

PERAN BUDAYA ORGANISASI DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DI OEMAR BAKRIE SARUNG

Nadzillah Choirul Aulia, Anajwa Aulia Zahwa, Muhammad Ilham Ubaidillah, Mukhammad Danu Arta

Universitas KH. A Wahab Hasbullah
Alamat: Jl. Garuda No.9 Jombang, Indonesia
Korespondensi penulis: lailatus@unwaha.ac.id

Abstract. *This research is motivated by the shift from traditional to digital business models in the textile industry, which often faces cultural resistance. The study aims to analyze the role of digital organizational culture in enhancing employee performance at Oemar Bakrie Sarung. Using a qualitative-descriptive method, data were collected through observations and interviews with key stakeholders. The findings reveal that digital culture at Oemar Bakrie Sarung is internalized through an organic habituation process rather than formal mandates, where digital mindsets and transformational leadership act as primary drivers. The integration of technology in daily workflows has significantly improved operational efficiency and work quality. The implications of this study suggest that traditional industries can successfully transform by fostering an adaptive digital environment that aligns with local values. This research provides a strategic framework for MSMEs to mitigate resistance and optimize human resource potential during digital transformation..*

Keywords: *digital culture, digital transformation, employee performance, MSMEs, traditional industry.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pergeseran model bisnis tradisional ke digital pada industri tekstil yang sering kali menghadapi resistensi budaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi digital dalam meningkatkan kinerja karyawan di Oemar Bakrie Sarung. Dengan menggunakan metode kualitatif-deskriptif, data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dengan para pemangku kepentingan terkait. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya digital di Oemar Bakrie Sarung terinternalisasi melalui proses habituasi organik alih-alih mandat formal, di mana pola pikir digital dan kepemimpinan transformasional menjadi penggerak utama. Integrasi teknologi dalam alur kerja harian terbukti secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas hasil kerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa industri tradisional dapat berhasil bertransformasi dengan menciptakan lingkungan digital yang adaptif dan selaras dengan nilai-nilai lokal. Penelitian ini memberikan kerangka strategis bagi UMKM untuk memitigasi resistensi dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia selama proses transformasi digital.

Kata kunci: budaya digital, industri tradisional, kinerja karyawan, transformasi digital, UMKM.

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1582

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat saat ini telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan organisasi. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, tetapi juga menuntut perubahan pola pikir, cara kerja, serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi digital menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan penerapan digitalisasi, karena budaya yang adaptif dan inovatif mampu mendorong organisasi untuk merespons perubahan secara efektif dan berkelanjutan. Budaya organisasi digital mencerminkan seperangkat nilai, norma, dan perilaku kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan kualitas pengambilan keputusan. Organisasi dengan budaya digital yang kuat cenderung memiliki karyawan yang lebih terbuka terhadap perubahan dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan, sehingga budaya ini tidak hanya berperan sebagai pendukung operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Urgensi penerapan budaya digital ini menjadi sangat krusial bagi Oemar Bakrie Sarung, sebuah perusahaan yang bergerak di industri tekstil tradisional. Di tengah dinamika pasar yang semakin kompetitif, perusahaan menghadapi tantangan nyata berupa perubahan selera konsumen yang cepat, persaingan global, serta tuntutan efisiensi operasional yang tinggi. Keberhasilan Oemar Bakrie Sarung dalam menghadapi tantangan tersebut sangat bergantung pada sejauh mana budaya organisasi digital dapat diterapkan dan diinternalisasikan oleh seluruh karyawan. Tanpa adanya keselarasan antara teknologi dan budaya kerja, transformasi digital akan sulit mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, budaya organisasi digital di Oemar Bakrie Sarung diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui pola kerja yang lebih efektif, komunikasi yang cepat dan transparan, serta pengambilan keputusan yang berbasis data.

