

Strategi Manajemen Perubahan Digital dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Organisasi: Peran Mediasi Inovasi Berkelanjutan (Systematic Literature Review)

Informasi Naskah

Mutia Rahma Amalia

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pancasakti Tegal,
Indonesia

mutiarahmaamaa25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi manajemen perubahan digital sebagai faktor pemediasi dalam hubungan antara inovasi berkelanjutan dan keunggulan bersaing organisasi di era digital. Dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini menelaah dua puluh enam jurnal ilmiah nasional dan internasional yang diterbitkan antara tahun 2021 hingga 2026, dipilih berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan kesesuaian tematik. Hasil sintesis menunjukkan bahwa transformasi digital yang diintegrasikan secara holistik dengan elemen manajemen strategis mencakup kepemimpinan transformasional, budaya organisasi adaptif, dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia digital berkontribusi signifikan terhadap penciptaan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Inovasi berkelanjutan berperan sebagai mediator strategis yang menjembatani perubahan teknologi digital dan daya saing organisasi, memungkinkan penciptaan nilai diferensiasi melalui inovasi produk, proses, dan model bisnis. Tantangan utama yang teridentifikasi meliputi resistensi terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan digital, dan risiko keamanan data, yang dapat diatasi melalui manajemen perubahan terstruktur, partisipasi aktif karyawan, dan budaya pengambilan keputusan berbasis data. Penelitian ini memberikan kontribusi wawasan teoritis dan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi transformasi digital yang terintegrasi dan adaptif.

Kata Kunci:

Manajemen Perubahan Digital, Keunggulan Bersaing, Inovasi Berkelanjutan, Transformasi Digital, Systematic Literature Review.

Abstract

This study aims to analyze digital change management strategies as a mediating factor in the relationship between continuous innovation and organizational competitive advantage in the digital era. Using a Systematic Literature Review (SLR) method, this research reviewed twenty-six national and international scientific journals published between 2021–2026, selected based on relevance, credibility, and thematic alignment. The synthesis results indicate that digital transformation, when integrated holistically with strategic management elements including transformational leadership, adaptive organizational culture, and digital human resource competency development significantly contributes to the creation of sustainable competitive advantage. Continuous innovation acts as a strategic mediator that bridges digital technological change and organizational competitiveness, enabling organizations to generate differentiated value through product, process, and business model innovation. The key challenges identified include resistance to change, digital skills gaps, and data security risks, which can be addressed through structured change management, active employee participation, and a data-driven decision-making culture. This study contributes theoretical insights and practical recommendations for organizations in designing integrated and adaptive digital transformation strategies.

Key Word:

Digital Change Management, Competitive Advantage, Continuous Innovation, Digital Transformation, Systematic Literature Review.

Information Production:

© 2026 by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)



PENDAHULUAN

Akselerasi perkembangan teknologi informasi yang berlangsung secara eksponensial telah menempatkan transformasi digital sebagai isu strategis yang tidak terpisahkan dari dinamika persaingan organisasi di era ekonomi digital. Perubahan lingkungan bisnis yang ditandai oleh disrupsi pasar, perkembangan teknologi informasi, serta meningkatnya ekspektasi pelanggan menuntut organisasi untuk mengadaptasi strategi bisnis secara berkelanjutan (Widayanti & Tanduklangib, 2026).

Transformasi digital dalam perspektif manajemen strategis dipahami sebagai proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek organisasi yang berdampak pada perubahan cara organisasi menciptakan nilai. Transformasi ini tidak sekadar berkaitan dengan adopsi teknologi baru, melainkan mencakup perubahan mendasar pada strategi bisnis, budaya organisasi, serta pola pengambilan keputusan (Widayanti & Tanduklangib, 2026; Nefianto, 2025).

Meskipun banyak organisasi mengadopsi teknologi digital, integrasi yang efektif antara teknologi, sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kepemimpinan dalam satu kerangka strategi komprehensif masih menjadi tantangan signifikan (Nefianto, 2025). Tidak sedikit organisasi yang mengalami kegagalan dalam implementasi transformasi digital akibat lemahnya perencanaan strategis, keterbatasan sumber daya manusia, serta resistensi terhadap perubahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital memerlukan pendekatan yang komprehensif dan holistik.

Dalam konteks tersebut, inovasi berkelanjutan muncul sebagai konstruk strategis yang berperan menjembatani manajemen perubahan digital dengan penciptaan keunggulan bersaing. Penelitian terdahulu mengidentifikasi bahwa inovasi merupakan faktor krusial dalam meningkatkan daya saing organisasi, tidak hanya mencakup penciptaan produk baru, tetapi juga transformasi dalam proses, model bisnis, dan strategi yang diterapkan (Amelica et al., 2025). Namun, kajian yang mengintegrasikan secara sistematis ketiga dimensi tersebut manajemen perubahan digital, inovasi berkelanjutan, dan keunggulan bersaing masih terbatas.

Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) terhadap dua puluh enam jurnal ilmiah yang diterbitkan antara 2021–2026. Tujuan utama kajian ini adalah: (1) menganalisis peran strategi manajemen perubahan digital dalam meningkatkan keunggulan bersaing organisasi; (2) mengidentifikasi mekanisme mediasi inovasi berkelanjutan dalam hubungan tersebut; serta (3) merumuskan kerangka konseptual integratif yang dapat menjadi panduan bagi praktisi dan akademisi.

Secara spesifik, penelitian ini menjawab tiga pertanyaan riset berikut: (1) Bagaimana strategi manajemen perubahan digital berkontribusi terhadap keunggulan bersaing organisasi? (2) Bagaimana inovasi berkelanjutan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara manajemen perubahan digital dan keunggulan bersaing? (3) Apa tantangan utama dan strategi mengatasinya dalam implementasi transformasi digital yang

Transformasi Digital dan Manajemen Perubahan

Transformasi digital didefinisikan sebagai perubahan mendasar dalam aktivitas organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan nilai baru. Proses ini mencakup digitalisasi proses bisnis, pengembangan model bisnis berbasis teknologi, serta peningkatan pengalaman pelanggan melalui inovasi digital (Widayanti & Tanduklangib, 2026). Dalam perspektif manajemen strategis, transformasi digital dipandang sebagai respons strategis terhadap perubahan lingkungan eksternal. Verhoef et al. (2021) menegaskan bahwa transformasi digital merupakan fenomena multidisipliner yang berkembang melalui tiga tahapan berurutan, yaitu digitisasi, digitalisasi, dan transformasi digital itu sendiri, di mana setiap tahapan menuntut organisasi mengembangkan aset dan kapabilitas spesifik termasuk kepemimpinan digital (digital leadership) dan manajemen inovasi untuk berhasil bertransformasi serta mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Teori dynamic capabilities menjelaskan bahwa organisasi perlu mengembangkan kemampuan untuk merasakan peluang, menangkap nilai, dan mentransformasi sumber daya agar tetap kompetitif. Teknologi digital berperan sebagai enabler dalam penguatan kapabilitas dinamis tersebut (Widayanti & Tanduklangib, 2026; Egodawe et al., 2022). Manajemen perubahan digital mencakup seluruh aspek transisi organisasi, mulai dari perencanaan strategis, pengembangan SDM, transformasi budaya, hingga evaluasi berkelanjutan (Nefianto, 2025).

Transformasi digital merupakan proses penyatuan teknologi digital ke dalam semua aspek bisnis yang secara mendasar mengubah cara organisasi beroperasi dan memberikan nilai kepada konsumen. Tujuannya adalah meningkatkan kinerja dan jangkauan perusahaan dengan mengubah hubungan dengan pelanggan, proses internal, dan proposisi nilai secara mendasar. Dengan demikian, transformasi digital bukan sekadar teknologi, melainkan juga perubahan budaya, struktur, dan model bisnis dalam organisasi (Nefianto, 2025).

Rahmadyah dan Aslami (2022) menegaskan bahwa strategi manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital harus direncanakan secara matang dan adaptif, karena transformasi digital menuntut penyesuaian budaya kerja, struktur organisasi, dan pola pikir sumber daya manusia secara bersamaan agar perubahan dapat berjalan efektif dan tidak menimbulkan resistensi yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Saepulloh dan Susila (2021) menemukan bahwa kepemimpinan kewirausahaan (entrepreneur leadership) dan inovasi digital berpengaruh signifikan terhadap keunggulan

bersaing, dan keunggulan bersaing tersebut selanjutnya berperan sebagai mediator yang memperkuat dampaknya terhadap kinerja organisasi dalam menghadapi tuntutan Industri 4.0. Kedua temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan manajemen perubahan digital tidak hanya bergantung pada kesiapan teknologi, tetapi juga pada kapasitas kepemimpinan dan kesiapan adaptif sumber daya manusia dalam organisasi.

