

Kepemimpinan Digital sebagai Kunci Adaptasi Karyawan di Tengah Transformasi Teknologi

Netti Syafitri^{1*}, Mulyadi², Dewi Permata Sari³, Sumardin⁴, Sabri⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Ibnu Sina, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau

e-mail: ^{1*}fitrikumon.batam@gmail.com, ²mulcaniago0505@gmail.com, ³dewipermata1004@gmail.com,

⁴sumardin@uis.ac.id, ⁵Sabri@uis.ac.id

Abstract: *The rapid advancement of digital technology compels organizations to transform their leadership styles, operational systems, and organizational structures. In this context, employee adaptability emerges as a critical factor in ensuring organizational resilience and sustained performance. This study aims to examine the influence of Digital Leadership, Technological Transformation, and Organizational Change on Employee Adaptability. A quantitative approach was employed using a structured survey method, with data collected from 120 respondents working in a digitally integrated organization. Multiple linear regression analysis was performed using SPSS to test the hypotheses. The findings reveal that each independent variable (digital leadership, technological transformation, and organizational change) has a significant and positive effect on employee adaptability, both individually and collectively. Visionary and empowering digital leadership encourages employees to respond more effectively to change. Technological transformation enhances work flexibility and accelerates learning processes. Organizational change, when supported by leadership and internal readiness, strengthens employees' adaptive capacity in facing uncertainty. This study concludes that the integration of leadership, digital systems, and organizational change is essential to fostering adaptability among employees. The results highlight the importance of a holistic strategy in developing a workforce that is resilient, responsive, and capable of thriving in an era of ongoing digital disruption.*

Keywords: *Employee Adaptability, Digital Leadership, Technological Transformation, Organizational Change*

Abstrak: Perkembangan teknologi digital yang pesat menuntut organisasi untuk melakukan transformasi dalam struktur, proses kerja, dan pola kepemimpinan. Di tengah perubahan ini, kemampuan adaptasi karyawan menjadi aspek kunci untuk menjaga produktivitas dan keberlangsungan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, dan Perubahan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 120 responden dari sebuah organisasi yang telah menerapkan sistem kerja berbasis digital. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karyawan. Kepemimpinan digital yang visioner dan inklusif terbukti mendorong karyawan untuk lebih siap menghadapi tantangan baru. Transformasi teknologi yang terencana turut meningkatkan fleksibilitas kerja dan kecepatan belajar karyawan. Sementara itu, perubahan organisasi yang dijalankan dengan dukungan kepemimpinan dan kesiapan internal mampu memperkuat ketahanan adaptif individu. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan, teknologi, dan perubahan struktural organisasi saling terkait dalam membentuk pola adaptasi karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi yang terintegrasi dalam membangun sumber daya manusia yang tangguh dan responsif di era disrupsi digital.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karyawan, Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, Perubahan Organisasi

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong berbagai organisasi untuk beradaptasi dan merombak pola kepemimpinannya. Dalam konteks ini, kepemimpinan digital muncul sebagai respon strategis terhadap disrupsi teknologi yang mengubah cara komunikasi, pengambilan keputusan, serta pengelolaan tim kerja [1]. Seorang pemimpin digital dituntut bukan hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif melalui pendekatan berbasis data dan teknologi [2]. Ketika digitalisasi menjadi elemen utama dalam operasional organisasi, maka kepemimpinan berbasis digital bukan lagi pilihan, melainkan kebutuhan [3].

Di sisi lain, tantangan yang ditimbulkan oleh era digital mendorong pentingnya adaptabilitas karyawan dalam merespons perubahan. Adaptabilitas menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana individu mampu menyesuaikan diri dengan sistem baru, perangkat digital, maupun budaya kerja virtual [4]. Dalam banyak kasus, kegagalan transformasi organisasi bukan disebabkan oleh teknologi itu sendiri, melainkan oleh resistensi individu dalam beradaptasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat sangat menentukan keberhasilan proses adaptasi karyawan terhadap dinamika digital.

Fenomena transformasi teknologi yang melanda hampir seluruh sektor telah menggeser paradigma kerja dari fisik ke digital. Sistem kerja berbasis cloud, otomatisasi, dan analitik data kini menjadi standar baru dalam banyak organisasi [5]. Namun, tanpa adanya kepemimpinan yang mendukung dan adaptif, transformasi ini berisiko hanya menjadi formalitas belaka. Oleh sebab itu, studi mengenai peran pemimpin digital dalam memfasilitasi proses adaptasi teknologi menjadi sangat relevan, terutama dalam menghadapi tekanan perubahan yang berlangsung cepat dan terus menerus.

Sebagai bagian dari strategi organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab dalam merancang sistem pengembangan kepemimpinan dan adaptasi kompetensi karyawan. Di tengah disrupsi teknologi, peran MSDM tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga menjadi mitra strategis dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi dan ketahanan mental. Kepemimpinan digital yang didukung oleh kebijakan MSDM yang visioner diyakini mampu meningkatkan daya lenting organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan [6].

Akhirnya, perubahan organisasi menjadi realitas yang tidak terhindarkan dalam era digital. Struktur yang hierarkis mulai digantikan oleh sistem yang lebih agile dan kolaboratif. Dalam konteks ini, kepemimpinan digital berfungsi sebagai jembatan antara visi transformasi dan kesiapan sumber daya manusia [7]. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana peran pemimpin digital dapat menjadi penggerak utama dalam membentuk adaptabilitas karyawan agar selaras dengan arah perubahan organisasi yang terjadi secara terus-menerus. teknologi, dan perubahan organisasi berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital, transformasi teknologi, dan perubahan organisasi terhadap adaptabilitas karyawan secara parsial maupun simultan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Adaptabilitas Karyawan

Adaptabilitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, sistem, peran, atau tuntutan pekerjaan yang bersifat dinamis [1]. Dalam konteks organisasi modern yang terdampak digitalisasi dan perubahan teknologi, adaptabilitas menjadi kompetensi esensial bagi setiap karyawan. Menurut Pulakos et al. (2000), adaptabilitas kerja adalah kapasitas kognitif, afektif, dan perilaku yang memungkinkan individu untuk merespons perubahan secara efektif dan konstruktif. Karyawan yang adaptif mampu menerima perubahan dengan sikap terbuka, cepat belajar, dan tetap produktif meskipun dalam kondisi kerja yang terus berkembang [2].