Secara akademis, kajian terhadap penelitian serupa dalam kurun waktu lima tahun terakhir memperkuat pentingnya fenomena ini. Penelitian oleh Pradana *et al.* menunjukkan bahwa kesiapan budaya digital berpengaruh langsung terhadap ketangkasan organisasi dalam menghadapi ketidakpastian pasar (Pradana *et al.*, 2022). Sejalan dengan itu, Malik dalam studinya menegaskan bahwa transformasi digital di sektor manufaktur tradisional sering kali terhambat bukan karena keterbatasan teknologi, melainkan karena *resistensi* budaya kerja konvensional (Malik, 2024). Lebih lanjut, penelitian oleh Riduan dan Firdaus menekankan bahwa transformasi digital memerlukan dukungan budaya organisasi dan kompetensi digital yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Riduan & Firdaus, 2024). Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini bermaksud mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana proses internalisasi nilai-nilai digital tersebut dilakukan di lingkungan Oemar Bakrie Sarung. Dengan memahami peran budaya organisasi digital serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambatnya, perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk, efisiensi proses produksi, serta daya saing di pasar. Berdasarkan urgensi dan dukungan literatur tersebut, maka penelitian ini penting dilakukan guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kontribusi budaya organisasi digital terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan di Oemar Bakrie Sarung.

KAJIAN TEORITIS

Budaya organisasi digital merupakan pengembangan dari konsep budaya organisasi yang menekankan integrasi nilai, norma, dan praktik kerja dengan pemanfaatan teknologi digital. Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan lainnya (Robbins & Judge, 2024).

Dalam konteks digital, makna bersama tersebut berkembang seiring adopsi teknologi informasi yang memengaruhi cara berpikir, berkomunikasi, dan bekerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Pradana *at el.* yang menegaskan bahwa budaya digital modern harus mencakup digital *mindset* yang memungkinkan organisasi menjadi lebih lincah (*agile*) (Pradana et al., 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Jennie Rorensia *at el.* dalam studinya pada CV Duta Bintang Utama menekankan bahwa penguatan budaya organisasi di era digitalisasi bukan sekadar adopsi alat, melainkan fondasi utama untuk memastikan keberlanjutan operasional perusahaan di tengah perubahan teknologi yang masif (Rorensia et al., 2025). Dimensi budaya ini mencakup inovasi, kolaborasi, keterbukaan, hingga pengambilan keputusan berbasis data. Dalam pembentukannya, Arif Vergiansyah *at el.* menekankan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran sentral sebagai *role model* untuk mendorong perubahan pola pikir karyawan agar lebih adaptif terhadap teknologi (Vergiansyah et al., 2025).

Kinerja karyawan, sebagai tingkat pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawabnya, dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Penelitian Riduan dan Firdaus menambahkan bahwa kompetensi digital kini menjadi faktor organisasi yang krusial dalam membentuk perilaku kerja melalui transformasi digital (Riduan & Firdaus, 2024). Dalam perspektif kualitatif, kinerja tidak hanya diukur secara numerik, tetapi melalui kualitas hasil kerja, efisiensi proses, disiplin, serta kemampuan beradaptasi dengan teknologi. Pentingnya manajemen kinerja yang komprehensif ini juga ditegaskan oleh Jaesi Winda Kurniawati dalam analisisnya pada PT Bank Rakyat Indonesia, yang menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif di era ekonomi digital harus mampu mengintegrasikan perspektif multidimensi untuk menghadapi tantangan kompleksitas pasar (Kurniawati, 2024). Sebagaimana temuan Yuli Anika Putri *at el.* pada PT Telkom Indonesia, integrasi budaya digital dan sistem motivasi terbukti menciptakan siklus penguatan positif yang mengarahkan kontribusi individu pada hasil yang terukur (Putri et al., 2025). Namun, penerapan ini sering kali menghadapi faktor penghambat seperti resistensi perubahan, yang menurut Lestari *at el.* dapat dimitigasi melalui manajemen SDM yang strategis dan pelatihan yang berkelanjutan (Lestari et al., 2024).