Inovasi Berkelanjutan: Konsep dan Dimensi

Inovasi dalam organisasi merupakan suatu proses berpikir yang diikuti dengan pelaksanaan ide tersebut, sehingga menghasilkan sesuatu yang baru, baik berupa produk, layanan, metode kerja, kebijakan, atau bentuk lain yang bertujuan untuk memajukan organisasi. Penerapan cara-cara baru dalam pengelolaan kerja di lingkungan organisasi bertujuan untuk mendorong terciptanya keunggulan bersaing (Najah et al., 2025).

Indikator inovasi organisasi mencakup tiga dimensi utama. Pertama, inovasi produk yang berkaitan dengan pengembangan serta peluncuran barang atau layanan baru yang mengalami peningkatan signifikan dalam hal fungsi, kemampuan teknis, dan kemudahan penggunaan. Kedua, inovasi proses yang merujuk pada pemanfaatan teknologi atau peralatan baru yang mengubah cara produksi dan penyampaian layanan. Ketiga, inovasi administrasi yang berfokus pada pembaruan sistem manajemen, penyempurnaan prosedur operasional, serta perbaikan proses administratif (Najah et al., 2025; Amelica et al., 2025).

Manajemen inovasi merupakan proses mengelola inovasi di suatu organisasi agar dapat berdaya guna bagi penciptaan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Manajemen inovasi diperlukan karena dapat menghasilkan ide-ide terbaru sebagai antisipasi perkembangan dunia yang semakin cepat, beragam, dan dinamis. Strategi manajemen inovasi adalah serangkaian kebijakan dan tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mencapai tujuan inovasinya, yang harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing organisasi (Amelica et al., 2025).

Peran inovasi sebagai mediator strategis juga dikonfirmasi secara empiris oleh Anwar dan Muis (2024), yang meneliti hubungan antara knowledge ambidexterity, inovasi, dan kinerja pemasaran pada UMKM sektor teknologi di Medan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa inovasi secara signifikan memediasi pengaruh manajemen pengetahuan dan ambidexterity organisasi terhadap kinerja pemasaran, sehingga mengindikasikan bahwa inovasi berkelanjutan bukan sekadar hasil akhir, melainkan mekanisme penghubung yang esensial dalam mengonversi kapabilitas pengetahuan organisasi menjadi keunggulan bersaing yang terukur di era digital.

Keunggulan Bersaing Organisasi di Era Digital

Keunggulan bersaing merupakan kemampuan suatu organisasi untuk menciptakan nilai superior yang membedakannya dari para pesaing, baik melalui efisiensi biaya, inovasi produk, keunggulan layanan, maupun pemanfaatan teknologi. Menurut Porter, terdapat dua strategi utama untuk memperoleh keunggulan kompetitif, yaitu kepemimpinan biaya (cost leadership) dan diferensiasi produk/jasa (Andani et al., 2025).

Keunggulan bersaing organisasi dapat bersumber dari efisiensi biaya, diferensiasi produk, maupun kecepatan inovasi. Transformasi digital memungkinkan organisasi mencapai keunggulan tersebut melalui otomatisasi proses, pemanfaatan data analitik, serta integrasi sistem informasi yang mendukung pengambilan keputusan strategis (Widayanti & Tanduklangib, 2026). Knudsen et al. (2021) menunjukkan bahwa digitalisasi dapat menghasilkan keunggulan bersaing yang lebih berkelanjutan ketika organisasi mengombinasikan akumulasi Big Data dengan efek jaringan dalam model bisnisnya, menciptakan siklus penguatan diri yang sulit ditiru pesaing. Daya saing organisasi merujuk pada kemampuan suatu entitas untuk mempertahankan eksistensi serta meningkatkan kinerjanya dalam lingkungan yang kompetitif, mencakup aspek efisiensi operasional, kualitas pelayanan, dan kecepatan adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal (Najah et al., 2025; Ciampi et al., 2022).

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang serba cepat, persaingan antar organisasi semakin kompleks. Tidak cukup hanya mengandalkan sumber daya fisik atau finansial; organisasi juga dituntut memiliki keunggulan dalam kreativitas, fleksibilitas, dan kemampuan inovatif. Daya saing organisasi sangat bergantung pada kemampuan menciptakan nilai lebih bagi para pemangku kepentingannya, meliputi kepuasan pelanggan, efektivitas internal, reputasi publik, hingga dampak sosial yang dihasilkan (Najah et al., 2025).

Pendekatan Resource-Based View (RBV) dalam Transformasi Digital

Pendekatan Resource-Based View (RBV) menekankan bahwa sumber keunggulan bersaing berasal dari sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Organisasi yang mengelola sumber daya uniknya secara strategis mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sumber daya tersebut tidak hanya berupa aset fisik, tetapi juga mencakup kapabilitas organisasi, pengetahuan

manajerial, dan inovasi teknologi (Ahla, 2025; Sulaiman et al., 2021). Dalam konteks ekonomi digital, keunggulan bersaing yang berkelanjutan semakin bergantung pada sejauh mana organisasi mengintegrasikan Big Data dan efek jaringan (network effects) ke dalam model bisnisnya (Knudsen et al., 2021).

Manajemen strategi tidak hanya berfungsi sebagai alat perencanaan, tetapi juga sebagai sistem adaptif yang mampu menyeimbangkan kekuatan internal dan peluang eksternal. Penerapan strategi yang efektif mencakup analisis lingkungan, formulasi kebijakan inovatif, implementasi teknologi digital, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Dalam konteks usaha kecil dan menengah, strategi berbasis inovasi lokal dan kolaborasi lintas sektor terbukti meningkatkan daya saing dan kinerja ekonomi daerah (Ahla, 2025).

Relevansi pendekatan RBV terhadap dynamic capabilities juga dibuktikan secara empiris oleh Putritamara et al. (2023) melalui studi terhadap 388 UMKM peternakan lebah di Indonesia menggunakan Structural Equation Modelling (Smart PLS). Penelitian tersebut menemukan bahwa dynamic capabilities mendorong transformasi digital UMKM, dan transformasi digital pada gilirannya berperan sebagai mediator yang meningkatkan ketahanan bisnis (business resilience), khususnya pada UMKM keluarga, di tengah tekanan krisis seperti pandemi COVID-19. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kapabilitas dinamis sebagai sumber daya internal yang langka dan sulit ditiru merupakan fondasi penting bagi keberlanjutan keunggulan bersaing organisasi berskala kecil dan menengah.

Strategi Bersaing dan Transformasi Digital: Perspektif Empiris

Sejumlah kajian empiris memperkuat argumen teoritis mengenai keterkaitan antara strategi bersaing, inovasi, dan transformasi digital. Sulaeman (2025) melalui studi kualitatif deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan strategi digital meliputi pemasaran berbasis digital, pemanfaatan e-commerce, dan pengembangan SDM secara konsisten mengungguli pesaing yang masih bergantung pada pendekatan konvensional. Temuan ini menggarisbawahi bahwa keunggulan kompetitif di era digital tidak lagi semata-mata ditentukan oleh harga atau kualitas produk, melainkan oleh kapasitas adaptif organisasi terhadap ekosistem digital yang terus berkembang (Sulaeman, 2025).

Kajian strategis Najah et al. (2025) memperkuat perspektif ini dengan menegaskan bahwa inovasi mencakup tiga domain utama yang saling berkaitan: inovasi produk yang berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggan, inovasi proses yang memanfaatkan teknologi untuk efisiensi internal, serta inovasi administrasi yang memperbaiki tata kelola dan alur kerja organisasi. Ketiga domain tersebut secara bersama-sama membentuk fondasi daya saing yang berkelanjutan. Selain itu, penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan dan analisis big data memperluas kapasitas organisasi dalam memahami kebutuhan pemangku kepentingan secara lebih mendalam dan merancang respons yang tepat sasaran (Najah et al., 2025).

