

MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MERESPONS TANTANGAN DAN MEMAKSIMALKAN PELUANG DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Ghani Abdur Rahman¹, Elia Cahyani², Nona Ratu Syifa Putri Teratai³, Tazkiyyah Nururrohmah⁴, Sangaviery Loucas Situmorang⁵, Guntur Haludin⁶
^{1,2,3,4,5,6} Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia
Email: ghani.abdurrahman@student.upj.ac.id

Abstract

The era of digital transformation brings significant changes to the way organizations operate, creating new opportunities and challenges in various sectors. This study aims to analyze the role of change management in responding to challenges and maximizing opportunities in the era of digital transformation. Through an in-depth literature study, this study found that effective change management plays a key role in overcoming internal resistance, facilitating technology adoption, and accelerating organizational transformation. The main challenges faced include resistance to change, budget constraints, technology readiness, and rigid organizational culture. Strategies that have been successfully implemented by organizations include visionary leadership, continuous innovation, and a focus on developing digital skills. The determining factors for the success of digital transformation include top management commitment, active involvement of all members of the organization, and a clear roadmap. The results of the study also show that resistance to change can be overcome by employee involvement in decision-making, transparent communication, and training programs that support adaptation. This study concludes that well-planned change management allows organizations not only to survive, but also to optimally utilize the opportunities that exist in the era of digital transformation.

Keywords: Change Management (X1), Digital Transformation (X2), Innovation (X3), Resistance, Technology.

Abstrak

Era transformasi digital membawa perubahan yang signifikan terhadap cara organisasi beroperasi, menciptakan peluang dan tantangan baru di berbagai sektor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen perubahan dalam merespons tantangan dan memaksimalkan peluang di era transformasi digital. Melalui studi literatur yang mendalam, penelitian ini menemukan bahwa manajemen perubahan yang efektif memainkan peran kunci dalam mengatasi resistensi internal, memfasilitasi adopsi teknologi, serta mempercepat transformasi organisasi. Tantangan utama yang dihadapi meliputi resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, kesiapan teknologi, dan budaya organisasi yang kaku. Strategi yang berhasil diterapkan oleh organisasi mencakup kepemimpinan visioner, inovasi berkelanjutan, serta fokus pada pengembangan keterampilan digital. Faktor-faktor penentu keberhasilan transformasi digital mencakup komitmen manajemen puncak, keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi, serta adanya roadmap yang jelas. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan dapat diatasi dengan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang transparan, dan program pelatihan yang mendukung adaptasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen perubahan yang direncanakan dengan baik memungkinkan organisasi tidak hanya untuk bertahan, tetapi juga untuk memanfaatkan peluang yang ada di era transformasi digital secara optimal.

Kata kunci: Change Management (X1), Challenges (X2), Opportunities (X3) and Digital Transformation (Y)

PENDAHULUAN

Di era digital, banyak aspek kehidupan manusia dan organisasi berubah. Pola pikir, cara kerja, bersosial, penyelenggaraan pemerintah, sistem operasional dan manajemen organisasi, serta organisasi itu sendiri adalah titik awal dari perubahan ini (Dwidienawati et al., 2021). Dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dunia bisnis dan organisasi, transformasi

digital telah membawa perubahan besar. Kemajuan teknologi bukan satu-satunya sumber perubahan ini; ada perubahan juga dalam cara organisasi berbisnis, bersaing, dan berinteraksi dengan konsumen. Dengan demikian, manajemen perubahan menjadi bagian penting dari organisasi untuk mengatasi masalah dan memanfaatkan peluang.

Kemampuan untuk beradaptasi secara cepat dan efektif terhadap inovasi teknologi yang terus berkembang merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi dalam era transformasi digital. Big data, kecerdasan buatan (AI), dan Internet of Things (IoT) telah mengubah cara bisnis tradisional beroperasi. Akibatnya, perusahaan harus memasukkan sistem digital ke dalam prosedur operasional mereka. Namun, sumber daya manusia yang tidak siap, budaya organisasi yang tidak berubah, dan resistensi terhadap perubahan adalah beberapa hambatan yang sering menghalangi adopsi teknologi ini.

