

**ANALISIS MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN DAN MENGOPTIMALKAN PELUANG DI ERA DIGITAL****Alia Kiranti<sup>1</sup>, Aliza Septi Cahyaningrum<sup>2</sup>, Nurmalia Rustan<sup>3</sup>, Tsaura An Nisa Salsabila<sup>4</sup>, Salsabilla Avrilia Andriani<sup>5</sup>, Tetra Hidayati<sup>6</sup>**

Program Studi Manajemen SDM Universitas Mulawarman Samarinda

Correspondence		
Email: kelompok7perubahan@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 3 Desember 2024	Accepted: 11 Desember 2024	Published: 12 Desember 2024

**ABSTRAK**

Manajemen perubahan adalah suatu pendekatan yang sistematis dalam mengelola perubahan organisasi. Di era digital yang terus berkembang, organisasi dihadapkan pada tantangan yang signifikan seperti perubahan teknologi, perubahan pasar, dan perubahan perilaku konsumen. Manajemen perubahan memainkan peran penting dalam membantu organisasi menghadapi tantangan ini dengan sukses. Peran manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan di era digital manajemen perubahan membantu organisasi dalam mengidentifikasi perubahan yang diperlukan. Ini melibatkan menganalisis tren pasar, mengamati perkembangan teknologi, dan mengantisipasi perubahan kebutuhan konsumen. Dengan pemahaman yang baik tentang perubahan yang akan datang, organisasi dapat merencanakan langkah-langkah yang tepat untuk menghadapinya. Manajemen perubahan memainkan peran penting dalam menghadapi tantangan dan mengoptimalkan peluang di era digital yang cepat berkembang. Era digital memberikan peluang baru dan tantangan yang kompleks bagi organisasi, dan manajemen perubahan menjadi kunci untuk menjaga organisasi tetap relevan dan kompetitif. Artikel ini menyajikan sebuah peran manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan dan mengoptimalkan peluang di era digital.

**Kata Kunci:** *Manajemen perubahan, Era digital, Perubahan organisasi.*

**I. Pendahuluan**

Di era digital yang terus berkembang pesat, organisasi harus siap menghadapi berbagai tantangan baru yang muncul seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan perilaku konsumen, dan tren pasar. Untuk bisa bertahan dan berkembang, manajemen perubahan menjadi sangat penting. Peran manajemen perubahan adalah membantu organisasi beradaptasi dengan cepat, menanggapi tantangan yang ada, serta memanfaatkan peluang yang muncul dari perubahan tersebut. Dalam pendahuluan ini, kita akan membahas bagaimana manajemen perubahan dapat membantu organisasi mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital dengan lebih efektif. (Bhattacharya & Sharma, 2018).

Manajemen perubahan membantu organisasi menghadapi tantangan yang timbul akibat perubahan teknologi (Siregar & Wibowo, 2021). Era digital telah mengubah cara kerja dan bisnis di hampir semua sektor. Organisasi perlu mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah dan mengimplementasikan perubahan yang relevan agar tetap kompetitif. Manajemen perubahan membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan memahami dampak perubahan teknologi, merencanakan perubahan yang diperlukan, mengkomunikasikan perubahan tersebut kepada karyawan, dan mengelola resistensi terhadap perubahan. Dengan mengadopsi manajemen perubahan yang efektif, organisasi dapat menghadapi tantangan teknologi dengan

lebih baik dan memastikan kelangsungan bisnis yang sukses di era digital (Hakim, 2020).

Selain itu, manajemen perubahan juga penting dalam menghadapi tantangan terkait perilaku konsumen. Di era digital ini, perilaku konsumen telah berubah karena kemudahan akses informasi, kemampuan untuk berbelanja secara online, dan kebutuhan akan pengalaman yang lebih personal (Heriyanto & Manik, 2021). Organisasi harus mengikuti perubahan ini dengan menyesuaikan strategi pemasaran dan pengalaman pelanggan. Manajemen perubahan berperan dalam membantu organisasi mengidentifikasi tren perilaku konsumen, mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel, dan memastikan karyawan dapat beradaptasi dengan kebutuhan dan harapan pelanggan yang terus berubah. Dengan begitu, manajemen perubahan membantu organisasi mengatasi tantangan dalam mengikuti perubahan perilaku konsumen sekaligus memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kepuasan pelanggan (Siahaan & Alamsyah, 2018). Selanjutnya, peran manajemen perubahan adalah untuk mengoptimalkan peluang di era digital.