Ciri-ciri utama dari karyawan yang adaptif dapat dikenali melalui beberapa karakteristik. Pertama, mereka menunjukkan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan prosedur, tugas, atau peran. Kedua, karyawan adaptif tidak mudah merasa cemas terhadap hal baru, melainkan justru termotivasi untuk belajar dan mencoba pendekatan yang berbeda. Ketiga, mereka mampu bekerja dalam situasi yang tidak pasti dan tetap menjaga stabilitas emosional. Keempat, mereka cepat mengambil inisiatif untuk mencari solusi dalam menghadapi tantangan baru. Kelima, mereka cenderung memiliki sikap kolaboratif dan terbuka terhadap umpan balik, sehingga mudah untuk diselaraskan dalam tim lintas fungsi maupun lintas generasi [8].

Adaptabilitas karyawan memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi individu maupun organisasi [9]. Bagi karyawan itu sendiri, kemampuan beradaptasi mendorong peningkatan karier, memperluas wawasan kerja, dan memperkuat daya saing pribadi [10]. Sementara bagi organisasi, karyawan yang adaptif membantu mempercepat proses inovasi, meningkatkan efisiensi perubahan internal, dan menciptakan budaya kerja yang tangguh [11]. Dalam situasi krisis atau disrupsi teknologi, karyawan yang memiliki tingkat adaptabilitas tinggi akan menjadi aset penting karena mereka mampu tetap berkinerja optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan [12].

Menurut penelitian dari Pulakos et al. (2000), terdapat lima indikator utama untuk mengukur adaptabilitas karyawan dalam konteks kerja:

1. *Handling Emergencies or Crisis Situations*: Kemampuan untuk tetap tenang, tanggap, dan bertindak efektif dalam kondisi darurat atau tekanan tinggi.
2. *Handling Work Stress*: Kesiapan menghadapi beban kerja berlebih, multitasking, dan tekanan waktu tanpa mengorbankan kualitas kerja.
3. *Solving Problems Creatively*: Kemampuan untuk mencari solusi inovatif ketika menghadapi kendala atau tantangan baru.
4. *Dealing with Uncertain and Unpredictable Work Situations*: Kecakapan bekerja dalam situasi yang berubah-ubah atau kurang terstruktur.
5. *Learning Work Tasks, Technologies, and Procedures*: Kecepatan dalam mempelajari hal-hal baru, baik dari sisi teknis maupun non-teknis, terutama saat terjadi pembaruan sistem kerja [12].

Kelima indikator tersebut menjadi acuan penting dalam menilai sejauh mana karyawan dapat bertahan dan berkembang di tengah perubahan organisasi, khususnya dalam era digital yang serba cepat dan kompleks.

2.2 Kepemimpinan Digital

Kepemimpinan digital merupakan konsep kepemimpinan yang muncul sebagai respon terhadap disrupsi teknologi di era industri 4.0 dan 5.0. Secara umum, kepemimpinan digital dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi melalui perubahan berbasis teknologi digital secara strategis dan inklusif [13]. Pemimpin digital tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikannya ke dalam visi, proses, dan budaya organisasi secara menyeluruh [14]. Dalam perspektif Kane et al. (2015), kepemimpinan digital mencakup kemampuan untuk menginspirasi, memfasilitasi kolaborasi virtual, serta mendorong inovasi berkelanjutan melalui pemanfaatan teknologi digital yang relevan dengan tujuan organisasi.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan digital dapat dikenali dari beberapa aspek utama. Pertama, pemimpin digital memiliki orientasi pada visi jangka panjang yang selaras dengan arah transformasi teknologi. Kedua, mereka terbuka terhadap perubahan dan memiliki ketangguhan dalam menghadapi ketidakpastian. Ketiga, mereka mahir dalam menggunakan teknologi sebagai alat untuk memperkuat komunikasi dan pengambilan keputusan. Keempat, mereka mendorong partisipasi aktif dari anggota tim, termasuk dalam proses inovasi digital. Kelima, pemimpin digital menunjukkan kemampuan belajar yang tinggi serta terus mendorong peningkatan literasi digital di lingkungan kerja [15]. Ciri-ciri ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital lebih dari sekadar penggunaan alat teknologi, melainkan mencerminkan pendekatan yang kolaboratif, adaptif, dan visioner [16].

Kehadiran kepemimpinan digital membawa berbagai manfaat strategis bagi organisasi yang sedang menghadapi gelombang transformasi. Salah satu manfaat utamanya adalah peningkatan efisiensi dalam pengambilan keputusan melalui data analitik dan pemantauan *real-time* [17]. Selain itu, pemimpin digital mampu menciptakan budaya inovasi yang mendorong karyawan untuk aktif berkontribusi dalam penciptaan nilai tambah. Kepemimpinan ini juga memperkuat keterlibatan karyawan (*employee engagement*), sebab proses kerja menjadi lebih transparan, fleksibel, dan partisipatif [18]. Di tengah perubahan yang cepat, kepemimpinan digital membantu organisasi menjaga ketahanan sekaligus meningkatkan daya saing dalam jangka panjang.

Untuk mengukur efektivitas kepemimpinan digital, Westerman, Bonnet, dan McAfee (2014) mengidentifikasi lima indikator utama.

1. *Visionary Thinking*: kemampuan pemimpin merumuskan arah masa depan yang relevan dengan perkembangan digital.
2. *Technology Adoption*: sejauh mana pemimpin mendorong dan mengimplementasikan teknologi baru secara aktif.
3. *Digital Communication*: berupa keterampilan dalam memanfaatkan platform digital untuk menjalin komunikasi yang efektif dan terbuka.
4. *Data-Driven Decision Making*: yang merujuk pada kebiasaan pemimpin dalam menggunakan data sebagai dasar dalam setiap keputusan penting.
5. *Digital Empowerment*: upaya pemberdayaan anggota tim melalui pelatihan, kepercayaan, dan dukungan terhadap penguasaan teknologi. Kelima indikator ini menjadi kerangka penting dalam menilai kualitas kepemimpinan digital dalam organisasi modern [19].

2.3 Transformasi Teknologi

Transformasi teknologi adalah proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi atau individu untuk mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi baru guna meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing [20]. Transformasi ini tidak hanya menyangkut penggunaan alat atau perangkat canggih, tetapi juga mencakup perubahan paradigma dalam cara berpikir, bekerja, dan berinteraksi di lingkungan kerja [21]. Menurut Vial (2019), transformasi teknologi mencakup restrukturisasi proses bisnis, adopsi teknologi digital, serta penyesuaian budaya organisasi dalam merespons perkembangan teknologi. Proses ini biasanya didorong oleh kebutuhan pasar, tekanan inovasi, atau perubahan lingkungan eksternal yang cepat [22].

