

Manajemen Perubahan Budaya Organisasi Era Transformasi Digital: Optimalisasi Digital Manajemen Budaya untuk Generasi Muda

Dinda Maharani, Rindu Floresta S D Tarigan, Riska Raskita Br P, Roni Parlindungan Sipahutar*

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Indonesia

Email : ¹dm9374690@gmail.com, ²rindudura84@gmail.com, ³raskitariiska@gmail.com, ⁴*roniparlindungan396@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan terhadap cara organisasi menjalankan proses bisnis, berkomunikasi, dan membangun budaya organisasi. Perubahan budaya organisasi menjadi aspek yang sangat penting untuk memastikan organisasi mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, meningkatkan daya saing, serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen perubahan budaya organisasi di era transformasi digital serta mengkaji optimalisasi media digital sebagai sarana dalam memperkuat budaya organisasi, khususnya bagi generasi muda yang memiliki karakteristik adaptif terhadap perkembangan teknologi. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengkaji berbagai artikel ilmiah, buku, dan sumber terpercaya yang berkaitan dengan transformasi digital, manajemen perubahan, budaya organisasi, dan media digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan budaya organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan yang adaptif, komunikasi yang terbuka, pemanfaatan teknologi digital, serta keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi. Selain itu, media digital seperti media sosial, aplikasi kolaborasi, dan platform pembelajaran digital mampu meningkatkan partisipasi, kreativitas, inovasi, serta memperkuat nilai-nilai organisasi di kalangan generasi muda. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi perubahan yang terencana, berorientasi pada teknologi, dan didukung oleh pengembangan kompetensi sumber daya manusia agar mampu menciptakan budaya organisasi yang adaptif, inklusif, berkelanjutan, serta siap menghadapi tantangan dan peluang di era transformasi digital.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, Transformasi Digital, Media Digital, Generasi Muda

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat pesat telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pada cara organisasi menjalankan aktivitas, membangun komunikasi, dan mengelola sumber daya manusia. Transformasi digital tidak lagi hanya dipahami sebagai proses penerapan teknologi, tetapi juga sebagai perubahan menyeluruh yang memengaruhi strategi organisasi, sistem kerja, pola kepemimpinan, serta budaya organisasi. Dalam menghadapi era digital, organisasi dituntut mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang semakin dinamis agar tetap kompetitif dan mampu mempertahankan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, perubahan budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan transformasi digital karena budaya organisasi berperan sebagai landasan yang membentuk perilaku, nilai, dan kebiasaan seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman dalam bekerja dan mengambil keputusan. Budaya yang kuat mampu menciptakan komitmen, meningkatkan produktivitas, memperkuat kolaborasi, serta membangun kepercayaan di antara anggota organisasi. Namun, perubahan teknologi yang berlangsung sangat cepat sering kali tidak diikuti oleh kesiapan budaya organisasi. Banyak organisasi masih menghadapi berbagai hambatan, seperti resistensi terhadap perubahan, rendahnya kemampuan digital sumber daya manusia, kurangnya komunikasi yang efektif, serta minimnya keterlibatan anggota organisasi dalam proses perubahan. Kondisi tersebut menyebabkan implementasi transformasi digital belum memberikan hasil yang optimal sehingga diperlukan strategi manajemen perubahan yang mampu membangun budaya organisasi yang lebih adaptif dan inovatif.

Manajemen perubahan merupakan pendekatan yang digunakan organisasi untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan proses perubahan agar dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi. Keberhasilan perubahan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam menerima perubahan, kualitas kepemimpinan, komunikasi yang efektif, serta kemampuan organisasi dalam membangun budaya yang mendukung inovasi. Organisasi yang berhasil mengelola perubahan umumnya memiliki pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, serta mendorong pembelajaran berkelanjutan sehingga seluruh anggota organisasi memiliki kesiapan dalam menghadapi perkembangan teknologi digital.