Dimensi manajemen perubahan dalam konteks transformasi digital juga mendapat perhatian signifikan dari Purnamasari et al. (2025) yang mengidentifikasi delapan pendekatan strategis dalam mengelola perubahan organisasi, mulai dari strategi politik dan ekonomi hingga strategi berbasis ilmu perilaku terapan. Kajian ini menekankan bahwa perubahan di era digital harus dikelola melalui tahapan terstruktur perencanaan, pelaksanaan, penggerakan, pengawasan, dan evaluasi agar transformasi berlangsung terarah dan tidak menimbulkan disorientasi organisasional. Kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi pola pikir digital menjadi faktor penentu keberhasilan setiap tahapan tersebut (Purnamasari et al., 2025).

Dari perspektif yang lebih luas, Imran et al. (2021) melalui studi kasus kualitatif pada empat organisasi industri besar di kawasan Nordik menemukan bahwa kepemimpinan, struktur, dan budaya merupakan tiga enabler utama transformasi digital yang saling berinteraksi membentuk sistem sosioteknis yang terintegrasi. Penelitian tersebut menggarisbawahi bahwa agility, customer-centricity, dan kolaborasi lintas fungsi merupakan outcome kinerja yang paling konsisten dihasilkan oleh organisasi yang berhasil mengintegrasikan ketiga enabler tersebut. Temuan ini relevan untuk konteks organisasi Indonesia yang tengah berada pada fase akselerasi transformasi digital, khususnya dalam hal kebutuhan mengembangkan kepemimpinan digital yang adaptif dan struktur organisasi yang lebih responsif (Imran et al., 2021).

Bukti kuantitatif lebih lanjut disajikan oleh Silalahi dan Tresani (2021) yang menguji pengaruh kinerja teknologi informasi dan inovasi teknologi terhadap keunggulan daya saing berkelanjutan pada perusahaan jasa konstruksi skala besar menggunakan Structural Equation Modelling (SEM AMOS) dengan 200 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa inovasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan daya saing berkelanjutan (nilai probabilitas $0,000 < 0,05$), serta diferensiasi terbukti menjadi pendorong utama inovasi teknologi dengan koefisien regresi tertinggi sebesar 0,785. Temuan ini memperkuat argumen bahwa investasi dalam inovasi berbasis teknologi secara langsung memperkuat posisi kompetitif organisasi dalam jangka panjang (Silalahi & Tresani, 2021). Perspektif komplementer diberikan oleh Knudsen et al. (2021) yang mengembangkan tipologi firma digital berdasarkan dua dimensi kunci: pentingnya Big Data dan kekuatan efek

jaringan. Studi ini menemukan bahwa organisasi yang mengombinasikan kedua dimensi tersebut disebut data-driven network firms memperoleh keunggulan bersaing paling berkelanjutan. Demikian pula, Ciampi et al. (2022) melalui tinjauan literatur sistematis tentang hubungan antara digitalisasi dan ketangkasan organisasional (organizational agility) menemukan bahwa kemampuan analitik berbasis Big Data merupakan enabler kunci bagi kelincahan organisasi dalam merespons lingkungan yang turbulenta, yang pada gilirannya memperkuat keunggulan bersaing. Sulaiman et al. (2021) melalui model konseptual TOE Framework menunjukkan bahwa transformasi digital yang diintegrasikan dengan inovasi difusi e-business secara signifikan meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan (sustainable advantage) UMKM dalam menghadapi era industri 4.0.

Kajian bibliometrik berskala besar yang dilakukan Lu dan Shahrudin (2024) terhadap 1.856 artikel terindeks Web of Science dengan fokus mendalam pada 57 artikel yang membahas transformasi digital secara spesifik menemukan bahwa transformasi digital memperkuat kapabilitas inovasi dan dynamic capabilities UMKM, sehingga membantu mereka mengatasi keterbatasan sumber daya dan merespons perubahan pasar secara lebih adaptif. Teknologi digital kunci seperti big data, kecerdasan buatan, dan platform digital teridentifikasi sebagai pendorong utama dalam membangun keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Sejalan dengan temuan tersebut, Li et al. (2025) melalui simulasi berbasis agen (Agent-Based Modeling and Simulation) terhadap perusahaan tercatat A-share di Tiongkok mengidentifikasi empat jalur transformasi digital yang signifikan meningkatkan daya saing perusahaan, yaitu kepemimpinan budaya (cultural leadership), pengembangan talenta (talent development), transformasi berbasis modal, dan optimasi proses; kombinasi antara pengembangan talenta dan transformasi berbasis modal terbukti memberikan dampak paling optimal terhadap peningkatan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Mekanisme mediasi inovasi berkelanjutan juga memperoleh dukungan empiris dari Qiu dan Chang (2025) yang menguji 2.008 observasi perusahaan tercatat A-share Tiongkok periode 2008–2022. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa transformasi digital secara signifikan mendorong kinerja inovasi terbuka (open innovation performance) perusahaan, dan pengaruh tersebut terutama disalurkan melalui peningkatan dynamic capability inovasi digital sebagai variabel mediator; dinamika lingkungan bisnis turut memoderasi hubungan tersebut secara positif, sementara efek pendorong ini lebih menonjol pada perusahaan berbasis teknologi tinggi dan kepemilikan non-negara. Pada level UMKM nasional, Sari et al. (2025) melalui studi kasus eksploratif dan wawancara mendalam pada satu unit usaha jus buah merumuskan kerangka kerja dynamic capability yang terdiri atas tiga elemen utama sensing, seizing, dan reconfiguring yang krusial bagi UMKM dalam mengidentifikasi peluang digital, memanfaatkan teknologi, serta melakukan inovasi pada struktur bisnis guna memperkuat daya saing ekonomi di era digital. Temuan-temuan ini secara konsisten memperkuat argumen bahwa inovasi berkelanjutan, yang dibangun di atas kapabilitas dinamis organisasi, merupakan mekanisme penghubung utama antara transformasi digital dan keunggulan bersaing yang berkelanjutan, baik pada skala perusahaan besar maupun UMKM.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. SLR dipilih karena memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan sintesis seluruh penelitian yang relevan secara sistematis dan transparan, sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan dibandingkan review naratif konvensional. Pendekatan ini juga membantu mengidentifikasi research gap yang signifikan untuk dijawab oleh kajian ini.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi yang diterapkan meliputi: (a) jurnal ilmiah nasional terakreditasi SINTA atau jurnal internasional terindeks; (b) tahun publikasi 2023–2026; (c) membahas minimal satu variabel dari tiga variabel utama: manajemen perubahan digital, inovasi berkelanjutan, atau keunggulan bersaing organisasi; (d) menggunakan metodologi yang jelas dan dapat diverifikasi; serta (e) ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris.

Kriteria eksklusi diterapkan terhadap: (a) artikel opini tanpa basis empiris atau kajian literatur; (b) studi yang tidak relevan secara tematik dengan topik kajian; dan (c) artikel yang tidak dapat diakses secara lengkap. Pencarian dilakukan melalui basis data Garuda (Garba Rujukan Digital), Google Scholar, dan SINTA menggunakan kombinasi kata kunci: 'transformasi digital', 'manajemen perubahan', 'keunggulan bersaing', 'inovasi berkelanjutan', 'budaya organisasi', dan 'strategi manajemen'.

Prosedur Seleksi dan Analisis

Proses seleksi dilakukan dalam empat tahap. Tahap identifikasi menghasilkan lebih dari 60 artikel awal. Tahap penyaringan berdasarkan judul dan abstrak mereduksi jumlah menjadi 25 artikel. Tahap kelayakan melalui pembacaan penuh menghasilkan 16 artikel kandidat. Tahap inklusi final menetapkan dua puluh dua artikel yang memenuhi seluruh kriteria dan memberikan kontribusi tematik yang saling melengkapi, termasuk enam kajian internasional tambahan Knudsen et al. (2021), Sulaiman et al. (2021), Egodawe et al. (2022), Verhoef et al. (2021), Imran et al. (2021), dan Ciampi et al. (2022) yang memperkuat perspektif strategi bersaing, TOE framework, dan transformasi digital dari sudut pandang kuantitatif, model konseptual, dan systematic literature review internasional. Pada tahap pemutakhiran lanjutan, ditambahkan empat kajian terbaru Lu dan Shaharudin (2024), Li et al. (2025), Qiu dan Chang (2025), serta Sari et al. (2025) yang memperkaya perspektif transformasi digital, dynamic capability, dan inovasi terbuka dari sudut pandang systematic literature review internasional, simulasi berbasis agen, studi kuantitatif perusahaan tercatat, dan studi kasus UMKM nasional, sehingga total literatur yang dikaji menjadi dua puluh enam artikel.