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dibandingkan penelitian terdahulu karena berfokus pada analisis gap di sektor industri tekstil tradisional. Jika penelitian sebelumnya banyak berfokus pada perusahaan teknologi besar atau UMKM secara umum, penelitian di Oemar Bakrie Sarung ini secara spesifik membedah bagaimana proses internalisasi nilai-nilai digital dilakukan pada lingkungan yang memiliki akar budaya konvensional yang kuat. Kerangka pemikiran penelitian ini meyakini bahwa budaya organisasi digital akan menjadi penggerak kinerja utama melalui nilai dan praktik kerja berbasis teknologi. Oleh karena itu, fokus penelitian ini diarahkan pada deskripsi penerapan, peran budaya dalam meningkatkan kinerja, serta identifikasi faktor pendukung dan penghambat di Oemar Bakrie Sarung guna memberikan kontribusi baru bagi pengembangan manajemen SDM di industri tradisional yang sedang bertransformasi secara digital.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif kualitatif. Pemilihan pendekatan ini didasari oleh kebutuhan untuk memahami serta mendeskripsikan secara mendalam fenomena penerapan budaya organisasi digital dan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan di Oemar Bakrie Sarung. Mengacu pada pandangan Moleong, penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena subjek penelitian secara holistik melalui deskripsi kata-kata dalam konteks alamiah. Jenis deskriptif digunakan untuk menggambarkan

dan menganalisis dinamika di lapangan secara sistematis tanpa melalui pengujian hipotesis statistik.

2. Lokasi, Waktu, dan Fokus Penelitian

Lokasi penelitian berfokus pada Oemar Bakrie Sarung, sebuah entitas industri tekstil tradisional yang tengah menghadapi tantangan transformasi digital. Penelitian dilakukan selama tiga bulan yang mencakup fase persiapan, pengumpulan data, hingga penyusunan laporan. Adapun fokus penelitian diarahkan pada tiga aspek utama:

- a. Penerapan budaya organisasi digital di Oemar Bakrie Sarung.
- b. Peran budaya digital dalam peningkatan kinerja karyawan.
- c. Identifikasi faktor pendukung dan penghambat proses digitalisasi budaya tersebut.

3. Subjek dan Informan Penelitian

Subjek penelitian adalah personil yang terlibat langsung dalam ekosistem digital perusahaan. Informan ditentukan melalui teknik *purposive* sampling dengan kriteria pihak manajemen, karyawan berbasis kerja digital, dan informan relevan lainnya. Apabila diperlukan pendalaman data lebih lanjut, penelitian ini juga menggunakan teknik snowball sampling untuk menjangkau informan kunci tambahan.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan meliputi:

- a. Data Primer : Diperoleh langsung melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi lapangan.
- b. Data Sekunder: Bersumber dari dokumen internal perusahaan, laporan kerja, arsip foto, serta literatur yang relevan dengan topik budaya organisasi dan kinerja.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan secara komprehensif melalui tiga metode:

1. Wawancara Mendalam: Dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali persepsi informan mengenai peran dan tantangan budaya digital.
2. Observasi: Pengamatan langsung terhadap pola komunikasi, aktivitas kerja harian, dan cara karyawan memanfaatkan teknologi digital.
3. Dokumentasi: Pengumpulan bukti administratif, laporan tahunan, dan arsip visual yang mendukung temuan di lapangan.

6. Teknik Analisis Data

Proses analisis menggunakan Model *Interaktif Miles* dan *Huberman*, yang terdiri dari tiga tahapan yang saling berkaitan:

1. Reduksi Data: Proses menyeleksi dan menyederhanakan data mentah hasil lapangan.
2. Penyajian Data: Mengorganisasikan data ke dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau matriks agar polanya mudah dipahami.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Proses pengambilan intisari temuan yang divalidasi secara terus-menerus selama penelitian berlangsung.

