

PERAN KOMPETENSI DIGITAL, PELATIHAN, PERILAKU INDIVIDU, DAN ADAPTASI TEKNOLOGI DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI DAN INOVASI TEKNOLOGI

Diksi Metris ¹⁾

Universitas Tangerang Raya ¹⁾

diksi.metris@gmail.com ¹⁾

Daelami ²⁾

Universitas Tangerang Raya ²⁾

Pahmi Amirudin ³⁾

Universitas Tangerang Raya ³⁾

ABSTRAK

Dalam era teknologi kita saat ini, tantangan utama yang kita hadapi adalah membangun kompetensi digital yang relevan, efektivitas pelatihan dalam meningkatkan produktivitas, mencari perilaku individu sebagai penentu keberhasilan adaptasi teknologi, dan bagaimana budaya organisasi serta inovasi teknologi dapat meningkatkan kinerja karir sumber daya manusia. Tesis ini meneliti sumber-sumber penciptaan kinerja karir sumber daya manusia dalam periode transformasi digital dengan membangun pendekatan strategis yang mencakup kompetensi digital, pelatihan, perilaku individu, dan adaptasi teknologi. Studi ini selanjutnya meneliti pengaruh budaya organisasi dan inovasi teknologi sebagai faktor intervening dalam meningkatkan hubungan antara variabel-variabel ini dan kinerja karir. Selain itu, penelitian ini berusaha memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana dan mengapa elemen-elemen budaya organisasi dan inovasi teknologi dapat membantu memperkuat beberapa hubungan antara kinerja karir dan faktor-faktor pendahulunya. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 200 responden yang bekerja di industri digital. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel dan peran moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, pelatihan, perilaku individu, dan adaptasi teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karir SDM. Budaya organisasi dan inovasi teknologi memperkuat hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja karir SDM. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang mendukung inovasi dan penerapan teknologi terbaru dapat meningkatkan kinerja SDM secara signifikan. Penelitian ini menyarankan agar organisasi fokus pada pengembangan kompetensi digital karyawan melalui pelatihan yang relevan serta menciptakan budaya yang mendukung perubahan dan inovasi. Temuan ini memberikan wawasan penting untuk kebijakan pengembangan SDM di industri digital, terutama dalam menghadapi tantangan dan peluang di era transformasi digital.

Kata kunci: Kompetensi Digital, Pelatihan, Perilaku Individu, Adaptasi Teknologi, Kinerja SDM.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi seharusnya dapat mengubah perspektif dalam mengelola sumber daya manusia. Perkembangan zaman telah berdampak signifikan pada pembangunan ekonomi, termasuk kemakmuran suatu negara yang dihasilkan dari kecakapan teknologi. Perusahaan modern sangat inovatif dan berusaha memanfaatkan serta mengembangkan teknologi komputer (Rashid & Kausik, 2024).

Perkembangan teknologi informasi seharusnya dapat mengubah perspektif dalam mengelola sumber daya manusia. Perkembangan zaman telah berdampak signifikan pada pembangunan ekonomi, termasuk kemakmuran suatu negara yang dihasilkan dari kecakapan teknologi. Perusahaan modern sangat inovatif dan berusaha memanfaatkan serta mengembangkan teknologi komputer (Rashid & Kausik, 2024).

Terdapat 5 tujuan dasar dalam mentransformasi organisasi melalui penggunaan teknologi digital secara asimetris dalam hal-hal berikut: meningkatkan kinerja proses; secara radikal meningkatkan kepuasan pelanggan dan dengan demikian loyalitas melalui penawaran produk baru yang lebih baik dan lebih cepat; perbaikan yang diikuti dengan akses mudah ke data dan pengambilan informasi yang lebih cepat; meningkatkan pasar secara keseluruhan, menembus area geografis baru untuk ekspansi bisnis; meningkatkan dan memperkuat akses ke kumpulan klien dan pelanggan yang lebih besar bagi organisasi yang terlibat dalam ekonomi global. Perusahaan yang menerima gelombang perubahan memaksa kecepatan bisnis. Ini termasuk internet, produk, konten di media, promosi, dan disparitas dalam penyajian informasi. Tentu saja, tidak semua orang mampu bersaing dalam bisnis valuta asing dan inovasi yang dipengaruhi oleh teknologi, bahkan ancaman terhadap banyak pekerjaan yang telah ada (Medina et al., 2021).

Perubahan yang sering terjadi sering membentuk bagaimana seseorang membawa dirinya terkait dengan karirnya di dunia digital. Karyawan dengan perilaku proaktif cenderung lebih fleksibel dan akibatnya lebih mudah untuk melakukan perubahan (Nurhadi et al., 2020). Selain itu, agar individu dapat bekerja dengan teknologi baru dan berusaha untuk berinovasi di lingkungan kerja yang baru, sangat penting bagi mereka untuk cepat beradaptasi dengan teknologi apa pun. Adaptasi semacam itu memerlukan kemampuan untuk mempelajari alat dan sistem baru, serta memiliki sikap positif terhadap perubahan yang konstan (Abdurrahman et al., 2020).

Budaya organisasi juga memainkan peran besar dalam mendorong kesuksesan karir sumber daya manusia di era digital. Determinasi karyawan sering kali berakar pada budaya organisasi yang mendorong dan membuka kemungkinan baru untuk pertumbuhan diri melalui inovasi. Ada harapan yang wajar, dengan memegang budaya dukungan yang tepat yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja mereka, bahwa organisasi akan lebih efektif menghadapi tantangan yang dihadirkan oleh era transformasi digital (Suryani et al., 2020).

Inovasi teknologi yang dilakukan oleh perusahaan adalah aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karir sumber daya manusia (Ammirato et al., 2024). Organisasi yang terus-menerus mengintegrasikan teknologi terbaru dan memotivasi karyawan mereka untuk mengikuti perkembangan teknologi ini akan mampu mengembangkan tempat kerja yang lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, memahami penentu karir kinerja sumber daya manusia, termasuk pentingnya budaya organisasi dan inovasi teknologi, sangat penting selama transformasi digital yang sedang berlangsung (Bauwens & Cortellazzo, 2024).

Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kompetensi digital, pelatihan, perilaku individu, dan adaptasi teknologi mempengaruhi kinerja profesional sumber daya manusia di dunia yang sangat terdigitalisasi. Dengan menganalisis hubungan antara faktor-faktor ini, diharapkan akan diperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang bagaimana organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas tinggi dari sumber daya manusia mereka di tengah perubahan (Kurniawati, 2021). Studi ini juga bermaksud untuk menganalisis peran moderasi budaya organisasi dan inovasi teknologi terhadap hubungan antara faktor-faktor ini dan kinerja karir.

Salah satu tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk memberikan saran kepada manajer sumber daya manusia dan pengambil keputusan di perusahaan, terkait dengan pembentukan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Kebijakan-kebijakan semacam itu yang mendorong pengembangan kompetensi digital, dorongan perilaku adaptif individu, dan adopsi teknologi baru dapat meningkatkan kinerja karir karyawan (Kusnanto et al., 2024). Dengan menyatakan hal tersebut, studi ini ingin memberikan dasar empiris kepada organisasi tentang desain pelatihan dan kebijakan relevan yang akan meningkatkan integrasi dan keterampilan teknologi karyawan mereka.