Baik perusahaan maupun lembaga pemerintah harus melakukan pergeseran paradigma yang mengikuti perkembangan zaman (Robbins & Counter, 2010). Organisasi yang berasal dari generasi lama harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi digital yang berkembang. Bisnis harus meninggalkan kenyamanan dan bergerak maju dengan meninggalkan seluruh aktivitas atau proses kerja yang menghasilkan uang (Robbins, 2015). Hal ini disebabkan oleh peralihan kegiatan manusia yang pada awalnya membutuhkan tenaga menjadi lebih mudah dan praktis dengan bantuan teknologi digital. Hal ini juga menyebabkan proses bisnis berubah untuk memenuhi permintaan pelanggan.

Untuk bertahan dan berhasil dalam lingkungan yang berubah, organisasi harus mampu menyesuaikan diri, fleksibel, dan beroperasi secara real-time (Gibson et al., 2012). Memanfaatkan peluang yang diciptakan oleh tekanan eksternal dan meresponsnya dengan inovasi baru adalah salah satu cara organisasi bisnis dan publik dapat mengikuti perkembangan trend. Di era digital yang dinamis dan kompetitif saat ini, information communication and technology (ICT) dapat digunakan sebagai senjata strategis untuk bersaing. ICT adalah teknologi yang digunakan untuk memproses input, proses, dan output data (Mascagni et al., 2021). ICT dapat membantu bisnis menang dalam persaingan, meningkatkan kinerja manajemen, dan meningkatkan reputasi manajemen perusahaan dan lembaga publik. Sumber daya ekonomi yang penting untuk bersaing adalah ICT (Van Wart et al., 2017). Oleh karena itu, setiap organisasi harus beradaptasi dengan mengelola perubahan agar transformasi yang dilakukan dapat dilakukan dengan lebih tepat sasaran.

Salah satu bagian ilmu manajemen adalah manajemen perubahan, yang berfungsi untuk menjawab pertanyaan seperti mengapa perusahaan perlu mengalami perubahan. Kapan perlu ada perubahan? Apa yang perlu diubah? Bagaimana perubahan dapat berjalan dengan baik? Dan siapa yang perlu mengalami perubahan? Konsep manajemen ini sangat relevan di era modern teknologi (Wibowo, 2021). Cara seorang bisnis atau individu melakukan sesuatu yang berbeda dari apa yang mereka lakukan di masa lalu untuk mencapai masa depan yang lebih baik dikenal sebagai manajemen perubahan (Rahmadyah & Aslami, 2022). Mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan adalah tujuan manajemen perubahan (Wibowo, 2021). Masa lalu mungkin merupakan situasi yang stabil dan dapat diprediksi oleh setiap organisasi. Faktor-faktor seperti ukuran organisasi dan skala usaha yang telah dimiliki menjadi perhatian utama agar organisasi dapat berkembang dengan optimal, dan hal ini membuat organisasi merasa nyaman dan tidak mau berubah.

Selain itu, perilaku konsumen dan perubahan pasar mengalami perubahan yang sama. Klien modern membutuhkan layanan yang lebih cepat, personalisasi yang lebih baik, dan aksesibilitas yang lebih baik. Jika perusahaan tidak memenuhi kebutuhan ini dengan cepat, mereka berisiko kehilangan daya saing dan pangsa pasar. Oleh karena itu, untuk tetap relevan

dan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat, manajemen perubahan yang baik sangat penting.

Sebaliknya, transformasi digital membuka banyak peluang bagi organisasi untuk berkembang. Penggunaan teknologi digital yang tepat dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperluas pasar, dan memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat. Tetapi untuk memanfaatkan kesempatan ini, diperlukan strategi manajemen perubahan yang komprehensif dan terorganisir. Ini termasuk meningkatkan kebiasaan inovasi dalam organisasi, melatih sumber daya manusia, dan menerapkan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan.

Oleh karena itu, manajemen perubahan bukan hanya tentang mengelola dampak transformasi digital tetapi juga tentang bagaimana organisasi dapat memanfaatkan perubahan tersebut untuk mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang. Dengan menggunakan pendekatan manajemen perubahan yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan tantangan dengan lebih tangkas sekaligus memaksimalkan setiap peluang yang ada untuk mencapai tujuan strategis mereka di era digital ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Peran Manajemen Perubahan Dalam Merespon Tantangan Transformasi Digital

Operasi, model bisnis, dan hubungan dengan pelanggan mengalami perubahan besar karena transformasi digital. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen perubahan memainkan peran yang sangat penting dalam membantu organisasi menyesuaikan diri dengan dinamika ini. Dengan menerapkan strategi manajemen perubahan, organisasi dapat menangani tantangan seperti perkembangan teknologi, pelatihan SDM, dan reorganisasi proses bisnis dengan lebih efisien. Organisasi dapat mempercepat adopsi teknologi baru, mengurangi hambatan internal, dan mengurangi gangguan operasional dengan pengelolaan perubahan yang baik.

