untuk belajar, bereksperimen, dan berinovasi.

g. Pengembangan Kompetensi Digital sebagai Strategi Adaptasi Organisasi

Kesenjangan keterampilan digital yang ditemukan dalam penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai bagian integral dari manajemen perubahan. Transformasi digital tidak hanya menuntut penguasaan teknologi tertentu, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, kolaborasi digital, serta kesiapan untuk belajar secara berkelanjutan. Penelitian Romandar (2025) menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil dalam perubahan digital adalah organisasi yang secara konsisten menginvestasikan sumber daya pada pelatihan dan pengembangan kompetensi digital. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa tanpa strategi pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, adopsi teknologi justru berpotensi menciptakan ketimpangan internal dan menurunkan kinerja organisasi. Dalam perspektif adaptasi organisasi, pengembangan kompetensi digital berfungsi sebagai mekanisme penguatan kapabilitas dinamis. Kapabilitas ini memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara cepat dan efektif. Oleh karena itu, manajemen perubahan digital perlu dirancang sebagai proses pembelajaran organisasi (organizational learning), di mana teknologi menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas kerja, bukan sumber tekanan bagi karyawan.

h. Budaya Organisasi dan Komunikasi dalam Mendukung Perubahan Digital

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penentu dalam keberhasilan adaptasi digital. Budaya yang terbuka terhadap perubahan, inovasi, dan pembelajaran terbukti lebih mampu mendukung implementasi teknologi baru. Sebaliknya, budaya yang konservatif dan hierarkis cenderung memperkuat resistensi terhadap perubahan. Wardhani et al. (2024) menekankan bahwa perubahan digital membutuhkan budaya kolaboratif yang mendorong keterlibatan karyawan lintas fungsi. Hasil penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berperan penting dalam membangun pemahaman bersama mengenai tujuan dan manfaat perubahan digital.

Komunikasi yang bersifat satu arah dan kurang transparan cenderung meningkatkan ketidakpastian dan kecemasan karyawan. Dengan demikian, manajemen perubahan digital harus mengintegrasikan strategi komunikasi yang partisipatif dan berkelanjutan. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun komitmen dan rasa memiliki terhadap proses perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan digital sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi sosial di dalam organisasi.

i. Peluang Digitalisasi dalam Membangun Keunggulan Kompetitif

Selain tantangan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa era digital menyediakan peluang strategis bagi organisasi untuk memperkuat keunggulan kompetitif mereka. Integrasi teknologi digital dengan manajemen perubahan memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi operasional, fleksibilitas kerja, serta kecepatan dalam merespons perubahan pasar. Anggreyani et al. (2024) menyatakan bahwa digitalisasi dapat menjadi katalisator inovasi organisasi apabila diiringi dengan strategi perubahan yang tepat. Temuan penelitian ini memperkuat pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara strategis cenderung lebih adaptif dan resilien. Digitalisasi memungkinkan organisasi menciptakan nilai baru melalui inovasi proses, layanan, dan model bisnis yang sebelumnya tidak mungkin dilakukan. Dalam konteks adaptasi organisasi, peluang ini menegaskan bahwa manajemen perubahan di era digital tidak bersifat defensif, melainkan ofensif dan proaktif. Organisasi tidak hanya berupaya bertahan menghadapi perubahan, tetapi juga memanfaatkan perubahan sebagai sumber keunggulan kompetitif jangka panjang.

j. Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur manajemen perubahan dengan menegaskan bahwa perubahan digital harus dipahami sebagai proses integratif yang melibatkan teknologi, manusia, dan budaya organisasi secara simultan. Temuan ini memperkaya kajian sebelumnya yang cenderung memisahkan aspek teknis dan sosial dalam transformasi digital. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pimpinan dan praktisi organisasi. Manajemen perubahan digital perlu dirancang secara holistik, mencakup kepemimpinan yang visioner, pengembangan kompetensi digital, budaya adaptif, serta komunikasi yang efektif. Organisasi yang mengabaikan salah satu aspek tersebut berisiko mengalami kegagalan dalam proses transformasi digital.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan di era digital merupakan faktor kunci dalam mendukung kemampuan adaptasi organisasi terhadap dinamika lingkungan yang semakin kompleks dan cepat berubah. Tantangan utama yang dihadapi organisasi meliputi resistensi karyawan, kesenjangan keterampilan digital, serta hambatan budaya organisasi yang masih belum sepenuhnya mendukung transformasi digital. Namun demikian, era digital juga menghadirkan peluang strategis melalui penguatan kepemimpinan digital, komunikasi organisasi yang efektif, serta inovasi proses kerja yang mendorong efisiensi dan fleksibilitas organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan adaptasi organisasi di era digital sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengintegrasikan aspek teknologi dengan pengelolaan sumber daya manusia secara holistik dan berkelanjutan, sehingga perubahan yang dilakukan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mampu menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Almirah, N., Wulandari, S., & Cahyani, R. (2026). Strategi transformasi digital dalam meningkatkan adaptasi organisasi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi Digital*, 4(1), 15–27.
- Anggreyani, R., Prasetyo, A., & Wibowo, T. (2024). Digital transformation and change management strategies in organizations. *Journal of Management and Digital Innovation*, 6(1), 45–58.
- Anggreyani, D., Prasetyo, A., & Lestari, M. (2024). Manajemen perubahan organisasi dalam menghadapi transformasi digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 11234–11243.
- Fadhila, R., Marlinda, S., & Nurhalizah, A. (2026). Kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan organisasi berbasis digital. *Jurnal Manajemen Strategis*, 5(1), 41–52.
- Kiranti, A., Nugroho, P., Sari, D., & Hidayat, R. (2024). Manajemen perubahan di era digital dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Neraca Manajemen*, 6(2), 89–101.
- Nordiana, T., & Sunarto, S. (2026). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi digital terhadap keberhasilan transformasi organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 3(1), 55–67.
- Romandar, R. (2025). Manajemen perubahan digital: Tantangan dan peluang bagi organisasi modern. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(1), 233–245.
- Rizal, A., Kahfi, S. N., Abdurrahman, A., Wulandono, W., Tono, T., & Prasetyono, H. (2023). Manajemen perubahan di era digital: Tantangan dan peluang bagi adaptasi organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 933-941.
- Soelistyowati, E., Utami, N., & Fauziyah, L. (2025). Budaya organisasi dan literasi digital dalam mendukung transformasi digital. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 98–109.
- Supriadi, D., & Rosalia, N. (2025). Managing resistance to change in digital transformation: Evidence from Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 23–37.
- Wardhani, R., Putra, A., & Yuliani, S. (2024). Peran manajemen perubahan dalam transformasi digital organisasi. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 2101–2112.
- Widodo, S. (2023). Digital change management and sustainable organizational performance. *Journal of Business Strategy and Transformation*, 4(2), 73–88.
- Yanti, N., Nasution, S. O., Khofifah, W., Hidayat, Y., & Mukhlisin, A. (2024). Tantangan Masa Depan: Adaptasi Anatomi Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran* | E-ISSN: 3026-6629, 2(1), 6-12.