EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Pengaruh *Digital Transformation* dan *Digital Human Resources Management* Terhadap *Strategic Leadership* yang Dimediasi oleh *Organizational Culture* pada Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta Barat

Eva Nabilah[1], Andreas Wahyu Gunawan Putra[2], Stiven Klaudia Togatorop[3]
[1,2,3]Universitas Trisakti Jakarta
E-mail: 022002102020@std.trisakti.ac.id[1], andreaswg@trisakti.ac.id[2], 022002102015@std.trisakti.ac.id[3]

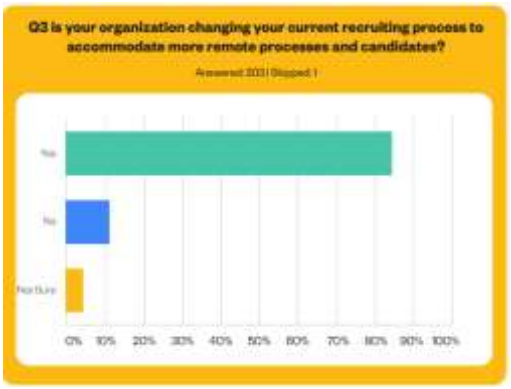
Article History:
Received: 25 Februari 2025
Revised: 19 Maret 2025
Accepted: 23 Maret 2025

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Strategy, Digital Human Resource Management, Digital Transformation.*

Abstract: *This research aims to analyze the influence of Digital Transformation and Digital Human Resource Management on Leadership Strategy with Organizational Culture as a mediating variable. Digital transformation and digital human resource management are important factors in changing company strategy and culture. The research method used is quantitative with a survey approach. Data was obtained from a questionnaire distributed to employees of companies that have implemented digital technology in West Jakarta. The research results show that Digital Transformation has a positive effect on Organizational Culture, which in turn affects Leadership Strategy. Likewise, Digital Human Resource Management can increase the effectiveness of organizational culture, although its direct influence on Leadership Strategy is still limited. In conclusion, developing a strong organizational culture through digital transformation and digital human resource management plays an important role in strengthening leadership strategies in the digital era.*

PENDAHULUAN

Digitalisasi, dipahami sebagai proses mengubah informasi dan aktivitas tradisional menjadi format digital, telah merevolusi cara bisnis beroperasi dan berorganisasi di abad ke-21(Gobble, 2018, Ozturk et al., 2024, Romero & Alcedo, 2022). Transisi ini menjadi sebuah keharusan untuk bersaing di pasar global (Borowski, 2021). Namun, adaptasi teknologi ini bukan hanya sekadar penerapan teknologi baru, pada intinya, ini adalah transformasi budaya yang mengubah cara organisasi berpikir, bekerja, dan berhubungan (Caro et al., 2020). Bisnis sekarang sudah menjalani sistem digitalisasi, dikarenakan perusahaan ingin memanfaatkan sebaik mungkin penggunaan adaptasi teknologi yang sudah semakin maju untuk mempermudah sebuah pekerjaan seperti salah satunya di perusahaan retail. Dengan adaptasi teknologi, informasi untuk mengetahui perekrutan biasanya dilakukan dengan cara tradisional salah satunya melalui koran, sekarang dapat melalui ponsel saja yang disebut dengan istilah digitalisasi perekrutan. Dalam transisi ini, perusahaan retail karena fleksibilitas dan kemampuan beradaptasinya memiliki peluang untuk memanfaatkan perubahan ini agar meningkatkan posisi pasarnya (Nadkarni & Prügl, 2020).



Sumber: (Hafidz, 2021, Jobvite, 2021)

Gambar 1. Data Perusahaan Menggunakan Digitalisasi Perekrutan

Pada gambar di atas, menjelaskan bahwa sebanyak 84% perusahaan telah melakukan proses digitalisasi perekrutan dengan cara jarak jauh atau menggunakan adaptasi teknologi (Hafidz, 2021, Jobvite, 2021). Penggunaan digitalisasi perekrutan, memberikan sebuah keuntungan bagi perusahaan yang menggunakannya, dikarenakan mudah diakses kapan saja dan dimana saja. Hal ini dikarenakan dapat menekan biaya, efektifitas dan fleksibilitas waktu, digitalisasi perekrutan menjamin sistem otomatis, jaminan akurasi talent assessment, dan meraih audiens yang lebih besar (Dreamtalen, 2022). Salah satunya perusahaan retail, seperti harus memiliki sumber daya manusia yang sangat banyak, agar dapat melayani dengan baik para konsumennya. Oleh karena itu, memanfaatkan dan meningkatkan layanan dengan merekrut karyawan atau para pencari kerja secara baik dengan proses digitalisasi perekrutan yaitu telah menjalin kerjasama strategis dengan PT Aplikasi Pekerja Indonesia (Jobseeker Company), kerjasama ini akan mengimplementasikan Applicant Tracking System (ATS) yang dirancang untuk menyaring dan mengelola lamaran kerja secara efisien dan real-time (Indo, 2024). Penggunaan adaptasi teknologi ini dapat memberikan kesempatan kepada orang luar yang tidak berada di satu pulau untuk mengikuti perekrutan pada perusahaan retail. Sehingga perusahaan akan membutuhkan seorang strategic leadership dalam mencari sumber daya manusia melalui digitalisasi perekrutan tersebut.