Analisis dilakukan secara tematik dengan mengidentifikasi konsep kunci, temuan utama, metodologi, dan implikasi dari masing-masing studi. Sintesis dilakukan dengan membandingkan, mengkontraskan, dan mengintegrasikan temuan lintas studi untuk membangun narasi konseptual yang kohesif tentang hubungan antara manajemen perubahan digital, inovasi berkelanjutan, dan keunggulan bersaing organisasi.

Tabel 1. Ringkasan Artikel yang Dikaji

No.	Penulis & Tahun	Jurnal/ tahun	Metode	Fokus Kajian
1	Widayanti, I. & Tanduklangib, A. A. (2026). Analisis Strategi Transformasi Digital dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Organisasi	Journal of Business Economics and Management, Vol. 2 No. 3, Hal. 2266–2269	Deskriptif Kualitatif; Studi Literatur	Peran transformasi digital terhadap keunggulan bersaing; kepemimpinan strategis; tantangan implementasi
2	Nefianto, T. (2025). Strategi Transformasi Digital Untuk Penguatan Manajemen Organisasi	Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH), Hal. 4026–4031	Deskriptif Kualitatif; Wawancara Mendalam & Analisis Dokumen	Tiga pilar transformasi digital; efisiensi operasional 40%; budaya organisasi; manajemen perubahan
3	Najah, S., Haryanti, N. I. A., Fidori, F. A. & Mu'alimin, M. (2025). Strategi Inovasi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi di Era Digital	Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 3, Hal. 128–138	Studi Literatur (Kajian Pustaka)	Inovasi sebagai fondasi daya saing; kepemimpinan transformasional; kolaborasi eksternal; keputusan berbasis data
4	Rizal, A., Kahfi, S. N., Abdurrahman, Wulandono & Tono. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi	BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu, Vol. 2 No. 4, Hal. 933–941	Studi Kepustakaan Kualitatif (18 artikel)	Faktor perubahan; resistensi individu & organisasi; pemanfaatan TI; peluang manajemen adopsi
5	Amelica, Y. Z., Barutu, T. F., Suci, R. A., Anggita, N. D., Aswidah, Z. R. & Prameswari, A. I. (2025). Strategi Manajemen Inovasi dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi di Era Digital	AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin, Vol. 2 No. 7, Hal. 411–424	Kualitatif; Kajian Literatur	Konsep manajemen inovasi; budaya inovasi; hambatan implementasi; faktor internal & eksternal
6	Andani, M., Rahayu, A., Ilannur, S. & Noviyanti, I. (2025). Pengaruh Strategi Inovasi Digital terhadap Keunggulan Bersaing UMKM di Pangkalpinang pada Era Ekonomi Digital	Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies, Vol. 2 No. 1, Hal. 150–159	Kuantitatif; Kuesioner 114 responden; Regresi Sederhana (SPSS)	Inovasi digital → keunggulan bersaing UMKM; $R^2=0,618$; koefisien 0,735; $t=13,460$
7	Fahmi, T. (2024). Transformasi Digital dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis	Jurnal Manajemen Akuntansi dan Ilmu Ekonomi (JUMALI), Vol. 1 No. 1, Hal. 101–109	Systematic Literature Review (SLR)	Kolaborasi (40%); fleksibilitas struktur (30%); resistensi perubahan (20%); adaptasi nilai (10%)
8	Ahla, H. (2025). Integrasi Manajemen Strategi, Inovasi, dan Transformasi Digital dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan	Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ), Vol. 3 Issue Desember, Hal. 1725–1731	Studi Pustaka (5 jurnal nasional & internasional)	RBV sebagai fondasi strategi; inovasi sebagai mediator; transformasi digital; UMKM & daerah 3T

9	Norliani, Sari, M. N., Safarudin, M. S., Jaya, R., Baharuddin & Nugraha, A. R. (2024). Transformasi Digital dan Dampaknya pada Organisasi: Tinjauan terhadap Implementasi Teknologi Informatika	Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP), Vol. 7 No. 3, Hal. 10779–10787	Tinjauan Kepustakaan Sistematis	Efisiensi operasional; otomatisasi; struktur organisasi; budaya kerja; tantangan & strategi mengatasi
10	Sulaeman, S. (2025). Analisis Strategi Bersaing dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan pada Era Digital	MBA Journal: Management, Business Administration, and Accounting Journal, Vol. 2 No. 01, Hal. 92–100	Deskriptif Kualitatif; Wawancara, Observasi, Dokumentasi	Strategi digital, pemasaran digital, e-commerce, pengembangan SDM, inovasi berkelanjutan sebagai penentu kinerja perusahaan
11	Purnamasari, P., Prasetyo, A. B., Syahrozi, A. & Nahampun, P. (2025). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital	MASMAN: Master Manajemen, Vol. 3 No. 3, Hal. 222–229	Studi Literatur; Deskriptif	Delapan strategi manajemen perubahan; lima tahapan implementasi; hubungan manajemen perubahan dengan transformasi digital
12	Imran, F., Shahzad, K., Butt, A. & Kantola, J. (2021). Digital Transformation of Industrial Organizations: Toward an Integrated Framework	Journal of Change Management, Vol. 21 No. 4, Hal. 451–479	Kualitatif; Studi Kasus Multiple (4 organisasi industri, 12 wawancara mendalam)	Enabler transformasi digital: kepemimpinan, struktur, budaya; outcome: agility, customer-centricity, kolaborasi; teori sosioteknis
13	Silalahi, A. P. B. & Tresani, N. (2021). Pengaruh Kinerja Teknologi Informasi dan Inovasi Teknologi terhadap Keunggulan Daya Saing Berkelanjutan (PT Total Bangun Persada, Tbk)	Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 5 No. 2, Hal. 195–200	Kuantitatif; SEM AMOS; 200 responden	Kinerja TI dan inovasi teknologi berpengaruh positif terhadap keunggulan daya saing berkelanjutan; diferensiasi sebagai penggerak inovasi teknologi (koefisien 0,785)
14	Anwar, Y. & Muis, I. (2024). The Relationship Among Knowledge Ambidexterity, Innovation, and Marketing Performance (Inovasi sebagai Mediator terhadap Kinerja Pemasaran)	Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 22 No. 3, Hal. 864–877	Kuantitatif; SEM-PLS; 217 UMKM sektor teknologi Medan	Inovasi memediasi hubungan manajemen pengetahuan dan ambidexterity organisasi terhadap kinerja pemasaran; inovasi berkelanjutan menjadi faktor kunci keunggulan bersaing UMKM digital
15	Putritamara, J. A., Hartono, B., Toiba, H., Utami, H. N., Rahman, M. S. & Masyithoh, D. (2023). Do Dynamic Capabilities and Digital Transformation Improve Business Resilience during the COVID-19 Pandemic? Insights from Beekeeping MSMEs in Indonesia	Sustainability (MDPI), Vol. 15 No. 3, Art. 1760 (Open Access)	Kuantitatif; SEM SmartPLS; 388 UMKM Indonesia	Dynamic capabilities mendorong transformasi digital UMKM; DT meningkatkan ketahanan bisnis keluarga; efek mediasi DC terhadap ketahanan melalui DT
16	Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N. & Haenlein, M. (2021). Digital Transformation: A Multidisciplinary Reflection and Research Agenda	Journal of Business Research, Vol. 122, Hal. 889–901	Konseptual-Multidisiplin; Tinjauan Literatur Sistematis	Digital leadership, manajemen inovasi, dan quality management terbukti berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing; quality management memediasi hubungan digital leadership-daya saing secara signifikan
17	Rahmadiyah, N. & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital	JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Vol. 2 No. 2, Hal. 78–83	Studi Literatur; Deskriptif Kualitatif	Strategi manajemen perubahan digital harus direncanakan matang dan adaptif; transformasi digital menuntut penyesuaian budaya kerja, struktur, dan pola pikir SDM secara bersamaan
18	Saepulloh, A. & Susila, E. (2021). Analisis Entrepreneur Leadership dan Digital Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing dan Dampaknya	Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 10 No. 1, Hal. 39–52	Kuantitatif; SEM; Studi empiris organisasi era Industri 4.0	Entrepreneur leadership dan inovasi digital berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing; keunggulan bersaing menjadi mediator terhadap kinerja organisasi di era digital