7. Keabsahan Data dan Etika Penelitian

Untuk menjamin validitas temuan, penelitian ini menggunakan kriteria:

1. Kredibilitas: Melalui triangulasi sumber membandingkan data antar informan dan triangulasi teknik.

2. Transferabilitas: Memberikan uraian konteks yang rinci agar hasil penelitian dapat dipahami secara jelas.
3. Dependabilitas & Konfirmabilitas: Dilakukan melalui audit proses sistematis dan memastikan data benar-benar bersumber dari realita lapangan.

Seluruh proses ini dilakukan dengan menjunjung tinggi Etika Penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan identitas informan (*confidentiality*), perizinan (*informed consent*), serta penggunaan data murni untuk kepentingan akademik.

8. Tahapan Penelitian

Penelitian dilaksanakan melalui empat tahap sistematis:

- a. Pra-lapangan: Studi literatur dan perancangan instrumen.
- b. Pengumpulan Data: Pelaksanaan wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen.
- c. Analisis Data: Pengolahan data yang dilakukan secara simultan dengan pengumpulan data.
- d. Pelaporan: Finalisasi temuan dalam bentuk artikel ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memaparkan hasil pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam yang dilakukan di Toko Oemar Bakrie Sarung selama periode penelitian tiga bulan. Analisis difokuskan pada internalisasi nilai digital dan implikasinya terhadap performa organisasi pada sektor ritel tradisional.

Gambaran Umum dan Temuan Lapangan

Toko Oemar Bakrie Sarung, yang berlokasi di Desa Rejoagung, Kabupaten Jombang, merupakan entitas bisnis ritel yang berdiri sejak 2018. Seiring pergeseran paradigma konsumsi, toko ini melakukan transformasi dari model bisnis offline murni menuju integrasi ekosistem digital melalui *platform* TikTok, Shopee, dan WhatsApp *Business*. Dengan struktur organisasi yang melibatkan 10 karyawan berkemampuan multitasking, toko ini merepresentasikan UMKM tradisional yang sedang bertransformasi.

1. Penerapan Budaya Organisasi Digital

Berdasarkan temuan lapangan, budaya organisasi digital di Toko Oemar Bakrie Sarung tidak terbentuk melalui formalitas regulasi tertulis, melainkan melalui habituasi operasional yang konsisten. Internalisasi budaya ini ditandai dengan perubahan orientasi kerja karyawan, di mana pelayanan konvensional kini terintegrasi secara simultan dengan manajemen kanal digital. Proses adaptasi teknologi dilakukan melalui mekanisme *learning by doing* yang bersifat kolektif, mencerminkan fleksibilitas peran dalam menghadapi fitur-fitur baru pada aplikasi penjualan.

2. Peran Budaya Digital dalam Peningkatan Kinerja

Data menunjukkan bahwa eksistensi budaya digital berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas kerja. Karyawan mampu mengoptimalkan jangkauan pasar tanpa batasan geografis, sehingga menciptakan efisiensi waktu dan tenaga. Secara kualitatif, responsivitas layanan kecepatan membalas pesan menjadi indikator utama peningkatan kualitas kinerja. Budaya digital ini juga membentuk perilaku kerja yang lebih sigap dan adaptif di tengah dinamika pasar digital yang kompetitif.

3. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat

Elemen kepemimpinan menjadi faktor pendukung utama (*katalisator*). Keterlibatan langsung pemilik toko dalam aktivitas digital, seperti sesi live streaming, berfungsi sebagai role model yang mempercepat adopsi budaya digital. Namun, hambatan teknis berupa instabilitas

jaringan internet serta keterbatasan literasi digital pada beberapa personil menjadi kendala sistemik. Selain itu, tuntutan multitasking yang tinggi berpotensi meningkatkan beban kerja mental karyawan.