Salah satu masalah utama adalah menahan perubahan. Ketika karyawan terbiasa dengan cara kerja lama, mereka sering tidak mau beradaptasi dengan sistem baru. Manajemen perubahan di sini tidak hanya membantu orang mengadopsi teknologi tetapi juga membangun hubungan antara karyawan dan kepemimpinan perusahaan dengan menjamin komunikasi yang efektif, pelatihan, dan keterlibatan aktif dalam proses perubahan.

Tantangan Utama Dalam Menerapkan Manajemen Perubahan Di Era Digital

Resistensi budaya, keterbatasan anggaran, dan ketidak siap siagaan teknologi adalah beberapa masalah utama yang ditemukan dalam studi ini. Sebuah investasi besar diperlukan untuk transformasi digital, baik dalam teknologi maupun dalam sumber daya manusia yang memiliki keterampilan digital yang diperlukan. Selain itu, banyak organisasi mengalami kesulitan mengintegrasikan teknologi baru dengan sistem lama yang sudah ada. Akibatnya, proses transformasi menjadi lebih lama.

Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya untuk mempersiapkan budaya dan teknologi organisasi. Karena mereka masih terjebak dalam birokrasi yang lamban dan struktur hierarki yang kaku, banyak perusahaan tidak siap untuk menghadapi perubahan teknologi digital. Kemampuan yang lebih baik untuk menghadapi tantangan transformasi digital ditunjukkan oleh organisasi yang lebih fleksibel dan dinamis.

Strategi Manajemen Perubahan Untuk Memaksimalkan Peluang

Studi ini menemukan bahwa perusahaan yang dapat memanfaatkan peluang transformasi digital biasanya menggunakan pendekatan manajemen perubahan yang proaktif dan berkelanjutan. Beberapa strategi yang berhasil diterapkan meliputi:

- Pemimpin yang visioner adalah mereka yang mampu menciptakan tujuan yang jelas untuk transformasi digital dan menginspirasi tim mereka ke arah yang sama.
- Inovasi Berkelanjutan: Organisasi yang terus berinovasi dapat lebih cepat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi.
- Fokus pada Pengembangan Keterampilan: Manajemen perubahan Inovasi Berkelanjutan: Organisasi yang terus berinovasi dapat lebih cepat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Inovasi Berkelanjutan: Organisasi yang terus berinovasi dapat lebih cepat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Fokus pada Pengembangan Keterampilan: Manajemen perubahan harus mengutamakan pengembangan keterampilan digital. Organisasi dapat memanfaatkan teknologi baru dengan lebih efisien jika mereka melakukan investasi dalam pelatihan karyawan.

Pemimpin yang visioner adalah mereka yang mampu membuat visi yang jelas tentang transformasi digital dan menginspirasi tim untuk melakukan hal yang sama. Fokus pada Pengembangan Keterampilan: Manajemen perubahan Inovasi Berkelanjutan: Organisasi yang terus berinovasi dapat lebih cepat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Dalam era transformasi digital, pengembangan keterampilan dan inovasi berkelanjutan sangat penting untuk keberhasilan manajemen perubahan. Ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen perubahan yang tidak hanya berfokus pada teknologi tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia; organisasi yang tidak memperbarui keterampilan karyawannya akan tertinggal.

Faktor Penentu Keberhasilan Manajemen Perubahan Dalam Transformasi Digital

Keberhasilan manajemen perubahan dalam transformasi digital sangat dipengaruhi oleh beberapa hal. Ini termasuk komitmen manajemen puncak, keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi, dan adanya roadmap atau rencana khusus untuk perubahan. Selain itu, sangat penting untuk menjadi fleksibel saat menghadapi masalah. Pemimpin organisasi biasanya sangat terlibat dalam manajemen perubahan. Mengalokasikan sumber daya yang cukup, mengatasi tantangan, dan mendorong seluruh tim untuk berpartisipasi aktif dalam perubahan membutuhkan dukungan dari manajemen puncak. Untuk memastikan bahwa semua pihak terkoordinasi dengan baik, organisasi memerlukan roadmap yang jelas.

Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan Dalam Transformasi Digital

Hasil menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan masih menjadi tantangan yang signifikan, terutama di organisasi dengan budaya kerja yang lebih konvensional. Beberapa cara yang efektif untuk mengatasi tantangan adalah melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, menjadi transparan dalam komunikasi, dan memberikan pelatihan yang membantu mereka menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi. Ketidakpastian dan ketakutan akan dampak perubahan pada pekerjaan menyebabkan resistensi. Organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang lebih mendukung dengan melibatkan karyawan secara aktif dan memberikan pelatihan yang tepat. Karyawan akan merasa lebih aman dan lebih siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Keberhasilan dalam transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan organisasi untuk mengadopsi teknologi, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, dan komitmen kuat dari kepemimpinan organisasi. Manajemen perubahan juga sangat penting dalam merespons

tantangan dan memaksimalkan peluang di era transformasi digital. Untuk menghadapi tantangan sekaligus memanfaatkan peluang di era teknologi saat ini, strategi proaktif, inovasi berkelanjutan, dan penekanan pada pengembangan keterampilan sangat penting.

Tantangan Dalam Perubahan

Perubahan tidak disukai oleh banyak orang, tetapi itu tetap tidak dapat dihindari. Harus ditangani. Karena kenyataannya seperti itu, diperlukan manajemen perubahan agar proses dan efek perubahan berjalan dengan baik. Perubahan akan menyelesaikan banyak masalah yang mungkin muncul di masa depan. "Penolakan atas perubahan itu sendiri" adalah masalah yang paling umum dan menonjol. Resistance to change adalah istilah manajemen yang sangat populer. Penolakan terhadap perubahan tidak selalu merupakan hal yang buruk, karena justru karena penolakan ini, perubahan tidak dapat dilakukan dengan cara yang tepat.

Permukaan penolakan terhadap perubahan tidak selalu muncul dalam bentuk standar. Seseorang dapat menunjukkan penolakan secara eksplisit dan segera, seperti dengan mengajukan protes, mengancam mogok, atau melakukan demonstrasi. Namun, penolakan juga dapat tersirat dan berkembang secara bertahap, seperti menurunnya kesetiaan pada organisasi, peningkatan kesalahan kerja, dan peningkatan absensi. Sumber penolakan terhadap perubahan dapat diklasifikasikan untuk keperluan analitis. Kategori ini mencakup penolakan yang dilakukan oleh individu dan yang dilakukan oleh kelompok atau organisasional (Dewi & Kurniawan, 2019).

Peluang Manajemen Perubahan

Pemimpin harus melihat perubahan di luar organisasi mereka selain melakukan perawatan organisasi secara teratur. Perubahan saat ini berbeda dari perubahan sebelumnya, yang ditandai dengan perubahan yang sedang berlangsung dan tumpang tindih karena terjadi dengan cepat. Sebanding dengan hanya 1,75 perubahan besar pada tahun 2012, karyawan saat ini mengalami tiga perubahan besar setiap tahun, menurut Gartner (Wagner & Hollenbeck, 2010). Selain itu, karena transformasi digital dan dorongan investor, hampir dua pertiga CEO dan CFO mengantisipasi perubahan model bisnis. Perubahan mendasar diperlukan untuk mengelola perubahan dalam organisasi.

