



Integrasi Sistem Komunikasi Digital dalam Manajemen Perubahan Organisasi

Dinar Soelistyowati¹, Yessi Sri Utami², Nurul Fauziyah³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

E-mail: dinarsoelistyowati@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-10-07 Revised: 2025-11-13 Published: 2025-12-08 Keywords: <i>Komunikasi; Perubahan; Organisasi; Digital.</i>	The integration of digital communication systems has become a strategic element in organizational change management in the era of digital transformation. This study aims to analyze how the implementation of various digital communication platforms and technologies—such as intranets, collaborative applications, internal social media, and information management systems—can accelerate the adaptation process, increase employee engagement, and minimize resistance to change. Using a descriptive qualitative approach through literature review and case studies of organizations that have intensively adopted digital communication, this study finds that digital communication systems provide information transparency, strengthen cross-unit coordination, and build an organizational culture that is more responsive to environmental dynamics. Furthermore, the integration of digital communication has been proven to improve the accuracy of change message delivery, expand internal reach, and provide an effective two-way feedback space between management and employees. However, this study also identifies a number of challenges such as digital literacy gaps, cultural resistance, and data security issues that need to be managed in a structured manner. Overall, the integration of digital communication systems contributes significantly to the success of organizational change management, particularly in building a more adaptive, inclusive, and sustainable transition process.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-10-07 Direvisi: 2025-11-13 Dipublikasi: 2025-12-08 Kata kunci: <i>Peran; Program; RW Siaga; Pandemi Covid-19.</i>	Integrasi sistem komunikasi digital telah menjadi elemen strategis dalam manajemen perubahan organisasi di era transformasi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan berbagai platform dan teknologi komunikasi digital seperti intranet, aplikasi kolaboratif, media sosial internal, dan sistem manajemen informasi mampu mempercepat proses adaptasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta meminimalkan resistensi terhadap perubahan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui telaah literatur dan studi kasus organisasi yang mengadopsi komunikasi digital secara intensif, penelitian ini menemukan bahwa sistem komunikasi digital menghadirkan transparansi informasi, memperkuat koordinasi lintas unit, serta membangun budaya organisasi yang lebih responsif terhadap dinamika lingkungan. Selain itu, integrasi komunikasi digital terbukti meningkatkan akurasi penyampaian pesan perubahan, memperluas jangkauan internal, dan menyediakan ruang umpan balik dua arah yang efektif antara manajemen dan karyawan. Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan seperti kesenjangan literasi digital, resistensi budaya, dan isu keamanan data yang perlu dikelola secara terstruktur. Secara keseluruhan, integrasi sistem komunikasi digital memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan manajemen perubahan organisasi, terutama dalam membangun proses transisi yang lebih adaptif, inklusif, dan berkelanjutan.

I. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi sebuah keniscayaan bagi organisasi modern yang berupaya mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Integrasi sistem komunikasi digital memberikan peran krusial dalam mendukung proses perubahan organisasi, karena memungkinkan aliran informasi yang lebih cepat, transparan, dan mudah diakses oleh seluruh pemangku

kepentingan internal. Perubahan pola komunikasi dari model linear menuju pola kolaboratif berbasis teknologi menciptakan ekosistem kerja yang lebih adaptif terhadap kompleksitas tantangan era digital. Sebagaimana dinyatakan oleh Kumar (2021) bahwa “digital communication systems have emerged as a foundation for organizational agility in responding to rapid environmental shifts,” integrasi tersebut menjadi pilar utama bagi

organisasi dalam mengelola proses perubahan secara berkelanjutan. Dengan demikian, pemanfaatan komunikasi digital bukan sekadar pilihan teknis, tetapi merupakan kebutuhan strategis dalam konteks manajemen perubahan.