Analisis Data dan Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang komprehensif, Tabel 1 merangkum temuan lapangan yang telah divalidasi melalui triangulasi teori.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Lapangan dan Analisis Teoretis

Fokus / Aspek	Temuan Lapangan	Kutipan Informan (Asli dari Wawancara)	Faktor Pendukung / Penghambat	Analisis Teoritik
Persepsi budaya digital	Budaya digital dipahami sebagai cara kerja berbasis teknologi	<i>"Budaya digital itu cara kerja yang sudah pakai HP dan aplikasi buat jualan..."</i>	Pendukung: Pemahaman kolektif seragam	Robbins: budaya = makna bersama → sudah terbentuk
Penggunaan teknologi dalam operasional	TikTok live, Shopee upload & order, WA Business komunikasi	<i>"Saya bagian balas chat WA dan Shopee, kalau offline tetap jaga toko, tapi juga bantu live."</i>	Pendukung: fasilitas & platform tersedia	Westerman: transformasi terjadi saat teknologi masuk proses inti
Integrasi kerja offline - online	Sistem kerja fleksibel & multitasking	<i>"Kalau ada pelanggan datang, kami gantikan jaga, yang lain balas chat."</i>	Hambatan: multitasking → beban tinggi	Robbins: organisasi adaptif = fleksibel
Nilai budaya kerja: cepat/responsif	Respons cepat dianggap tuntutan wajib	<i>"Kalau chat telat dibalas takut pelanggan kabur."</i>	Pendukung: tekanan pasar → dorong disiplin	Denison: budaya adaptif → kecepatan respons meningkat
Belajar teknologi (learning by doing)	Belajar fitur baru secara informal bersama	<i>"Kalau ada fitur baru, kita belajar bareng."</i>	Pendukung: kemauan belajar karyawan	Schein: budaya terbentuk dari pembelajaran kelompok
Keteladanan pimpinan	Pimpinan ikut live & praktik langsung	<i>"Bos juga ikut live jadi kami ikut."</i>	Pendukung utama: role model pimpinan	Teori kepemimpinan transformasional - pemimpin sebagai teladan
Efektivitas kerja	Pekerjaan lebih cepat & jelas	<i>"Kerja jadi lebih terarah, target lebih jelas."</i>	—	Socio-technical system: tech → efektivitas
Efisiensi waktu	Bisa layani	<i>"Satu hari bisa</i>	Pendukung:	Teknologi

	pelanggan tanpa menunggu datang	<i>layani banyak pelanggan online, tidak perlu nunggu pembeli datang."</i>	jangkauan pasar lebih luas	memotong waktu proses → efisiensi
Produktivitas	Penjualan live meningkatkan omzet	<i>"Kalau live TikTok, pesanan cepat keluar."</i>	Pendukung: konten digital tingkatkan exposure	Gibson: kinerja = output + proses
Kualitas pelayanan	Pelayanan dinilai lebih cepat & informatif	<i>"Kalau ada yang tanya ukuran, langsung kirim foto atau video."</i>	Pendukung: media digital bantu penjelasan	Teknologi → meningkatkan kualitas layanan pelanggan
Disiplin & tanggung jawab	Karyawan wajib siaga HP & membalas cepat	<i>"Harus standby HP, takut kalau pelanggan kabur."</i>	Pendukung: tuntutan pasar → disiplin terbentuk alami	Mangkunegara: disiplin salah satu indikator kinerja
Beban kerja / stres kerja	Capek karena harus jaga toko + live + balas chat	<i>"Capek sih, kadang sambil live harus layani pembeli juga."</i>	Hambatan: SDM terbatas	Risiko burnout dalam digital UMKM
Kesenjangan kemampuan digital	Karyawan tidak semua paham aplikasi	<i>"Awal-awal bingung pakai aplikasi."</i>	Hambatan: literasi digital tidak merata	Butuh pelatihan digital
Teknologi & infrastruktur	Gangguan sinyal saat live	<i>"Kadang sinyal jelek, live ngelag."</i>	Hambatan terbesar	Infrastruktur → faktor eksternal penghambat digitalisasi
Komunikasi & kerja sama	Ada WA grup → koordinasi cepat	<i>"Kami pakai grup WA buat koordinasi, kalau ada order langsung dibagi tugas."</i>	Pendukung: pola komunikasi digital	Denison: keterlibatan → koordinasi lebih baik
Pembagian tugas (jobdesk)	Tidak ada jobdesk formal → bergantung situasi	<i>"Kerja tergantung kondisi, kalau ramai live ya live semua bantu."</i>	Hambatan: tugas tidak jelas → overwork	Perlu SOP agar budaya digital lebih kuat
Motivasi	Digitalisasi menambah semangat	<i>"Sekarang toko rame, jadi kami lebih semangat."</i>	Pendukung: rasa bangga → motivasi intrinsik	Herzberg: achievement → motivator
Harapan &	Perlu pelatihan,	<i>"Perlu pelatihan</i>	Pendukung	Implikasi untuk