Era digital memberikan peluang baru bagi organisasi untuk berinovasi, memperluas jangkauan pasar, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan nilai tambah. Namun, untuk mengoptimalkan peluang ini, organisasi perlu mengubah cara mereka beroperasi, mengadopsi teknologi baru, dan mengembangkan kemampuan baru. Manajemen perubahan membantu organisasi dalam mengidentifikasi peluang-peluang ini, merencanakan dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan, serta memastikan karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Dengan adopsi manajemen perubahan yang baik, organisasi dapat memanfaatkan peluang di era digital dengan lebih

efektif dan mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi dapat tetap relevan, beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, dan mencapai keberhasilan jangka panjang di era digital yang terus berkembang dengan mengadopsi manajemen perubahan yang efektif (Yunita & Sinaga, 2020).

Isu-isu permasalahan yang menjadi dasar penelitian ini (Brynjolfsson & McAfee, 2014) dan (Ismail, 2014). 1) Perubahan paradigma bisnis: era digital membawa perubahan paradigma dalam dunia bisnis, termasuk pergeseran ke arah ekonomi berbasis teknologi, penggunaan data dan analitik yang lebih luas, serta peningkatan permintaan untuk inovasi dan adaptabilitas. Manajemen perubahan diperlukan untuk membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan ini dan mengoptimalkan peluang yang muncul. 2) Transformasi digital melibatkan penggunaan teknologi digital dalam semua aspek operasional dan strategis organisasi. Namun, implementasi transformasi digital seringkali kompleks dan melibatkan perubahan budaya, struktur organisasi, serta keterampilan dan pengetahuan karyawan. Manajemen perubahan diperlukan untuk mengatasi tantangan dan memastikan keberhasilan transformasi digital. 3) Perubahan proses bisnis: era digital membawa perubahan dalam proses bisnis, termasuk otomatisasi, penggunaan platform digital, dan integrasi sistem. Organisasi perlu mengelola perubahan ini dengan efektif untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan. Manajemen perubahan diperlukan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, melibatkan karyawan, dan memastikan adopsi yang sukses.

Isu selanjutnya, 4) Perubahan keterampilan dan kompetensi: era digital mengharuskan karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi baru yang sesuai dengan kebutuhan

teknologi dan pasar saat ini. Organisasi perlu memperbarui atau mengembangkan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Manajemen perubahan diperlukan untuk mengelola perubahan dalam pengembangan keterampilan, motivasi karyawan, dan mengatasi resistensi terhadap pembelajaran baru.5) Perubahan budaya organisasi: era digital membutuhkan budaya organisasi yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada pelanggan. Organisasi perlu mengubah budaya mereka untuk mendukung pengembangan dan penerapan solusi digital, kolaborasi tim, serta eksperimen dan pembelajaran yang cepat. Manajemen perubahan diperlukan untuk mengarahkan transformasi budaya dan memastikan kepatuhan dan penerimaan seluruh anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan dan mengoptimalkan peluang di era digital, serta memberikan wawasan dan rekomendasi bagi organisasi dalam mengelola perubahan yang terkait dengan transformasi digital.

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan terhadap perubahan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Metode SLR dipilih karena kemampuannya untuk memberikan ringkasan temuan penelitian sebelumnya dengan pendekatan terstruktur, sistematis, dan transparan, sehingga mampu mengatasi keterbatasan dalam tinjauan literatur tradisional (Snyder, 2019).

## III. Hasil dan Pembahasan

### A. Perkembangan Manajemen Perubahan Dalam Era Digital

Perkembangan teknologi telah membawa revolusi besar dalam peradaban manusia, terutama di industri yang menjadi motor penggerak ekonomi. Dalam sejarah perkembangan industri, ada empat revolusi utama yang dipicu oleh penemuan dan penggunaan teknologi secara luas (Schwab, 2017; Philbeck & Davis, 2018). Revolusi Industri 1.0 dimulai pada tahun 1784, ketika mesin uap pertama kali digunakan sebagai sumber tenaga mekanik. Ini mengubah industri karena manusia dan hewan tidak lagi menjadi sumber tenaga utama. Kemudian, Revolusi Industri 2.0 terjadi pada tahun 1870 dengan penemuan listrik, yang memungkinkan produksi massal di berbagai industri. Selanjutnya, Revolusi Industri 3.0 dimulai pada tahun 1969 dengan pemanfaatan teknologi elektronik (Nuraini & Diah, 2017).