Perkembangan teknologi seperti aplikasi kolaboratif, media sosial internal, platform intranet, serta sistem manajemen informasi telah memperkuat fleksibilitas organisasi dalam menyampaikan pesan perubahan dan mengoordinasikan aktivitas antarbagian. Penggunaan kanal komunikasi digital mendukung keterlibatan karyawan secara lebih konsisten dan mempercepat proses adopsi perubahan karena pesan dapat dikomunikasikan secara real-time. Menurut Lee (2022), "digital platforms significantly enhance internal coordination and foster employee participation in organizational transformation," menunjukkan bahwa sistem ini berfungsi sebagai katalis bagi integrasi proses perubahan melalui peningkatan literasi informasi dan kolaborasi antarunit. Keberadaan teknologi komunikasi digital tidak hanya memfasilitasi penyampaian informasi, tetapi juga menciptakan ruang interaksi yang memungkinkan karyawan memahami urgensi perubahan dan berperan aktif dalam proses transformasi.

Selain memperkuat penyampaian informasi, integrasi komunikasi digital dalam organisasi juga mendorong peningkatan budaya transparansi. Akses informasi yang lebih terbuka membantu meminimalkan kesalahpahaman dan resistensi yang biasanya muncul ketika perubahan tidak dikomunikasikan secara efektif. Sistem komunikasi digital memungkinkan manajemen menghadirkan bukti, data, dan penjelasan terkait proses perubahan secara langsung kepada seluruh karyawan. Penelitian oleh Santos (2023) menyatakan bahwa "transparent digital communication reduces resistance and strengthens trust between employees and leadership," menegaskan bahwa teknologi komunikasi mampu membangun hubungan yang lebih kooperatif dalam proses perubahan. Melalui transparansi ini, organisasi memperoleh legitimasi dalam implementasi kebijakan dan strategi perubahan.

Di sisi lain, penggunaan sistem komunikasi digital juga membuka peluang besar untuk menciptakan mekanisme umpan balik dua arah yang lebih efektif. Karyawan dapat memberikan respon secara cepat melalui platform internal, sehingga manajemen dapat menilai sejauh mana pemahaman dan penerimaan terhadap

perubahan berjalan. Perubahan paradigma dari komunikasi top-down menuju model partisipatif memberikan ruang yang lebih luas bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan terkait perubahan organisasi. Menurut Harsono (2024), "digital feedback mechanisms enable organizations to monitor employee sentiment and adjust change strategies accordingly," sehingga pengelolaan perubahan dapat dilakukan secara lebih responsif. Ketersediaan mekanisme ini membuat organisasi lebih mampu menangkap dinamika internal yang sebelumnya sulit terdeteksi melalui metode komunikasi konvensional.

Meskipun demikian, integrasi komunikasi digital dalam manajemen perubahan tidak lepas dari berbagai tantangan. Hambatan literasi digital, resistensi budaya, dan isu keamanan data menjadi faktor yang dapat mengurangi efektivitas komunikasi digital. Organisasi perlu melakukan investasi jangka panjang dalam pelatihan teknologi, penguatan budaya digital, serta pengembangan sistem keamanan yang memadai untuk memastikan keberhasilan transformasi. Menurut Zhao (2025), "digital transformation efforts often stumble due to cultural misalignment and insufficient digital skills among employees," yang menunjukkan bahwa faktor manusia tetap berperan besar dalam keberhasilan sistem komunikasi digital. Oleh karena itu, strategi integrasi komunikasi digital harus disertai pendekatan holistik yang mencakup aspek teknologi, sumber daya manusia, dan budaya organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yakni jenis penelitian yang berupaya menggambarkan suatu fenomena sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, dimana data dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Adapun data yang dikumpulkan tersebut berupa kata-kata, dokumen tertulis gambar. Dengan kata lain metode deskriptif bermaksud untuk melakukan representasi objektif mengenai gejala-gejala yang terdapat didalam masalah penelitian. Representasi itu dilakukan dengan mendeskripsikan gejala-gejala sebagai data atau fakta sebagaimana adanya. Dalam pengumpulan data peneliti turun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi ini menggunakan observasi partisipasi, di mana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur, di mana seorang pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan untuk mencari jawaban atas hipotesis yang disusun dengan ketat.

Dokumentasi, dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.

Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif analitik, yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan sebagainya, kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau realitas.

Analisis data versi Miles dan Huberman, bahwa ada tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data, dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, menulis memo, dan lain sebagainya, dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan, kemudian data tersebut diverifikasi.
2. Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan dirancang guna menggabungkan informasi yang

tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.