Di sisi lain, generasi muda memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Generasi muda dikenal sebagai kelompok yang tumbuh bersama perkembangan teknologi sehingga memiliki kemampuan adaptasi yang relatif lebih tinggi terhadap penggunaan media digital dibandingkan generasi sebelumnya. Karakteristik tersebut menjadi peluang bagi organisasi untuk memperkuat budaya organisasi melalui pemanfaatan berbagai media digital. Media sosial, aplikasi kolaborasi, platform pembelajaran digital, serta sistem komunikasi berbasis teknologi dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk menyampaikan nilai-nilai

organisasi, meningkatkan komunikasi internal, memperluas kolaborasi, dan mempercepat proses berbagi pengetahuan. Dengan demikian, media digital tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam membangun budaya organisasi yang lebih terbuka, inovatif, dan partisipatif.

Optimalisasi media digital dalam manajemen budaya organisasi menjadi semakin penting karena pola komunikasi organisasi telah mengalami perubahan yang signifikan. Komunikasi yang sebelumnya lebih banyak dilakukan secara tatap muka kini berkembang menjadi komunikasi digital yang lebih fleksibel, cepat, dan mampu menjangkau seluruh anggota organisasi tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Pemanfaatan teknologi digital juga memungkinkan organisasi untuk membangun sistem kerja yang lebih kolaboratif melalui berbagai platform digital yang mendukung koordinasi, evaluasi, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Apabila dikelola secara efektif, media digital dapat memperkuat internalisasi nilai-nilai organisasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan.

Meskipun demikian, proses perubahan budaya organisasi di era transformasi digital masih menghadapi berbagai tantangan. Tidak semua anggota organisasi memiliki tingkat literasi digital yang sama sehingga muncul kesenjangan dalam penerapan teknologi. Selain itu, sebagian organisasi masih mempertahankan budaya kerja konvensional yang kurang mendukung inovasi, sehingga proses perubahan sering mengalami penolakan. Tantangan lain yang dihadapi adalah meningkatnya kebutuhan terhadap kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan secara efektif, membangun komunikasi yang transparan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong kreativitas dan pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi memerlukan strategi manajemen perubahan yang terencana agar proses transformasi digital dapat berjalan secara efektif tanpa menghilangkan nilai-nilai dasar organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana manajemen perubahan budaya organisasi dapat diterapkan secara efektif pada era transformasi digital, serta bagaimana media digital dapat dioptimalkan sebagai sarana untuk memperkuat budaya organisasi, khususnya di kalangan generasi muda. Penelitian mengenai topik ini menjadi penting karena keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh investasi teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun budaya yang adaptif, kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran. Dengan memahami hubungan antara manajemen perubahan, budaya organisasi, transformasi digital, dan optimalisasi media digital, organisasi diharapkan mampu merancang strategi yang lebih efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen perubahan budaya organisasi pada era transformasi digital serta mengkaji optimalisasi media digital sebagai strategi dalam memperkuat budaya organisasi bagi generasi muda. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian mengenai manajemen perubahan dan budaya organisasi, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi organisasi, lembaga pendidikan, maupun instansi pemerintah dalam merancang kebijakan yang mampu meningkatkan kesiapan sumber daya manusia menghadapi tantangan transformasi digital. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu mengikuti perkembangan teknologi, tetapi juga mampu membangun budaya organisasi yang adaptif, berkelanjutan, dan memiliki daya saing tinggi di era digital.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai manajemen perubahan budaya organisasi di era transformasi digital serta optimalisasi media digital dalam mendukung penguatan budaya organisasi bagi generasi muda. Studi literatur memungkinkan peneliti mengidentifikasi, membandingkan, dan mensintesis berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang dikaji. Pendekatan ini juga sesuai untuk menjelaskan hubungan antara perubahan budaya organisasi, perkembangan teknologi digital, dan karakteristik generasi muda dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, meliputi artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, prosiding seminar, laporan penelitian, serta dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian. Literatur dipilih berdasarkan tingkat relevansi terhadap fokus penelitian, kredibilitas penerbit, serta kontribusinya dalam menjelaskan konsep manajemen perubahan, budaya organisasi, transformasi digital, media digital, dan generasi muda. Penelusuran referensi dilakukan melalui berbagai basis data ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, SpringerLink, dan Garuda dengan menggunakan kata kunci "change management", "organizational culture", "digital transformation", "digital media", "youth generation", serta padanan istilah dalam bahasa Indonesia.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi literatur yang sesuai dengan topik penelitian berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan. Tahap kedua adalah seleksi literatur