Automasi dalam sistem produksi telah memungkinkan produksi berjalan secara otomatis dan berkesinambungan selama 24 jam. Revolusi keempat dipicu oleh teknologi internet atau teknologi digital. Dalam konteks ini, aktivitas industri seperti penciptaan dan produksi barang dan jasa dapat dilakukan secara massal, terus-menerus, tanpa dibatasi oleh waktu dan lokasi geografis (Schwab, 2017).

Kemajuan teknologi digital, seperti internet of things (IoT) dan cloud computing, serta kehadiran big data dan kecerdasan buatan (artificial intelligence), merupakan faktor pemicu utama revolusi ini. Pemicu tersebut terdiri dari: Divergensi Teknologi. Beberapa teknologi saling berpadu dan berinteraksi untuk menciptakan inovasi baru.

Pertumbuhan Eksponensial. Sistem teknologi mengalami peningkatan kinerja yang sangat cepat dalam waktu yang relatif singkat, sehingga meningkatkan kemampuan secara signifikan. Perusahaan-perusahaan baru dapat dengan cepat melampaui nilai

pasar perusahaan mapan yang telah beroperasi selama puluhan hingga ratusan tahun.

Skala Ekonomi Digitalisasi. Teknologi yang awalnya mahal dan tidak ekonomis untuk digunakan dalam industri menjadi lebih terjangkau, sehingga menghasilkan produk atau layanan dengan biaya variabel yang mendekati nol.

Tiga faktor pemicu ini menghasilkan tantangan bisnis bagi perusahaan, yaitu: 1) Persaingan yang tak terduga: Perusahaan harus menghadapi persaingan tidak hanya dari industri yang sejenis, tetapi juga dari industri yang berbeda. 2) Perubahan perilaku konsumen: Konsumen semakin terhubung satu sama lain dan saling mempengaruhi dalam keputusan pembelian. Konsumen menjadi lebih selektif dalam melakukan penelitian sebelum membeli produk, memiliki preferensi yang beragam, dan tidak loyal terhadap produk tertentu. 3) Desain pekerjaan: Proses produksi menjadi tersebar dan melibatkan kolaborasi antara berbagai pemasok, pelanggan, dan pekerja dari berbagai lokasi, zona waktu, suku bangsa, keterampilan, serta keterbatasan.

### **B. Peran Manajemen Perubahan dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital**

Di era yang terus berubah ini, mampu mengatasi segala perubahan yang ada dalam lingkup manajemen adalah suatu kemampuan yang harus dipahami dalam mengelola perubahan dan itu akan menjadi kunci sukses bagi sebuah organisasi. Perubahan dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk perkembangan teknologi, tuntutan pasar yang berubah, dan perubahan kebijakan. Peran manajemen perubahan menjadi sangat penting untuk membantu organisasi menghadapi tantangan yang muncul.

Perubahan yang terjadi dalam konteks digital meliputi penggunaan

teknologi baru, pergeseran dalam perilaku konsumen, dan transformasi proses bisnis. Manajemen perubahan harus mampu menganalisis dan memahami dampak perubahan digital pada organisasi. Mereka perlu mengidentifikasi tren dan inovasi terkini serta memahami bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi operasional dan strategi bisnis (Olaru & Olaru 2017).

Manajemen perubahan harus membangun kesadaran di kalangan karyawan tentang pentingnya adaptasi terhadap perubahan digital. Mereka juga perlu membangun komitmen dari semua pihak terkait, termasuk pemimpin dan karyawan, untuk menerima perubahan tersebut.

Manajemen perubahan harus merancang strategi yang jelas dan terarah untuk mengimplementasikan perubahan digital. Ini melibatkan identifikasi tujuan yang jelas, langkah-langkah taktis, dan rencana aksi yang komprehensif untuk mengintegrasikan teknologi baru dan mengubah proses bisnis.