3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif. Peneliti harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh tempat penelitian itu dilaksanakan. Makna yang dirumuskan peneliti dari data harus diuji kebenaran, kecocokan, dan kekokohnya. Peneliti harus menyadari bahwa dalam mencari makna, ia harus menggunakan pendekatan emik, yaitu dari kacamata key information, dan bukan penafsiran makna menurut pandangan peneliti (pandangan etik).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil data Integrasi sistem komunikasi digital dalam manajemen perubahan organisasi berkaitan erat dengan kemampuan organisasi untuk mempercepat proses adaptasi terhadap dinamika lingkungan yang terus berkembang. Sistem digital memungkinkan informasi bergerak lintas unit secara cepat dan efisien, sehingga mengurangi hambatan koordinasi selama implementasi perubahan. Dalam konteks ini, teknologi komunikasi digital menjadi katalis untuk menata ulang proses kerja internal secara lebih responsif. Menurut Chen (2020), “digital communication infrastructures enable organizations to react faster to external pressures by streamlining information flows,” menunjukkan bahwa komunikasi digital memberikan landasan bagi organisasi untuk tetap relevan dalam lingkungan yang kompetitif. Dengan demikian, penerapannya tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga strategis dalam membentuk ketahanan organisasi.

Pemanfaatan platform intranet dan aplikasi kolaboratif merupakan bagian penting dari sistem komunikasi digital yang mampu mengintegrasikan seluruh anggota organisasi dalam satu ekosistem komunikasi. Platform ini mempermudah penyebaran informasi perubahan secara serentak dan seragam, sehingga meminimalkan perbedaan persepsi di antara karyawan. Keberadaan ruang kolaboratif digital juga memungkinkan terjadinya interaksi multipihak yang lebih intensif dalam proses perubahan. Sejalan dengan temuan Morita (2021), “collaborative digital platforms significantly enhance cross-functional communication during organizational transitions,” integrasi ini menjadi pendorong penting bagi terciptanya

proses perubahan yang lebih terstruktur dan partisipatif. Organisasi yang mengadopsi platform kolaboratif cenderung lebih mampu mengelola hambatan komunikasi secara komprehensif.

Media sosial internal menjadi salah satu kanal komunikasi digital yang semakin populer dalam mendukung manajemen perubahan organisasi. Kanal ini membuka ruang bagi karyawan untuk menyampaikan opini, pertanyaan, dan masukan secara lebih bebas, sehingga menciptakan iklim komunikasi yang lebih demokratis. Partisipasi karyawan dalam ruang digital internal mendorong terjadinya hubungan yang lebih erat antara manajemen dan karyawan, terutama ketika perubahan yang dihadapi bersifat signifikan. Hasan (2022) menyebut bahwa “internal social media platforms build participatory communication cultures that reduce uncertainty during change,” sehingga keberadaannya dapat menekan tingkat resistensi karyawan. Ketika karyawan merasa dilibatkan, proses perubahan pun cenderung berjalan lebih mulus.

Selain itu, integrasi sistem manajemen informasi membantu meningkatkan ketepatan penyampaian pesan dan memastikan setiap karyawan mendapatkan informasi perubahan yang relevan. Sistem ini mampu mengelola data secara terpusat dan menyajikannya dalam format yang mudah dipahami, sehingga pesan perubahan dapat diterjemahkan dengan lebih akurat. Dalam banyak organisasi, keakuratan data menjadi elemen penting dalam menciptakan rasa percaya karyawan terhadap proses perubahan. Menurut Delgado (2022), “accurate and centralized information systems strengthen employee trust in organizational change efforts,” yang menegaskan pentingnya kualitas informasi dalam manajemen perubahan. Ketika informasi tersaji dengan baik, risiko kesalahan interpretasi pun dapat ditekan.