Adapun ciri-ciri utama dari transformasi teknologi antara lain adalah: pertama, adanya perubahan signifikan dalam sistem kerja atau model bisnis melalui digitalisasi. Kedua, keterlibatan seluruh level organisasi, mulai dari manajemen hingga karyawan operasional, dalam proses transformasi. Ketiga, peningkatan penggunaan data dan otomatisasi untuk mendukung pengambilan keputusan. Keempat, integrasi teknologi lintas fungsi yang menyatukan sistem keuangan, pemasaran, produksi, hingga sumber daya manusia. Kelima, munculnya budaya organisasi baru yang berbasis kolaborasi digital, inovasi, dan ketangguhan menghadapi perubahan [23]. Ciri-ciri ini menandakan bahwa transformasi teknologi bukan sekadar proyek TI, melainkan perubahan struktural yang berdampak luas.

Transformasi teknologi memberikan berbagai manfaat strategis bagi organisasi yang mampu melaksanakannya secara efektif [24]. Salah satu manfaat utama adalah efisiensi operasional yang meningkat berkat otomatisasi dan digitalisasi proses manual. Selain itu, transformasi teknologi memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat dan responsif terhadap perubahan pasar [25]. Organisasi juga dapat menghadirkan pengalaman pelanggan yang lebih baik, mempercepat siklus inovasi produk, serta menciptakan model kerja yang lebih fleksibel dan adaptif, seperti sistem kerja hybrid. Dengan manfaat tersebut, transformasi teknologi menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang tangguh dan kompetitif di era digital [26].

Menurut Vial (2019), terdapat lima indikator utama yang mencerminkan keberhasilan transformasi teknologi dalam organisasi: *Digital Integration*: Tingkat penggabungan teknologi digital dalam proses inti organisasi, *Business Model Innovation*: Kemampuan organisasi menciptakan nilai baru melalui pengembangan model bisnis berbasis teknologi, *Data-Driven Decision Making*: Penggunaan analitik dan data besar (big data) dalam mendukung strategi dan operasional. *Technology-Oriented Culture*: Budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi, eksperimen digital, dan kolaborasi berbasis teknologi. *Agility and Responsiveness*: Kemampuan

organisasi untuk merespons perubahan teknologi dan pasar secara cepat dan fleksibel [27]. Kelima indikator ini memberikan kerangka konseptual dalam menilai kesiapan dan efektivitas organisasi dalam menghadapi serta mengelola transformasi berbasis teknologi secara berkelanjutan.

2.4 Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah proses yang disengaja dan terencana untuk mengubah elemen-elemen dalam struktur, strategi, proses, atau budaya organisasi guna menyesuaikan diri dengan tuntutan internal maupun eksternal [28]. Menurut Robbins dan Judge (2017), perubahan organisasi merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi organisasi melalui modifikasi perilaku, struktur, serta kebijakan yang mendukung adaptasi terhadap lingkungan bisnis yang dinamis. Perubahan ini bisa bersifat inkremental (bertahap) maupun radikal (transformasional), tergantung pada kedalaman dan ruang lingkup yang dicapai oleh organisasi [29].

Ciri-ciri dari perubahan organisasi dapat diidentifikasi dari beberapa aspek utama. Pertama, adanya ketidaksesuaian antara kondisi saat ini dengan harapan masa depan organisasi, yang memicu perlunya penyesuaian. Kedua, perubahan melibatkan pergeseran pola pikir, perilaku kerja, dan kebijakan internal. Ketiga, perubahan dilakukan secara strategis dan bertahap melalui proses komunikasi yang intensif. Keempat, adanya keterlibatan berbagai pihak, mulai dari pimpinan hingga karyawan di seluruh level organisasi. Kelima, perubahan umumnya ditandai oleh adanya resistensi awal, yang kemudian diatasi melalui pendekatan kolaboratif, edukatif, dan partisipatif [30]. Ciri-ciri tersebut menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek manusia dan budaya kerja.

Manfaat perubahan organisasi sangat penting dalam menjamin keberlangsungan dan daya saing institusi. Salah satu manfaat utama adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, regulasi, atau kebutuhan pasar yang berubah [31]. Selain itu, perubahan memungkinkan peningkatan efisiensi operasional, inovasi dalam produk atau layanan, serta peningkatan keterlibatan karyawan. Perubahan yang berhasil dapat mendorong pembentukan budaya kerja yang lebih adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Di sisi lain, organisasi yang stagnan atau menolak perubahan berisiko tertinggal dan kehilangan relevansi di tengah lingkungan bisnis yang cepat berubah [32].

Menurut Kurt Lewin (1947), seorang tokoh penting dalam teori perubahan organisasi, terdapat lima indikator kunci untuk memahami dinamika perubahan dalam organisasi:

1. *Unfreezing*: Tahap di mana organisasi menyadari perlunya perubahan dan mulai melepaskan kebiasaan lama yang tidak lagi relevan.
2. *Changing (Movement)*: Proses implementasi perubahan, di mana ide, struktur, atau sistem baru diperkenalkan dan diterapkan.
3. *Refreezing*: Tahap mengukuhkan kembali perubahan menjadi bagian dari budaya organisasi, agar tidak kembali ke pola lama.
4. *Employee Readiness*: Tingkat kesiapan dan kesediaan karyawan untuk menerima dan menjalankan perubahan.
5. *Leadership Support*: Dukungan dan komitmen pimpinan dalam mendorong, mengarahkan, serta memfasilitasi proses perubahan [10].

Kelima indikator tersebut menjadi fondasi dalam memahami dan mengelola proses perubahan organisasi secara sistematis, sekaligus menjadi alat ukur keberhasilan implementasi transformasi dalam jangka panjang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara statistik [33]. Desain penelitian yang dipilih adalah survei kuantitatif, di mana pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada responden untuk memperoleh informasi yang objektif mengenai pengaruh kepemimpinan digital terhadap adaptabilitas karyawan dalam konteks transformasi teknologi.