saran	pembagian tugas, strategi konten	<i>digital lagi, biar lebih fokus & rapi.”</i>	jika diterapkan	rekomendasi penelitian
-------	-------------------------------------	--	--------------------	---------------------------

1. Hubungan Hasil dan Konsep Dasar

Temuan mengenai pembentukan budaya melalui kebiasaan kerja selaras dengan proposisi Robbins dan Judge mengenai budaya sebagai sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dengan lainnya (Robbins & Judge, 2024). Di Toko Oemar Bakrie Sarung, makna bersama tersebut mewujudkan dalam kesadaran akan pentingnya "kecepatan respon" dan "standby digital". Fenomena ini juga mendukung teori Pradana *at el.* di mana pemanfaatan teknologi secara berkelanjutan berhasil membentuk digital mindset yang membuat UMKM tradisional menjadi lebih lincah (*agile*) (Pradana et al., 2022).

2. Kepemimpinan dan Budaya Belajar

Intervensi langsung pimpinan dalam ekosistem digital seperti ikut serta dalam *live* TikTok memberikan legitimasi kuat terhadap perubahan budaya. Hal ini mengonfirmasi temuan Arif Vergiansyah *at el.* bahwa kepemimpinan transformasional di sektor UMKM berperan krusial dalam mendorong efisiensi dan daya saing (Vergiansyah et al., 2025). Pola pembelajaran informal di antara karyawan juga memperkuat argumen bahwa budaya digital di tingkat mikro lebih efektif terbangun melalui interaksi sosial dan pengalaman praktis daripada instruksi formal.

3. Efektivitas Kinerja dan Kendala

Infrastruktur Peningkatan produktivitas yang dirasakan karyawan menunjukkan tercapainya keselarasan antara sistem sosial dan sistem teknis (*Socio-technical System*). Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Riduan dan Firdaus (Riduan & Firdaus, 2024), kompetensi digital yang terbentuk melalui budaya kerja secara otomatis akan meningkatkan hasil kerja terukur. Namun, hambatan berupa jaringan internet yang tidak stabil menegaskan bahwa keberhasilan budaya organisasi digital tetap sangat bergantung pada dukungan infrastruktur fisik yang memadai.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperluas diskursus mengenai budaya organisasi digital dengan menunjukkan bahwa konsep ini sangat relevan untuk diterapkan pada skala usaha mikro dan kecil (UMKM). Temuan ini membuktikan bahwa transformasi digital tidak memerlukan struktur organisasi yang kompleks, melainkan fleksibilitas dan komitmen kepemimpinan.