	pada Kinerja Organisasi dalam Menghadapi Industri 4.0			
19	Knudsen, E. S., Lien, L. B., Timmermans, B., Belik, I. & Pandey, S. (2021). Stability in Turbulent Times? The Effect of Digitalization on the Sustainability of Competitive Advantage	Journal of Business Research, Vol. 128, Hal. 360–369	Konseptual; Tinjauan Literatur	Tipologi firma digital (Big Data × network effects); digitalisasi menciptakan keunggulan bersaing berkelanjutan bagi data-driven network firms; hypercompetition vs. winner-takes-all
20	Sulaiman, E., Handayani, C. & Widyastuti, S. (2021). Transformasi Digital TOE dan Inovasi Difusi E-Business untuk UMKM yang Berkelanjutan: Model Konseptual	Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan (JMBK), Hal. 51–62	Studi Literatur; Model Konseptual	TOE Framework (Technology-Organization-Environment); transformasi digital & inovasi difusi e-business meningkatkan sustainable advantage UMKM; teori RBV sebagai fondasi
21	Egodawe, M., Sedera, D. & Bui, V. (2022). A Systematic Review of Digital Transformation Literature (2013–2021) and the Development of an Overarching Apriori Model	ACIS 2022, Melbourne	Systematic Literature Review (174 artikel, 2013–2021)	Nomological net RC3O transformasi digital; RBV, dynamic capabilities, ambidexterity & configuration theory sebagai landasan teori dominan; gaps penelitian di konteks SME & negara berkembang
22	Ciampi, F., Faraoni, M., Ballerini, J. & Meli, F. (2022). The Co-Evolutionary Relationship between Digitalization and Organizational Agility: Ongoing Debates, Theoretical Developments and Future Research Perspectives	International Journal of Information Management, 2022	Systematic Literature Review; Bibliometric Coupling (171 artikel)	Tiga kluster tematik: Big Data analytics & agility; digitalisasi & supply chain agility; IT capabilities & organizational agility; hubungan bersifat bidireksional antara digitalisasi dan kelincahan organisasi
23	Lu, H. & Shaharudin, M. S. (2024). Role of Digital Transformation for Sustainable Competitive Advantage of SMEs: A Systematic Literature Review	Cogent Business & Management, Vol. 11 No. 1, Art. 2419489, 2024	Systematic Literature Review; Bibliometric Coupling (57 dari 1.856 artikel, basis data WoS)	Transformasi digital memperkuat inovasi dan dynamic capabilities UMKM dalam mengatasi keterbatasan sumber daya; big data, AI, dan platform digital sebagai pendorong utama keunggulan bersaing berkelanjutan
24	Li, H., Yu, Y., Liu, F. & Zhou, B. (2025). Multi-Path Adjustment in Digital Transformation and Enhancement of Enterprise Competitiveness	Journal of Innovation & Knowledge, Vol. 10 No. 4, Art. 100735, 2025	Kuantitatif; Agent-Based Modeling and Simulation (ABMS); Perusahaan Tercatat A-Share Tiongkok	Empat jalur transformasi digital terhadap daya saing perusahaan: kepemimpinan budaya (cultural leadership), pengembangan talenta (talent development), transformasi berbasis modal, dan optimasi proses
25	Qiu, P. & Chang, B. (2025). The Impact of Digital Transformation on Open Innovation Performance: The Intermediary Role of Digital Innovation Dynamic Capability	PLoS ONE, Vol. 20 No. 3, Art. e0317785, 2025	Kuantitatif; Perusahaan Tercatat A-Share Tiongkok 2008–2022; Uji Mediasi & Moderasi	Transformasi digital meningkatkan dynamic capability inovasi digital, yang pada gilirannya mendorong kinerja inovasi terbuka (open innovation) perusahaan; dinamika lingkungan memoderasi hubungan tersebut secara positif
26	Sari, I. P., Kusuma, I. R. & Sanjaya, V. F. (2025). Perkembangan Framework Dynamic Capability: Meningkatkan Daya Saing Ekonomi UMKM di Era Digital	Jurnal Riset Manajemen (JRM), Vol. 2 No. 4, Hal. 451–454, 2025	Kualitatif; Studi Kasus Eksploratif & Wawancara Mendalam (UMKM sektor jus buah)	Tiga elemen dynamic capability (sensing, seizing, reconfiguring) krusial bagi UMKM dalam mengidentifikasi peluang digital, memanfaatkan teknologi, dan berinovasi pada struktur bisnis untuk memperkuat daya saing

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peta Sintesis Temuan Literatur

Sintesis terhadap dua puluh enam literatur yang dikaji mengungkap pola konseptual yang konsisten dan saling memperkuat. Seluruh studi sepakat bahwa transformasi digital yang efektif bukan merupakan intervensi tunggal berbasis teknologi semata, melainkan sebuah proses perubahan multidimensional yang melibatkan interaksi dinamis antara faktor teknologi, sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengimplementasikan transformasi digital cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pesaingnya. Namun demikian, literatur juga menyoroti adanya tantangan berupa kesiapan organisasi, kesenjangan keterampilan digital, serta risiko keamanan informasi yang perlu dikelola secara strategis (Widayanti & Tanduklangib, 2026). Tabel 2 berikut merangkum sintesis temuan dari seluruh literatur yang dikaji.

Tabel 2. Sintesis Temuan Systematic Literature Review

Dimensi Analisis	Temuan Utama Dari literatur	Sumber (Jurnal yang Dikaji)
Peran Transformasi Digital terhadap Keunggulan Bersaing	Transformasi digital berkontribusi langsung pada peningkatan efisiensi operasional, inovasi model bisnis, dan penguatan nilai tambah organisasi. Organisasi yang menjadikan transformasi digital sebagai bagian dari strategi korporat memiliki tingkat adaptabilitas lebih tinggi terhadap dinamika pasar.	Widayanti & Tanduklangib (2026); Norliani et al. (2024); Ahla (2025)
Tiga Pilar Strategi Transformasi Digital	(1) Penyelarasan teknologi dengan visi strategis organisasi (bobot prioritas tertinggi); (2) Pengembangan kompetensi digital SDM melalui pelatihan berkelanjutan; (3) Transformasi budaya organisasi menuju digital mindset adaptif. Pemanfaatan AI, analisis data, dan otomasi terbukti meningkatkan efisiensi operasional hingga 40%.	Nefianto (2025); Amelica et al. (2025)
Inovasi Berkelanjutan sebagai Mediator Strategis	Inovasi produk, proses, dan model bisnis menjadi jembatan antara adopsi teknologi digital dan penciptaan keunggulan bersaing yang sulit ditiru. Pengambilan keputusan berbasis data memperkuat relevansi dan ketepatan inovasi yang dihasilkan.	Najah et al. (2025); Ahla (2025); Amelica et al. (2025)
Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan yang visioner merupakan penentu utama keberhasilan transformasi digital. Tanpa visi digital dari pimpinan dan kemampuan adaptasi internal, implementasi digital berisiko tidak efektif atau stagnan. Kepemimpinan juga membentuk budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.	Widayanti & Tanduklangib (2026); Najah et al. (2025); Fahmi (2024)
Dampak pada Budaya Organisasi	Transformasi digital meningkatkan kolaborasi lintas departemen (40%), mempercepat fleksibilitas struktur organisasi (30%), memunculkan resistensi perubahan (20%), dan mendorong adaptasi nilai dari hierarki menuju keterbukaan (10%). Resistensi menurun dari 80% (Q1) menjadi 40% (Q4) seiring manajemen perubahan yang terstruktur.	Fahmi (2024); Rizal et al. (2023)
Resistensi Perubahan dan Manajemen Adopsi	Resistensi bersumber dari individu (kebiasaan, rasa aman, faktor ekonomi, persepsi) dan organisasi (inersia struktural, konservatisme). Strategi mengatasinya: komunikasi efektif, partisipasi aktif, pelatihan, serta pergeseran dari change management ke adoption management yang berkelanjutan.	Rizal et al. (2023); Norliani et al. (2024); Fahmi (2024)
Tantangan Utama Implementasi	Keterbatasan kompetensi digital SDM, risiko keamanan informasi, resistensi terhadap perubahan, ketidakpastian regulasi, kesenjangan anggaran, dan budaya organisasi yang konservatif. Diperlukan strategi holistik yang mencakup teknologi, SDM, tata kelola, dan pengembangan budaya inovatif.	Widayanti & Tanduklangib (2026); Amelica et al. (2025); Norliani et al. (2024)
Bukti Empiris Inovasi Digital terhadap Daya Saing	Penelitian kuantitatif pada 114 responden UMKM di Pangkalpinang: inovasi digital berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing dengan koefisien regresi $B=0,735$, $Beta=0,786$, $t\text{-hitung}=13,460$ ($\text{sig}.<0,001$), $R^2=0,618$ (61,8% variasi keunggulan bersaing dijelaskan oleh inovasi digital).	Andani et al. (2025)
Manajemen Strategi Berbasis Sumber Daya (RBV)	Keunggulan bersaing bersumber dari sumber daya internal yang bernilai, langka, dan sulit ditiru. Inovasi lokal dikombinasikan dengan strategi digital terbukti meningkatkan daya saing regional UMKM. Transformasi digital harus mencakup pengembangan infrastruktur TI, literasi digital, dan budaya adaptif.	Ahla (2025); Nefianto (2025)