Peran strategic leadership sangat krusial dalam membantu perusahaan bersaing di pasar tenaga kerja. Strategic leadership ini memungkinkan perusahaan menyelaraskan visi dan misi organisasi dengan tujuan yang diharapkan, sehingga mendukung keunggulan kompetitif secara berkelanjutan melalui strategi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal (Caro et al., 2020). Di perusahaan retail, strategic leadership diperlukan untuk mengoptimalkan komunikasi yang efektif dengan karyawan, baik dalam skala besar maupun kecil, guna memperkuat implementasi digitalisasi khususnya dalam perekrutan. Menurut (Alateeg & Alhammadi, 2024), peran strategic leadership sangat penting dalam menyelaraskan sumber daya manusia dengan proses digitalisasi perekrutan, mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, eksperimen, serta penghargaan terhadap inovasi dan pengambilan risiko, strategic leadership ini terbukti efektif, yang terlihat dari penghargaan TOP Leader yang diraih oleh (Indo, 2024). Dengan demikian, strategic leadership memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan antara manajemen operasional harian dan visi jangka panjang, memastikan organisasi tetap fokus pada tujuan strategisnya (Khalifa & Hosny, 2019, Vera et al., 2022).

Strategic leadership memanfaatkan salah satu bagian penting dari terjadinya sebuah perubahan yang awalnya tradisional ke digital. Digital transfromation memberikan kemudahan

dalam membuat sebuah lowongan pekerjaan dengan mudah dan cepat dalam melakukan rekrutmen, agar strategic leadership dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang sangat baik dalam transparansi, akuntabilitas dan efisiensi yang lebih tinggi dalam proses pengelolaan rekrutmen yang berbasis data dan inovasi yang lebih cepat (Romero et al., 2024). Penggunaan pada unsur digital transfromation menjadi sebuah elemen kunci bagi perusahaan dalam melakukan pekerjaan lebih tangkas disebabkan adanya adaptasi teknologi dan kebutuhan pasar yang terus menerus berkembang seperti salah satunya pada penggunaan digitalisasi perekrutan. Perusahaan yang sudah dapat menghadapi perubahan teknologi tersebut, dapat memanfaatkan secara baik penggunaan adaptasi teknologi itu dengan melakukan rekrutmen secara online untuk melakukan penyebaran lowongan pekerjaan secara luas. Kolaborasi dengan PT Aplikasi Pekerja Indonesia (Jobseeker Company) dalam pencarian talenta, sejalan dengan peningkatan jumlah pengguna internet di Indonesia yang mencapai 185 juta (Indo, 2024). Sehingga perusahaan akan membutuhkan sebuah manajemen sumber daya manusia dalam melakukan digital perekrutan tersebut, maka diperlukannya adanya digital human resources management di dalam perusahaan.

Digital human resources management atau dengan kata lain administrasi sumber daya manusia dengan menggunakan adaptasi teknologi yang bertujuan untuk mencapai efisiensi dalam praktik sumber daya manusia (Alhamad et al., 2022). Pada digital human resources management mencakup beberapa hal yaitu teknologi sdm (HR Tech), otomasi proses, pelatihan dan pengembangan digital, komunikasi dan kolaborasi digital, serta analisis data dan pengambilan keputusan. Dalam digital human resources management akan melakukan analisis dalam memberikan wawasan yang mendalam terhadap profil kadidat yang sesuai dengan perusahaan melalui adaptasi teknologi AI dalam ATS akan mempercepat proses digital perekrutan dan memastikan kualifikasi kandidat yang tepat (Indo, 2024). Digital human resources management akan melakukan digital perekrutan hingga evaluasi kinerja, sehingga memberikan pengalaman rekrutmen yang lebih baik dan membantu meningkatkan kesejahteraan angkatan kerja di Indonesia, efisiensi dan efektivitas dapat berdampak positif yang dimediasi oleh organizational culture (Bhatt & Bae, 2023). Hal ini dilakukan untuk membuat para calon pegawai dapat beradaptasi dan menerapkan organizational culture yang ada di perusahaan.

Perusahaan yang memiliki organizational culture akan memberikan sebuah nilai atau norma kepada pegawai agar dapat diikuti untuk mencapai tujuan. Organizational culture yang kuat dapat mendorong komitmen dan pembelajaran berkelanjutan, namun mengubah budaya yang sudah mapan membutuhkan komitmen dan ketekunan (Aisyah et al., 2022). Karyawan membutuhkan Perusahaan sebagai sumber mata pencaharian dan tempat untuk memenuhi kebutuhan hidup, sementara Perusahaan merektut dan memiliki kepentingan pada karyawan sebagai kunci dalam mencapai tujuan Perusahaan (Amelia & Emilisa, 2023). Perusahaan yang menggabungkan adaptasi teknologi melalui digital perekrutan karyawan dan strategic leadership, dengan fokus pada pengambilan keputusan, kemampuan beradaptasi, dan pelatihan online (e-learning) karyawan yang berbasis digital untuk mendukung inovasi dan pengembangan keterampilan (Romero et al., 2024). Selain itu karyawan akan ditanamkan sebuah nilai-nilai seperti perilaku mengambil risiko, kreativitas, kemandirian, otonomi dan fleksibilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menumbuhkan kebiasaan yang sering di jumpai dalam satu tempat agar bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang di harapkan (Khayal, 2021). Maka organizational culture diperlukan di setiap perusahaan, agar membuat para karyawan betah bekerja dan mendorong rasa ingin menetap dengan sistem pekerjaan yang positif dan sehat (Firdausi et al., 2024). Hal ini yang dilakukan pada perusahaan retail di Jakarta Barat.