Seluruh populasi dalam penelitian ini terdiri dari 120 karyawan tetap yang bekerja pada sebuah organisasi modern yang telah menerapkan sistem kerja berbasis digital. Karena jumlah populasi dan sampel sama, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, di mana semua anggota populasi dijadikan responden. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh karyawan terlibat langsung dalam proses kerja digital dan berada di bawah pengaruh kepemimpinan berbasis teknologi.

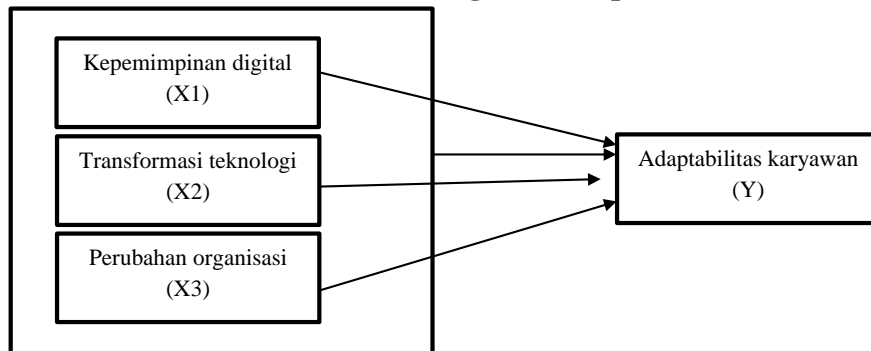
Alat pengumpulan data utama dalam studi ini adalah kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel [33]. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju", untuk mengukur persepsi responden terhadap kepemimpinan digital dan kemampuan adaptasi mereka dalam menghadapi perubahan teknologi. Sebelum penyebaran, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa seluruh item dapat mengukur konstruk secara konsisten dan tepat [33]. Uji validitas dan reliabilitas dinyatakan dalam metode bahwa instrumen diuji validitas dan reliabilitas sebelum disebar.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Langkah awal analisis dimulai dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sebagai syarat analisis regresi linier. Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan digital terhadap adaptabilitas karyawan [33].

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa: Kepemimpinan digital (X1), Transformasi teknologi (X2), dan Perubahan organisasi (X3) merupakan variabel bebas. Adaptabilitas karyawan (Y) adalah variabel terikat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Hasil uji Normalitas dengan melakukan uji Kolmogorof Smirnov yang dapat dilihat dari tabel berikut:

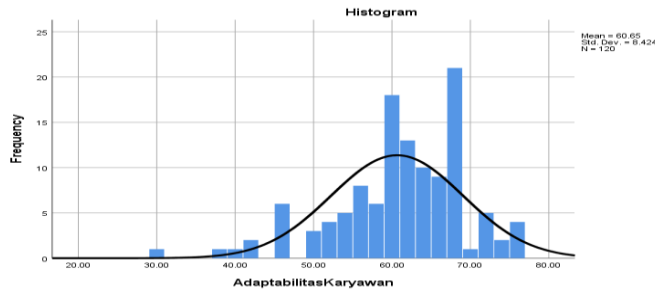
Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72662761
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.094
	Negative	-.102
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah SPSS 28.0

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap data residual yang dianalisis dari 120 responden, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,384. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga analisis statistik lanjutan, seperti regresi linier, dapat dilakukan dengan tepat. Nilai rata-rata residual adalah 0.000000 dengan standar deviasi sebesar 3.726, sedangkan nilai perbedaan maksimum absolut tercatat sebesar 0.168. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas secara statistik.

Gambar 1. Histogram Adaptabilitas Karyawan



Gambar histogram di atas menunjukkan distribusi nilai Adaptabilitas Karyawan berdasarkan data dari 120 responden. Terlihat bahwa data membentuk pola yang mendekati kurva normal, dengan konsentrasi nilai berada pada rentang 60 hingga 70. Nilai rata-rata (mean) adaptabilitas adalah 60,85, dengan standar deviasi sebesar 8,424. Sebagian besar responden memiliki tingkat adaptabilitas yang berada di atas nilai rata-rata, dan tidak ditemukan pencilan ekstrem. Kurva hitam yang menumpang pada histogram juga memperkuat indikasi bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil ini mendukung pemenuhan asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik lanjutan seperti regresi linier.

Tabel 2. Uji t (Correlation)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	.045	3.555		.013	.990
Kepemimpinan Digital	.090	.124	.112	.725	.041
Transformasi Teknologi	.287	.151	.286	1.895	.031
Perubahan Organisasi	.096	.180	.100	.534	.044

a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS 28.0

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, dan Perubahan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karyawan. Berdasarkan output tersebut, masing-masing variabel independen dianalisis secara parsial melalui uji t untuk mengukur signifikansi pengaruhnya terhadap variabel terikat. Penelitian ini menganalisis pengaruh Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, dan Perubahan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karyawan menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

Kepemimpinan Digital memiliki koefisien regresi 0,090 dengan nilai signifikansi 0,041 (di bawah 0,05). Ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan digital diterapkan, semakin tinggi pula adaptabilitas karyawan terhadap perubahan. Transformasi Teknologi menunjukkan pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi 0,287 dan nilai signifikansi 0,031 (di bawah 0,05). Artinya, optimalnya penerapan teknologi digital dalam organisasi sangat meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi. Terakhir, Perubahan Organisasi juga signifikan dengan koefisien regresi 0,096 dan nilai signifikansi 0,044 (di bawah 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan perubahan organisasi yang baik akan meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan.

Meskipun nilai konstanta regresi (0,045) tidak signifikan secara statistik, ini tidak mengurangi fokus utama pada pengaruh variabel independen. Secara keseluruhan, temuan ini mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan digital, transformasi teknologi, dan perubahan organisasi adalah faktor-faktor kunci yang secara positif dan signifikan memengaruhi adaptabilitas karyawan. Ini menegaskan pentingnya kualitas kepemimpinan, kesiapan teknologi, dan kelincihan dalam mengelola perubahan internal untuk meningkatkan adaptabilitas karyawan dalam sebuah organisasi.

Tabel 3. Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3218.732	1	1072.911	85.862	.000 ^b
	Residual	1207.768	119	12.853		
	Total	4426.500	120			
a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, Perubahan Organisasi						

Sumber: Data Diolah SPSS 28.0

Tabel ANOVA di atas menampilkan hasil uji simultan (F-test) yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, dan Perubahan Organisasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Adaptabilitas Karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, nilai F hitung sebesar 85,862 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi standar ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, ketiga variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan, khususnya dalam konteks organisasi yang terdigitalisasi.