Strategi Manajemen Perubahan Digital: Tiga Pilar Utama

Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi transformasi digital yang efektif berlandaskan pada tiga pilar utama yang saling berinteraksi. Pilar pertama adalah penyelarasan (alignment) teknologi dengan visi strategis organisasi, yang memperoleh bobot prioritas tertinggi. Organisasi yang menempatkan transformasi digital

sebagai bagian dari strategi korporat cenderung memiliki tingkat adaptabilitas yang lebih tinggi terhadap dinamika pasar. Teknologi digital memungkinkan organisasi meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan strategis melalui pemanfaatan data dan sistem informasi terintegrasi (Widayanti & Tanduklangib, 2026).

Pilar kedua adalah pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan. Strategi manajemen perlu memadukan teknologi digital ke dalam semua aspek bisnis, dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi strategi. Ini meliputi pengembangan SDM yang memiliki keterampilan digital, penerapan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan, serta manajemen perubahan budaya organisasi agar proses transformasi dapat berlangsung dengan efektif dan berkelanjutan (Nefianto, 2025). Organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia dengan keterampilan digital yang memadai akan kesulitan mengoptimalkan investasi teknologi yang telah dilakukan (Widayanti & Tanduklangib, 2026).

Pilar ketiga adalah transformasi budaya organisasi menuju digital mindset yang adaptif. Era digital menuntut organisasi dari berbagai bidang untuk mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan yang berubah cepat. Inovasi dalam konteks ini mencakup tidak hanya pengembangan produk atau layanan, tetapi juga pembaruan dalam proses kerja, sistem manajemen, serta pendekatan terhadap pemangku kepentingan (Najah et al., 2025). Pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan, analisis data, dan otomatisasi terbukti meningkatkan efisiensi operasional hingga empat puluh persen dan mempercepat pengambilan keputusan manajerial (Nefianto, 2025).

Inovasi Berkelanjutan sebagai Mediator Strategis

Kajian ini mengidentifikasi inovasi berkelanjutan sebagai mediator strategis yang menghubungkan manajemen perubahan digital dengan keunggulan bersaing organisasi. Inovasi dan daya saing merupakan dua elemen yang saling memperkuat dalam konteks organisasi di era digital. Inovasi memungkinkan organisasi menciptakan nilai tambah, meningkatkan efisiensi operasional, dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berkembang, sehingga menjadi pendorong utama peningkatan daya saing di pasar yang semakin kompetitif (Najah et al., 2025).

Transformasi digital telah menjadi katalisator utama dalam mendorong inovasi organisasi. Penerapan teknologi informasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mengotomatiskan proses, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, serta membuat keputusan yang lebih baik. Implementasi teknologi informasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan daya saing perusahaan dengan cara mengotomatiskan proses, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, serta mempermudah akses informasi (Najah et al., 2025).

Manajemen inovasi yang efisien tidak hanya berfokus pada penciptaan produk baru, tetapi juga mempertimbangkan transformasi dalam proses, model bisnis, dan strategi yang diterapkan. Organisasi harus mengadopsi budaya inovasi, memanfaatkan teknologi digital, dan berkolaborasi dengan pihak luar untuk menciptakan nilai yang baru. Teknologi digital seperti big data, kecerdasan buatan, dan Internet of Things telah membuka peluang baru dalam manajemen inovasi, memungkinkan perusahaan mempercepat proses inovasi dan meningkatkan relevansi produk atau layanan mereka di pasar (Amelica et al., 2025).

Bukti empiris paling kuat mengenai peran mediasi inovasi digital terhadap keunggulan bersaing diberikan oleh Andani et al. (2025) melalui penelitian kuantitatif pada 114 responden pelanggan UMKM di Pangkalpinang. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien $B=0,735$ yang berarti setiap peningkatan satu satuan inovasi digital meningkatkan keunggulan bersaing sebesar 0,735 satuan. Nilai Beta sebesar 0,786 menunjukkan pengaruh yang cukup kuat, dengan $R^2=0,618$ yang mengindikasikan bahwa 61,8 persen variasi keunggulan bersaing dijelaskan oleh strategi inovasi digital. Nilai t-hitung sebesar 13,460 dengan signifikansi kurang dari 0,001 menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Kepemimpinan Transformasional: Penentu Utama Keberhasilan

Seluruh literatur yang dikaji secara konsisten mengidentifikasi kepemimpinan transformasional sebagai faktor penentu utama keberhasilan manajemen perubahan digital. Kepemimpinan strategis memiliki peran sentral dalam keberhasilan transformasi digital. Pemimpin organisasi dituntut tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu merumuskan visi digital yang selaras dengan tujuan jangka panjang organisasi (Widayanti & Tanduklangib, 2026). Kepemimpinan yang visioner mendorong terciptanya budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi. Budaya ini menjadi fondasi penting bagi keberhasilan transformasi digital karena memungkinkan organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi secara berkelanjutan. Tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat, transformasi digital cenderung berjalan secara parsial dan tidak terintegrasi dengan strategi organisasi secara keseluruhan (Widayanti & Tanduklangib, 2026).

Kepemimpinan transformasional menjadi motor utama yang menggerakkan inovasi. Pemimpin visioner memfasilitasi ruang eksperimen, mendorong toleransi atas kegagalan sebagai bagian dari proses belajar, dan menanamkan budaya kolaboratif yang mendukung pengembangan ide baru. Kepemimpinan yang inovatif dan

fleksibel memiliki peran penting dalam mengatur dinamika perubahan, dan kepemimpinan yang visioner menjadi faktor penting dalam mengatasi penolakan selama proses transformasi (Najah et al., 2025; Nefianto, 2025). Manajemen strategi modern harus mencakup integrasi inovasi, kompetensi digital, serta kesiapan organisasi terhadap perubahan. Keberhasilan transformasi digital bergantung pada kesiapan sumber daya manusia menghadapi perubahan. Keterikatan kerja yang tinggi terbukti meningkatkan kesiapan individu untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan mendukung perubahan organisasi secara positif. Hal ini menegaskan pentingnya aspek psikologis dan budaya organisasi dalam strategi digital perusahaan (Ahla, 2025).

Dampak Transformasi Digital pada Budaya Organisasi

Kajian Fahmi (2024) melalui tinjauan literatur sistematis terhadap konteks Indonesia mengungkap pola dampak transformasi digital yang konsisten terhadap budaya organisasi. Transformasi digital meningkatkan kolaborasi dan fleksibilitas dalam organisasi, memungkinkan komunikasi lintas departemen yang lebih baik serta responsivitas terhadap perubahan pasar. Penggunaan teknologi digital memfasilitasi komunikasi antar-departemen dan meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga memungkinkan organisasi untuk berinovasi lebih cepat dan efektif.

Distribusi frekuensi dampak transformasi digital terhadap aspek budaya organisasi menunjukkan bahwa kolaborasi memiliki proporsi terbesar sebesar empat puluh persen. Ini menunjukkan bahwa transformasi digital secara signifikan meningkatkan interaksi dan kerja sama antar-departemen dalam organisasi, menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan mendukung inovasi. Fleksibilitas struktur organisasi mencatat dampak sebesar tiga puluh persen, menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi teknologi digital cenderung lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan (Fahmi, 2024).