Tantangan utama dalam perubahan adalah resistensi yang mungkin muncul dari karyawan atau bagian-bagian organisasi tertentu. Manajemen perubahan perlu mengelola resistensi ini melalui komunikasi yang efektif, pelibatan karyawan, dan penyediaan dukungan yang memadai. Perubahan digital sering kali membutuhkan perubahan dalam keterampilan dan kapasitas organisasi. Manajemen perubahan harus mengidentifikasi kebutuhan keterampilan baru, menyediakan pelatihan yang sesuai, dan membangun kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Manajemen perubahan harus memiliki metrik dan indikator kinerja yang relevan untuk mengukur kemajuan dan efektivitas perubahan. Manajemen perubahan harus memastikan bahwa perubahan

terintegrasi secara berkelanjutan ke dalam budaya dan operasional organisasi. Berikut beberapa langkah dalam menghadapi tantangan di era digital: 1) Mengidentifikasi Tantangan dalam Era Perubahan yang Cepat. Era perubahan yang cepat membawa berbagai tantangan bagi organisasi. Mengidentifikasi tantangan ini menjadi langkah penting dalam menghadapinya dengan efektif. 2) Mengembangkan Ketangguhan Organisasi. Dalam menghadapi perubahan yang cepat, organisasi perlu mengembangkan ketangguhan atau resiliensi dengan cara seperti membangun fleksibilitas, melibatkan karyawan, membangun budaya inovasi, dan memperkuat kapasitas pembelajaran organisasi. 3) Menerapkan Proses Manajemen Perubahan yang Efektif. Strategi dan proses manajemen perubahan yang efektif menjadi penting dalam menghadapi tantangan perubahan yang cepat. Memiliki proses yang terstruktur dan terukur membantu organisasi mengelola perubahan dengan lebih baik. 4) Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan. Kepemimpinan yang kuat dan efektif menjadi kunci dalam mengelola perubahan. Peran penting pemimpin dalam manajemen perubahan, termasuk menginspirasi dan mempengaruhi karyawan, membangun visi perubahan, dan memberikan dukungan yang diperlukan selama transisi.

Kepemimpinan yang visioner dan berempati sangat diperlukan dalam menghadapi tantangan perubahan yang cepat. 5) Menggabungkan Teknologi dalam Manajemen Perubahan. Dalam era perubahan yang didorong oleh teknologi, kita telah mengetahui bahwa teknologi dapat menjadi alat yang kuat dalam manajemen perubahan. Dengan memanfaatkan alat-alat digital, kolaborasi online, dan analisis data, organisasi dapat mempercepat proses

perubahan, meningkatkan komunikasi, dan mengambil keputusan yang lebih baik.

Dengan memahami pentingnya manajemen perubahan dan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat mengatasi tantangan perubahan yang cepat dengan sukses. Manajemen perubahan bukan hanya tentang mengelola perubahan, tetapi juga tentang menciptakan budaya yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.

### C. Peran Manajemen Perubahan dalam Mengoptimalkan Peluang di Era Digital

Dalam era digital, perubahan terjadi dengan cepat dan organisasi perlu mampu mengoptimalkan peluang yang ditawarkan oleh perubahan tersebut. Dalam konteks ini, peran manajemen perubahan sangat penting dalam membantu organisasi menghadapi tantangan dan mengambil keuntungan dari peluang di era digital. Manajemen perubahan harus mampu mengidentifikasi peluang yang muncul dalam era digital.

Mereka harus memahami tren teknologi terkini, perubahan perilaku konsumen, dan perkembangan pasar untuk mengenali peluang baru. Dengan pemahaman yang baik tentang perubahan tersebut, manajemen perubahan dapat membantu organisasi dalam mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memanfaatkan peluang-peluang ini. Perubahan digital sering kali melibatkan inovasi dalam produk, layanan, dan proses bisnis.