Lebih lanjut, nilai Sum of Squares untuk regresi adalah 3218,732, yang menunjukkan jumlah total variasi dalam variabel adaptabilitas karyawan yang dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kepemimpinan digital, transformasi teknologi, dan perubahan organisasi. Sementara itu, nilai Residual Sum of Squares adalah 1207,768, yang menunjukkan sisa variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi tersebut. Total keseluruhan variasi (Total Sum of Squares) tercatat sebesar 4426,500.

Derajat kebebasan (df) untuk residual adalah 119, sedangkan df untuk regresi adalah 1, dengan total df sebesar 120. Nilai Mean Square untuk regresi adalah 1072,911, yang diperoleh dari hasil pembagian antara sum of squares regresi dengan derajat kebebasan regresi. Sementara Mean Square Residual adalah 12,853, yang menunjukkan rata-rata kesalahan dalam model.

Secara keseluruhan, hasil uji ANOVA ini memberikan bukti kuat bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk menjelaskan variasi dalam adaptabilitas karyawan. Artinya, strategi organisasi dalam mengelola kepemimpinan digital, melakukan transformasi teknologi, dan mengimplementasikan perubahan struktural memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan dan kemampuan karyawan untuk beradaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinan (Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.857	.836	3.604
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, Perubahan Organisasi				
b. Dependent Variable: Adaptabilitas Karyawan				

Sumber: Data Diolah SPSS 28.0

Tabel *Model Summary* menunjukkan kekuatan dan ketepatan model regresi linier berganda dalam memprediksi Adaptabilitas Karyawan berdasarkan Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, dan Perubahan Organisasi. Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,943 menunjukkan

hubungan yang sangat kuat dan positif antara ketiga variabel independen secara simultan terhadap adaptabilitas karyawan. Ini berarti, ketika kepemimpinan digital, transformasi teknologi, dan perubahan organisasi meningkat, adaptabilitas karyawan juga cenderung meningkat secara signifikan.

Nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,857 menjelaskan bahwa 85,7% variasi adaptabilitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model. Sisanya 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti budaya kerja atau motivasi individu. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,836 mengindikasikan bahwa model ini tetap kuat dan stabil setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel.

Terakhir, Standard Error of the Estimate sebesar 3,604 tergolong rendah, menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat akurasi prediksi yang baik, dengan rata-rata jarak antara nilai prediksi dan nilai aktual yang minim. Secara keseluruhan, model regresi ini sangat baik dalam menjelaskan variasi adaptabilitas karyawan, terutama dalam organisasi yang menghadapi perubahan teknologi dan kepemimpinan digital.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan kajian teori dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dirumuskan tiga hipotesis parsial yang masing-masing menggambarkan pengaruh satu variabel bebas terhadap adaptabilitas karyawan sebagai variabel terikat. Setiap hipotesis disusun dengan mengacu pada teori yang mendukung serta diperkuat oleh hasil uji statistik yang menunjukkan tingkat signifikansi yang meyakinkan.

H₁ menyatakan bahwa Kepemimpinan Digital berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan.

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan. Berdasarkan kerangka teori dari Westerman, Bonnet, dan McAfee (2014), kepemimpinan digital mencakup lima indikator utama, yaitu: *visionary thinking*, *technology adoption*, *digital communication*, *data-driven decision making*, dan *digital empowerment*. Kelima aspek ini menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan organisasi melalui pemanfaatan teknologi secara strategis dan memberdayakan tim kerja dalam menghadapi era digital [13].

Sementara itu, adaptabilitas karyawan dalam konteks ini merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Pulakos et al. (2000), yang mencakup kemampuan individu dalam: menghadapi situasi darurat, mengelola stres kerja, menyelesaikan masalah secara kreatif, menyesuaikan diri dengan situasi tidak menentu, serta mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur baru. Kelima indikator ini merepresentasikan kesiapan karyawan dalam menanggapi dinamika organisasi yang berubah akibat transformasi teknologi [1].

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karyawan. Artinya, semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan berbasis digital, maka semakin besar pula kemampuan karyawan untuk beradaptasi secara efektif terhadap perubahan sistem kerja, teknologi, dan struktur organisasi [34].

Gap penelitian yang menjadi dasar studi ini terletak pada minimnya kajian empiris yang secara langsung menghubungkan indikator spesifik kepemimpinan digital dengan aspek-aspek adaptabilitas karyawan, khususnya di era pascapandemi dan dalam konteks organisasi yang sedang atau baru saja mengalami digitalisasi [15]. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada hubungan kepemimpinan digital dengan produktivitas, inovasi, atau keterlibatan kerja, tetapi belum banyak yang mengeksplorasi dampaknya terhadap kapasitas adaptif karyawan secara mendalam [35].

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Samsudin dan Fitriani (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital mampu mendorong fleksibilitas dan kemampuan belajar ulang di kalangan karyawan. Demikian pula, studi oleh Wijayanti (2022) menemukan bahwa penerapan komunikasi digital oleh pemimpin berkorelasi dengan peningkatan daya tanggap karyawan terhadap perubahan teknologi. Namun demikian, terdapat pula penelitian yang tidak sejalan, seperti yang dilakukan oleh Rahardjo (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan digital tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptasi jika tidak dibarengi dengan kesiapan budaya organisasi dan pelatihan berkelanjutan.

Dengan demikian, hasil pengujian H1 dalam penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan digital merupakan faktor kunci dalam membentuk adaptabilitas karyawan, terutama di tengah percepatan transformasi teknologi yang menuntut fleksibilitas, pembelajaran berkelanjutan, dan kesiapan menghadapi ketidakpastian dalam dunia kerja modern.

H₂ menyatakan bahwa Transformasi Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan.

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Transformasi Teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan. Berdasarkan teori dari Vial (2019), transformasi teknologi mencakup lima elemen utama, yaitu: *digital integration* (integrasi teknologi ke seluruh proses bisnis), *business model innovation* (pembaruan model bisnis melalui teknologi), *data-driven decision making* (pengambilan keputusan berbasis data), *technology-oriented culture* (budaya kerja yang terbuka terhadap teknologi), serta *agility and responsiveness* (kelincahan dalam merespons perubahan digital) [1]. Kelima aspek tersebut menunjukkan bahwa transformasi teknologi bukan sekadar perubahan alat, tetapi juga menyangkut cara berpikir dan beroperasi secara menyeluruh di dalam organisasi [2].