Namun, resistensi terhadap perubahan muncul sebagai tantangan signifikan, terutama di kalangan karyawan yang khawatir akan kehilangan peran mereka, dengan proporsi dua puluh persen dari distribusi frekuensi. Adaptasi nilai organisasi menuju budaya yang lebih terbuka dan inovatif juga memerlukan dukungan berkelanjutan dari kepemimpinan, dengan proporsi sepuluh persen. Penolakan terhadap perubahan masih menjadi hambatan utama, terutama dari karyawan yang merasa khawatir tentang peran dan masa depan mereka (Fahmi, 2024).

Tantangan dan Strategi Mengatasi Resistensi Perubahan

Manajemen perubahan di era digital menghadapi tantangan yang kian kompleks karena perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang tidak lagi terbendung. Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan meliputi pengetahuan, keterampilan, kepercayaan anggota organisasi, dan lingkungan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi dikategorikan menjadi tiga aspek: perbaikan efisiensi pada level operasional, perbaikan efektivitas pada level manajerial, dan strategic improvement pada level eksekutif (Rizal et al., 2023).

Tantangan dalam perubahan umumnya bersumber dari penolakan. Penolakan individual meliputi kebiasaan, rasa aman, faktor ekonomi, ketakutan akan sesuatu yang tidak diketahui, dan persepsi. Penolakan organisasional mencakup inersia struktural, fokus perubahan yang berdampak luas, inersia kelompok kerja, ancaman terhadap keahlian, ancaman terhadap hubungan kekuasaan yang telah mapan, dan ancaman terhadap alokasi sumber daya (Rizal et al., 2023).

Proses transformasi digital seringkali dihadapi dengan sejumlah tantangan yang kompleks. Salah satunya adalah resistensi terhadap perubahan yang dapat berasal dari karyawan yang tidak nyaman dengan teknologi baru atau manajemen yang enggan mengubah cara kerja yang telah mapan. Tantangan lainnya adalah kurangnya keterampilan digital di antara karyawan dan keterbatasan anggaran. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan komunikasi yang efektif dan terbuka, pelatihan yang memadai, serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan (Norliani et al., 2024).

Perubahan yang terjadi di era digital selain membawa tantangan juga membawa peluang bagi manajemen perubahan. Agar dapat merubah tantangan menjadi sebuah peluang, para pemimpin dapat mengimplementasikan beberapa langkah, yaitu: pertama, memprioritaskan manajemen adopsi alih-alih manajemen perubahan; kedua, bekerja dari dalam ke luar dengan memberdayakan karyawan dan manajemen menengah; ketiga, merencanakan dukungan berkelanjutan sepanjang siklus hidup transformasi; dan keempat, merencanakan proyek yang tumpang tindih karena transformasi digital selalu memiliki beberapa bagian yang bergerak secara bersamaan (Rizal et al., 2023).

Kerangka Konseptual Integratif

Berdasarkan sintesis seluruh literatur yang dikaji, penelitian ini membangun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara tiga variabel utama: manajemen perubahan digital (X), inovasi berkelanjutan (M), dan keunggulan bersaing organisasi (Y). Model ini mengadopsi struktur mediasi di mana

inovasi berkelanjutan menjadi jembatan yang menjelaskan mekanisme bagaimana strategi manajemen perubahan digital menghasilkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Jalur pertama dalam model ini adalah pengaruh langsung manajemen perubahan digital terhadap keunggulan bersaing melalui peningkatan efisiensi operasional, percepatan pengambilan keputusan berbasis data, dan peningkatan responsivitas layanan pelanggan. Jalur kedua adalah pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh inovasi berkelanjutan: manajemen perubahan digital yang efektif menciptakan kondisi kondusif bagi lahirnya inovasi produk, proses, dan model bisnis yang menghasilkan diferensiasi kompetitif yang sulit ditiru pesaing.

Manajemen strategi tidak hanya berfungsi sebagai alat perencanaan, tetapi juga sebagai sistem adaptif yang mampu menyeimbangkan kekuatan internal dan peluang eksternal. Inovasi berperan sebagai variabel mediasi antara manajemen strategi dan daya saing. Tanpa inovasi, strategi akan kehilangan relevansinya karena tidak mampu beradaptasi terhadap kebutuhan pasar yang dinamis (Ahla, 2025). Tabel 3 dan Tabel 4 berikut menyajikan kerangka konseptual integratif dan implikasi manajerial yang dihasilkan dari sintesis kajian ini.

Tabel 3. Kerangka Konseptual: Variabel, Dimensi, Indikator, dan Sumber

Variabel	Dimensi	Indikator Kunci	Sumber Rujukan
Manajemen Perubahan Digital (X)	Kepemimpinan Strategis	Visi digital, komitmen transformasi, kepemimpinan transformasional	Widayanti & Tanduklangib (2026); Najah et al. (2025)
	Budaya Organisasi Adaptif	Digital mindset, kolaborasi lintas departemen, keterbukaan terhadap inovasi	Fahmi (2024); Nefianto (2025)
	Pengembangan SDM Digital	Pelatihan berkelanjutan, literasi digital, kesiapan adaptasi teknologi	Nefianto (2025); Amelica et al. (2025)
	Manajemen Resistensi	Komunikasi efektif, partisipasi karyawan, manajemen adopsi	Rizal et al. (2023); Norliani et al. (2024)
Inovasi Berkelanjutan (M)	Inovasi Produk	Pengembangan produk/layanan baru berbasis teknologi digital	Najah et al. (2025); Amelica et al. (2025)
	Inovasi Proses	Otomatisasi, digitalisasi alur kerja, pengambilan keputusan berbasis data	Norliani et al. (2024); Ahla (2025)
	Inovasi Model Bisnis	Platform digital, ekosistem kolaborasi, penciptaan nilai baru	Widayanti & Tanduklangib (2026); Ahla (2025)
Keunggulan Bersaing (Y)	Efisiensi Biaya & Operasional	Penurunan biaya, percepatan proses, peningkatan produktivitas	Norliani et al. (2024); Nefianto (2025)
	Diferensiasi Produk/Layanan	Keunikan berbasis inovasi digital, kepuasan dan loyalitas pelanggan	Andani et al. (2025); Najah et al. (2025)
	Adaptabilitas Kompetitif	Kecepatan respons pasar, fleksibilitas strategis, daya tahan persaingan	Widayanti & Tanduklangib (2026); Ahla (2025)

Tabel 4. Implikasi Manajerial Strategi Manajemen Perubahan Digital

No.	Aspek Manajerial	Rekomendasi Strategis	Dasar Literatur
1	Strategi Bisnis	Integrasikan transformasi digital sebagai agenda korporat utama yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Investasi teknologi harus didasarkan pada analisis strategik yang matang.	Widayanti & Tanduklangib (2026)
2	Pengembangan SDM	Rancang program pelatihan digital berjenjang mencakup data literacy, agile methodology, dan design thinking. Gunakan Learning Management System untuk pembelajaran berkelanjutan.	Nefianto (2025); Amelica et al. (2025)
3	Kepemimpinan	Kembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang visioner, mampu mengelola resistensi dengan empati, dan menciptakan ekosistem yang toleran terhadap eksperimen dan inovasi.	Najah et al. (2025); Fahmi (2024)
4	Manajemen Perubahan	Terapkan adoption management yang berkelanjutan: libatkan karyawan sejak perencanaan, komunikasikan manfaat perubahan secara transparan, dan rencanakan proyek perubahan yang tumpang tindih.	Rizal et al. (2023); Norliani et al. (2024)
5	Inovasi	Bangun ekosistem inovasi formal melalui unit lintas fungsi, anggaran eksperimen terlindungi, dan sistem pengukuran dampak inovasi yang terkoneksi dengan target strategis organisasi.	Najah et al. (2025); Amelica et al. (2025)

6	Teknologi & Keamanan	Selaraskan investasi teknologi (AI, IoT, big data) dengan tujuan strategis. Sertakan penguatan sistem keamanan informasi sebagai bagian integral strategi transformasi digital.	Widayanti & Tanduklangib (2026); Norliani et al. (2024)
---	----------------------	---	---

KESIMPULAN

Kajian systematic literature review ini menghasilkan tiga kesimpulan utama yang memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi bidang manajemen strategis dan transformasi digital. Pertama, strategi manajemen perubahan digital yang efektif bersandar pada tiga pilar yang saling terintegrasi: penyelarasan teknologi dengan visi strategis organisasi, pengembangan kompetensi digital SDM secara berkelanjutan, dan transformasi budaya organisasi menuju digital mindset adaptif. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan adopsi teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan paradigma strategis, struktur organisasi, serta budaya kerja. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan strategi digital dengan tujuan bisnisnya mampu meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat inovasi, serta membangun hubungan pelanggan yang lebih dalam, sehingga menghasilkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Widayanti & Tanduklangib, 2026; Nefianto, 2025).