Selain itu, (Indo, 2024) perusahaan retail yang berada di Jakarta Barat, tidak akan melewati

kesempatan tersebut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan agar lebih berkembang dari sebelumnya dengan adaptasi teknologi digital rekrutmen melalui kolaborasi dengan PT Aplikasi Pekerja Indonesia (Jobseeker Company). Pada penelitian (Romero et al., 2024) bahwa digital transformation, digital competencies, terhadap organizational culture yang dimediasi oleh digital human resources management memiliki pengaruh positif pada SME di Lima, Peru. Kemudian pada penelitian (Alateeg & Alhammadi, 2024), bahwa adanya pengaruh langsung dan signifikan organizational culture terhadap organizational innovation, lebih lanjut ditekankan peran mediasi strategic leadership yang ada di daerah perusahaan Saudia Arabian. Hal ini peneliti ingin melakukan penelitian dengan variabel Digital Transformation dan Digital Human Resources Management terhadap Strategic Leadership yang dimediasi oleh Organizational Culture pada Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta Barat, karena beberapa penelitian yang sudah dijelaskan hanya melakukan secara umum tidak secara rinci mengenai sektor atau bidang yang ingin diketahui. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan dampak positif serta menyediakan informasi dan kontribusi yang dapat dimanfaatkan oleh manajemen perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional (correlational) karena penelitian ini menjelaskan variabel-variabel yang berhubungan dengan masalah. Penelitian yang dilakukan menggunakan data cross-sectional yang dimana pengumpulan data dilakukan pada satu waktu guna dapat menemukan pengaruh antar variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey research dengan cara penyebaran kuesioner secara online. Teknik Pengumpulan Data pada penelitian ini dengan Kuesioner dan Studi kepustakaan. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis data adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis digital transformation, digital human resources management, organizational culture dan strategic leadership pada karyawan perusahaan retail di Jakarta Barat menggunakan statistik deskriptif bentuk rata-rata.
2. Untuk menganalisis digital transformation terhadap organizational culture pada karyawan perusahaan retail di Jakarta Barat menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan aplikasi AMOS.
3. Untuk menganalisis digital human resources management terhadap organizational culture pada karyawan perusahaan retail di Jakarta Barat menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan aplikasi AMOS.
4. Untuk menganalisis organizational culture terhadap strategic leadership pada karyawan perusahaan retail di Jakarta Barat menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan aplikasi AMOS.
5. Untuk menganalisis digital transformation terhadap strategic leadership pada karyawan perusahaan retail di Jakarta Barat menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan aplikasi AMOS.
6. Untuk menganalisis digital human resources management terhadap strategic leadership pada karyawan perusahaan retail di Jakarta Barat menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan aplikasi AMOS.
7. Untuk menganalisis digital transformation terhadap strategic leadership melalui organizational culture pada karyawan perusahaan retail di Jakarta Barat menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan aplikasi AMOS.

8. Untuk menganalisis digital human resources management terhadap strategic leadership melalui organizational culture pada karyawan perusahaan retail di Jakarta Barat menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan aplikasi AMOS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Hasil statistik dari variabel Digital Transformation, Digital Human Resources Management, Organizational Culture dan Strategic Leadership dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Analisis Digital Transformation

Tabel 1. Statistik Deskriptif Digital Transformation

No	Pernyataan	Mean
1.	Perusahaan tempat saya kerja memiliki rencana strategis yang jelas untuk *Digital Transformation* yang sejalan dengan tujuan bisnis jangka panjangnya.	4.40
2.	Perusahaan tempat saya kerja berinvestasi dalam teknologi digital seperti perangkat lunak manajemen perusahaan, alat analisis data, dan sistem e-commerce.	4.41
3	Perusahaan tempat saya kerja menggunakan alat pemasaran digital untuk mempromosikan produk dan layanannya secara daring.	4.38
5.	Perusahaan tempat saya kerja secara berkala mengukur dan mengevaluasi hasil implementasi *Digital Transformation*.	4.44
Rata – Rata *Digital Transformation*		4.408

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan data pada tabel 1, Pernyataan nomor 5, "Perusahaan tempat saya kerja secara berkala mengukur dan mengevaluasi hasil implementasi Digital Transformation," memiliki rata-rata tertinggi dengan nilai 4.44. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan dan rutin mengevaluasi hasil implementasi Digital Transformation, yang penting untuk memastikan efektivitas dan perbaikan berkelanjutan. Pernyataan nomor 3, "Perusahaan tempat saya kerja menggunakan alat pemasaran digital untuk mempromosikan produk dan layanannya secara daring," memiliki nilai mean terendah dengan 4.38. Meskipun nilai ini tetap cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mungkin tidak seefektif menggunakan alat pemasaran digital dibandingkan dengan aspek lain dari Digital Transformation yang dilakukan.

Rata-rata keseluruhan Digital Transformation adalah 4.408, yang menunjukkan bahwa secara umum, perusahaan sudah menerapkan Digital Transformation dengan cukup baik dan konsisten, dengan hampir semua aspek berada pada tingkat yang sangat positif.

2. Analisis Digital Human Resources Manajement

Tabel 2. Statistik Deskriptif Digital Human Resources Manajement

No	Pernyataan	Mean
1.	Teknologi yang digunakan perusahaan tempat saya kerja untuk mengelola sumber daya manusia sangat efektif.	4.33
2.	Otomatisasi proses yang terkait dengan *Digital Human Resources Management* di perusahaan tempat saya kerja sangat efisien.	4.29
5.	Penggunaan data untuk membuat keputusan strategis terkait dengan Digital *Human Resources Management* di perusahaan tempat saya kerja sangat efektif.	4.27
Rata – Rata *Digital Human Resources Manajement*		4.295

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan data pada tabel 2, Pernyataan nomor 1, "Teknologi yang digunakan perusahaan tempat saya kerja untuk mengelola sumber daya manusia sangat efektif," memiliki rata-rata tertinggi dengan nilai 4.33. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di perusahaan dianggap sangat efektif oleh karyawan, mencerminkan bahwa perusahaan telah memilih alat teknologi yang tepat untuk mendukung pengelolaan SDM. Pernyataan nomor 5, "Penggunaan data untuk membuat keputusan strategis terkait dengan Digital Human Resources Management di perusahaan tempat saya kerja sangat efektif," memiliki nilai mean terendah dengan 4.27. Meskipun nilai ini tetap menunjukkan efektivitas yang tinggi, hal ini dapat menunjukkan bahwa penggunaan data dalam pembuatan keputusan strategis di bidang manajemen SDM mungkin masih memiliki potensi untuk ditingkatkan.