dengan mempertimbangkan kesesuaian judul, abstrak, tujuan penelitian, metode penelitian, serta hasil penelitian yang berkaitan dengan fokus kajian. Tahap ketiga adalah pengelompokan referensi berdasarkan tema-tema utama, yaitu manajemen perubahan, budaya organisasi, transformasi digital, pemanfaatan media digital, dan peran generasi muda dalam organisasi. Selanjutnya, seluruh literatur yang telah dipilih dipelajari secara mendalam untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Teknik ini dilakukan melalui proses membaca secara menyeluruh, mengidentifikasi konsep-konsep utama, mengelompokkan informasi berdasarkan tema, membandingkan hasil penelitian dari berbagai sumber, kemudian melakukan interpretasi terhadap temuan-temuan yang diperoleh. Hasil analisis tersebut selanjutnya disintesis untuk menghasilkan pemahaman mengenai strategi manajemen perubahan budaya organisasi yang efektif dalam menghadapi transformasi digital serta bentuk optimalisasi media digital yang mampu meningkatkan keterlibatan generasi muda dalam membangun budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Untuk meningkatkan keabsahan hasil penelitian, dilakukan evaluasi terhadap kualitas sumber referensi dengan mengutamakan publikasi ilmiah yang telah melalui proses penelaahan sejawat (peer review) dan memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi. Selain itu, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai jurnal, buku, dan dokumen ilmiah sehingga diperoleh data yang lebih objektif dan komprehensif. Seluruh referensi yang digunakan dikelola menggunakan perangkat lunak manajemen referensi seperti Mendeley dengan format sitasi American Psychological Association (APA) edisi ke-7. Dengan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang sistematis mengenai manajemen perubahan budaya organisasi di era transformasi digital serta memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan acuan oleh organisasi dalam mengoptimalkan media digital sebagai sarana membangun budaya organisasi yang sesuai dengan karakteristik generasi muda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi digital telah menjadi salah satu faktor utama yang mendorong perubahan dalam berbagai aspek organisasi, mulai dari sistem operasional, proses bisnis, pola komunikasi, hingga budaya organisasi. Perubahan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi, tetapi juga oleh meningkatnya kebutuhan organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang berlangsung sangat cepat. Berdasarkan hasil kajian literatur, keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan budaya secara efektif. Budaya organisasi yang adaptif menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu menerima inovasi, mempercepat proses pembelajaran, serta meningkatkan kolaborasi antaranggota organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil melakukan transformasi digital umumnya memiliki budaya yang mendukung perubahan, keterbukaan terhadap ide baru, serta kepemimpinan yang mampu mengarahkan seluruh anggota organisasi menuju tujuan yang sama. Budaya organisasi yang fleksibel memungkinkan setiap individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, meningkatkan kompetensi digital, dan berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Sebaliknya, organisasi yang masih mempertahankan budaya kerja yang kaku cenderung mengalami hambatan dalam mengimplementasikan teknologi digital karena adanya resistensi terhadap perubahan, rendahnya kemampuan adaptasi, dan kurangnya komunikasi yang efektif.

Salah satu temuan penting dari berbagai penelitian adalah bahwa manajemen perubahan merupakan proses yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Perubahan budaya organisasi tidak dapat dilakukan secara instan karena menyangkut perubahan pola pikir, nilai, sikap, dan perilaku seluruh anggota organisasi. Oleh sebab itu, organisasi memerlukan strategi yang mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan melalui komunikasi yang terbuka, pelibatan karyawan dalam proses perubahan, serta penyediaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan transformasi digital. Ketika anggota organisasi memahami tujuan perubahan dan memperoleh dukungan dari pimpinan, mereka akan lebih mudah menerima inovasi dan berpartisipasi dalam proses transformasi.

