

TEKNOLOGI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN: INTEGRASI MODEL DAN KERANGKA MANAJEMEN PENGETAHUAN DALAM MENDORONG TRANSFORMASI ORGANISASI

Nurhayati¹, Dewi Shinta Wulandari Lubis^{2*}, Husni Mubarak³,

Wendi Amsuri Nasution⁴, Dewi Budhiartini Yuli Isnaini⁵

^{1,2,3,4}Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

^{12,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Sumatera Utara

⁵Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

e-mail: ¹nurhayati.0889@gmail.com, ²dewishin@gmail.com,

³husnimubarak0707@gmail.com, ⁴mrs.wendhi@gmail.com, ⁵budhidewi@gmail.com

Abstract: *This study examines the integration of digital technology and knowledge management as key drivers of organizational transformation in the digital era. The growing need for organizations to adapt to environmental changes requires the use of strategic knowledge and technologies that strengthen learning and innovation processes. This research employs a qualitative mixed-methods approach through case studies of three organizations that have implemented digital-based knowledge management platforms, with data collected through interviews, observations, and digital trace analysis. Thematic analysis was used to explore patterns of technology knowledge management integration in enhancing dynamic capabilities and organizational performance. The findings indicate that the integration of these two components improves cross-unit collaboration, accelerates knowledge access and distribution, and reinforces organizational learning, resulting in more adaptive and innovative work structures. The study confirms the crucial role of digital knowledge management in accelerating organizational transformation while extending dynamic capability theory by emphasizing the synergy between technology and organizational learning. The theoretical and practical implications highlight the importance of utilizing digital technology not merely as an operational tool but as a strategic enabler for creating long-term value and sustaining competitive advantage in increasingly complex business environments.*

Keyword: *Digital Technology; Knowledge Management; Organizational Transformation; Dynamic Capabilities; Innovation.*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji integrasi teknologi digital dan manajemen pengetahuan sebagai pendorong utama transformasi organisasi di era digital. Fenomena meningkatnya kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan menuntut pemanfaatan pengetahuan strategis dan teknologi yang mampu memperkuat proses pembelajaran serta inovasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif campuran melalui studi kasus pada tiga organisasi yang telah menerapkan *platform knowledge management* berbasis digital, dengan data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis jejak digital. Analisis tematik digunakan untuk menelaah pola integrasi teknologi dan manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kapabilitas dinamis dan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi kedua aspek tersebut meningkatkan kolaborasi lintas unit, mempercepat akses dan distribusi pengetahuan, serta memperkuat proses pembelajaran organisasi sehingga menghasilkan struktur kerja yang lebih adaptif dan inovatif. Temuan ini mengonfirmasi peran penting *digital knowledge management* dalam mempercepat proses transformasi organisasi serta memperluas teori kapabilitas dinamis dengan menekankan sinergi antara teknologi dan pembelajaran organisasi. Implikasi teoretis dan praktis penelitian ini mengarahkan organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital bukan hanya sebagai alat operasional, tetapi sebagai

enabler strategis dalam menciptakan nilai jangka panjang dan mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Kata Kunci: Teknologi Digital; Manajemen Pengetahuan; Transformasi Organisasi; Kapabilitas Dinamis; Inovasi.

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang semakin dinamis, organisasi menghadapi tekanan eksponensial untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar. Transformasi digital bukan lagi sekadar pilihan strategis, melainkan sebuah keharusan bagi organisasi yang ingin mempertahankan relevansi dan daya saing. Dalam konteks ini, manajemen pengetahuan (*knowledge management*, KM) muncul sebagai pilar penting tidak hanya sebagai mekanisme penyimpanan dan distribusi informasi, tetapi juga sebagai sistem strategis untuk menciptakan, mengekstrak, dan menerapkan pengetahuan guna mendukung inovasi dan pengambilan keputusan.

Teknologi digital seperti *cloud computing*, analitik data besar, *platform* kolaborasi online, dan sistem berbasis kecerdasan buatan telah merevolusi cara organisasi mengelola pengetahuan. Melalui integrasi teknologi ini dengan praktik KM, organisasi mampu membangun arsitektur pengetahuan yang lebih adaptif dan responsif. Misalnya, penelitian oleh (Sirait et al., 2025) menunjukkan bahwa proses manajemen pengetahuan mencakup penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan penerapan pengetahuan secara signifikan meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi ketika didukung oleh mekanisme digital.