Sementara itu, Adaptabilitas Karyawan dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikembangkan oleh Pulakos et al. (2000), meliputi kemampuan untuk menghadapi situasi darurat, mengelola tekanan kerja, menyelesaikan masalah dengan kreatif, beradaptasi dalam kondisi yang tidak pasti, serta belajar teknologi dan prosedur kerja baru. Ini menunjukkan bahwa adaptabilitas bukan hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga mencerminkan ketahanan mental dan fleksibilitas dalam bekerja di lingkungan yang berubah cepat [4].

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa transformasi teknologi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap adaptabilitas karyawan. Artinya, semakin matang dan menyeluruh transformasi digital yang dilakukan organisasi, maka semakin tinggi pula kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi tantangan baru di tempat kerja. Integrasi teknologi yang baik, budaya kerja yang mendukung teknologi, serta kemampuan organisasi dalam bertindak cepat turut mendorong karyawan untuk menjadi lebih lincah, terbuka, dan siap belajar hal baru [5].

Gap penelitian dalam topik ini terletak pada kurangnya penelitian kuantitatif yang secara langsung mengaitkan indikator transformasi teknologi dengan aspek psikologis dan perilaku adaptif karyawan, terutama dalam konteks organisasi menengah yang sedang berkembang atau baru menerapkan digitalisasi [6]. Banyak studi sebelumnya lebih menitikberatkan transformasi teknologi pada sisi efisiensi dan produktivitas organisasi, bukan pada respons dan kesiapan adaptif karyawan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Santoso dan Herlina (2021) yang menyatakan bahwa transformasi digital yang dikelola dengan baik berdampak pada peningkatan kesiapan kerja dan kemampuan beradaptasi, khususnya dalam menghadapi perubahan sistem kerja online. Penelitian oleh Kusumawati (2022) juga memperkuat hasil ini, dengan menunjukkan bahwa budaya digital dalam organisasi mampu membentuk perilaku adaptif di kalangan staf operasional. Namun demikian, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, seperti yang dilakukan oleh Yunita dan Farhan (2020), yang menemukan bahwa dalam beberapa organisasi, transformasi teknologi justru menimbulkan kecemasan dan resistensi jika tidak diimbangi dengan pelatihan dan komunikasi yang intensif.

Dengan demikian, hasil pengujian H2 dalam penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam literatur MSDM dan teknologi, bahwa keberhasilan transformasi teknologi tidak hanya dinilai dari pencapaian sistem, tetapi juga dari seberapa jauh karyawan mampu menyesuaikan diri secara efektif terhadap perubahan yang terjadi secara terus-menerus.

H₃ menyatakan bahwa Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan. Mengacu pada teori perubahan organisasi dari Kurt Lewin (1947), proses perubahan organisasi terdiri dari tiga tahap inti, yaitu *unfreezing* (membuka kesadaran akan perlunya perubahan), *changing/movement* (tahap pelaksanaan perubahan), dan *refreezing* (menstabilkan perubahan sebagai budaya baru). Dalam konteks modern, konsep ini dilengkapi dengan dua elemen tambahan: *employee readiness*

(kesiapan individu dalam menerima perubahan) dan *leadership support* (dukungan pemimpin dalam proses transisi) [36]. Kelima indikator ini mencerminkan proses perubahan yang menyeluruh, dari kesiapan mental hingga dukungan struktural.

Sementara itu, Adaptabilitas Karyawan merujuk pada teori Pulakos et al. (2000), yang mencakup lima kemampuan utama: mengelola krisis atau situasi darurat, menghadapi stres kerja, menyelesaikan masalah secara kreatif, menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang tidak pasti, serta belajar teknologi dan tugas baru [35]. Indikator ini menekankan pentingnya kesiapan karyawan untuk berubah, baik dari sisi teknis maupun psikologis.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Perubahan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan. Artinya, ketika proses perubahan dilakukan dengan strategi yang tepat (dimulai dari membuka kesadaran, mendampingi saat transisi, hingga menguatkan hasil perubahan) karyawan akan lebih siap dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan baru di lingkungan kerja. Dukungan dari pimpinan serta kesiapan individu menjadi kunci agar proses perubahan tidak menimbulkan resistensi, melainkan membentuk budaya adaptif [15].

Gap penelitian dalam konteks ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang menghubungkan model perubahan organisasi klasik dengan konsep adaptabilitas karyawan secara langsung, terutama di era digital yang menuntut kecepatan dan kelincahan perubahan. Banyak studi perubahan organisasi lebih menitikberatkan pada aspek struktural dan efisiensi organisasi, bukan pada aspek perilaku karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan [28].

Penemuan ini sejalan dengan penelitian Wulandari dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi yang terencana dan didukung oleh pemimpin akan meningkatkan kesiapan dan respons adaptif karyawan. Penelitian oleh Firmansyah (2022) juga mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa proses *unfreezing* yang matang dan *leadership support* yang kuat mampu menurunkan resistensi karyawan terhadap kebijakan baru. Namun, berbeda dengan temuan Rizky dan Mahendra (2020) yang menunjukkan bahwa tanpa kesiapan karyawan dan pelibatan mereka dalam proses perubahan, adaptabilitas tidak terbentuk meskipun perubahan telah dilakukan secara formal.

Dengan demikian, hasil pengujian H3 memperkuat pandangan bahwa perubahan organisasi yang dikelola dengan baik tidak hanya menciptakan sistem baru, tetapi juga membentuk pola pikir adaptif dalam diri karyawan. Proses ini penting untuk memastikan bahwa organisasi tidak hanya berubah secara struktural, tetapi juga berkembang secara budaya dan kompetensi individu.

H₄ yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi dan Perubahan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan.

Hipotesis keempat (H₄) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, dan Perubahan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan. Hipotesis ini menguji pengaruh gabungan dari ketiga variabel independen tersebut terhadap kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri di tengah perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja modern.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa nilai signifikansi berada jauh di bawah ambang batas 0,05, sehingga disimpulkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan. Ini berarti bahwa ketika kepemimpinan digital dijalankan secara visioner, transformasi teknologi dilakukan secara menyeluruh, dan perubahan organisasi dikelola dengan baik, maka adaptabilitas karyawan cenderung meningkat secara menyeluruh [19]. Adaptabilitas yang dimaksud mengacu pada teori Pulakos et al. (2000), yaitu kemampuan karyawan dalam menghadapi krisis, mengelola stres, berpikir kreatif, menyesuaikan diri dalam ketidakpastian, dan mempelajari tugas serta teknologi baru.