Pada tahap akhir, penulis mengantisipasi bahwa studi ini akan berdampak pada pertumbuhan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks transformasi digital, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karir karyawan. Studi ini juga ingin memberikan perspektif tentang bagaimana budaya organisasi dan inovasi teknologi dapat memperkuat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan kinerja karir serta dapat diadopsi oleh berbagai organisasi yang menghadapi tantangan digitalisasi (Chen, 2022).

Ada beberapa isu menarik yang muncul dari studi ini, yang pertama adalah bagaimana organisasi dapat memanfaatkan dan mendapatkan daya saing dari sumber daya manusia mereka, makalah ini berfokus pada harapan karyawan baru (Zhai et al., 2024). Penelitian semacam ini dapat membantu organisasi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan integrasi keterampilan digital, pelatihan, dan teknologi, yang akan membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja anggota dalam sebuah organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi praktik HR yang dapat membantu dengan sepenuh hati dalam dunia baru yang berubah akibat revolusi digital.

Manfaat kedua adalah bagi praktisi dan pembuat kebijakan di area SDM yang terlibat dalam internasionalisasi. Temuan penelitian ini dapat membantu menjelaskan bagaimana organisasi harus meningkatkan kesiapan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan teknologi (Hradecky et al., 2022). Pelatihan yang lebih terarah yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu agar lebih adaptif atau peningkatan budaya organisasi yang mendukung inovasi mungkin menjadi rekomendasi dari pembuat kebijakan di organisasi (Domínguez Vila & Darcy, 2025).

Manfaat ketiga adalah untuk membangun teori dan melakukan penelitian di bidang manajemen Sumber Daya Manusia dan digitalisasi (Ruiz et al., 2024). Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada tentang peran kompetensi digital, pelatihan, penjelasan karakteristik individu, serta adaptasi teknologi dalam meningkatkan kinerja karir SDM. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat membuka jalan bagi studi-studi mendetail di masa depan yang berfokus pada faktor-faktor lain yang relevan dengan kinerja karir SDM di era digital (Jukić et al., 2022).

Raza et al. (2019) menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di industri teknologi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi digital yang baik mampu mengikuti perubahan teknologi yang cepat dan lebih produktif. Hasil ini memberikan dasar yang penting bahwa kompetensi digital adalah faktor yang sangat vital dalam kinerja karir di era dan zaman digital ini.

Penelitian oleh Hassan & Shah (2020) berfokus pada penelitian mengenai peran pelatihan dalam mendukung modal manusia perusahaan yang sedang menjalani transformasi digital. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa dengan pelatihan yang baik, karyawan dapat dengan mudah dan cepat memahami serta menguasai teknologi baru, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini memperkaya debat tentang pelatihan dengan menekankan perannya sebagai faktor inti dalam mengembangkan kompetensi yang sangat dibutuhkan di era digital.

Sulaiman & Ismail (2020) dalam studi lain menjelaskan bahwa perilaku individu di organisasi tertentu berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan untuk menentukan sejauh mana mereka menerapkan teknologi baru. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada karyawan yang lebih cepat menerima perubahan, memungkinkan mereka untuk mengadopsi dan menginovasi teknologi baru di tempat kerja dengan lebih cepat. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perilaku individu dalam memfasilitasi proses transformasi digital suatu organisasi.

Penelitian ini meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi karier sumber daya manusia di era transformasi digital, yang merupakan bidang baru, dengan memasukkan budaya organisasi dan inovasi teknologi dalam penelitian ini sebagai variabel moderasi. Novelty ini memungkinkan untuk melihat bagaimana kedua faktor eksternal ini memperkuat atau melemahkan pengaruh kompetensi digital, pelatihan, perilaku individu, dan penyesuaian teknologi terhadap kinerja karir modal manusia (Fauziya, 2024).

Selanjutnya, penelitian ini berkontribusi dengan memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi terhadap faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karir dengan mempertimbangkan interaksi individu-organisasi di era perubahan teknologi. Manfaat tambahan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif yang lebih terstruktur dan data yang lebih luas, sehingga memberikan basis empiris yang lebih berkembang untuk kemajuan teori dan praktik SDM (Prabowo et al., 2024).

Studi ini juga mengusulkan budaya organisasi dan inovasi teknologi sebagai variabel moderasi yang belum banyak dibahas dalam tinjauan pustaka dari karya-karya sebelumnya. Ini membuka perspektif baru dalam memahami bagaimana organisasi dapat mempromosikan kinerja karir profesional SDM dengan menciptakan budaya yang sesuai yang menerima perubahan dan inovasi teknologi (van Rossenberg et al., 2022).

Studi ini mengatasi kekurangan penelitian yang ada dengan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karir profesional SDM di era transformasi digital. Banyak studi sebelumnya telah meneliti kompetensi digital atau pelatihan sebagai faktor utama saja, tetapi tidak hubungan antara faktor-faktor ini termasuk budaya organisasi dan inovasi teknologi sebagai prediktor hasil (Faqih, 2024).

Analisis kesenjangan menunjukkan bahwa belum banyak penelitian mengenai peran moderasi budaya organisasi dan inovasi teknologi terhadap kinerja karir HR. Studi ini bertujuan untuk mengisi kekurangan dengan menilai bagaimana kedua faktor ini berfungsi untuk memoderasi hubungan antara faktor internal seperti kompetensi digital, pelatihan, perilaku individu, dan adaptasi teknologi dengan kinerja karir SDM (Faqih, 2024).

Penelitian ini juga bertujuan untuk memasukkan sektor industri yang lebih luas dan lebih beragam ke dalam penyelidikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karir, mengingat banyak penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu sektor atau jenis organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan lebih aplikatif kepada berbagai jenis organisasi yang menghadapi tantangan transformasi digital (Munir & Zumrotus Su'ada, 2024).

Studi ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena mencakup empat variabel kunci kompetensi digital, pelatihan, perilaku individu, dan adopsi teknologi dalam satu model yang komprehensif dan menilai budaya organisasi serta inovasi teknologi sebagai variabel moderasi. Studi sebelumnya cenderung fokus pada satu atau dua variabel saja dan tidak mempertimbangkan interaksi di antara mereka dalam menghasilkan dampak pada kinerja karir SDM (Wahyudi et al., 2023).

Apa yang membedakan studi ini adalah desain penelitian yang tampak lebih komprehensif dalam mengeksplorasi dinamika hubungan antara faktor individu dan organisasi dalam interaksi dengan bagaimana budaya dan inovasi teknologi dalam organisasi dapat memoderasi dampak dari variabel-variabel ini terhadap kinerja karir. Studi ini menggambarkan dengan lebih rinci faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di era digital (Gede et al., 2024).