Manajemen perubahan harus menciptakan budaya inovasi yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari cara baru untuk memanfaatkan teknologi digital. Mereka dapat memfasilitasi proses inovasi, seperti pengumpulan ide, pengujian konsep, dan implementasi inovasi yang berhasil (Parvaneh & Vahdat 2016). Manajemen perubahan harus

membantu organisasi dalam mengubah proses bisnis yang ada agar sesuai dengan tren digital. Mereka harus memastikan bahwa proses bisnis yang diperbarui mendukung penggunaan teknologi baru, meningkatkan efisiensi, dan memberikan pengalaman yang lebih baik kepada pelanggan. Manajemen perubahan memiliki peran penting dalam mengimplementasikan teknologi baru di organisasi. Selain itu, mereka juga harus memastikan bahwa karyawan menerima pelatihan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi baru dengan efektif. Era digital sering kali melibatkan kerjasama dan kemitraan strategis antara organisasi. Manajemen perubahan harus mampu mengidentifikasi dan membangun kemitraan yang relevan dengan organisasi lain, baik itu dengan startup teknologi, penyedia layanan digital, atau mitra strategis lainnya. Manajemen perubahan harus dapat mengelola perubahan ini dengan baik, termasuk mengkomunikasikan perubahan kepada karyawan, melibatkan mereka dalam proses perubahan, dan menyediakan dukungan yang diperlukan. Mereka juga harus memastikan bahwa perubahan organisasi tersebut terintegrasi dengan baik dan berkelanjutan. Berikut rangkuman beberapa peluang Bisnis di era digital:

- 1) Munculnya Peluang Bisnis Online Baru (E-Business) Perkembangan informasi saat ini telah menyebar ke pola hidup masyarakat, di mana mereka mengandalkan dunia virtual untuk kegiatan sehari-hari. Sejak pandemi Covid-19, masyarakat cenderung beralih ke belanja online untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan tren ini meningkat secara signifikan. Metode ini dianggap lebih mudah, praktis, dan efisien karena tidak memerlukan interaksi langsung dengan banyak orang. Dengan hanya menyentuh layar ponsel, berbagai kebutuhan dapat dikirimkan langsung ke pintu rumah.
- 2) Keinginan Akan Kemudahan dan Kecepatan Luasnya jangkauan internet berdampak pada berbagai aspek. Bahkan bagi pemilik bisnis yang besar, jarak antara pelaku bisnis dan konsumen tidak lagi menjadi hambatan. Saat ini, ada banyak aplikasi yang memudahkan keduanya untuk melakukan transaksi. Di sisi lain, pola pikir yang menginginkan segala sesuatu dengan cepat juga semakin umum di masyarakat. Sebagai solusi, pemilik bisnis dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaan dan berkolaborasi dengan menggunakan teknologi saat ini. Bisnis yang terintegrasi dengan teknologi dapat tumbuh lebih cepat karena mengikuti perkembangan pasar.
- 3) Media Pemasaran Tidak Terbatas dan Persaingan Semakin Tinggi Hidup dalam era digital saat ini memungkinkan pemilik bisnis untuk dengan mudah memasarkan produk secara online. Hal ini dapat mengurangi biaya, terutama karena pemilik bisnis tidak perlu menyewa tempat yang besar untuk melakukan transaksi. Bahkan toko online dapat dibentuk hanya dengan menggunakan ponsel dan koneksi internet. Pemilik bisnis juga dapat menggunakan strategi pemasaran di media sosial atau melalui email secara gratis. Namun, dengan adanya media ini, persaingan juga semakin meningkat. Jika tidak diiringi dengan inovasi yang terus-menerus, bisnis dapat tertinggal dari yang lainnya.
- 4) Proses Transaksi Menjadi Lebih Mudah Tetapi Preferensi Masyarakat Terus Berubah Aktivitas online beroperasi selama 24 jam sehari. Hal ini membuat transaksi

menjadi lebih mudah dan cepat bagi konsumen dan pemilik bisnis. Bahkan saat ini terdapat berbagai pilihan pengiriman barang dan pembayaran yang memudahkan masyarakat dalam melakukan transaksi tanpa hambatan yang signifikan. Namun, kecenderungan masyarakat terus berubah seiring waktu, dan pemilik bisnis perlu beradaptasi dengan perubahan tersebut agar tetap relevan. Namun, dalam masyarakat saat ini, kebosanan dengan suatu hal sangat mudah terjadi, dan mereka memiliki keinginan yang kompleks. Masyarakat juga lebih cerdas dalam memilih produk yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini merupakan tantangan bagi pemilik bisnis, yang harus mengeluarkan ide kreatif dan berinovasi dalam menciptakan produk dan layanan. Namun, tantangan ini juga memberikan potensi keuntungan maksimal di masa depan jika pemilik bisnis dapat mengambil manfaat dari situasi tersebut. Setelah memahami peluang dan tantangan di era digital saat ini, saatnya untuk memutuskan cara terbaik dalam menjalankan bisnis. Apapun pilihan yang diambil, penting untuk terus mendorong inovasi setelah membuka peluang bisnis. Transformasi digital perlu dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasional bisnis.