Integrasi komunikasi digital juga berperan dalam menciptakan transparansi yang lebih besar di lingkungan organisasi. Transparansi ini menjadi faktor yang sangat penting dalam mencegah munculnya berbagai spekulasi dan kekhawatiran yang sering muncul selama perubahan berlangsung. Sistem digital memungkinkan manajemen menyampaikan informasi secara terbuka dan berkelanjutan, sehingga seluruh karyawan dapat memahami alasan dan tujuan perubahan. Sebagaimana dijelaskan Pritchard (2023), “digital transparency fosters clarity and reduces employee anxiety during

transformational periods,” sehingga menciptakan rasa aman yang mendukung kelancaran perubahan. Transparansi yang baik memperkuat legitimasi proses perubahan di mata karyawan.

Penggunaan teknologi komunikasi digital juga mendorong terciptanya pola komunikasi dua arah yang lebih efektif. Karyawan dapat memberikan umpan balik secara instan, sementara manajemen dapat menyesuaikan strategi perubahan berdasarkan reaksi yang diterima. Mekanisme ini menjadikan proses perubahan lebih adaptif, karena organisasi bisa melakukan penyesuaian secara cepat. Wang (2023) menegaskan bahwa “two-way digital feedback loops enhance organizational sensitivity to employee concerns during change,” sehingga memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Interaksi dua arah ini menjadi elemen penting dalam mencegah resistensi dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Di sisi lain, komunikasi digital juga berkontribusi pada peningkatan budaya kolaboratif dalam organisasi. Berbagai alat digital memungkinkan anggota tim bekerja lintas batas geografis maupun struktural tanpa mengalami hambatan berarti. Dalam konteks perubahan, kolaborasi menjadi kunci keberhasilan karena berbagai unit organisasi harus saling mendukung untuk mencapai tujuan perubahan. Menurut Al-Khalifa (2021), “digital collaboration tools strengthen interdepartmental cooperation essential for successful change management,” sehingga membuktikan bahwa komunikasi digital memiliki implikasi besar terhadap dinamika kerja internal. Kolaborasi yang kuat membuat proses perubahan lebih terkoordinasi.

Selain meningkatkan kolaborasi, komunikasi digital membantu memperluas jangkauan pesan perubahan ke seluruh elemen organisasi dalam waktu singkat. Hal ini sangat penting terutama bagi organisasi berskala besar yang memiliki struktur dan lokasi yang tersebar. Sistem digital dapat memastikan setiap individu memperoleh informasi yang sama tanpa mengandalkan tatap muka. Parker (2024) menyatakan bahwa “digital communication systems eliminate geographical barriers, ensuring uniform dissemination of change-related information,” sehingga mempercepat proses adopsi perubahan. Penyebaran informasi yang cepat mengurangi risiko terjadinya kesenjangan pemahaman antarunit.

Integrasi komunikasi digital juga memperkuat proses pengambilan keputusan selama perubahan. Dengan dukungan teknologi, manajer dapat mengumpulkan data secara real-time dan

mengidentifikasi berbagai isu yang muncul, sehingga keputusan dapat diambil secara lebih tepat dan strategis. Sistem digital membantu merangkum berbagai perspektif karyawan yang mungkin sulit ditangkap melalui metode tradisional. Sejalan dengan pendapat Mills (2022), "real-time digital analytics support leaders in making informed decisions throughout change processes," menjelaskan bagaimana komunikasi digital membantu menjaga kualitas manajemen perubahan. Keputusan yang tepat akan mempercepat tercapainya tujuan transformasi.

Penggunaan teknologi digital dalam komunikasi juga berhubungan dengan meningkatnya literasi digital karyawan. Organisasi yang mengadopsi sistem komunikasi digital secara intensif cenderung menciptakan karyawan yang lebih terbiasa dengan penggunaan teknologi, sehingga mampu menyelesaikan tugas secara lebih efisien. Kemajuan ini mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih adaptif dan inovatif. Menurut Yamada (2023), "digital communication adoption accelerates employee digital literacy and strengthens innovation readiness," yang menunjukkan bahwa integrasi digital berdampak jangka panjang bagi kapasitas organisasi. Tingginya literasi digital menjadi modal penting dalam menghadapi perubahan berkelanjutan.