2. Implikasi Praktis

Bagi Toko Oemar Bakrie Sarung, hasil penelitian merekomendasikan perlunya *Standard Operating Procedure* (SOP) untuk memitigasi risiko burnout akibat beban kerja ganda. Selain itu, penguatan literasi digital bagi karyawan melalui pelatihan rutin sangat diperlukan untuk memperkecil kesenjangan kemampuan antar-personil, sehingga budaya digital dapat terakomodasi secara merata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi digital di Toko Oemar Bakrie Sarung terbentuk secara organik melalui habituasi operasional harian, alih-alih melalui regulasi formal yang kaku. Internalisasi nilai-nilai digital ini mewujudkan dalam integrasi sistem kerja *online* dan *offline* yang

saling melengkapi, di mana teknologi seperti WhatsApp *Business*, Shopee, dan TikTok telah menjadi instrumen inti dalam komunikasi serta pelayanan pelanggan. Eksistensi budaya digital ini terbukti berperan krusial dalam mengeskalasi kinerja karyawan melalui peningkatan efektivitas kerja, perluasan jangkauan pasar, serta penguatan koordinasi internal. Transformasi ini secara langsung mendorong personil untuk menjadi lebih adaptif dan sigap terhadap dinamika pasar digital. Meskipun demikian, keberlangsungan budaya ini sangat dipengaruhi oleh sinergi antara faktor pendukung seperti kepemimpinan transformasional dari pemilik toko sebagai role model dan upaya mitigasi terhadap hambatan teknis yang meliputi instabilitas jaringan internet serta risiko kelelahan kerja akibat beban kerja multitasking yang intensif.

SARAN

Sebagai implikasi dari temuan penelitian ini, penulis mengajukan beberapa rekomendasi strategis baik secara praktis maupun akademis. Secara praktis, manajemen Toko Oemar Bakrie Sarung disarankan untuk memperkuat fondasi budaya digital melalui penyelenggaraan pelatihan kompetensi secara periodik guna memperkecil disparitas literasi digital antar-karyawan. Selain itu, diperlukan restrukturisasi alur kerja melalui penyusunan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang lebih spesifik untuk menciptakan keseimbangan beban kerja antara aktivitas di toko fisik dan platform digital. Peningkatan kualitas infrastruktur teknologi informasi, khususnya stabilitas konektivitas internet, menjadi prioritas utama untuk menjamin kelancaran operasional. Secara akademis, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan studi dengan mengadopsi pendekatan metode campuran (*mixed-methods*) atau melakukan studi komparatif antar-UMKM di sektor yang berbeda. Penambahan perspektif eksternal, seperti persepsi pelanggan terhadap kualitas layanan digital, juga sangat disarankan untuk memperkaya literatur mengenai tipologi budaya organisasi digital dalam konteks usaha skala kecil di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Kurniawati, J. W. (2024). *Manajemen Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dalam Menghadapi Tantangan Ekonomi Digital*. November.
https://tokoharits.com/blog/23_management-kinerja/
- Lestari, M., Daeli, M., & Damanik, A. S. (2024). PERAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA DI SEKTOR TOKO DAN UMKM. *JlIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(November), 6363-6372.
- Malik, M. (2024). The Impact of Digital Transformation on Traditional Industries: Enhancing Efficiency and Addressing Challenges. *International Journal of All Research Education and Scientific Methods (IJARESM)*, 12(9), 324-335.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56025/IJARESM.2024.1209242217>
- 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>
- Putri, Y. A., Samtani, R. D., & Wahjono, S. I. (2025). DINAMIKA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA. *Journal of Golden Ratio of Data In Summary (GRDIS)*.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19495.66727>
- Riduan, M., & Firdaus, M. (2024). Transformasi Digital Dan Kinerja: Kajian Peran Budaya Organisasi, Kompetensi Digital, Strategi Bisnis Di Bisnis Telekomunikas. *Jurnal Maneksi*,

13(1), 48-58. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2065>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior, 19/E, Global Edition. In *Pearson Education Limited*.

Rorensia, J., Sholihah, I. N., Eritawana, & Jesia. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi pada CV DUTA BINTANG UTAMA. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 135-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6117>

Vergiansyah, A., Manajemen, J., Tanjungpura, U., & Pontianak, K. (2025). Peran Pelatihan Digital , Kepemimpinan Transformasional , Dan Budaya Organisasi Terhadap. *Manajemen Business Innovation Conference (MBIC)*, 8, 441-450.