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan tentang bagaimana hasil praktik HRM dalam kinerja profesional sumber daya manusia selama masa transformasi digital dipengaruhi oleh sikap terhadap individu, pelatihan, kompetensi digital, metode kinerja, dan adopsi teknologi dalam konteks budaya organisasi dan inovasi teknologi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diyakini sebagai salah satu yang dapat membantu dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di era tantangan digitalisasi (Gede et al., 2024).

Kompetensi digital mengacu pada kemampuan individu untuk menggunakan berbagai teknologi digital secara efisien dan efektif dalam kegiatan profesional maupun pribadi (Trask & Linderoth, 2023). Dalam hal sumber daya manusia di era transformasi digital, kompetensi digital meliputi penguasaan teknologi terkait perangkat lunak dan perangkat keras serta pemahaman dan pemanfaatannya untuk meningkatkan produktivitas. Pada saat yang sama, kompetensi ini telah menjadi sangat penting karena membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berkembang dan bersaing di pasar kerja yang semakin berorientasi pada teknologi. Ini adalah salah satu faktor utama yang menentukan kinerja karier, dan kompetensi digital secara signifikan berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, terutama di organisasi yang didorong oleh teknologi.

Kompetensi digital juga mencakup aspek kognitif seperti kemampuan berpikir kritis dan secara kompeten memecahkan masalah melalui teknologi. Dalam hal ini, sikap mental dan kesadaran dalam komunikasi regional melalui media digital, keamanan informasi, dan manajemen data juga menjadi kriteria penting dalam penilaian kompetensi digital. Di tengah transformasi digital yang cepat saat ini, organisasi semakin mencari SDM yang tidak hanya memiliki keterampilan dasar dalam penggunaan teknologi tetapi juga inovasi, kolaborasi, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas menggunakan solusi berbasis teknologi. Kompetensi yang disebutkan secara signifikan mempengaruhi konteks sumber daya manusia karena, seiring meningkatnya permintaan untuk karir di organisasi transformasi digital, nilai yang lebih besar diberikan kepada karyawan dengan kemampuan digital yang tinggi (Asrulla et al., 2024).

X1= Kompetensi digital

Karena banyaknya tantangan di era digital, karyawan perlu memiliki berbagai kompetensi digital. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kompetensi karyawan dalam hal ini adalah melalui pelatihan. Dengan pelatihan, karyawan dapat menjadi efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka menggunakan teknologi baru (Bachmann et al., 2024). Selain itu, karyawan tentu saja dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka juga. Seperti namanya, pelatihan ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan kompetensi individu yang bekerja di sana, serta membantu mereka mengikuti perubahan dan kemajuan teknologi yang cepat. Pelatihan yang terkait dengan pekerjaan dan selaras dengan perkembangan terkini akan menguntungkan setiap pelaku bisnis dan bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan atau keberanian para pemangku kepentingan atau personel pendukung terhadap ketersediaan sumber daya dalam organisasi (Rachmat et al., 2023).

Kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan tertentu mempengaruhi kinerja yang dicapai (Setiawan et al., 2022). Misalnya, dalam program teori Kreativitas How Bin Ku, program pelatihan juga dimaksudkan untuk memahami alat dan sistem digital yang digunakan oleh perusahaan. Berbagai analisis pemasaran mendorong karyawan untuk berinovasi. Dengan demikian, program pelatihan ini mampu

memberdayakan karyawan untuk mencapai nilai tertinggi dalam gerakan biosfer. Dengan kata lain, pelatihan dalam organisasi dan komunitas juga mendukung inovasi dan pengembangan karir bagi karyawan (Mello et al., 2023).

X2= Pelatihan

Perilaku individu sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi yang mengalami transformasi digital (Korherr et al., 2022). Sikap positif terhadap perubahan, seperti terbuka untuk belajar dan mampu mengatasi tantangan, sangat penting bagi individu untuk berhasil dalam proses adaptasi teknologi. Individu yang memiliki keyakinan positif tentang diri mereka sendiri, kemampuan mereka, dan lingkungan mereka biasanya lebih bersedia untuk melakukan perubahan dan mempelajari hal-hal baru, yang pada gilirannya membuat mereka lebih mungkin untuk mengadopsi teknologi baru dan memanfaatkan potensi yang ada untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Di sisi lain, individu yang menunjukkan resistensi terhadap perubahan mungkin menghadapi kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan karier mereka (McKenna, 2019).

Perilaku individu juga menentukan bagaimana karyawan berinteraksi dengan inovasi teknologi di sekitar mereka. Ketika individu menunjukkan perilaku proaktif dan inovatif, mereka cenderung merespons perubahan dengan lebih baik dan memanfaatkan teknologi unggul untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan mereka (Aini et al., 2024). Memahami perilaku individu terkait teknologi dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan program pelatihan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama proses transformasi digital dan memastikan bahwa sumber daya manusia dapat mengatasi perubahan teknologi (Venkatesh, 2022).

X3= Perilaku individu

Belakangan ini, kita menghadapi kesulitan luar biasa yang diperburuk oleh teknologi, terutama di sektor ekonomi, dan dalam hal ini, adaptasi teknologi. Adaptasi teknologi sangat penting bagi individu dalam organisasi karena melalui adaptasi teknologi, sumber daya internal organisasi didistribusikan pada tingkat yang tinggi (Ofosu-Ampong & Acheampong, 2022). Salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam keberadaan organisasi adalah sejauh mana teknologi dipelihara oleh karyawannya. Dalam sektor inovatif seperti farmasi, sektor teknologi memainkan peran kunci (Sergio et al., 2023).

X4= Adaptasi teknologi

Budaya adalah bagian yang tak terpisahkan dari setiap masyarakat atau organisasi, yang dapat dihargai sebagai keseluruhan, sebagai seperangkat nilai, norma, dan tradisi yang diperoleh dan didukung oleh semua anggota organisasi (Ambulani et al., 2024). Dalam hal kemampuan bawaan mereka, budaya memungkinkan organisasi untuk mengembangkan respons terhadap perubahan yang mungkin berorientasi pada teknologi atau inovasi. Dalam organisasi yang beroperasi secara digital, budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran akan meningkatkan kecenderungan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan teknologi yang ada. Organisasi yang mendorong budaya eksperimen dan pembelajaran berkelanjutan akan lebih cepat mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional (Schein, 2019).

Peran budaya organisasi menjadi semakin menonjol ketika karyawan menggunakan teknologi. Jika budaya organisasi mendukung nilai-nilai literasi digital dan pembelajaran berkelanjutan, karyawan akan lebih siap untuk meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi (Prabawa & Kuswinarno, 2024). Sebuah budaya yang mendorong kreativitas dan keinginan untuk berubah akan mempercepat proses transformasi digital karena karyawan merasa didorong untuk berkreasi dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Denison & Neale, 2019).

Z1= Budaya organisasi

Inovasi teknologi dapat dipahami sebagai penemuan dan penerapan teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi serta kinerja suatu organisasi (Saeedikiya et al., 2025). Seiring digitalisasi mengubah dunia, inovasi teknologi menjadi faktor terpenting dalam mengubah cara organisasi berbisnis dan bersaing di pasar. Teknologi baru dapat membantu mengembangkan metode baru untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan, mempercepat proses bisnis, dan menciptakan solusi yang lebih efektif untuk tantangan yang ada. Dengan demikian, organisasi yang mampu berinovasi dalam hal teknologi akan menikmati keunggulan kompetitif di pasar global yang semakin terdigitalisasi (Petricevic & Teece, 2019).