Perubahan manajemen masa lalu tidak lagi berguna untuk menghasilkan hasil yang tahan lama. Pemimpin perusahaan harus mempelajari cara mengelola keadaan yang berkelanjutan dan siap untuk perubahan. Setiap sektor bisnis menghadapi tantangan baru. Bank saat ini diancam oleh fintech. Karena struktur baru rantai nilai yang ada, solusi ini dapat mengidentifikasi kebutuhan yang berbeda. Bersaing dengan bank lain adalah sesuatu yang berbeda dari bersaing dengan raksasa teknologi keuangan. Mereka harus melawan persaingan ini dengan segenap kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan transformasi digital, yang sangat dibutuhkan oleh organisasi yang memiliki sejarah panjang operasi pra-produksi. Akibatnya, perubahan yang terjadi di era digital saat ini tidak hanya membawa tantangan besar bagi para pemimpin bisnis, tetapi juga dapat membawa peluang baru. Para pemimpin dapat melakukan hal-hal berikut untuk mengubah tantangan menjadi peluang: Pertama, berikan prioritas pada manajemen adopsi daripada manajemen perubahan. Saat ini, perusahaan terbesar di dunia menggunakan manajemen produk digital, yang memasukkan elemen digital ke dalam produk dan penawaran mereka. Namun, yang lebih penting, DNA digital organisasi dimulai di dalamnya. Ini berarti membuat struktur yang memungkinkan pemimpin menggunakan teknologi baru, memahami manfaatnya, dan mengaturnya. Masalah terletak pada perbedaan yang ada antara akuisisi sistem dan "kelancaran" penggunaan teknologi.

Ketika seorang pemimpin terus-menerus diadopsi, dengan harapan mencapai stabilitas, lingkaran setan muncul. Pemimpin perlu mengubah pendekatan mereka dari manajemen perubahan ke manajemen adopsi. Menyusun jadwal manajemen perubahan adalah tempat peralihan ke manajemen adopsi dimulai. Dalam manajemen adopsi, para pemimpin memprioritaskan perubahan dan penyesuaian yang berkelanjutan. Hasil bisnis dan mendorong individu untuk mengubah perilaku mereka dengan cara apa pun adalah fokus utama manajemen perubahan. Manajemen adopsi berarti menciptakan perubahan yang berkelanjutan melalui perubahan teknologi, budaya, dan pendidikan (Adzra Siregar & Aslami, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis manajemen perubahan dalam merespons tantangan dan memaksimalkan peluang di era transformasi digital. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami konsep dan pendekatan manajemen perubahan dalam konteks transformasi digital. Pendekatan ini digunakan untuk mengungkap fenomena dan dinamika yang terjadi dalam organisasi yang sedang atau telah melakukan transformasi digital.

2. Pengumpulan Data:

- Studi Literatur: Data dikumpulkan melalui tinjauan literatur tentang manajemen perubahan, transformasi digital, strategi adaptasi teknologi, dan buku, laporan, dan jurnal ilmiah. Tinjauan literatur ini akan mencakup teori-teori penting tentang manajemen perubahan serta studi kasus organisasi yang berhasil atau menghadapi masalah dengan transformasi digital.

- Dokumentasi: Sumber data sekunder juga akan terdiri dari laporan transformasi digital, dokumentasi tentang kebijakan manajemen perubahan perusahaan, dan dokumentasi tentang perubahan teknologi.

3. Analisis Data: Metode analisis konten akan digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Dalam analisis ini, informasi dari berbagai literatur akan diidentifikasi, dikategorikan, dan diinterpretasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Analisis ini akan berkonsentrasi pada pola-pola yang muncul saat menerapkan manajemen perubahan, masalah yang dihadapi, dan strategi yang berhasil untuk transformasi digital.

KESIMPULAN

Bisnis di berbagai industri menghadapi banyak tantangan dan peluang besar sebagai akibat dari transformasi digital. Untuk memastikan bahwa organisasi mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap kemajuan teknologi, manajemen perubahan sangat penting. Studi tersebut mencapai beberapa kesimpulan penting: manajemen perubahan adalah komponen penting untuk menghadapi tantangan transformasi digital. Manajemen perubahan yang efektif membantu organisasi mengatasi hambatan, memasukkan teknologi baru, dan memastikan transisi yang lancar.

Jika organisasi tidak siap untuk mengatasi tantangan ini, mereka akan kesulitan untuk beradaptasi dengan cepat. Beberapa tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam mengadopsi transformasi digital termasuk resistensi karyawan, keterbatasan anggaran, kurangnya kesiapan teknologi, dan budaya organisasi yang kaku. Kepemimpinan yang visioner, inovasi berkelanjutan, dan pengembangan keterampilan digital adalah cara perusahaan yang sukses memanfaatkan peluang transformasi digital. Strategi yang berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk terus berkembang seiring dengan kemajuan

teknologi. Manajemen perubahan sangat bergantung pada manajemen puncak yang berdedikasi, partisipasi seluruh organisasi, dan roadmap perubahan yang jelas. Lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang memiliki fleksibilitas tinggi dan kepemimpinan yang mendukung.