Lebih jauh, integrasi antara KM dan transformasi digital dapat memperkuat budaya pembelajaran organisasi, menumbuhkan kolaborasi antar bagian, dan mempercepat proses inovasi. Penelitian pada UKM menegaskan hal ini, menyebut bahwa transformasi digital tidak hanya soal

teknologi, tetapi juga struktur pengetahuan dan strategi organisasi secara menyeluruh. (Hu et al., 2024) Sementara itu, peran manajemen pengetahuan sebagai penopang penting dalam memperkuat transformasi digital organisasi modern (Khairunisa et al., 2025).

Namun, meskipun potensi integrasi ini menjanjikan, tantangan nyata tetap ada. Penelitian oleh (Siuko et al., 2023) mengidentifikasi hambatan signifikan dalam praktik KM yang menghambat transformasi digital, terutama terkait dengan kultur organisasi, orientasi proses, dan dominasi teknologi atas praktik manajerial. Demikian pula, transformasi digital dapat menyentuh aspek-aspek budaya organisasi yang mendasar, seperti nilai-nilai kerja sama, pembelajaran kolektif, dan fleksibilitas struktural (Reisberger et al., 2025).

Berdasarkan kerangka realitas ini, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model integratif manajemen pengetahuan yang secara holistik menggabungkan elemen teknologi dan proses KM dalam kerangka transformasi organisasi. Tujuannya adalah (1) memetakan faktor-faktor kunci yang memungkinkan sinergi antara KM dan teknologi digital dalam mendorong transformasi organisasi; (2) merumuskan kerangka manajemen pengetahuan yang adaptif dan relevan dengan tuntutan digital; dan (3) mengeksplorasi implikasi manajerial dari model tersebut, terutama dalam hal inovasi, pembelajaran organisasi, dan ketahanan organisasi terhadap perubahan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis berupa model manajemen pengetahuan yang diperkuat oleh teknologi digital dan juga sumbangan

praktis bagi pemimpin organisasi yang ingin menjalankan transformasi berkelanjutan melalui strategi pengetahuan yang terstruktur dan adaptif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif campuran (*qualitative mixed-methods*) yang memadukan studi kasus tradisional dengan analitik data digital berbasis sistem KM. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai integrasi manajemen pengetahuan (KM) dan teknologi dalam mendorong transformasi organisasi, sekaligus menyediakan bukti empiris yang dapat diukur melalui data digital. Pendekatan ini memungkinkan replikasi penelitian serta menghasilkan temuan yang dapat diverifikasi.

Sampel dan Konteks Penelitian

Penelitian dilakukan pada tiga organisasi berbeda yang telah menerapkan transformasi digital berbasis KM, termasuk organisasi sektor publik, perusahaan swasta, dan UMKM teknologi. Pemilihan organisasi dilakukan melalui purposive sampling, dengan kriteria: (1) memiliki sistem manajemen pengetahuan yang terdokumentasi; (2) menggunakan teknologi digital untuk mendukung proses KM; dan (3) memiliki bukti implementasi transformasi organisasi. Informan utama meliputi manajer KM, manajer TI, kepala unit inovasi, dan anggota tim transformasi digital.

Pengumpulan Data

1. **Wawancara mendalam (*in-depth interview*):** Wawancara semi terstruktur dilakukan untuk menggali pengalaman, strategi, hambatan, dan praktik integrasi KM dan teknologi. Pertanyaan difokuskan pada empat domain: proses penciptaan pengetahuan, penyimpanan dan distribusi pengetahuan, teknologi

digital yang digunakan, dan dampak terhadap transformasi organisasi. Setiap wawancara direkam dan ditranskripsikan penuh.

2. **Observasi partisipatif dan *digital trace analysis*:** Peneliti melakukan observasi langsung terhadap aktivitas organisasi, termasuk rapat KM, pelatihan internal, dan sesi kolaborasi digital. Selain itu, *digital trace analysis* diterapkan dengan memanfaatkan log penggunaan sistem KM (jumlah akses, posting, komentar, interaksi antar pengguna) untuk melacak pola berbagi pengetahuan dan keterlibatan anggota tim. Teknik ini memungkinkan triangulasi antara data kualitatif dan kuantitatif (Cui, 2025)
3. **Analisis dokumen dan artefak digital:** Dokumen organisasi seperti kebijakan KM, SOP transformasi digital, dan laporan internal dianalisis. Data digital tambahan seperti template proyek, chat tim, dan *dashboard* analitik digunakan untuk memahami praktik manajemen pengetahuan secara *real time* dan konteks digital.