Rata-rata keseluruhan untuk Digital Human Resources Management adalah 4.295, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menerapkan praktik Digital human resources management yang efektif dan efisien. Nilai rata-rata yang cukup tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar aspek dalam pengelolaan SDM berbasis digital di perusahaan sudah berjalan dengan baik.

3. Analisis Organizational Culture

Tabel 3. Statistik Deskriptif Organizational Culture

No	Pernyataan	Mean
1.	Perusahaan tempat saya kerja secara konsisten berpegang pada misi dan nilai-nilai yang diketahui dan dianut oleh semua karyawan.	4.40
3.	Kepemimpinan di perusahaan tempat saya kerja memberikan contoh yang kuat dan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan penting.	4.36
6.	Perusahaan tempat saya kerja beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar, mempromosikan fleksibilitas, dan mendorong inovasi berkelanjutan.	4.38
Rata – Rata *Organizational Culture*		4.377

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan data pada tabel 3, pernyataan nomor 1, "Perusahaan tempat saya kerja secara konsisten berpegang pada misi dan nilai-nilai yang diketahui dan dianut oleh semua karyawan," memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4.40. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan secara konsisten memegang teguh misi dan nilai-nilai yang sudah dikenal dan diterima oleh seluruh karyawan, menciptakan Organizational Culture yang kuat dan selaras. Pernyataan nomor 3, "Kepemimpinan di perusahaan tempat saya kerja memberikan contoh yang kuat dan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan penting," memiliki nilai mean sedikit lebih rendah, yaitu 4.36. Meskipun demikian, nilai ini masih menunjukkan adanya kepemimpinan yang baik yang memberi contoh dan mendorong partisipasi, meski mungkin ada beberapa aspek yang masih bisa ditingkatkan.

Rata-rata keseluruhan untuk Organizational Culture adalah 4.377, yang menunjukkan bahwa secara umum, Organizational Culture di perusahaan sangat positif. Karyawan merasa perusahaan memiliki nilai dan prinsip yang konsisten, mendukung kepemimpinan yang kuat, serta mempromosikan adaptasi dan inovasi berkelanjutan.

4. Analisis Strategic Leadership

Tabel 4.Statistik Deskriptif Strategic Leadership

No	Pernyataan	Mean
	Operations Monitoring:	
1.	Perusahaan tempat saya kerja memiliki pemimpin yang kompeten yang mengawasi berbagai proyek dan rencana secara efektif.	4.40
2.	Perusahaan tempat saya kerja terus *Operations Monitoring* untuk memastikan kinerja perusahaan yang lancar.	4.39
3.	Perusahaan tempat saya kerja mempertahankan kontrol ketat atas kondisi bisnisnya untuk memastikan stabilitas dan keberhasilan.	4.35
	Vision Articulating:	
7.	Perusahaan tempat saya kerja menekankan pentingnya perencanaan jangka panjang untuk mencapai pertumbuhan berkelanjutan.	4.38
	Rata – Rata *Strategic Leadership*	4.376

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan data pada tabel 4, Pernyataan nomor 1, "Perusahaan tempat saya kerja memiliki pemimpin yang kompeten yang mengawasi berbagai proyek dan rencana secara efektif," memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4.40. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan memiliki pemimpin yang sangat kompeten dalam mengelola dan mengawasi berbagai proyek dan rencana, yang berkontribusi pada kinerja yang efektif. Pernyataan nomor 3, "Perusahaan tempat saya kerja mempertahankan kontrol ketat atas kondisi bisnisnya untuk memastikan stabilitas dan keberhasilan," memiliki nilai mean sedikit lebih rendah, yaitu 4.35. Meskipun angka ini masih tinggi, ini menunjukkan bahwa perusahaan mungkin dapat meningkatkan kontrol dan pemantauan kondisi bisnis untuk memastikan stabilitas yang lebih optimal.

Rata-rata keseluruhan untuk Strategic Leadership adalah 4.376, yang menunjukkan bahwa secara umum, karyawan merasa bahwa Strategic Leadership di perusahaan cukup baik. Strategic leadership perusahaan tampaknya kompeten dalam mengelola proyek, Operations Monitoring perusahaan, mempertahankan kontrol ketat, Vision Articulating dan merencanakan pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan.

5. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
Digital Transformation → Organizational Culture	0.345	0.000	Hipotesa didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 29.

Dari tabel 5 diatas menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dengan nilai estimasi (β) sebesar 0.345 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Digital Transformation terhadap Organizational Culture. Hal ini menunjukan bahwa apabila terdapat Digital Transformation yang tinggi di Perusahaan Retail Jakarta Barat, maka hal tersebut akan meningkatkan hal yang positif dari Organizational Culture pada karyawan mereka.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
Digital Human Resources Management → Organizational Culture	0.161	0.026	Hipotesa didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 29.