Terbukti bahwa melibatkan karyawan dalam proses perubahan, berkomunikasi dengan cara yang jelas, dan menyediakan program pelatihan yang memadai adalah cara yang efektif untuk mengalahkan orang-orang yang menentang perubahan. Keberhasilan manajemen perubahan di era digital bergantung pada membangun lingkungan kerja yang mendukung adaptasi. Secara keseluruhan, organisasi yang memanfaatkan manajemen perubahan yang direncanakan dan dijalankan dengan baik dapat bertahan di tengah perubahan teknologi yang cepat dan memanfaatkan peluang saat ini untuk tumbuh dan bersaing lebih baik di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri. 2017. *Manajemen Pemasaran*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
- Agustina, Tri Siwi. 2019. *Kewirausahaan di Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta. Mitra.
- Ahmad Saefudin. 2016. *Analisis kualitas produk, harga, dan orientasi pasar terhadap kinerja penjualan pada UMKM Pengrajin Kayu di Gilingan Kota Surakarta*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools, and Techniques of Organizational Change* (5th ed.). Kogan Page.
- Djaslim Saladin. 2015. *Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran*. Cetakan Keempat. Bandung. Linda Karya.
- Dwi Indra Lesmana, Eddy Soegiharto dan Suyatin. 2017. *Pengaruh Pemilihan Usaha Terhadap Kesuksesan Usaha Jasa Mikro di Jalan Juanda Samarinda*. Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Dwidienawati, D., Mustofa, D. R., Pentury, G. M., Lewaherilla, N. C., Ferdinandus, S., Metekohy, S., Warcito, Wulandari, & Prihanto, Y. J. N. (2021). *Advanced Organization 5.0 (Nurturing Collaborative and Agile Teamwork in Digital Era)*. In Bintang Pustaka Madani.
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana. 2016. *Pemasaran Esensi dan Aplikasi*, Yogyakarta. Andi Offset.
- Handayani dan M. Taufik. 2017. *Analisa Keputusan Konsumen Warung Angkringan yang dipengaruhi Lokasi, Fasilitas dan Kualitas Pelayanan (Studi kasus pada warga kos di Kota Semarang)*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No. 43 / Th. XXIV / Oktober 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Jajat Krisyanto. 2011. *Manajemen Pemasaran Internasional: Sebuah Pendekatan Strategi*. Jakarta. Erlangga.
- Jati, Bambang Murdaka Eka dan Tri Kuntoro Priyambodo. 2015. *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa Ilmu-Ilmu Eksata*. Yogyakarta. ANDI.
- Kadek, A Suarmawan. 2015. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Mikro dan Kecil (Studi Kasus Pada Usaha Kerajinan Ingka di Desa Bulian Kecamatan Kubutambahan)*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Volume: 5 Nomor:1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.

- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. 2016. *Marketing Management*, 15th. Edition New Jersey: Pearson Pretice Hall, Inc.
- Mascagni, G., Mengistu, A. T., & Woldeyes, F. B. (2021). Can ICTs increase tax compliance? Evidence on taxpayer responses to technological innovation in Ethiopia. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 189, 172–193. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.06.007>.
- McKinsey & Company. (2020). The New Digital Edge: Rethinking Strategy for the Post-Pandemic Era. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital>.
- Prosci. (2021). Best Practices in Change Management. Prosci Research.
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. *EKOKAM: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 91–96. <https://doi.org/10.56456/jebdeker.v2i2.117>.
- Riyanti, B.P.D. 2019. *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja*. Jakarta. Atma Jaya.
- Rizal Azril dkk. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*. Vol 2. ISSN 2829-2049.
- Sani, A., & Wiliani, N. (2019). Faktor Kesiapan Dan Adopsi Teknologi Informasi Dalam Konteks Teknologi Serta Lingkungan Pada Umkm Di Jakarta. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 5(1), 49–56. <https://doi.org/10.33480/jitk.v5i1.616>.
- Schilling, M. A. (2020). *Strategic Management of Technological Innovation* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Suryana. 2013. *Ekonomi Kreatif, Ekonomi Baru: Mengubah Ide dan Menciptakan. Peluang*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT Raja Garfindo.
- Waddell, D., Creed, A., Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2019). *Organizational Change: Development and Transformation* (7th ed.). Cengage Learning.