Dalam konteks transformasi digital, kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun budaya organisasi yang adaptif. Pemimpin tidak hanya bertugas mengambil keputusan, tetapi juga menjadi agen perubahan yang mampu memberikan arah, motivasi, dan teladan bagi seluruh anggota organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung lebih berhasil dalam mendorong perubahan budaya dibandingkan pemimpin yang masih menggunakan pendekatan konvensional. Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan visi yang jelas, membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong inovasi melalui pemberdayaan sumber daya manusia. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan implementasi transformasi digital dalam organisasi.

Selain kepemimpinan, komunikasi organisasi juga menjadi elemen penting dalam proses perubahan budaya. Perubahan yang tidak disertai komunikasi yang baik sering menimbulkan kesalahpahaman, ketidakpastian, bahkan penolakan dari anggota organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang memanfaatkan komunikasi digital secara efektif mampu mempercepat penyebaran informasi, meningkatkan koordinasi kerja, serta memperkuat hubungan antaranggota organisasi. Penggunaan aplikasi kolaborasi, platform komunikasi daring, dan media sosial internal memungkinkan informasi disampaikan secara lebih cepat, transparan, dan mudah diakses oleh seluruh anggota organisasi. Kondisi tersebut mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan.

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa salah satu tantangan terbesar dalam perubahan budaya organisasi adalah resistensi terhadap perubahan. Resistensi muncul karena sebagian individu merasa nyaman dengan sistem kerja lama, khawatir kehilangan posisi, atau belum memiliki kemampuan yang memadai dalam menggunakan teknologi digital. Faktor usia, pengalaman kerja, dan tingkat literasi digital juga memengaruhi tingkat penerimaan terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan program peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendampingan, dan pembelajaran berkelanjutan agar seluruh anggota organisasi memiliki kemampuan yang sama dalam memanfaatkan teknologi digital. Pendekatan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia terbukti lebih efektif dibandingkan pendekatan yang hanya berfokus pada penerapan teknologi.

Transformasi digital juga mengubah pola kerja organisasi menjadi lebih fleksibel. Munculnya sistem kerja berbasis digital memungkinkan organisasi menerapkan kerja jarak jauh, kolaborasi virtual, dan pengambilan keputusan berbasis data. Perubahan tersebut menuntut budaya organisasi yang lebih adaptif terhadap penggunaan teknologi informasi. Organisasi perlu membangun budaya belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) sehingga setiap individu terdorong untuk terus meningkatkan kompetensi sesuai dengan perkembangan teknologi. Budaya pembelajaran ini tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi secara berkelanjutan.

Perkembangan teknologi digital memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan budaya organisasi melalui pemanfaatan berbagai media digital. Platform komunikasi digital, media sosial, sistem manajemen pengetahuan, dan aplikasi kolaborasi dapat digunakan sebagai sarana untuk menyampaikan visi, misi, nilai organisasi, serta berbagai informasi strategis kepada seluruh anggota organisasi. Pemanfaatan media digital memungkinkan proses internalisasi budaya organisasi berlangsung lebih cepat dibandingkan metode komunikasi konvensional. Selain itu, media digital juga memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam menyampaikan ide, memberikan masukan, serta berbagi pengalaman yang dapat mendukung pengembangan organisasi.

Generasi muda memiliki posisi yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Sebagai generasi yang tumbuh bersama perkembangan teknologi, mereka memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap penggunaan media digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa generasi muda cenderung lebih cepat mempelajari teknologi baru, lebih terbuka terhadap perubahan, serta memiliki kemampuan kolaborasi yang baik melalui platform digital. Karakteristik tersebut menjadi modal penting bagi organisasi dalam mempercepat implementasi transformasi digital. Namun demikian, organisasi tetap perlu memberikan arahan dan pembinaan agar kemampuan digital yang dimiliki generasi muda dapat diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi serta memperkuat budaya kerja yang profesional.