Manajemen perubahan memainkan peran yang sangat penting dalam memaksimalkan peluang di era digital. Dengan kemampuan untuk mengidentifikasi peluang, mendorong inovasi, mengubah proses bisnis, mengadopsi teknologi baru, menjalin kemitraan strategis, dan

mengelola perubahan organisasi, manajemen perubahan dapat membantu organisasi tetap kompetitif dan sukses dalam era digital yang terus berkembang (Radujković & Prebežac 2015).

#### IV. Kesimpulan

Manajemen perubahan harus mampu menganalisis dan memahami perubahan yang terjadi di era digital. Mereka perlu memantau tren teknologi, perubahan perilaku konsumen, dan perkembangan pasar yang relevan. Dengan pemahaman yang baik tentang perubahan tersebut, manajemen perubahan dapat mengidentifikasi tantangan yang muncul dan mengoptimalkan peluang yang ada.

Manajemen perubahan bertanggung jawab untuk mengidentifikasi peluang baru yang ditawarkan oleh perkembangan digital. Mereka harus memahami bagaimana teknologi baru dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi, memperluas jangkauan pasar, atau menciptakan produk dan layanan inovatif. Selanjutnya, mereka harus membantu organisasi dalam mengadaptasi strategi dan operasi untuk memanfaatkan peluang tersebut.

Manajemen perubahan memiliki peran penting dalam menghadapi tantangan dan mengoptimalkan peluang di era digital. Dengan analisis yang baik, adaptasi terhadap perubahan, pengelolaan perubahan organisasi, pengembangan budaya adaptif, pelatihan karyawan, dan penggunaan teknologi yang efektif, manajemen perubahan dapat membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan sukses di tengah perubahan yang cepat di era digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bhattacharya, S., & Sharma, S. (2018). Change Management in the Digital Era: A Systematic Literature Review. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 4(3), 444-453.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, And Prosperity In A Time Of Brilliant Technologies*. WW Norton & Company.
- Hakim, A. R. (2020). Peran Manajemen Perubahan dalam Transformasi Digital Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Heriyanto, D., & Manik, N. A. (2021). Peran Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Inovasi di Era Digital. *Jurnal Siasat Bisnis*.
- Hordern, J., & Procter, R. (2013). Exploring the Role of Change Agents in the Introduction of Digital Innovations into Healthcare. *Health Informatics Journal*, 19(1), 22-34.
- Ismail S (2014). *Exponential Organizations: Why New Organizations are Ten Times Better, Faster, and Cheaper than Yours (and What to Do about it)*. Diversion Books.
- Nuraini, A., & Diah, T. (2017). Peran Manajemen Perubahan dalam Implementasi Transformasi Digital pada Industri Telekomunikasi di Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*.
- Olaru, M., & Olaru, N. (2017). Change Management in the Digital Age. *Procedia Economics and Finance*, 39, 376-382.
- Philbeck, T., & Davis, N. (2018). The fourth industrial revolution. *Journal of International Affairs*, 72(1), 17-22.
- Parvaneh, A., & Vahdat, S. (2016). Change Management and the Digital Transformation. *Procedia Economics and Finance*, 39, 769-776.
- Radujković, M., & Prebežac, D. (2015). Change Management in the Digital Era: The Case of Croatia. *Economic and Business Review*, 17(2), 151-176.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Currency.
- Siahaan, M., & Alamsyah, A. (2018). Peran Manajemen Perubahan dalam Menghadapi Tantangan Era Digital di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Siregar, R., & Wibowo, M. (2021). *Manajemen Perubahan Organisasi dalam Era Digital*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Yunita, M., & Sinaga, H. (2020). Peran Manajemen Perubahan dalam Era Transformasi Digital. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.