Dari tabel 6 diatas menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.026 < 0.05 dengan nilai estimasi (β) sebesar 0.161 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Digital Human Resources Management terhadap Organizational Culture. Hal tersebut menunjukan bahwa dengan penilaian positif karyawan terhadap penerapan Digital Human Resources Management pada perusahaan akan berdampak pada meningkatnya Organizational Culture yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Retail Jakarta Barat.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
Organizational Culture → Strategic Leadership	-0.193	0.007	Hipotesa didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 29.

Dari tabel 7 diatas menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.007< 0.05 dengan nilai estimasi (β) sebesar -0.193 maka adanya hubungan antara Organizational Culture dan Strategic Leadership adalah signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian positif karyawan terhadap penerapan Organizational Culture di perusahaan dapat berdampak pada peningkatan Strategic Leadership yang dirasakan oleh karyawan di Perusahaan Retail Jakarta Barat.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
Digital Transformation → Strategic Leadership	0.132	0.085	Hipotesa tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 29.

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel 8, nilai signifikan sebesar 0.085 > 0.05, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Digital Transformation dan Strategic Leadership tidak positif. Selain itu, nilai estimasi (β) sebesar 0.132 mengindikasikan adanya arah hubungan tidak positif antara kedua variabel tersebut, namun kekuatan hubungan ini tidak cukup kuat untuk mendukung hipotesis alternatif (Ha1), yaitu bahwa Digital Transformation memiliki pengaruh positif terhadap Strategic Leadership. Hal tersebut menunjukan bahwa dengan penilaian positif karyawan terhadap penerapan Digital Transformation pada perusahaan tidak dapat meningkatkan Strategic Leadership yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Retail Jakarta Barat.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
Digital Human Resources Management → Strategic Leadership	-0.045	0.489	Hipotesa tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 29.

Dari tabel 9 diatas menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.489 > 0.05 dengan nilai estimasi (β) sebesar -0.045 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif

Digital Human Resources Management terhadap Strategic Leadership. Hal tersebut menunjukan bahwa dengan penilaian positif karyawan terhadap penerapan Digital Human Resources Management pada perusahaan tidak dapat meningkatkan Strategic Leadership yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Retail Jakarta Barat.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
Digital Transformation → *Strategic Leadership* yang dimediasi oleh *Organizational Culture*	-0.081	0.003	Hipotesa tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 29.

Dari tabel 10 diatas menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.003 < 0.05 dengan nilai estimasi (β) sebesar -0.081 sehingga disimpulkan bahwa ada hubungan antara Digital Transformation dan Strategic Leadership yang dimediasi oleh Organizational Culture, tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan. Namun, karena nilai sig lebih besar dari 0.05, pengaruh positif tersebut tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Digital Transformation dan Strategic Leadership yang dimediasi oleh Organizational Culture tidak cukup berdampak pada peningkatan Strategic Leadership yang dirasakan oleh karyawan di Perusahaan Retail Jakarta Barat.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
Digital Human Resources Management → *Strategic Leadership* yang dimediasi oleh *Organizational Culture*	-0.041	0.018	Hipotesa tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 29.

Dari tabel 11 diatas menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.018 < 0.05 dengan nilai estimasi (β) sebesar -0.041 Meskipun terdapat signifikansi dalam hasil pengujian, hubungan negatif yang ditemukan mengindikasikan bahwa pengaruh Digital Human Resources Management terhadap Strategic Leadership, melalui mediasi Organizational Culture, tidak sejalan dengan prediksi hipotesis alternatif (Ha1). Dengan kata lain, Hipotesis Null (H01) yang menyatakan tidak ada pengaruh positif diterima berdasarkan hasil uji ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. H1: Digital transformation berpengaruh positif terhadap organizational culture

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di Perusahaan Retail Jakarta Barat ditemukan bahwa Digital transformation memiliki pengaruh positif terhadap organizational culture. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 yang menunjukan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima dengan nilai (β) sebesar 0.345. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Digital Transformation yang diterapkan di Perusahaan Retail Jakarta Barat, semakin besar dampak positif yang ditimbulkan terhadap Organizational Culture di perusahaan tersebut. Dengan adanya Digital Transformation yang lebih baik, karyawan akan merasakan perubahan positif dalam Organizational Culture, seperti peningkatan kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan dalam berkomunikasi. Selain itu, Digital Transformation dapat

menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan, yang pada gilirannya mendorong terciptanya Organizational Culture yang lebih kuat dan lebih terarah. Oleh karena itu, penerapan Digital Transformation yang optimal di perusahaan ini dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan Organizational Culture yang mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

2. **H2: Digital human resources management berpengaruh positif terhadap organizational culture**

Dari hasil penelitian uji hipotesis pengaruh Digital human resources management terhadap organizational culture diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.026 < 0.05 yang menunjukan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima dengan nilai (β) sebesar 0.161. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan penilaian positif karyawan terhadap penerapan Digital Human Resources Management pada perusahaan, akan berdampak pada meningkatnya Organizational Culture yang dirasakan oleh karyawan di Perusahaan Retail Jakarta Barat. Penerapan Digital human resources management yang efektif, seperti penggunaan teknologi dalam rekrutmen, pelatihan berbasis digital, serta sistem penilaian kinerja yang lebih transparan, memungkinkan karyawan untuk merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasakan manfaat langsung dari proses digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, hal ini dapat memperkuat organizational culture yang inklusif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan.

3. **H3: Organizational Culture berpengaruh positif terhadap strategic leadership**

Dari hasil penelitian hipotesis pengaruh organizational culture terhadap Strategic Leadership diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.007 < 0.05 yang menunjukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dengan nilai (β) sebesar -0.193. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan ini negatif, penilaian positif karyawan terhadap penerapan Organizational Culture di Perusahaan Retail Jakarta Barat dapat berdampak pada peningkatan Strategic Leadership yang dirasakan oleh karyawan. Pengaruh negatif ini bisa jadi mencerminkan adanya tantangan atau hambatan dalam penerapan organizational culture yang sesuai dengan strategic leadership perusahaan.