Selain memiliki kemampuan teknologi, generasi muda juga dikenal memiliki karakter kreatif, inovatif, dan mampu menghasilkan berbagai gagasan baru. Apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kesempatan bagi generasi muda untuk berpartisipasi dalam proses perubahan, maka inovasi organisasi akan berkembang lebih cepat. Budaya organisasi yang menghargai kreativitas dan pembelajaran akan meningkatkan keterlibatan generasi muda sekaligus memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, organisasi yang masih mempertahankan budaya birokratis dan kurang memberikan ruang bagi inovasi berpotensi kehilangan talenta muda yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang digital.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen perubahan budaya organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan transformasi digital. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh sinergi antara kepemimpinan yang adaptif, komunikasi yang efektif, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi digital secara optimal. Organisasi yang mampu mengintegrasikan seluruh faktor tersebut akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan, meningkatkan daya saing, serta membangun budaya organisasi yang inovatif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa transformasi digital bukan hanya perubahan teknologi, tetapi merupakan perubahan budaya yang membutuhkan komitmen seluruh anggota organisasi agar tujuan perubahan dapat tercapai secara optimal.

Kelangsungan transformasi digital tidak hanya bergantung pada tersedianya infrastruktur teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan media digital sebagai sarana membangun dan memperkuat budaya organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa media digital telah berkembang menjadi instrumen strategis

yang mampu menghubungkan seluruh anggota organisasi tanpa dibatasi ruang dan waktu. Berbagai platform seperti media sosial internal, aplikasi kolaborasi, sistem manajemen pembelajaran, dan layanan konferensi virtual memungkinkan komunikasi berlangsung secara lebih cepat, terbuka, dan efisien. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih kolaboratif, transparan, dan responsif terhadap perubahan. Organisasi yang mampu memanfaatkan media digital secara optimal cenderung memiliki tingkat koordinasi yang lebih baik, pengambilan keputusan yang lebih cepat, serta keterlibatan anggota organisasi yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih mengandalkan sistem komunikasi konvensional.

Media digital juga berperan penting dalam proses internalisasi nilai-nilai organisasi. Nilai, visi, misi, dan tujuan organisasi dapat disampaikan secara berkelanjutan melalui berbagai media digital sehingga lebih mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Penyampaian informasi melalui video edukasi, webinar, modul pembelajaran daring, maupun forum diskusi digital memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk memahami budaya organisasi secara lebih mendalam. Selain itu, media digital mempermudah organisasi dalam memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan, menyampaikan apresiasi, serta membangun komunikasi dua arah yang lebih efektif. Dengan demikian, media digital tidak hanya berfungsi sebagai alat penyebaran informasi, tetapi juga menjadi sarana pembentukan perilaku dan budaya kerja yang selaras dengan tujuan organisasi.

Generasi muda merupakan kelompok yang memiliki tingkat literasi digital tinggi sehingga menjadi aktor utama dalam percepatan transformasi digital organisasi. Kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi informasi memberikan keuntungan bagi organisasi, terutama dalam menciptakan inovasi, meningkatkan efektivitas komunikasi, serta mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan. Hasil kajian menunjukkan bahwa generasi muda lebih mudah menerima penggunaan teknologi baru dibandingkan generasi sebelumnya karena telah terbiasa menggunakan perangkat digital dalam aktivitas sehari-hari. Karakteristik tersebut memberikan peluang bagi organisasi untuk mengembangkan budaya kerja yang lebih dinamis, kreatif, dan inovatif melalui keterlibatan aktif generasi muda dalam berbagai proses organisasi.