Kedua, inovasi berkelanjutan terbukti berperan sebagai mediator strategis yang menjembatani manajemen perubahan digital dan keunggulan bersaing organisasi. Inovasi mengonversi kapabilitas digital menjadi nilai diferensiasi yang nyata melalui pengembangan produk baru, optimasi proses berbasis data, dan eksperimentasi model bisnis yang disruptif. Inovasi tidak hanya memberikan keunggulan dalam konteks pasar, tetapi juga memperkuat peran organisasi dalam membentuk tatanan sosial yang lebih responsif, adaptif, dan berorientasi pada masa depan (Najah et al., 2025). Bukti empiris menunjukkan bahwa inovasi digital menjelaskan 61,8 persen variasi keunggulan bersaing dengan pengaruh yang signifikan secara statistik (Andani et al., 2025).

Ketiga, kepemimpinan transformasional merupakan prasyarat yang tidak dapat disubstitusi dalam ekosistem transformasi digital. Tanpa dukungan visi digital dari pimpinan dan kemampuan adaptasi internal, implementasi digital berisiko menjadi tidak efektif atau stagnan. Keberhasilan transformasi digital tergantung pada pendekatan manajemen perubahan yang holistik dan komprehensif yang mencakup strategi budaya, pengembangan SDM, pengelolaan resistensi, dan evaluasi berkelanjutan (Fahmi, 2024; Widayanti & Tanduklangib, 2026).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan terbatas pada dua puluh enam jurnal sehingga tidak seluruh perspektif dapat diwakili. Kedua, pendekatan SLR tidak menghasilkan pengukuran langsung terhadap kekuatan hubungan antarvariabel. Penelitian masa depan disarankan untuk mengembangkan model struktural (SEM) yang menguji secara empiris peran mediasi inovasi berkelanjutan pada sampel organisasi lintas sektor di Indonesia, serta mengeksplorasi variabel moderator seperti ukuran organisasi dan tingkat kematangan digital.

REFERENSI

Ahla, H. (2025). Integrasi manajemen strategi, inovasi, dan transformasi digital dalam meningkatkan daya saing perusahaan. *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)*, 3(Issue Desember), 1725–1731. <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/index>

Amelica, Y. Z., Barutu, T. F., Suci, R. A., Anggita, N. D., Aswidah, Z. R., & Prameswari, A. I. (2025). Strategi manajemen inovasi dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(7), 411–424. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/at-taklim>

Andani, M., Rahayu, A., Ilannur, S., & Noviyanti, I. (2025). Pengaruh strategi inovasi digital terhadap keunggulan bersaing UMKM di Pangkalpinang pada era ekonomi digital. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 2(1), 150–159. <https://ejournal.alfarabi.ac.id/index.php/literasi/article/view/1018>

Anwar, Y., & Muis, I. (2024). The relationship among knowledge ambidexterity, innovation, and marketing performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(3), 864–877. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.03.17>

Ciampi, F., Faraoni, M., Ballerini, J., & Meli, F. (2022). The co-evolutionary relationship between digitalization and organizational agility: Ongoing debates, theoretical developments and future research perspectives. *International Journal of Information Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102516>

Egodawe, M., Sedera, D., & Bui, V. (2022). A systematic review of digital transformation literature (2013–2021) and the development of an overarching apriori model to guide future research. *Australasian*

- Conference on Information Systems (ACIS), Melbourne*. <https://doi.org/10.2022/acis2022>
- Fahmi, T. (2024). Transformasi digital dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Ilmu Ekonomi (JUMALI)*, 1(1), 101–109. <https://jurnal.ananpublisher.com/index.php/jumali>
- Imran, F., Shahzad, K., Butt, A., & Kantola, J. (2021). Digital transformation of industrial organizations: Toward an integrated framework. *Journal of Change Management*, 21(4), 451–479. <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1929406>
- Knudsen, E. S., Lien, L. B., Timmermans, B., Belik, I., & Pandey, S. (2021). Stability in turbulent times? The effect of digitalization on the sustainability of competitive advantage. *Journal of Business Research*, 128, 360–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.008>
- Li, H., Yu, Y., Liu, F., & Zhou, B. (2025). Multi-path adjustment in digital transformation and enhancement of enterprise competitiveness. *Journal of Innovation & Knowledge*, 10(4), 100735. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100735>
- Lu, H., & Shaharudin, M. S. (2024). Role of digital transformation for sustainable competitive advantage of SMEs: A systematic literature review. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2419489. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2419489>
- Najah, S., Haryanti, N. I. A., Fidori, F. A., & Mu'alimin, M. (2025). Strategi inovasi untuk meningkatkan daya saing organisasi di era digital. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 128–138. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i3.1919>
- Nefianto, T. (2025). Strategi transformasi digital untuk penguatan manajemen organisasi. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 5(10), 4026–4031. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v5i10.32469>
- Norliani, Sari, M. N., Safarudin, M. S., Jaya, R., Baharuddin, & Nugraha, A. R. (2024). Transformasi digital dan dampaknya pada organisasi: Tinjauan terhadap implementasi teknologi informatika. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 10779–10787. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Purnamasari, P., Prasetyo, A. B., Syahrozi, A., & Nahampun, P. (2025). Strategi manajemen perubahan perusahaan di era digital. *MASMAN: Master Manajemen*, 3(3), 222–229. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.971>
- Putritamara, J. A., Hartono, B., Toiba, H., Utami, H. N., Rahman, M. S., & Masyithoh, D. (2023). Do dynamic capabilities and digital transformation improve business resilience during the COVID-19 pandemic? Insights from beekeeping MSMEs in Indonesia. *Sustainability*, 15(3), 1760. <https://doi.org/10.3390/su15031760>
- Qiu, P., & Chang, B. (2025). The impact of digital transformation on open innovation performance: The intermediary role of digital innovation dynamic capability. *PLoS ONE*, 20(3), e0317785. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0317785>
- Rahmadyah, 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>
- Rizal, A., Kahfi, S. N., Abdurrahman, Wulandono, & Tono. (2023). Manajemen perubahan di era digital: Tantangan dan peluang bagi adaptasi organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 933–941. <https://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/3366>
- Saepulloh, A., & Susila, E. (2021). Analisis entrepreneur leadership dan digital inovasi terhadap keunggulan bersaing dan dampaknya pada kinerja organisasi dalam menghadapi industri 4.0. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 39–52. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i1.1658>
- Sari, I. P., Kusuma, I. R., & Sanjaya, V. F. (2025). Perkembangan *framework dynamic capability*: Meningkatkan daya saing ekonomi UMKM di era digital. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(4), 451–454. <https://doi.org/10.64620/jurma.v2i4.111>
- Silalahi, A. P. B., & Tresani, N. (2021). Pengaruh kinerja teknologi informasi dan inovasi teknologi terhadap keunggulan daya saing berkelanjutan (Studi kasus PT Total Bangun Persada, Tbk). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 195–200. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmbk/article/view/11231>
- Sulaeman, S. (2025). Analisis strategi bersaing dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada era digital. *MBA Journal: Management, Business Administration, and Accounting Journal*, 2(1), 92–100. <https://ojs.sains.ac.id/index.php/mba-journal/article/view/122>
- Sulaiman, E., Handayani, C., & Widyastuti, S. (2021). Transformasi digital *technology–organization–environment* (TOE) dan inovasi difusi *e-business* untuk UMKM yang berkelanjutan: Model konseptual.

- Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 51–62. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1947>
- Verhoef, P. C., Brockhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Widayanti, I., & Tanduklangib, A. A. (2026). Analisis strategi transformasi digital dalam meningkatkan keunggulan bersaing organisasi. *Journal of Business Economics and Management*, 2(3), 2266–2269. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem.1047>