4. **H4: Digital transformation tidak berpengaruh positif terhadap strategic leadership**

Dari hasil penelitian di Perusahaan Retail Jakarta Barat pada uji hipotesis ditemukan bahwa negatif Digital transformation berpengaruh terhadap Strategic Leadership. Hal ini cerminkan berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0.085 > 0.05 yang menunjukan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak dengan nilai (β) sebesar 0.132. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada penilaian tidak berpengaruh positif karyawan terhadap penerapan Digital Transformation di perusahaan, dampaknya terhadap peningkatan Strategic Leadership yang dirasakan oleh karyawan Perusahaan Retail Jakarta Barat tidak cukup signifikan. Faktor lain mungkin perlu dipertimbangkan dalam memperkuat hubungan antara kedua variabel ini, sehingga Digital Transformation dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas Strategic Leadership yang dirasakan oleh karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti memiliki hasil yang sama dengan artikel yang dibuat oleh (Shuterland, 2024) mengemukakan bahwa Digital Transformation terhadap Strategic Leadership juga menghadirkan dampak negatif. Ketergantungan yang berlebihan pada teknologi digital dapat mengurangi interaksi sosial tatap muka, yang berpotensi menyebabkan isolasi sosial. Selain itu, kecanduan media sosial dan perangkat digital sering kali mengganggu produktivitas serta dapat mempengaruhi kesejahteraan mental individu.

Lalu penelitian yang dilakukan (Norliani et al., 2024) Hasil pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa digital skill dipengaruhi secara signifikan oleh digital collaboration, sementara digital collaboration dipengaruhi oleh Strategic Leadership. Meskipun Digital Transformation terhadap Strategic Leadership berpengaruh secara tidak langsung, hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam pengembangan strategic leadership yang efektif dalam konteks Digital Transformation. Sebagai contoh kepemimpinan supervisor seharusnya lebih difokuskan untuk mendorong pengembangan digital collaboration, namun jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak pada ketidakseimbangan dalam pengembangan keterampilan digital dan mempengaruhi efektivitas Strategic Leadership di era digital.

5. **H5: Digital human resources management tidak berpengaruh positif terhadap strategic leadership**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.489 lebih besar dari 0.05 dengan nilai estimasi (β) sebesar -0.045. Hal ini menegaskan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Digital Human Resources Management terhadap Strategic Leadership. Dengan kata lain, penerapan Digital human resources management, meskipun dinilai positif oleh karyawan, tidak memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan Strategic Leadership yang dirasakan oleh karyawan di Perusahaan Retail Jakarta Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan telah mengadopsi teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti sistem otomatisasi, pelatihan berbasis teknologi, atau proses rekrutmen digital, elemen-elemen tersebut belum mampu memengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas Strategic Leadership dalam organisasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih berpengaruh dalam membentuk Strategic Leadership, seperti gaya kepemimpinan individu, organizational culture, atau komunikasi internal yang efektif, yang belum sepenuhnya diintegrasikan dengan penerapan Digital human resources management.

Sesuai dengan penelitian (Bondarouk et al., 2017) menemukan bahwa meskipun Digital human resources management meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, dampaknya terhadap aspek-aspek yang bersifat soft skills, seperti kepemimpinan, masih terbatas. Mereka menyebutkan bahwa Digital human resources management cenderung memengaruhi operasionalisasi organisasi lebih daripada membangun hubungan interpersonal atau Strategic Leadership. Dan penelitian (Gupta & George, 2016) yang menyoroti penggunaan teknologi di berbagai bidang, menemukan bahwa adopsi teknologi, termasuk Digital human resources management, tidak otomatis menghasilkan peningkatan pada dimensi yang melibatkan hubungan manusia, seperti kolaborasi strategic leadership. Teknologi dapat mendukung tetapi tidak menggantikan peran keterampilan manusia dalam strategic leadership.

6. **H6: Digital transformation tidak berpengaruh positif terhadap strategic leadership yang dimediasi oleh organizational culture**

Dari hasil penelitian di Perusahaan Retail Jakarta Barat pada uji hipotesis ditemukan bahwa negatif Digital transformation berpengaruh positif terhadap Strategic Leadership yang dimediasi oleh Organizational Culture. Hal ini cerminkan berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0.003 < 0.05 yang menunjukan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak dengan nilai (β) sebesar -0.081. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Digital transformation meningkat, maka hal tersebut akan meningkatkan Strategic Leadership yang dimediasi oleh Organizational Culture. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Digital Transformation dapat mempengaruhi

Strategic Leadership melalui Organizational Culture, pengaruh ini tidak cukup signifikan untuk dapat dijadikan dasar untuk mendukung hipotesis bahwa Digital Transformation berpengaruh positif terhadap Strategic Leadership yang dimediasi oleh Organizational Culture. Dengan demikian, meskipun ada indikasi pengaruh, dampaknya terhadap peningkatan Strategic Leadership yang dirasakan oleh karyawan di Perusahaan Retail Jakarta Barat belum cukup kuat secara statistik.