Namun demikian, optimalisasi media digital juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah perbedaan tingkat kemampuan digital antaranggota organisasi. Tidak semua individu memiliki pengalaman dan keterampilan yang sama dalam memanfaatkan teknologi digital sehingga dapat menimbulkan kesenjangan kompetensi. Selain itu, penggunaan media digital yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan digital (*digital fatigue*), menurunkan kualitas interaksi sosial secara langsung, serta meningkatkan risiko kesalahpahaman dalam komunikasi apabila tidak disertai etika komunikasi yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu menetapkan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan media digital agar teknologi benar-benar memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja organisasi tanpa mengurangi kualitas hubungan antarsumber daya manusia.

Tantangan lainnya adalah keamanan informasi dan perlindungan data organisasi. Semakin tinggi pemanfaatan media digital, semakin besar pula risiko kebocoran data, serangan siber, maupun penyalahgunaan informasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperkuat sistem keamanan digital melalui penerapan kebijakan keamanan informasi, penggunaan teknologi perlindungan data, serta peningkatan kesadaran seluruh anggota organisasi mengenai pentingnya menjaga kerahasiaan informasi. Budaya organisasi yang mendukung keamanan digital akan meningkatkan kepercayaan seluruh pemangku kepentingan sekaligus memperkuat keberhasilan transformasi digital dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil kajian, terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk memperkuat budaya organisasi di era transformasi digital. Pertama, organisasi perlu membangun kepemimpinan yang adaptif dan mampu menjadi teladan dalam pemanfaatan teknologi digital. Pemimpin harus mampu menginspirasi anggota organisasi agar tidak takut terhadap perubahan serta memberikan dukungan dalam proses peningkatan kompetensi digital. Kedua, organisasi perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan agar seluruh anggota memiliki kemampuan yang memadai dalam menggunakan teknologi digital. Ketiga, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang terbuka dan partisipatif sehingga setiap individu memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide, masukan, dan inovasi yang dapat mendukung pengembangan organisasi.

Selain itu, organisasi juga perlu mengembangkan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Perubahan teknologi yang berlangsung sangat cepat menuntut setiap individu untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Budaya belajar dapat diwujudkan melalui penyediaan pelatihan daring, seminar, lokakarya, sertifikasi kompetensi, maupun komunitas pembelajaran internal yang memanfaatkan media digital. Dengan adanya budaya belajar yang kuat, organisasi akan lebih siap menghadapi perubahan teknologi sekaligus meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun global.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen perubahan budaya organisasi memerlukan keterlibatan seluruh anggota organisasi. Perubahan tidak akan berhasil apabila hanya menjadi tanggung jawab pimpinan atau divisi tertentu. Seluruh anggota organisasi harus memiliki pemahaman yang sama mengenai

pentingnya transformasi digital serta manfaat perubahan budaya organisasi bagi keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, proses perubahan perlu dilakukan secara bertahap melalui komunikasi yang konsisten, evaluasi berkala, dan pemberian penghargaan kepada individu maupun kelompok yang berkontribusi terhadap keberhasilan perubahan.

Dari perspektif teoritis, hasil kajian ini memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan implementasi transformasi digital. Teknologi yang canggih tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, inovasi, dan kolaborasi. Sebaliknya, organisasi yang memiliki budaya adaptif akan lebih mudah memanfaatkan teknologi sebagai sarana meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan. Dengan demikian, transformasi digital dan perubahan budaya organisasi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan harus dikelola secara terpadu.

Dari perspektif praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi, lembaga pendidikan, maupun instansi pemerintah dalam merancang strategi pengembangan budaya organisasi yang sesuai dengan tuntutan era digital. Organisasi perlu menjadikan media digital sebagai bagian dari strategi manajemen, bukan sekadar alat komunikasi. Pengembangan kompetensi digital, peningkatan literasi teknologi, serta penguatan nilai-nilai organisasi harus dilakukan secara berkelanjutan agar seluruh anggota organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terus berkembang. Di sisi lain, generasi muda perlu diberikan ruang yang lebih luas untuk berpartisipasi dalam proses inovasi karena mereka memiliki potensi besar sebagai penggerak transformasi digital.