Analisis Data

Data wawancara, observasi, dan dokumen dianalisis melalui analisis tematik induktif-deduktif (Braun & Clarke, 2006). Sementara itu, data digital diolah menggunakan analitik deskriptif dan visualisasi jaringan pengetahuan (*knowledge network analysis*) untuk mengidentifikasi pola interaksi, aliran informasi, dan keterlibatan anggota organisasi. Pendekatan gabungan ini memungkinkan peneliti mengekstrak insight tematis sekaligus kuantitatif dari sistem KM digital, sehingga menghasilkan model integrasi yang dapat diadopsi organisasi lain.

Validitas dan Reliabilitas

1. **Triangulasi data:** Menggabungkan wawancara, observasi, dokumen, dan

- digital trace untuk memverifikasi konsistensi temuan.
2. **Member checking:** Hasil awal dianalisis dan diverifikasi dengan informan kunci untuk memastikan interpretasi sesuai konteks organisasi.
 3. **Audit trail digital:** Semua log digital, catatan pengodean, dan keputusan analisis dicatat secara sistematis untuk memungkinkan replikasi studi.
 4. **Peer debriefing:** Temuan dibahas dengan rekan peneliti atau pakar KM untuk mengurangi bias subjektif.

Modifikasi Metode

Jika organisasi memiliki *platform AI* atau *big data analytics*, peneliti menambahkan analisis prediktif berbasis *AI* untuk menilai potensi dampak integrasi KM terhadap inovasi dan produktivitas. Metode ini merupakan modifikasi dari studi *tradisional grounded theory* yang disesuaikan dengan konteks digital modern (Odacioglu et al., 2022).

Etika Penelitian

Semua informan menandatangani *informed consent*, dijamin kerahasiaan identitas dan data. Peneliti mematuhi prinsip etika penelitian dan peraturan perlindungan data yang berlaku, termasuk untuk data digital dan sistem KM organisasi.

Sumber Pustaka/Rujukan

Teori Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)

Manajemen pengetahuan (KM) dipahami sebagai proses strategis yang mencakup penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan dalam organisasi. Dalam konteks transformasi organisasi, KM berfungsi sebagai tulang punggung pembelajaran organisasi (*organizational learning*), di mana pengetahuan kolektif dipertukarkan dan berkembang menjadi kapabilitas dinamis organisasi. Penelitian (Silalahi & Sholikhah, 2024) menunjukkan bahwa KM secara signifikan memengaruhi

efektivitas organisasi dan pembelajaran organisasi, yang merupakan dasar penting bagi kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi dan inovasi.

Sementara itu, teori manajemen pengetahuan juga sangat relevan dalam era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*): (Fitria et al., 2023) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi sangat penting untuk membantu organisasi menghadapi ketidakpastian, dengan KM sebagai fondasi bagi pembelajaran adaptif.

Teori Transformasi Digital

Transformasi digital mencakup penerapan teknologi digital untuk mengubah model bisnis, proses internal, dan kapabilitas organisasi. Dalam teori organisasi modern, transformasi digital tidak hanya soal teknologi tetapi juga perubahan budaya, struktur, dan kepemimpinan (Pradita & Setiawan, 2025). Penelitian mereka menyoroti bagaimana teori organisasi klasik dapat diterapkan di era Industri 4.0, terutama dalam menata struktur fleksibel, budaya inovasi, dan komunikasi digital.

Lebih jauh, kepemimpinan digital (*digital leadership*) menjadi faktor kunci dalam transformasi organisasi: pemimpin transformasi digital harus memiliki visi digital, kemampuan pengelolaan perubahan, dan kapasitas kolaborasi untuk menggerakkan perubahan digital secara efektif (Nuraini, 2025).

Integrasi KM dan Transformasi Digital

Teori integratif antara KM dan transformasi digital menempatkan pengetahuan sebagai aset strategis yang diperkuat oleh teknologi digital. (Zuana & Sopiah, 2022) dalam studi mereka menyimpulkan bahwa digitalisasi dan transformasi digital memengaruhi praktik KM, menciptakan hubungan simbiotik di mana KM membantu memperkuat transformasi digital, sedangkan teknologi digital memperluas kapasitas KM.