Ketiga variabel tersebut saling melengkapi. Kepemimpinan digital berfungsi sebagai pengarah visi dan pemberdaya karyawan. Transformasi teknologi menciptakan ekosistem kerja yang berbasis data dan inovasi, sedangkan perubahan organisasi menyediakan struktur dan budaya yang mendukung adaptasi jangka panjang [37]. Kombinasi ketiganya membentuk fondasi yang kuat bagi karyawan untuk berkembang dalam situasi kerja yang dinamis dan tidak menentu.

Gap penelitian yang menjadi dasar hipotesis ini terletak pada minimnya studi yang menguji secara simultan tiga variabel strategis tersebut terhadap adaptabilitas karyawan, khususnya dalam konteks digitalisasi pascapandemi. Temuan ini didukung oleh penelitian Sari dan Rahman (2021) yang menyimpulkan bahwa kombinasi antara dukungan teknologi, kepemimpinan yang adaptif, dan proses perubahan organisasi yang terarah mampu meningkatkan fleksibilitas dan kesiapan kerja karyawan. Prasetyo dan Lestari (2022) juga menemukan hasil serupa, bahwa sinergi antara teknologi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang responsif berdampak signifikan terhadap daya adaptasi individu dalam menghadapi disrupsi digital.

Namun, hasil ini tidak sejalan dengan temuan Hidayat dan Amin (2020), yang menyatakan bahwa faktor struktural seperti kepemimpinan dan teknologi belum cukup efektif jika tidak diikuti oleh kesiapan mental dan pelatihan yang memadai pada level karyawan. Dalam penelitian mereka, adaptabilitas lebih dipengaruhi oleh aspek psikologis individual daripada faktor organisasi secara langsung.

Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis H4 memperkuat pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan adaptabilitas karyawan. Ketika organisasi secara bersamaan memperkuat kualitas kepemimpinan digital, mengelola transformasi teknologi, dan merancang perubahan organisasi yang inklusif, maka karyawan akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan kompleks di era disrupsi yang terus berlangsung.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, dan Perubahan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan dalam lingkungan kerja modern yang terdigitalisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Digital, Transformasi Teknologi, dan Perubahan Organisasi secara signifikan memengaruhi Adaptabilitas Karyawan dalam lingkungan kerja modern yang terdigitalisasi.

Kepemimpinan Digital terbukti positif dan signifikan. Pemimpin dengan visi digital, adopsi teknologi, komunikasi digital, dan pemberdayaan berbasis data meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi perubahan dan tantangan kompleks. Transformasi Teknologi juga signifikan. Integrasi teknologi, inovasi model bisnis, serta budaya kerja berbasis data dan kelincuhan mendorong karyawan untuk terus belajar, beradaptasi, dan bekerja kreatif dalam ketidakpastian. Perubahan Organisasi berdampak positif. Pengelolaan perubahan yang sistematis—mulai dari kesadaran, transisi, hingga stabilisasi—yang didukung oleh kesiapan karyawan dan kepemimpinan proaktif, menciptakan budaya kerja yang fleksibel dan terbuka terhadap pembaruan.

Secara simultan, ketiga variabel ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan adaptabilitas karyawan. Ini berarti keberhasilan organisasi dalam membentuk tenaga kerja yang adaptif bergantung pada penyelarasan strategi kepemimpinan, inovasi teknologi, dan pengelolaan perubahan secara terpadu. Penelitian ini menegaskan bahwa adaptabilitas karyawan di era digital tidak hanya faktor individu, tetapi sangat ditentukan oleh strategi dan kebijakan organisasi secara menyeluruh. Menciptakan karyawan yang tangguh dan fleksibel harus dimulai dari transformasi di level kepemimpinan dan sistem kerja organisasi itu sendiri.

Rekomendasi Praktis Dan Teoritis

Organisasi perlu memberikan pelatihan kepemimpinan digital dan literasi teknologi secara berkelanjutan. Dalam teroris Penelitian ini memperluas literatur tentang kepemimpinan digital dan adaptabilitas dalam konteks transformasi teknologi Yang menjadi Kelemahan penelitian: Penelitian ini hanya dilakukan di satu organisasi sehingga generalisasi terbatas. Diharapkan penelitian selanjutnya disarankan mencakup sektor industri yang berbeda, menggunakan pendekatan campuran, dan memperhatikan peran mediasi budaya organisasi atau self-efficacy karyawan