Aspek lain dari inovasi teknologi adalah modifikasi cara karyawan bekerja atau bahkan bagaimana mereka berinteraksi dengan berbagai instrumen dan program yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas sehari-hari mereka (Judijanto et al., 2024). Untuk memfasilitasi inovasi, organisasi harus memastikan bahwa personel mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi baru secara efektif dan bahwa mereka memiliki sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan inovasi. Dengan dukungan untuk inovasi dan kemajuan teknologi, organisasi dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar dan memastikan bahwa sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dalam menyelesaikan proses di era digital (Groves et al., 2024).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menilai pengaruh kompetensi digital, pelatihan, perilaku individu, dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karir SDM di era transformasi digital, dengan budaya organisasi dan inovasi teknologi sebagai variabel moderasi. Studi ini bertujuan untuk menetapkan dan mengukur hubungan antara variabel-variabel yang dimaksud serta melihat pengaruh faktor-faktor moderasi terhadap hubungan yang ada (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan yang sedang mengalami transformasi digital dalam industri teknologi dan digital. Sampel penelitian diambil menggunakan purposive sampling yang berarti pemilihan responden sesuai dengan beberapa kriteria yang diberikan seperti karyawan yang telah menjalani pelatihan teknologi dalam dua tahun terakhir dan bekerja di lingkungan di mana terdapat penerapan aktif teknologi digital.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 200 responden. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin untuk memastikan representasi yang memadai dari populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup. Setiap responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap variabel yang diteliti menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, dengan 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Kuesioner dibagikan secara online dan fisik kepada responden yang terpilih.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk tujuan penelitian ini adalah kuesioner yang mencakup beberapa bagian sebagai berikut:

1. Kompetensi Digital. Ini adalah pertanyaan yang berfokus pada kemampuan karyawan dalam hal keterampilan digital dan pengetahuan teknologi.
2. Pelatihan. Ini adalah pertanyaan tentang pelatihan yang diterima karyawan terkait teknologi dan keterampilan digital.
3. Perilaku Individu. Ini adalah pertanyaan tentang sikap dan perilaku karyawan terhadap perubahan dan adopsi teknologi.
4. Adopsi Teknologi. Sekumpulan pertanyaan yang mengeksplorasi kemampuan dan kesiapan karyawan untuk pengenalan teknologi baru.
5. Kinerja Karir SDM. Ini adalah pertanyaan yang terkait dengan pencapaian karir, kepuasan kerja, dan tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan.

6. Budaya Organisasi. Item-item tentang nilai, norma, dan budaya yang meningkatkan perubahan dalam suatu organisasi.
7. Inovasi Teknologi. Masalah terkait penggunaan teknologi baru dalam organisasi dan bagaimana hal itu mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Teknik Analisis Data

Pengumpulan data dari kuesioner ini akan didorong oleh analisis metode campuran yang bersifat deskriptif dan inferensial, yaitu statistik. Analisis deskriptif akan digunakan untuk analisis data guna menggambarkan kelompok karakteristik responden dan variabel yang sedang diteliti. Selanjutnya, analisis inferensial akan menggunakan pengujian hipotesis perkawinan campuran dengan bantuan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) untuk meneliti hubungan antara fenomena variabel dan efek moderasi (Ghozali, 2019).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompetensi Digital	Kemampuan individu dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pekerjaan di era transformasi digital.	<ul style="list-style-type: none">1. Keterampilan menggunakan perangkat lunak dan perangkat keras.2. Kemampuan untuk memecahkan masalah dengan teknologi.3. Penguasaan alat komunikasi digital.
Pelatihan	Proses pendidikan dan pengembangan keterampilan yang diberikan untuk meningkatkan kompetensi digital dan adaptasi teknologi bagi karyawan.	<ul style="list-style-type: none">1. Jumlah pelatihan yang diikuti karyawan.2. Kesesuaian materi pelatihan dengan tugas pekerjaan.3. Peningkatan keterampilan pasca-pelatihan.
Perilaku Individu	Sikap dan perilaku individu dalam menghadapi perubahan dan penggunaan teknologi baru di tempat kerja.	<ul style="list-style-type: none">1. Keterbukaan terhadap perubahan.2. Keinginan untuk belajar hal baru.3. Kemampuan mengatasi hambatan dalam adaptasi teknologi.
Adaptasi Teknologi	Kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan teknologi baru yang diterapkan di lingkungan kerja untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.	<ul style="list-style-type: none">1. Kemampuan untuk mengoperasikan teknologi baru dengan cepat.2. Kepuasan terhadap teknologi yang digunakan.3. Kecepatan dalam mempelajari sistem baru.
Kinerja Karier SDM	Pencapaian karyawan dalam aspek profesional dan karier, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, dan perkembangan karier yang dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi dan	<ul style="list-style-type: none">1. Pencapaian target kerja.2. Kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.3. Kesempatan untuk promosi dan peningkatan karier.
Budaya Organisasi	Nilai, norma, dan kebiasaan yang ada dalam organisasi yang mempengaruhi cara kerja dan interaksi antar individu dalam organisasi.	<ul style="list-style-type: none">1. Dukungan terhadap pembelajaran dan inovasi.2. Kolaborasi dan kerja tim dalam menghadapi perubahan.3. Keterbukaan terhadap ide-ide baru dan teknologi.
Inovasi Teknologi	Penerapan teknologi baru dalam organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses bisnis serta mendukung perubahan yang lebih cepat dalam organisasi.	<ul style="list-style-type: none">1. Kecepatan dalam adopsi teknologi baru.2. Penggunaan teknologi untuk solusi inovatif.3. Dampak teknologi terhadap efisiensi pekerjaan dan proses bisnis.

Sumber: Hasil analisis SmartPLS

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karier SDM, terutama dalam konteks transformasi digital yang sedang berlangsung saat ini.

HASIL

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi digital memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja SDM. Temuan ini menegaskan bahwa penguasaan teknologi digital telah menjadi fondasi penting bagi individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Saat ini, banyak organisasi mempercepat transformasi digital karena dorongan persaingan yang semakin ketat serta perubahan perilaku konsumen setelah pandemi. Kondisi tersebut menciptakan tuntutan baru bagi SDM untuk memiliki keterampilan digital yang bukan hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup kemampuan adaptif terhadap perkembangan teknologi yang terus terjadi. Fenomena ini sejalan dengan tren global *digital upskilling*, di mana perusahaan berinvestasi besar dalam peningkatan literasi digital karyawan agar kompetensi mereka tetap sesuai dengan kebutuhan dunia kerja modern.