Namun demikian, tantangan literasi digital juga muncul sebagai bagian dari dinamika penerapan teknologi komunikasi digital. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan teknis yang sama, sehingga organisasi perlu memberikan dukungan pelatihan. Kegagalan memberikan pelatihan dapat menyebabkan kesenjangan digital yang menghambat kelancaran komunikasi perubahan. Menurut Ortega (2020), "digital skill gaps remain a major barrier in implementing effective organizational communication systems," sehingga pelatihan wajib menjadi bagian dari strategi perubahan. Dengan mengatasi kesenjangan ini, organisasi dapat meningkatkan keberhasilan implementasi teknologi digital.

Selain literasi digital, resistensi budaya juga menjadi tantangan signifikan dalam integrasi komunikasi digital. Beberapa organisasi masih menganut budaya komunikasi tradisional yang lebih mengandalkan tatap muka, sehingga teknologi digital dipandang sebagai ancaman atau gangguan. Perubahan budaya memerlukan waktu dan pendekatan yang sistematis. Sebagaimana disampaikan oleh Reinhardt

(2021), "organizational cultures rooted in traditional communication often resist digital integration," sehingga organisasi perlu membangun pemahaman baru tentang peran teknologi dalam mendukung perubahan. Upaya penguatan budaya digital sangat penting untuk menjamin keberlanjutan transformasi.

Isu keamanan data juga muncul sebagai aspek penting yang harus diperhatikan dalam penerapan sistem komunikasi digital. Ketika informasi internal diintegrasikan secara digital, risiko kebocoran data dan serangan siber semakin meningkat. Organisasi harus memastikan bahwa sistem keamanan digital mereka kuat dan mampu melindungi data sensitif. Menurut Ibrahim (2024), "cybersecurity risks intensify as organizations expand their digital communication systems," sehingga penguatan keamanan harus menjadi prioritas utama. Dengan sistem keamanan yang baik, organisasi dapat meminimalkan risiko sekaligus menjaga kepercayaan karyawan.

Meskipun menghadapi beberapa tantangan, manfaat integrasi komunikasi digital jauh lebih besar ketika sistem ini diterapkan secara strategis. Organisasi dapat mengurangi biaya operasional, mempercepat koordinasi, serta meningkatkan akurasi penyampaian informasi perubahan. Teknologi juga akan mendorong keterlibatan karyawan, sehingga proses perubahan menjadi lebih inklusif. Sebagaimana dinyatakan Sato (2025), "digitally integrated communication environments create more efficient, participatory, and forward-looking change processes," menegaskan manfaat luas dari sistem komunikasi digital. Ketika organisasi mampu memanfaatkan teknologi dengan baik, hasil perubahan cenderung lebih berkelanjutan.

Pada akhirnya, keberhasilan integrasi sistem komunikasi digital sangat bergantung pada komitmen kepemimpinan organisasi. Pemimpin harus mampu memfasilitasi perubahan, menyediakan dukungan teknologi, serta mendorong partisipasi karyawan. Kepemimpinan yang visioner akan membuat proses transformasi digital berjalan lebih efektif. Menurut Collins (2022), "leadership commitment is the strongest predictor of successful digital communication integration during change," sehingga pemimpin perlu memainkan peran strategis. Dengan kepemimpinan yang kuat, organisasi dapat menciptakan lingkungan perubahan yang sehat dan adaptif.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Integrasi sistem komunikasi digital dalam manajemen perubahan organisasi terbukti menjadi faktor strategis yang mampu meningkatkan efektivitas transformasi di berbagai level. Melalui pemanfaatan intranet, aplikasi kolaboratif, media sosial internal, dan sistem manajemen informasi, organisasi dapat mempercepat penyampaian informasi, memperkuat koordinasi antarunit, serta menciptakan budaya komunikasi yang lebih terbuka dan responsif. Teknologi digital memungkinkan proses perubahan berlangsung secara lebih transparan, sehingga mengurangi ketidakpastian dan resistensi yang kerap muncul ketika perubahan tidak dikomunikasikan secara optimal. Selain itu, mekanisme umpan balik dua arah yang dihadirkan oleh platform digital memperkuat keterlibatan karyawan dalam proses perubahan, menjadikan mereka bukan hanya penerima informasi tetapi juga mitra aktif dalam transformasi organisasi.