Selain itu, dalam organisasi publik, digitalisasi memperkuat mekanisme

manajemen pengetahuan melalui moderasi proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dan penangkapan pengetahuan (*knowledge capture*), yang kemudian mendorong pembelajaran organisasi (*organizational learning*) secara lebih efektif. (Havidotinnisa & Rofaida, 2025) menemukan bahwa transformasi digital memperkuat hubungan antara KM dan pembelajaran organisasi dalam birokrasi publik.

Kapabilitas Dinamis dan Agilitas Organisasi

Dalam kerangka teori kapabilitas dinamis (*dynamic capabilities*), teknologi digital dan KM bersama-sama memungkinkan organisasi untuk mengembangkan kapabilitas adaptif yang diperlukan dalam lingkungan berubah cepat. Misalnya, dari studi literatur transformasi digital, (Egodawe et al., 2022) menyajikan model teoretis yang menyatukan berbagai elemen transformasi digital, termasuk kapabilitas teknologi, organisasi, dan pengetahuan, sebagai landasan bagi penelitian selanjutnya.

Lebih jauh, teori evolusi bersama (*co-evolution*) antara digitalisasi dan agilitas organisasi diperkenalkan oleh (Ciampi et al., 2021) yang menjelaskan bahwa digitalisasi dan agilitas berkembang secara bersama-sama, dan kapabilitas IT (teknologi informasi) merupakan enabler penting dalam membangun agilitas organisasi.

Selain itu, studi pada UKM juga menunjukkan bahwa kompetensi organisasi khusus untuk transformasi digital (termasuk pembelajaran dan pengetahuan organisasi) merupakan elemen fundamental. (González-Varona et al., 2021) mengembangkan model kapabilitas organisasi untuk transformasi digital yang menyoroti pentingnya “*organisational knowledge*” dan pembelajaran sebagai fondasi kapabilitas digital.

Model Manajemen Pengetahuan Digital (Digital Knowledge Management)

Konsep manajemen pengetahuan digital (*Digital Knowledge Management, DKM*) menggabungkan teknologi digital dengan proses KM tradisional, memperkuat kapasitas organisasi untuk menyimpan, berbagi, dan menggunakan pengetahuan dengan lebih efisien dan responsif. Sebagai contoh, penelitian oleh (Rianto et al., 2025) pada UMKM kerajinan kulit di Jawa Barat menunjukkan bahwa DKM berperan sebagai mediator antara kapasitas absorptif, inovasi, dan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Teori Pembelajaran Organisasi

Teori pembelajaran organisasi (*organizational learning*) menjadi penghubung penting antara KM dan transformasi digital. Dalam konteks *startup fintech*, (Wahyuningsih, 2025) mengintegrasikan teori pembelajaran organisasi dan KM, menunjukkan bahwa proses menciptakan, mengubah, dan mengeksplorasi pengetahuan sangat berkontribusi pada inovasi dalam organisasi teknologi. Melalui integrasi ini, organisasi tidak hanya menyimpan pengetahuan, tetapi juga belajar dan berinovasi secara berkelanjutan, yang krusial dalam lingkungan digital yang cepat berubah.

Model Konseptual Visual

Dari Model ini dapat digambarkan sebagai tiga kotak utama yang saling terhubung:



Gambar 1 Model Konseptual Visual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan analisis studi kasus dan digital trace yang dilakukan di tiga organisasi yang telah mengimplementasikan integrasi manajemen pengetahuan (KM) dan teknologi digital, penelitian ini mengidentifikasi empat temuan utama:

Sinergi KM–Teknologi Meningkatkan Kolaborasi dan Berbagi Pengetahuan

Organisasi yang mengadopsi platform KM berbasis *cloud* dan *AI* menunjukkan peningkatan signifikan dalam interaksi antar tim. Data log menunjukkan lebih banyak sesi berbagi pengetahuan, komentar, dan kolaborasi lintas unit, dibanding sebelum integrasi teknologi. Pengamat internal menyatakan bahwa teknologi memungkinkan pengetahuan yang tersimpan tidak lagi berdebu, tetapi terus diakses dan dimanfaatkan.

Pembelajaran Organisasi Memperkuat Kapabilitas Dinamis

Melalui analisis tematik wawancara, ditemukan bahwa proses KM (penciptaan, penyimpanan, dan pemanfaatan) diperkuat oleh teknologi digital, yang mendorong pembelajaran kolektif. Organisasi melaporkan bahwa *insight* dari data KM digunakan dalam pertemuan inovasi dan pelajaran dari proyek sebelumnya diulang dan disempurnakan”.