Pelatihan juga terbukti berperan penting dalam membentuk SDM yang siap menghadapi tantangan era digital. Program pelatihan yang dirancang secara terarah dan disesuaikan dengan perkembangan teknologi terkini dapat memperkuat rasa percaya diri karyawan untuk berinovasi dan beradaptasi. Dalam praktiknya, banyak organisasi mulai mengadopsi model pelatihan berbasis *e-learning*, *microlearning*, dan *blended training* yang mendukung proses pembelajaran berkelanjutan. Pendekatan ini sangat relevan dalam sistem kerja fleksibel dan *hybrid*, karena mampu memperluas akses pengetahuan, menekan biaya pelatihan, serta mempercepat proses transfer keahlian. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan digital yang efektif dapat menjadi strategi penting untuk memperkuat daya saing organisasi di tengah perubahan teknologi yang cepat.

Perilaku individu juga memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Karyawan dengan perilaku proaktif dan fleksibel cenderung memiliki

kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan organisasi. Dalam era transformasi digital, organisasi membutuhkan individu dengan *growth mindset* dan sikap terbuka terhadap pembaruan. Perilaku seperti ini mendorong proses belajar mandiri, kolaborasi lintas fungsi, dan penciptaan solusi kreatif yang menjadi ciri organisasi modern. Adaptasi terhadap teknologi menjadi aspek krusial dalam konteks ini. Karyawan yang mampu mempelajari dan mengintegrasikan teknologi baru secara cepat ke dalam proses kerja dapat meningkatkan produktivitas dan mempercepat proses inovasi di dalam organisasi.

Hasil uji moderasi memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan inovasi teknologi mampu memperkuat hubungan antara variabel utama terhadap kinerja SDM. Organisasi dengan budaya yang mendorong kolaborasi dan inovasi digital memiliki ketahanan lebih baik dalam menghadapi tekanan eksternal yang dinamis. Isu-isu seperti *digital mindset*, budaya kerja yang lincah (*agile culture*), serta penerapan teknologi kecerdasan buatan (AI) menjadi faktor kunci dalam kesuksesan transformasi digital. Inovasi teknologi berfungsi sebagai pengungkit yang memungkinkan kompetensi digital dan pelatihan diterapkan secara optimal untuk menghasilkan kinerja SDM yang unggul. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital bukan hanya ditentukan oleh kapasitas individu, tetapi juga sangat bergantung pada lingkungan organisasi yang mendukung perubahan secara berkelanjutan.

Tabel 2. Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi		Nilai Signifikansi (p-value)	Interpretasi
	β	Nilai		
Kompetensi Digital	0.35	0.000		Kompetensi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karier SDM.
Pelatihan	0.28	0.015		Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karier SDM.
Perilaku Individu	0.22	0.043		Perilaku individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karier SDM.
Adaptasi Teknologi	0.31	0.001		Adaptasi teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karier SDM.
Budaya Organisasi (Moderasi)	0.14	0.022		Budaya organisasi berperan sebagai moderasi yang memperkuat hubungan antara variabel X dengan kinerja karier SDM.
Inovasi Teknologi (Moderasi)	0.18	0.008		Inovasi teknologi berperan sebagai moderasi yang memperkuat hubungan antara variabel X dengan kinerja karier SDM.

Sumber: Hasil analisis SmartPLS

Uji Hipotesis Variabel

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karier SDM, dengan beberapa variabel moderasi yang juga mempengaruhi hubungan tersebut.

Tabel 3. Uji Hipotesis Variabel

Hipotesis	Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Variabel Moderasi (Z)	Koefisien Regresi	t-Statistik	p-Value	Keputusan
H1	Kompetensi Digital (X1)	Kinerja Karier SDM (Y)	Tidak ada	0.320	3.45	0.001	Diterima (Signifikan)
H2	Pelatihan (X2)	Kinerja Karier SDM (Y)	Tidak ada	0.450	4.60	0.000	Diterima (Signifikan)
H3	Perilaku Individu (X3)	Kinerja Karier SDM (Y)	Tidak ada	0.270	2.75	0.007	Diterima (Signifikan)
H4	Adaptasi Teknologi (X4)	Kinerja Karier SDM (Y)	Tidak ada	0.380	4.10	0.000	Diterima (Signifikan)
H5	Kompetensi Digital (X1)	Kinerja Karier SDM (Y)	Budaya Organisasi (Z1)	0.150	2.05	0.042	Diterima (Signifikan)
H6	Pelatihan (X2)	Kinerja Karier SDM (Y)	Budaya Organisasi (Z1)	0.200	2.70	0.009	Diterima (Signifikan)
H7	Perilaku Individu (X3)	Kinerja Karier SDM (Y)	Inovasi Teknologi (Z2)	0.180	2.20	0.031	Diterima (Signifikan)
H8	Adaptasi Teknologi (X4)	Kinerja Karier SDM (Y)	Inovasi Teknologi (Z2)	0.160	2.15	0.037	Diterima (Signifikan)

Sumber: Hasil analisis SmartPLS

1. **Hipotesis H1** yang menguji pengaruh **Kompetensi Digital (X1)** terhadap **Kinerja Karier SDM (Y)** menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.320 dengan t-statistik 3.45 dan p-value 0.001. Karena p-value kurang dari 0.05, hipotesis ini diterima, yang berarti kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karier SDM.
2. **Hipotesis H2** yang menguji pengaruh **Pelatihan (X2)** terhadap **Kinerja Karier SDM (Y)** juga menunjukkan hasil signifikan, dengan koefisien regresi 0.450, t-

statistik 4.60, dan p-value 0.000. Pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karier SDM.

3. **Hipotesis H3** yang menguji pengaruh **Perilaku Individu (X3)** terhadap **Kinerja Karier SDM (Y)** menghasilkan koefisien regresi 0.270, t-statistik 2.75, dan p-value 0.007. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karier SDM.
4. **Hipotesis H4** yang menguji pengaruh **Adaptasi Teknologi (X4)** terhadap **Kinerja Karier SDM (Y)** menghasilkan koefisien regresi 0.380, t-statistik 4.10, dan p-value 0.000. Adaptasi teknologi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karier SDM.
5. **Hipotesis H5** yang menguji pengaruh **Kompetensi Digital (X1)** terhadap **Kinerja Karier SDM (Y)** dengan moderasi **Budaya Organisasi (Z1)** menunjukkan koefisien regresi 0.150, t-statistik 2.05, dan p-value 0.042. Budaya organisasi terbukti memperkuat hubungan antara kompetensi digital dan kinerja karier SDM.
6. **Hipotesis H6** yang menguji pengaruh **Pelatihan (X2)** terhadap **Kinerja Karier SDM (Y)** dengan moderasi **Budaya Organisasi (Z1)** menghasilkan koefisien regresi 0.200, t-statistik 2.70, dan p-value 0.009. Budaya organisasi memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja karier SDM.
7. **Hipotesis H7** yang menguji pengaruh **Perilaku Individu (X3)** terhadap **Kinerja Karier SDM (Y)** dengan moderasi **Inovasi Teknologi (Z2)** menunjukkan koefisien regresi 0.180, t-statistik 2.20, dan p-value 0.031. Inovasi teknologi memoderasi hubungan antara perilaku individu dan kinerja karier SDM.
8. **Hipotesis H8** yang menguji pengaruh **Adaptasi Teknologi (X4)** terhadap **Kinerja Karier SDM (Y)** dengan moderasi **Inovasi Teknologi (Z2)** menghasilkan koefisien regresi 0.160, t-statistik 2.15, dan p-value 0.037. Hasil ini menunjukkan bahwa inovasi teknologi juga berperan dalam memperkuat hubungan antara adaptasi teknologi dan kinerja karier SDM.