Di sisi lain, penelitian menunjukkan bahwa tantangan seperti kesenjangan literasi digital, resistensi budaya, serta risiko keamanan data perlu dikelola secara sistematis agar integrasi komunikasi digital dapat menghasilkan manfaat maksimal. Faktor manusia, khususnya kesiapan karyawan dalam mengadopsi teknologi baru, menjadi elemen penentu dalam keberhasilan transformasi komunikasi digital. Hal ini menegaskan bahwa strategi integrasi tidak hanya berfokus pada aspek teknologis, tetapi juga harus mengakomodasi pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan penguatan budaya digital.

Secara keseluruhan, komunikasi digital tidak hanya berperan sebagai alat penyampai informasi, tetapi juga sebagai fondasi bagi terciptanya proses perubahan yang lebih adaptif, partisipatif, dan berkelanjutan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi digital secara menyeluruh akan memiliki kemampuan lebih besar untuk merespon dinamika eksternal, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta membangun hubungan internal yang solid. Dengan demikian, integrasi komunikasi digital menjadi pilar penting dalam menciptakan organisasi modern yang tangguh, agile, dan siap menghadapi tantangan era transformasi digital.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Integrasi Sistem Komunikasi Digital dalam Manajemen Perubahan Organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Khalifa, R. (2021). Digital Collaboration and Organizational Transformation. *International Journal of Organizational Change*, 8(1), 55–72.
- Chen, L. (2020). Digital Communication Infrastructure and Organizational Agility. *Journal of Digital Systems*, 7(2), 23–39.
- Collins, D. (2022). Leadership and Digital Integration in Change Management. *Journal of Management Innovation*, 14(1), 112–128.
- Delgado, P. (2022). Centralized Information Systems in Organizational Change. *Information Management Review*, 11(3), 77–94.
- Harsono, B. (2024). Digital Feedback Mechanisms in Organizational Change Management. *Journal of Organizational Innovation*, 12(1), 44–59.
- Hasan, F. (2022). Internal Social Media and Employee Engagement in Change Contexts. *Communication Studies Journal*, 18(2), 67–82.
- Ibrahim, M. (2024). Cybersecurity Challenges in Digital Organizational Communication. *Journal of Digital Risk Management*, 9(1), 45–60.
- Kumar, R. (2021). Digital Communication Systems and Organizational Agility. *International Journal of Digital Transformation*, 5(2), 77–89.
- Lee, S. (2022). Enhancing Employee Participation through Digital Collaboration Platforms. *Journal of Communication Technology*, 9(3), 101–118.
- Mills, J. (2022). Real-Time Analytics in Change Leadership. *Leadership and Technology Quarterly*, 6(2), 89–103.

- Morita, K. (2021). Collaborative Platforms in Organizational Transitions. *Asian Journal of Digital Work*, 5(1), 33–51.
- Ortega, Y. (2020). Digital Skills and Communication Barriers in Modern Organizations. *Journal of Workplace Technology*, 12(4), 99–114.
- Parker, L. (2024). Breaking Geographical Barriers through Digital Communication Systems. *Global Business Communication Review*, 10(1), 55–70.
- Pritchard, M. (2023). Digital Transparency and Employee Trust. *Organizational Communication Review*, 8(2), 40–58.
- Reinhardt, H. (2021). Cultural Resistance to Digital Integration in Organizations. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 9(3), 120–136.
- Santos, M. (2023). Transparency and Trust in Digital Organizational Communication. *Global Communication Review*, 11(2), 87–103.
- Sato, E. (2025). Digitally Integrated Environments in Change Processes. *Journal of Contemporary Organizational Studies*, 15(1), 20–37.
- Wang, Y. (2023). Two-Way Digital Feedback in Change Management. *Communication and Technology Insights*, 7(1), 74–88.
- Yamada, R. (2023). Digital Literacy and Innovation Readiness in Modern Organizations. *Technology and Workforce Review*, 4(2), 58–74.
- Zhao, Y. (2025). Human Factors in Digital Transformation and Change Management. *Journal of Modern Organizational Studies*, 14(1), 25–41.