Transformasi Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

Integrasi KM dan teknologi memicu perubahan dalam proses bisnis. Beberapa organisasi melakukan restrukturisasi agar tim-pengetahuan (*knowledge team*) dapat lebih fleksibel dan responsif. Sebagian manajer menyatakan bahwa struktur lama yang terlalu hierarkis menghambat berbagi pengetahuan cepat, tetapi dengan KM digital, mereka membentuk unit lintas departemen yang lebih ramping.

Pengaruh terhadap Kinerja dan Inovasi

Informan kunci dan data internal menyebut transformasi ini sebagai mesin inovasi: pengetahuan yang sebelumnya tersebar kini lebih cepat diakses, diaplikasikan, dan menghasilkan inisiatif baru. Efektivitas pengambilan keputusan meningkat, karena manajer dapat merujuk ke repositori pengetahuan digital. Organisasi melaporkan percepatan siklus inovasi dan pengurangan risiko duplikasi kerja.

Pembahasan

Temuan-temuan di atas secara signifikan mendukung gagasan bahwa integrasi KM dan teknologi digital bukan hanya simbolik tetapi sangat strategis dalam transformasi organisasi. Ada beberapa implikasi penting:

1. **Kolaborasi dan Knowledge Sharing:** Temuan ini konsisten dengan penelitian (Prakoso et al., 2023) yang menunjukkan bahwa adopsi teknologi digital berkontribusi pada kolaborasi proses internal dalam UMKM melalui manajemen pengetahuan.
2. **Pembelajaran Organisasi & Digital Moderasi:** Hasil bahwa transformasi digital memperkuat pembelajaran organisasi sejalan dengan penelitian (Havidotinnisa & Rofaida, 2025), yang menemukan bahwa digitalisasi memoderasi hubungan antara *knowledge sharing/knowledge capture* dan pembelajaran organisasi di sektor publik. Hal ini memperkuat argument bahwa teknologi bukan hanya alat, tetapi juga katalis budaya pembelajaran.
3. **Struktur Organisasi Fleksibel:** Restrukturisasi menuju unit pengetahuan lintas departemen memperkuat teori organisasi modern dalam konteks digital. Penelitian (Pradita & Setiawan, 2025) menekankan pentingnya struktur fleksibel dan budaya inovatif dalam menghadapi transformasi digital.
4. **Kinerja & Inovasi:** Peningkatan kinerja organisasi yang muncul dari

penggunaan KM digital juga sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki peran penting dalam prediksi transformasi digital pada UMKM (Risnawati et al., 2024).

5. **Tantangan Budaya:** Meskipun manfaatnya besar, transformasi digital tetap menghadapi tantangan budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan (Fahmi, 2024), yang menyoroti resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan akan nilai-nilai budaya yang mendukung kolaborasi dan fleksibilitas digital.

Implikasi Teoretis dan Praktis:

1. Secara teoretis, temuan ini memperkuat model kapabilitas dinamis di mana KM dan teknologi digital saling menguatkan, menciptakan daya adaptif dan inovatif yang lebih tinggi.
2. Secara praktis, organisasi disarankan untuk merancang strategi integrasi KM teknologi yang eksplisit: membangun unit pengetahuan lintas departemen, mengembangkan infrastruktur KM berbasis *cloud/AI*, dan mempromosikan budaya pembelajaran.
3. Selain itu, pemimpin harus memperhatikan perubahan budaya: pelatihan, komunikasi, dan insentif perlu diarahkan untuk mendorong berbagi pengetahuan dan adopsi teknologi.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi manajemen pengetahuan (KM) dengan teknologi digital secara sistematis dapat menjadi pendorong utama transformasi organisasi yang adaptif dan inovatif. Dengan menggabungkan proses penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan dengan platform digital berbasis *cloud*, *AI*, dan analitik data,

organisasi mampu memperkuat kapabilitas dinamis dan pembelajaran kolektif, sehingga meningkatkan kemampuan mereka menghadapi lingkungan yang kompleks dan berubah cepat (Havidotinnisa & Rofaida, 2025; Zuana & Sopiah, 2022).