Secara keseluruhan, hasil kajian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan budaya organisasi di era transformasi digital memerlukan sinergi antara kepemimpinan yang adaptif, komunikasi yang efektif, pengembangan sumber daya manusia, serta optimalisasi media digital. Organisasi yang mampu mengintegrasikan seluruh aspek tersebut akan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik, menciptakan budaya kerja yang inovatif, meningkatkan keterlibatan anggota organisasi, serta memperkuat daya saing di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya dipahami sebagai perubahan teknologi, tetapi sebagai proses perubahan budaya organisasi yang berkelanjutan untuk menciptakan organisasi yang modern, adaptif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

4. KESIMPULAN

Transformasi digital telah mendorong organisasi untuk tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga melakukan perubahan budaya organisasi secara menyeluruh agar mampu beradaptasi dengan perkembangan lingkungan yang semakin dinamis. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen perubahan budaya organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan yang adaptif, komunikasi yang efektif, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses perubahan. Budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran berkelanjutan menjadi fondasi penting dalam mendukung implementasi transformasi digital secara optimal.

Optimalisasi media digital juga memiliki peran strategis dalam memperkuat budaya organisasi, terutama bagi generasi muda yang memiliki tingkat literasi digital dan kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi. Pemanfaatan media digital, seperti platform kolaborasi, media sosial, dan sistem pembelajaran daring, mampu meningkatkan komunikasi, partisipasi, kreativitas, serta internalisasi nilai-nilai organisasi. Namun, organisasi tetap perlu memperhatikan tantangan seperti kesenjangan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, dan keamanan informasi melalui strategi pengelolaan yang terencana.

Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan manajemen perubahan yang berorientasi pada inovasi, penguatan budaya organisasi, serta pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan. Sinergi antara teknologi, kepemimpinan, media digital, dan sumber daya manusia akan menciptakan organisasi yang adaptif, kompetitif, serta mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era transformasi digital.

REFERENCES

- [1] L. O'Connor and S. Martinez, "Organizational Culture as a Catalyst for Digital Transformation," *Journal of Resource Management and Decision Engineering*, vol. 3, no. 3, 2024.
- [2] "Digital Transformation's Impact on Organizational Culture," *International Journal of Science and Research Archive*, vol. 10, pp. 396-401, 2023.
- [3] D. Jewapatarakul and P. Ueasangkomsate, "Digital Organizational Culture, Organizational Readiness, and Knowledge Acquisition Affecting Digital Transformation in SMEs from Food Manufacturing Sector," *SAGE Open*, 2024.
- [4] "Organizational Culture Change and Technology: Navigating the Digital Transformation," in *Organizational Culture, Cultural Change and Technology*, M. Sarfraz and W. U. H. Shah, Eds. IntechOpen, 2023.
- [5] "Are We Ready for Digital Transformation? The Role of Organizational Culture, Leadership and Competence in Building Digital Advantage," *Central European Management Journal*, 2025.
- [6] N. A. Hanifatunnisa et al., "Information Experiences of Young Generation Social Media Users in Indonesia's Political Year 2024," *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, vol. 13, no. 2, pp. 177-194, 2025.

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 70-76

- [7] "The Manifestations of Digital Literacy in Social Media among Indonesian Youth," ResearchGate preprint, 2025.
- [8] "Indonesian Cultural Identity in Social Media Networks: A Study," vol. 2, no. 1, 2024.
- [9] "Unlocking Digital Literacy in Indonesia: Insights from the Use of Social Media Platforms," ResearchGate preprint, 2026.
- [10] "Digital Activism and Youth Participation in Indonesia: A Qualitative Study of Social Media's Role in Contemporary Social Movements," Priviet Social Sciences Journal, 2025.
- [11] J. B. Barney, "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage," Journal of Management, vol. 17, no. 1, pp. 99–120, 1991.
- [12] E. H. Schein, Organizational Culture and Leadership, 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2010.