Sesuai dengan penelitian (Pradana et al., 2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Digital Transformation, meskipun dapat memperbaiki beberapa aspek Organizational Culture, tidak selalu langsung meningkatkan Strategic Leadership jika perubahan budaya tidak didukung dengan baik oleh proses kepemimpinan yang efektif. Dalam hal ini, ada faktor penghalang yang dapat mengurangi dampak positif yang diinginkan. Dan juga dalam artikel (Boatman, 2021) mengemukakan bahwa meskipun Digital Transformation dapat mempercepat perkembangan Organizational Culture, pengaruh terhadap Strategic Leadership tidak selalu terlihat secara langsung, karena hal tersebut tergantung pada bagaimana budaya tersebut diterapkan dalam struktur organisasi dan bagaimana pemimpin mendukung perubahan tersebut. Mereka menyarankan bahwa kegagalan dalam mengelola perubahan Organizational Culture dapat mengarah pada dampak yang tidak diinginkan dalam pengembangan strategic leadership.

7. **H7: Digital human resources management tidak berpengaruh positif terhadap strategic leadership yang dimediasi oleh organizational culture**

Dari hasil penelitian di Perusahaan Retail Jakarta Barat pada uji hipotesis ditemukan bahwa Digital human resources management tidak berpengaruh positif terhadap Strategic Leadership yang dimediasi oleh Organizational Culture. Hal ini cerminkan berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0. 018 < 0.05 yang menunjukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dengan nilai (β) sebesar -0.041. Hal ini berarti bahwa meskipun ada indikasi hubungan positif antara Digital Human Resources Management dan Strategic Leadership yang dimediasi oleh Organizational Culture, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk mendukung hipotesis alternatif (Ha), yang menyatakan bahwa Digital Human Resources Management berpengaruh positif terhadap Strategic Leadership melalui mediasi Organizational Culture.

Sesuai dengan penelitian (Pradana et al., 2022) menunjukkan bahwa penerapan Strategic Leadership seringkali menemui penolakan karena adanya pola pikir dan kebiasaan yang sudah ada dalam Organizational Culture. Penolakan ini dapat menghambat kemampuan inisiatif Digital human resources management untuk mempengaruhi hasil Strategic Leadership secara positif, terutama ketika karyawan atau pimpinan kesulitan untuk beradaptasi dengan norma budaya baru. Dan (Boatman, 2021) bahwa tim HR sering kali menghadapi beban operasional yang mengurangi kemampuan mereka untuk melaksanakan perubahan Organizational Culture secara efektif. Jika Organizational Culture tidak didukung oleh Strategic Leadership atau proses yang terkoordinasi, maka meskipun sistem Digital human resources management dirancang dengan baik, ia mungkin gagal mendorong hasil Strategic Leadership yang diinginkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di Perusahaan Retail Jakarta Barat, beberapa temuan penting dapat disimpulkan terkait dengan pengaruh Digital Transformation dan Digital Human Resources Management terhadap Organizational Culture dan Strategic Leadership.

1. Dari hasil statistik deskriptif Digital Transformation menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan generasi muda dengan tingkat pendidikan tinggi di Perusahaan Retail Jakarta Barat merasa perusahaan berhasil mengintegrasikan teknologi digital dalam proses bisnisnya, sehingga mendukung efisiensi operasional, menarik tenaga kerja adaptif terhadap teknologi, dan meningkatkan daya saing perusahaan. Hasil dari statistik deskriptif Digital Human Resources Management juga menunjukkan bahwa preferensi karyawan terhadap pembelajaran digital serta penggunaan teknologi dalam HRM, seperti digitalisasi rekrutmen, berhasil menarik karyawan muda, memungkinkan pengelolaan SDM yang lebih efektif, dan mendukung kelangsungan operasional perusahaan sejalan dengan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang. Adapun hasil dari statistik deskriptif Organizational Culture menunjukkan bahwa budaya kerja di Perusahaan Retail di Jakarta Barat mencerminkan nilai-nilai inovasi, produktivitas, adaptasi, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi, yang didukung oleh dominasi karyawan muda dan berpendidikan tinggi, sehingga memperkuat fokus pada pembelajaran, pengembangan kompetensi, dan terciptanya lingkungan kerja yang progresif. Hasil dari statistik deskriptif Strategic Leadership menunjukkan bahwa para pemimpin di Perusahaan Retail di Jakarta Barat cenderung mendorong pengambilan keputusan berdasarkan data, inovasi, dan pemberdayaan karyawan, dengan fokus pada generasi muda dan operasional berkelanjutan, mencerminkan kemampuan merancang visi strategi yang relevan dengan tantangan bisnis modern.
2. Hasil pengujian hipotesis Digital transformation menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap organizational culture, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, kolaboratif, dan inovatif, sehingga memperkuat organizational culture.
3. Hasil pengujian hipotesis Digital human resources management menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap organizational culture, terutama dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif dan transparan melalui proses digitalisasi yang efektif.
4. Hasil pengujian hipotesis Organizational culture tidak terdapat pengaruh signifikan yang positif terhadap strategic leadership, namun pengaruh ini dapat menghadapi tantangan dalam penerapannya, yang mengindikasikan perlunya perhatian terhadap hambatan yang mungkin timbul.
5. Hasil pengujian hipotesis Digital transformation menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan yang positif terhadap strategic leadership, menandakan bahwa Digital transformation memerlukan dukungan dari elemen lain untuk meningkatkan strategic leadership.
6. Hasil pengujian hipotesis Digital human resources management menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan yang positif terhadap strategic leadership, menunjukkan bahwa elemen teknologi dalam pengelolaan SDM lebih berpengaruh pada efisiensi operasional daripada aspek kepemimpinan.
7. Hasil pengujian hipotesis Digital transformation terhadap strategic leadership melalui mediasi organizational culture menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan yang positif, meskipun dampaknya tidak cukup kuat untuk mendukung hubungan yang signifikan.
8. Hasil pengujian hipotesis Digital human resources management melalui mediasi organizational culture menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan yang positif terhadap strategic leadership, yang menyoroti adanya faktor penghambat dalam mengintegrasikan organizational culture dengan inisiatif strategic leadership.