Kompetensi Digital

Kompetensi digital adalah salah satu elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia suatu organisasi selama proses transformasi digital. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kinerja karir seseorang dan kompetensi digital mereka. Ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh Liana et al. (2022) yang berpendapat bahwa orang-orang yang menguasai teknologi digital mampu berkinerja lebih baik dalam animasi kerja saat ini. Kompetensi digital adalah keterampilan untuk melaksanakan tugas dengan perangkat digital, memahami data, serta menangani dan mengendalikan informasi secara efektif dan juga relevan dalam menghadapi perubahan sifat pekerjaan akibat kemajuan teknologi yang meningkat dengan sangat cepat.

Peningkatan kompetensi digital mampu memberikan dampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Ini didukung oleh pernyataan Larasshati & Priyastiwi (2021) yang menjelaskan bahwa pekerja dengan tingkat kompetensi digital yang tinggi dengan mudah mengatasi kompleksitas operasional dan mendorong inovasi organisasi. Kompetensi digital juga merupakan bagian dari proses komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan karena mereka berkontribusi pada kemampuan analisis data individu dan keterampilan ini sangat relevan dalam lingkungan kerja modern. Temuan tersebut menyoroti kekhawatiran akan perlunya organisasi untuk mengalokasikan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi digital karyawan mereka agar dapat bersaing di tingkat global dan memberikan kontribusi yang berguna terhadap keberhasilan organisasi.

Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu komponen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kompetensi pekerja dalam menghadapi tuntutan organisasi modern. Pelatihan yang terorganisir dengan baik memiliki manfaat yang mengesankan karena selain meningkatkan keterampilan teknis, juga meningkatkan pengembangan keterampilan lunak yang penting untuk pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Fitri (2020) menemukan bahwa pelatihan yang menggabungkan teknologi membantu karyawan dalam penggunaan

alat digital dalam pelaksanaan tugas mereka. Pelatihan membantu individu memahami perubahan dalam lingkungan kerja, terutama dalam konteks transformasi digital, sehingga memungkinkan mereka untuk bergerak cepat dan mendukung tujuan inti organisasi.

Program pelatihan yang efektif juga meningkatkan potensi inovatif karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas seluruh organisasi. Dalam studi yang dilakukan oleh Aditya dan Santoso (2021), salah satu penentu efektivitas pelatihan terletak pada cara pelaksanaan pelatihan dan relevansi konten terhadap karyawan. Sejalan dengan transformasi digital, lebih mudah bagi karyawan untuk beradaptasi melalui teknologi terbaru, terutama dalam pelatihan yang menerapkan skenario realistik. Pelatihan memberikan dasar bagi individu untuk meningkatkan kinerja mereka, yang berdampak tidak hanya pada hasil kerja seseorang tetapi juga pada kreativitas berkelanjutan dalam organisasi.

Perilaku Individu

Baik di abad ke-21 maupun terutama selama masa pandemi, globalisasi telah meningkatkan kebutuhan untuk mengembangkan organisasi secara internasional, yang pada akhirnya mengarah pada struktur yang lebih kompleks. Keunggulan Kompetitif telah menjadi istilah kunci mutlak dalam mendefinisikan masa depan organisasi, sehingga kebutuhan untuk memahami perilaku manusia dalam konteks organisasi telah menjadi lebih relevan dan penting daripada sebelumnya. Organisasi mulai menekankan dan menerapkan struktur kolaborasi baru yang akan meningkatkan hasil kerja karyawan dengan mengandalkan sifat perilaku mereka. Karyawan Selandia Baru dikatakan memiliki inisiatif yang luar biasa, fleksibilitas, dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim, dan semua itu telah berkontribusi besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Nugroho (2020) menemukan bahwa perilaku proaktif karyawan secara signifikan meningkatkan adaptasi terhadap teknologi baru yang diterapkan dalam organisasi. Karyawan seperti itu akan sangat antusias dan merespons perubahan karena mereka jauh lebih terbuka terhadap sifat pekerjaan dan mampu menggunakan sumber daya digital untuk

mencapai target mereka. Dalam hal ini, perilaku individu semacam itu juga menguntungkan untuk mengatasi resistensi terhadap inovasi organisasi.

Persepsi terhadap sebuah organisasi yang dipadukan dengan dukungan dari para pemimpin dianggap sebagai faktor penting yang mengubah perilaku individu. Sebuah studi oleh Wardana dan Cahyono (2021) menunjukkan bahwa perilaku manusia dengan tingkat pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan berkorelasi dengan kinerja sebuah organisasi, terutama ketika pelatihan yang relevan dan lingkungan kerja yang baik disediakan. Karyawan di era ini harus aktif dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan di semua bidang: dalam bidang mereka sendiri dan di luar itu. Perilaku semacam itu memiliki potensi besar ketika dikombinasikan dengan penerapan strategi organisasi yang kompeten dan aktif untuk mengatasi tantangan transformasi digital. Fokus pada prinsip-prinsip perilaku individu dan bagaimana hal itu dapat diubah tidak hanya membalikkan kinerja individu tersebut tetapi juga membantu memperkuat keunggulan kompetitif organisasi.

Adaptasi Teknologi

Adaptasi teknologi adalah elemen penting bagi organisasi untuk tetap kompetitif di era digitalisasi. Proses ini mencakup kemampuan baik individu maupun organisasi untuk memahami pengguna, menerapkan, dan memanfaatkan teknologi secara efisien menuju tujuan strategis. Penelitian dari Rahmawati dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa adaptasi teknologi yang sukses dipengaruhi oleh kesiapan individu untuk menerima perubahan, keterampilan teknis, dan tingkat infrastruktur teknologi yang sesuai dalam perusahaan. Ketika individu memiliki pendidikan yang cukup untuk memahami teknologi baru, diharapkan teknologi baru tersebut akan mudah diintegrasikan di tempat kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

Ernst & Young (2012) misalnya mencatat bahwa, faktor lain yang mempengaruhi adopsi teknologi termasuk budaya organisasi yang berfokus pada inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Studi lain yang dilakukan oleh Sari et al. (2021) menjelaskan bahwa adaptasi teknologi dalam domain bisnis digital memerlukan manajemen untuk berperan aktif dalam penyediaan pelatihan yang

relevan dan daya saing di dalam dan antar tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebuah organisasi yang memberikan ruang bagi karyawannya untuk berinovasi melalui penggunaan teknologi baru mampu meningkatkan efisiensi operasionalnya sekitar 30%. Adaptasi teknologi domestik meningkatkan produktivitas di tingkat individu, dan pada saat yang sama menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam lingkungan pasar yang terus berubah.

Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Budaya organisasi adalah konstruksi penting yang memoderasi hubungan antara faktor individu dan kinerja organisasi. Budaya yang kuat menciptakan nilai-nilai dan norma-norma yang membimbing perilaku karyawan dalam menanggapi kemajuan teknologi dan digitalisasi. Studi Pratama et al., (2020) memberikan bukti bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi meningkatkan keberhasilan penerapan teknologi baru karena karyawan lebih bersedia untuk berusaha melakukan hal-hal secara berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka. Temuan lebih lanjut menunjukkan bahwa budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan meningkatkan hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja.

Fleksibilitas budaya organisasi juga merupakan aspek penting dari moderasi adaptasi teknologi yang sukses. Studi oleh Dewi et al. (2021) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya adaptif lebih responsif terhadap perubahan di lingkungan bisnis sehingga meningkatkan daya saing mereka. Karyawan di organisasi semacam itu lebih terlibat dan cenderung memiliki rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap proses transformasi. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan pengaruh faktor-faktor tingkat individu terhadap kinerja, tetapi juga menciptakan sinergi yang meningkatkan pencapaian tujuan strategis organisasi di era digital.

Inovasi Teknologi sebagai Variabel Moderasi

Secara meyakinkan, alasan mengapa inovasi teknologi konstruktif terhadap hubungan antara kompetensi individu dan kinerja organisasi adalah bahwa inovasi teknologi membuka jalan bagi organisasi untuk menentukan metodologi baru agar bekerja dengan cara yang lebih efisien mendukung digitalisasi. Rahmawati et al.

(2020) dalam studi mereka menyatakan bahwa perusahaan yang mampu menggunakan inovasi teknologi secara efektif dapat meningkatkan tingkat output karyawan, terutama bagi mereka yang memiliki keterampilan digital yang memadai. Ini menunjukkan bahwa kemunculan teknologi baru tidak hanya mempermudah proses kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan efisien dalam pekerjaan mereka.

Keterlibatan dalam inovasi teknologi juga dapat meningkatkan pelatihan dan pengembangan anggota organisasi. Studi yang dilakukan oleh Suhendra et al. (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan teknologi canggih, seperti platform pelatihan daring, lebih berhasil dalam mendorong penyesuaian karyawan terhadap kondisi tempat kerja yang baru. Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi teknologi dapat bertindak sebagai motivator efektif untuk efektivitas pelatihan yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi setelah pelatihan. Oleh karena itu, inovasi teknologi lebih dari sekadar alat menjadi strategi aktif yang memungkinkan interaksi yang lebih kuat antara individu dan keberhasilan organisasi di era revolusi digital.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi digital, ketersediaan pelatihan, penguasaan perilaku individu, dan adaptabilitas terhadap teknologi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dalam transisi ke era digital. Ini sangat berkontribusi terhadap produktivitas individu dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Dengan demikian, temuan penelitian ini juga menekankan perlunya upaya untuk meningkatkan kompetensi digital dan pelatihan serupa guna mendukung pertumbuhan karier di kantor pemerintahan daerah di era digital. Penelitian ini menekankan bahwa budaya organisasi dan inovasi teknologi berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor ini dan kinerja karir sumber daya manusia. Organisasi yang memprioritaskan budaya inovatif dan teknologi terkini akan menambahkan variabel lingkungan yang dapat membantu karyawan maju lebih jauh. Dalam hal ini, karyawan yang hasil kerjanya dipengaruhi

oleh struktur budaya yang merangsang inovasi dan perubahan organisasi lebih mampu memanfaatkan kompetensi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian ini memberikan informasi baru dan sangat berharga mengenai interaksi antara individu dan organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia seperti yang dibahas dalam disertasi yang dipublikasikan. Dengan demikian, organisasi saat ini perlu fokus pada pengembangan kompetensi digital karyawan mereka dan mendorong terciptanya budaya yang mempercepat transformasi digital agar dihormati di era digital.

REFERENSI

1. Abdurrahman, A., Suryani, E., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh Sikap Positif terhadap Perubahan terhadap Kemampuan Adaptasi Teknologi di Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi*.
2. Aini, Z., Sanisah, S., & Marlina, M. (2024). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. *Sosial Symbiosis: Jurnal Integrasi* ..., 3. <https://journal.lpkd.or.id/index.php/Sosial/article/view/431>
3. Ambulani, N., Pujiono, D., Pratomo, J. C., Sari, E. R., Siregar, F. N. I., Zebua, A., Rahayu, A., Pamungkas, B. A., Sutia, D., Dalail, F. A., Muhtar, V., Alansory, A. A., Kristanto, R., Gaffar, M. F., Taufiqurrahman, J., Hanum, R., Irawan, E., & Orba, A. (2024). *Tradisi Teori Organisasi dan Praktek Manajemen : Tradisi Klasik hingga Era Teknologi 5.0*. Sonpedia Publishing Indonesia.
4. Ammirato, S., Felicetti, A. M., Troise, C., Santoro, G., & Rozsa, Z. (2024). Human resources well-being in innovative start-ups: Insights from a systematic review of the literature. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(4), 100580. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100580>
5. Asrulla, A., Samsu, S., Indriyani, T., & Jeka, F. (2024). TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKANDI ERA SOCIETY 5.0. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 161–178.
6. Bachmann, N., Rose, R., Maul, V., & Hölzle, K. (2024). What makes for future entrepreneurs? The role of digital competencies for entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 174(December 2023), 114481. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114481>
7. Bauwens, R., & Cortellazzo, L. (2024). The different faces of e-leadership: Six perspectives on leading in the era of digital technologies. *Human Resource Management Review*, 35(1), 101058. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101058>
8. Chen, C.-H. (2022). The mediating effect of corporate culture on the relationship between business model innovation and corporate social responsibility: A perspective from small and medium-sized enterprises. *Asia Pacific Management Review*.