Daftar Pustaka

- [1] R. Risman, “Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor,” *Parad. J. Ilmu Ekon.*, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/946>
- [2] M. R. F. Adhim and E. Suherman, “Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital,” *Optim. J. Ekon.* ..., 2024, [Online]. Available: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/view/3915>
- [3] F. Firdaus, M. Nur, H. Haeril, and ..., “Transformasi Organisasi: Membangun Budaya Inovasi untuk Kesuksesan Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bima,” ... *J. Ilmu Sos.* ..., 2024, [Online]. Available: <https://www.jurnal.syntaximperatif.co.id/index.php/syntax-imperatif/article/view/325>
- [4] H. Fandika, A. Andriyansah, and ..., “Adaptasi karyawan UMKM terhadap perubahan lingkungan bisnis untuk meningkatkan kinerja,” *J. Penelit. Inov.*, 2024, [Online]. Available: <https://www.jurnal-id.com/index.php/jupin/article/view/348>
- [5] A. Setiyowati, “Determinasi Kepemimpinan Adaptif: Manajemen Risiko, Transformasi Digital dan Adaptif Perusahaan,” *J. Pendidik. Siber Nusant.*, 2025, [Online]. Available: <https://siberpublisher.org/index.php/JPSN/article/view/342>
- [6] H. A. Malik, “Dinamika transformasi bisnis di era digital: Strategi adaptasi dan peran kepemimpinan pada industri 4.0,” *J. Adm. Bisnis*, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.universitaskabupatenjakarta.ac.id/index.php/jurnal-fia-unija/article/view/70>
- [7] M. A. R. Pradana and D. Tricahyono, “Identifikasi Faktor Penghambat Transformasi Digital Pada PT. Pos Logistik Indonesia,” *eProceedings* ..., 2024, [Online]. Available: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/24432/23378>
- [8] M. Sholihah and A. Eryandra, “Adaptabilitas Karir Karyawan Organisasi Retail Ditinjau dari Adversity Quotient,” *J. Divers.*, 2024, [Online]. Available: <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/11622>
- [9] F. A. Huda, “Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kemampuan Adaptasi Karyawan Dinas Binamarga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi di ...,” *J. Sharia Econ. Sch.*, 2024, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/622342287.pdf>
- [10] R. Nugroho, “Budaya Organisasi Yang Mendorong Inovasi Kerja,” *J. Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796* ..., 2024, [Online]. Available: <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/3200>
- [11] D. Permatasari, U. Hariyanti, and ..., “Efektivitas Pelatihan Fishbone Dengan Flipped Classroom Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Adaptasi Karyawan Di PT Kurnia Ciptamoda Gemilang,” ... *Tekno. Inf. dan* ..., 2025, [Online]. Available: <https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/14554>
- [12] E. R. Razen and N. Setyawati, “Penerapan Modul Internship Crafting Dalam Meningkatkan Adaptabilitas Karier Karyawan Magang Di Perusahaan Media Malang,” *Int. J.* ..., 2025, [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJCSL/article/download/85545/32303/271848>
- [13] F. Fatonah, A. M. Jannah, E. D. S. Sn, and ..., “Pentingnya Kepemimpinan Digital dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj.* ..., 2024, [Online]. Available: <https://ciptakind-publisher.com/jumati/index.php/ojs/article/download/156/123>
- [14] L. Samuel and A. H. Ramli, “Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada Industri Manufaktur,” *J. Econ. Bus. UBS*, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/1501>
- [15] N. Erman and M. Winario, “Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital,” *Innov. J. Soc. Sci.* ..., 2024, [Online]. Available: <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8936>
- [16] N. Khaira, “Peran Literasi Digital dan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Generasi Millennial dan Z di GoTo Group,” *INOBIS J. Inov. Bisnis dan Manaj.* ..., 2024, [Online]. Available: <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/314>

- [17] B. Susarianto, “Analisis Peran Kepemimpinan Digital Dalam Transformasi Digital Di Sektor Publik,” *Jutisi J. Ilm. Tek. Inform. dan ...*, 2024, [Online]. Available: <http://ojs.stmik-banjarbaru.ac.id/index.php/jutisi/article/view/2227>
- [18] N. Rasyid and A. Paweroi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital,” *Bull. Community Engagem.*, 2024, [Online]. Available: <https://attractivejournal.com/index.php/bce/article/view/1383>
- [19] M. Veranita, P. Purwadhi, F. A. Aziz, and ..., “Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital,” ... *Gov. ...*, 2024, [Online]. Available: <https://journal.ppmi.web.id/index.php/jogapa/article/view/592>
- [20] M. Munir and I. Z. Su’ada, “Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital: Transformasi dan Tantangan Implementasi Teknologi Pendidikan,” *JTEM J. Islam. ...*, 2024, [Online]. Available: <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/jiem/article/view/609>
- [21] A. P. P. Arie, “Transformasi akuntansi di era big data dan teknologi artificial intelligence (AI),” *J. Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 ...*, 2024, [Online]. Available: <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/3279>
- [22] N. Norliani, M. N. Sari, M. S. Safarudin, R. Jaya, and ..., “Transformasi digital dan dampaknya pada organisasi: Tinjauan terhadap implementasi teknologi informatika,” *J. Rev. Pendidik. ...*, 2024.
- [23] H. Rosmini, N. Ningsih, M. Murni, and ..., “Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Era Digital: Strategi Administrasi Pendidikan Berbasis Teknologi di Sekolah Menengah Pertama,” *Konstr. ...*, 2024, [Online]. Available: <http://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/konstruktivisme/article/view/3451>
- [24] N. Ishartono, F. P. Chalista, R. Palupi, and ..., “Adopsi dan Transformasi Teknologi AI dalam Pembelajaran Matematika bagi Guru Mapel Matematika SMA di Klaten,” *Bul. KKN ...*, 2024, [Online]. Available: <https://journals2.ums.ac.id/buletinkndik/article/view/8272>
- [25] V. Andita and D. Rafaela, “Akselerasi Transformasi Digital Untuk Pendidikan Berkualitas,” *J. Inf. Syst. Manag. ...*, 2024, [Online]. Available: <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/948>
- [26] U. Hasanah and S. E. D. Purbawati, *Digitalisasi Akuntansi: Transformasi, Teknologi dan Tren*. books.google.com, 2024. [Online]. Available: <https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=dcIsEQAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PP1%5C&dq=transformasi+teknologi%5C&ots=2cv6jHraSJ%5C&sig=P-muEGus1iyyLAHuVasz7rTtq-c>
- [27] R. Sambuardi, “Implementasi Kebijakan Teknologi Informasi Dalam Transformasi Manajemen Kepelabuhanan Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau,” *J. Marit.*, 2024.
- [28] M. G. Shaff, J. Jumawan, and H. Hadita, “Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja di PT. Mayora Indah Tbk,” *J. Bintang ...*, 2024, [Online]. Available: <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2693>
- [29] P. D. Pramana and A. A. Anwar, “Gaya Komunikasi Kepemimpinan Transformasional dalam Masa Perubahan Organisasi: Sebuah Tinjauan Literatur,” *Scientax*, 2024, [Online]. Available: https://www.researchgate.net/profile/Pinandito-Pramana/publication/385427446_Gaya_komunikasi_kepemimpinan_transformasional_dalam_masa_perubahan_organisasi_Sebuah_tinjauan_literatur/links/6726adda2326b47637c21c21/Gaya-komunikasi-kepemimpinan-transformasion
- [30] J. Jumawan, H. Hadita, B. Febrianti, and ..., “Pengaruh Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ekon. dan ...*, 2024, [Online]. Available: <http://j-economics.my.id/index.php/home/article/view/106>
- [31] S. Ndruru, D. Lase, E. Waruwu, and ..., “Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Gunungsitoli,” *Manag. ...*, 2025, [Online]. Available: <https://falulufohalowo.com/index.php/manajemen/article/view/114>
- [32] L. Hojali, B. H. Hayadi, and F. A. Yusuf, “Analisis Faktor-Faktor Kunci Leverage Point dalam Merancang Rencana Implementasi Perubahan Organisasi yang Berhasil,” *YUME J. ...*, 2024, [Online]. Available: <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/6650>