DAFTAR REFERENSI

Aisyah, S., Ilmi, M. U., Rosyid, M. A., Wulandari, E., & Akhmad, F. (2022). Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture. Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education, 3(1), 40–59. https://doi.org/10.31538/tijie.v3i1.106

Alateeg, S., & Alhammadi, A. (2024). The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia. Journal of Statistics Applications and Probability, 13(2), 843–858. https://doi.org/10.18576/jsap/130220

Alhamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B. Al, Alzoubi, H., Hamouche, S., & Hawary, S. Al. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. International Journal of Data and Network Science, 6(2), 429–438. https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011

Amelia, N., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Antara Organizational Culture, Internal Communication, Job Engagement, Organization Engagement dan Job Satisfaction terhadap Employee Loyalty pada Generazi Y dan Generasi Z. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 31976–31984. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.12223

Bhatt, A., & Bae, J. (2023). Collaborative Intelligence to catalyze the digital transformation of healthcare. Npj Digital Medicine, 6(1). https://doi.org/10.1038/s41746-023-00920-w

Boatman, A. (2021). HR's Strategic Role in Organizational Culture Change. AIHR. https://www.aihr.com/blog/organizational-culture-change/

Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences. International Journal of Human Resource Management, 28(1), 98–131. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1245672

Borowski, P. (2021). Digitization, Digital Twins, Blockchain, and Industry 4.0 as Elements of Management Process in Enterprises in the Energy Sector. Energies, 14(7), 1–20. https://doi.org/10.3390/en14071885

Caro, E. M., Navarro, J. G. C., & Ruiz, F. J. A. (2020). Digital technologies and firm performance: The role of digital organizational culture. Technological Forecasting and Social Change, 154, 1–10. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119962

Dreamtalen. (2022, March 4). 5 Alasan Beralih ke Rekrutmen Online. https://www.dreamtalent.id/blog/5-alasan-beralih-ke-rekrutmen-online

Firdausi, W., Indra, & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Worklife Balance, Employee Voice Behavior, Organizational Culture, dan Organizational Commitment Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Perusahaan Start Up Edukasi di Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(15), 710–718. https://doi.org/10.5281/zenodo.13834281

Gobble, M. A. (2018). Digitalization, Digitization, and Innovation. Research Technology Management, 61(4), 56–59. https://doi.org/10.1080/08956308.2018.1471280

Gupta, M., & George, J. F. (2016). Toward the development of a big data analytics capability. Information and Management, 53(8), 1049–1064. https://doi.org/10.1016/j.im.2016.07.004

Hafidz, L. (2021, August 20). Mass Hiring Selama Pandemi: Tren, Tantangan, dan Panduan Terkait Hal yang Harus Anda Lakukan. Talentics. https://talentics.id/resources/blog/mass-hiring-selama-pandemi-tren-tantangan-dan-panduan-terkait-hal-yang-harus-anda-lakukan/

Indo, S. (2024a, January 31). Super Indo Luncurkan Aplikasi My Super Indo Versi Baru, Belanja Jadi Mudah dan Tambah Seru Berikan keuntungan berlipat serta semakin mudah dimana saja kapan saja. Super Indo, 1–2. https://www.superindo.co.id/korporasi-keberlanjutan/corporate/press_release_detail/super_indo_luncurkan_aplikasi_my_super_indo_versi_baru_belanja_jadi_mudah_dan_tambah_seru

Indo, S. (2024b, May 29). SUPER INDO RAIH 3 PENGHARGAAN DI AJANG TOP CSR AWARDS 2024. Super Indo. https://www.superindo.co.id/korporasi-keberlanjutan/corporate/news/super_indo_raih_3_penghargaan_di_ajang_top_csr_awards_2024

Indo, S. (2024c, July 1). Perkuat Digitalisasi Perekrutan, Super Indo Jalin Kerjasama dengan Jobseeker Company. Super Indo, 1–3. www.jobseeker.company

Khalifa, M., & Hosny, M. (2019). Constitutional Amendments and their Impacts on the Democratic Development in Mubarak Era. The World Research of Political Science Journal, 2(2). https://doi.org/10.18576/WRPSJ/020202

Khayal, Z. A. (2021). The Relation between Affirmative Action Behavior and Employee Wellness. Business Administration Journal, 1(1), 66–92. chrome-extension://kdpelmjpfafjppnhbloffcjpeomlnpah/https://scipubhouse.com/wp-content/uploads/2022/06/november-2021-4.pdf

Nadkarni, S., & Prügl, R. (2020). Digital transformation: a review, synthesis and opportunities for future research. Management Review Quarterly, 71(2), 233–341. https://doi.org/10.1007/s11301-020-00185-7

Pradana, M., Silvianita, A., Syarifuddin, S., & Renaldi, R. (2022). The Implication of Digital Organisational Culture on Firm Performance. Frontiers in Psychology, 13(May). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.840699

Romero, L. E., & Alcedo, J. G. (2022). Fields Touched by Digitalization: Analysis of Scientific Activity in Scopus. Sustainability (Switzerland), 14(21). https://doi.org/10.3390/su142114425

Romero, L. E., Parra, D. R., Hurtado, H. G., Rodriguez, E. P., Montoya, F. A., Sánchez, J. G. N., Aguirre, R. T., Corzo, J. R., & Pirela, R. A. V. (2024). The Role of Digital Transformation and Digital Competencies in Organizational Sustainability: A Study of SMEs in Lima, Peru. Sustainability (Switzerland), 16(16). https://doi.org/10.3390/su16166993