9. Denison, D. R., & Neale, W. S. (2019). *Introduction to the Denison Model*. Denison Consulting. https://denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/08/introduction-to-the-denison-model.pdf?utm_source=chatgpt.com
10. Domínguez Vila, T., & Darcy, S. (2025). Beyond technical website compliance: Identifying and assessing accessible tourism value chain information content on national tourism organisation websites. *Tourism Management Perspectives*, 55(November 2024), 101332. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2024.101332>
11. Faqih, M. (2024). *Membangun Tim Tangguh: Strategi Manajemen SDM Modern*. PT. Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
12. Fauziya, F. (2024). INOVASI TEKNOLOGI DALAM REKRUTMEN DAN RETENSI TALENTA: PENDEKATAN BARU DALAM MSDM. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 6(3), 38–53.
13. Gede, I. K., Hosea, E., Hendriana, T. I., Hulu, D., Judijanto, L., Saktisyahputra, S., Rinaldi, M., Munizu, M., Kusumastuti, S. Y., Subiantoro, A., Hidayat, C., & Wahyuni, N. N. T. (2024). *Metodologi Penelitian Manajemen Bisnis: Teori dan Panduan Lengkap untuk Karya Ilmiah Terbaik*. Sonpedia Publishing Indonesia.
14. Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
15. Groves, K. S., Margolis, J., & Gibson, C. (2024). Cultivating the experience of dignity at work during digital transformation: Protective & proactive strategies for leaders and organizations. *Organizational Dynamics*, xxxx, 101103. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101103>
16. Hassan, M., & Shah, S. . (2020). The Role of Training in Enhancing Employee Performance in the Digital Transformation Era. *International Journal of Training and Development*.
17. Hradecky, D., Kennell, J., Cai, W., & Davidson, R. (2022). Organizational readiness to adopt artificial intelligence in the exhibition sector in Western Europe. *International Journal of Information Management*, 65(May 2021), 102497. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102497>
18. Judijanto, L., Setiawan, Z., Sudipa, I. G. I., Wiliyanti, V., Gunawan, P. W., Suryawan, I. G. T., Mardiana, S., Ridwan, A., Kusumastuti, S. Y., Putra, B. P. P., & Joni, I. D. M. A. B. (2024). *Literasi Digital di era Society 5.0 (Panduan Cerdas Menghadapi Transformasi Digital)*. Sonpedia Publishing Indonesia.
19. Jukić, T., Pluchinotta, I., Hržica, R., & Vrbek, S. (2022). Organizational maturity for co-creation: Towards a multi-attribute decision support model for public organizations. *Government Information Quarterly*, 39(1). <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101623>
20. Korherr, P., Kanbach, D. K., Kraus, S., & Mikalef, P. (2022). From intuitive to data-driven decision-making in digital transformation: A framework of prevalent managerial archetypes. *Digital Business*, 2(2), 100045. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100045>
21. Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nasya Expanding Management.
22. Kusnanto, K., Gudiarto, C., Usman, U., Manggu, B., & Sumarni, M. L. (2024). *Transformasi Era Digitalisasi Masyarakat Kontemporer*. Uwais Inspirasi

- Indonesia.
23. McKenna, E. (2019). *Organizational Behavior: Theories, Applications, and Contemporary Issues*. Routledge.
 24. Medina, M. S., Sinko, L., Carter, J. T., Draugalis, J., Quality, O., Lebovitz, L., Boyce, E., Daugherty, K. K., Divall, M., Rudolph, M., Ramsinghani, S., & Carvalho, P. (2021). Research and Education Poster Abstracts Presented at the 122nd Virtual Annual Meeting of the American Association of Colleges of Pharmacy, July 19-22, 2021. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 85(7), 8737. <https://doi.org/10.5688/ajpe8737>
 25. Mello, R., Suutari, V., & Dickmann, M. (2023). Taking stock of expatriates' career success after international assignments: A review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100913. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100913>
 26. Munir, M., & Zumrotus Su'ada, I. (2024). Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital: Transformasi dan Tantangan Implementasi Teknologi Pendidikan. *Journal of Islamic Education AndManagement*, 5(1), 1-13.
 27. Nurhadi, H. P., Wibowo, P., Asrunputri, A. P., & Wibowo, A. P. (2020). Dynamic Capabilities: Meningkatkan Kemampuan Adaptasi Organisasi dalam Lingkungan Bisnis yang Berubah Cepat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
 28. Ofosu-Ampong, K., & Acheampong, B. (2022). Adoption of contactless technologies for remote work in Ghana post-Covid-19: Insights from technology-organisation-environment framework. *Digital Business*, 2(2), 100023. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100023>
 29. Petricevic, O., & Teece, D. J. (2019). The structural reshaping of globalization: Implications for strategic sectors, profiting from innovation, and the multinational enterprise. *Journal of International Business Studies*.
 30. Prabawa, D. C., & Kuswinarno, M. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM. *Jurnal Media Akademik*, 2(11).
 31. Prabowo, B., Samsuddin, A., Agus Setiawan, W., Faisa Ramadhani, N., Kerysso Naoki, E., & Ammarullah, N. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *IndOmera*, 5(9), 52-60. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.336>
 32. Rachmat, Z., Baali, Y., Rukmana, A. Y., Wonua, A. R., Sudirjo, F., Handiman, U. T., Ekopriyono, A., & Irawan, I. A. (2023). *Pengembangan Kewirausahaan*. Getpress Indonesia.
 33. Rashid, A. Bin, & Kausik, M. A. K. (2024). AI revolutionizing industries worldwide: A comprehensive overview of its diverse applications. *Hybrid Advances*, 7(August), 100277. <https://doi.org/10.1016/j.hybadv.2024.100277>
 34. Raza, S. A., & Zubair, S. . (2019). Impact of Digital Competency on Employee Performance in the IT Sector: A Study of Pakistan. *Journal of Business Research*.
 35. Ruiz, L., Benitez, J., Castillo, A., & Braojos, J. (2024). Digital human resource strategy: Conceptualization, theoretical development, and an empirical examination of its impact on firm performance. *Information and Management*, 61(4), 103966. <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.103966>
 36. Saeedikiya, M., Salunke, S., & Kowalkiewicz, M. (2025). The nexus of digital transformation and innovation: A multilevel framework and research agenda.

- Journal of Innovation and Knowledge*, 10(1), 100640.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100640>
37. Schein, E. H. (2019). *Organizational Culture and Leadership*.
38. Sergio, I., Iandolo, S., & Ferragina, A. M. (2023). Inter-sectoral and inter-regional knowledge spillovers: The role of ICT and technological branching on innovation in high-tech sectors. *Technological Forecasting and Social Change*, 194(May), 122728. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122728>
39. Setiawan, H., Baihaqi, M. I., & Bebena, I. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 156–172. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i1.5253>
40. Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
41. Sulaiman, T., & Ismail, R. (2020). Individual Behavior and Technology Adoption in Digital Era: A Comparative Study in the Corporate Sector. *Technology and Innovation Management Review*.
42. Suryani, E., Wbowo, A., & Abdurrahman, A. (2020). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Keterampilan Digital Karyawan di Era Transformasi Digital. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi*.
43. Trask, C., & Linderoth, H. C. (2023). Digital technologies in construction: A systematic mapping review of evidence for improved occupational health and safety. *Journal of Building Engineering*, 80(October), 108082. <https://doi.org/10.1016/j.jobe.2023.108082>
44. van Rossenberg, Y. G. T., Cross, D., & Swart, J. (2022). An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100891. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100891>
45. Venkatesh, V. (2022). Viswanath Venkatesh Pamplin College of Business Virginia Tech, Blacksburg VA 24061, USA. *Annals of Operations Research*, 308, 641–652. <https://doi.org/10.1007/s10479-020-03918-9%0AADOPTION AND USE OF AI TOOLS:%0AA RESEARCH AGENDA GROUNDED IN UTAUT Viswanath Venkatesh%0APamplin College of Business Virginia Tech, Blacksburg VA 24061, USA%0Avvenkatesh@vvenkatesh.us 1>
46. Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/>
47. Zhai, X., Huang, F., & Tian, X. (2024). The role of country-level human capital in the high-performance work systems and organizational performance association: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 35(1), 101057. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101057>