Kontribusi ilmiah dari pekerjaan ini terletak pada pengembangan model konseptual yang menekankan sinergi antara KM dan teknologi digital, bukan sekadar penerapan teknologi, tetapi juga pembentukan budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan inovasi (Pradita & Setiawan, 2025; Rianto et al., 2025). Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa integrasi ini tidak hanya meningkatkan efektivitas proses internal tetapi juga memperluas kapasitas organisasi untuk inovasi berkelanjutan, yang dapat diaplikasikan pada berbagai konteks organisasi, termasuk sektor publik, UMKM, dan perusahaan berbasis teknologi (Fitria et al., 2023; Wahyuningsih, 2025). Penelitian ini membuka peluang untuk ekstensi lebih lanjut, khususnya dalam mengkaji bagaimana *AI* dan data analytics dapat lebih lanjut memperkuat proses KM dan transformasi organisasi secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Ciampi, F., Faraoni, M., Ballerini, J., & Meli, F. (2021). The co-evolutionary relationship between digitalization and organizational agility: Ongoing debates, theoretical developments and future research perspectives The co-evolutionary relationship between digitalization and organizational agility: Ongoing d. *Arxiv*, 1–55. <https://arxiv.org/pdf/2112.11822>
- Cui, J. (2025). The Explore of Knowledge Management Dynamic Capabilities ,

- Knowledge Sharing , Knowledge-Based Organizational Support , and Organizational Learning on Job Performance : Evidence from Chinese Technological Companies . Arxiv.
- Egodawe, M., Sedera, D., & Bui, V. (2022). Systematic Literature Review of Digital Transformation A Systematic Review of Digital Transformation Literature (2013 – 2021) and the development of an overarching a- priori model to guide future research Full research paper Systematic Literature Review. *Australasian Conference on Information Systems*, 1–12. <https://arxiv.org/pdf/2212.03867>
- Fahmi, T. (2024). Transformasi Digital Dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 101–109. <https://jurnal.ananpublisher.com/index.php/jumali/article/view/46/27>
- Fitria, N., Azmy, N. U., & Anshori, M. I. (2023). Manajemen Pengetahuan dan Pembelajaran Organisasi di Era VUCA ; Studi Literatur. *Student Research Journal*, 1(5), 246–258. <https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/srj/article/view/679/705>
- González-Varona, J. M., López-Paredes, A., Poza, D., & Acebes, F. (2021). Building and Development of an Organizational Competence for Digital Transformation in SMEs. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1), 15–24. <https://arxiv.org/pdf/2406.01615>
- Havidotinnisa, S., & Rofaida, R. (2025). Dari Pengetahuan Ke Pembelajaran: Peran Moderasi Transformasi Digital Dalam Proses Pembelajaran Organisasi Pemerintah. *Currency: Jurnal Ekonomidan Perbankan Syariah*, 04(1), 561–576. <https://jurnalalkhairat.org/ojs/index.php/currency/article/view/946/809>
- Hu, Y., Pan, Y., Yu, M., & Chen, P. (2024). Navigating Digital Transformation and Knowledge Structures : Insights for Small and Medium - Sized Enterprises. In *Journal of the Knowledge Economy*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-01754-x>
- Khairunisa, A., Adelin, M., & Hasri, S. (2025). Transformasi Digital : Peran Knowledge Management dalam Organisasi Modern. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 18923–18931. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/29156>
- Nuraini, S. (2025). Digital Leadership and Organizational Transformation : A Literature Review. *Jurnal Ilmiah WUNY*, 7(2), 112–126. <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/wun/article/view/85286/24302>
- Odacioglu, E. C., Zhang, L., & Allmendinger, R. (2022). Combining Topic Modeling with Grounded Theory : Case Studies of Project Collaboration. *Arxiv*, 2021, 1–10. <https://arxiv.org/abs/2207.02212>
- Pradita, M. I., & Setiawan, A. A. (2025). Teori Organisasi dan Transformasi Digital : Tantangan dan Peluang di Era 4.0. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(6), 327–333. https://jurnalisticomah.org/index.php/jemb/article/view/5145?utm_source=chatgpt.com
- Prakoso, S. T., Amalina, N., Erkawati, C., Aisah, N., & Danuari, A. (2023). Manajemen Pengetahuan Bisnis dalam Transformasi Digital sebagai Sinergi Internal Process Collaboration. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 775–783. <https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/12156/1400>
- Reisberger, T., Reisberger, P., Copuš, L., & Madžík, P. (2025). and Organizational Culture : Novel Machine Learning Literature Review Based on Latent Dirichlet Allocation. *Journal of the Knowledge Economy*,

- 2082–2118.
<https://doi.org/10.1007/s13132-024-02027-3>
- Rianto, T., Nugroho, A., & Zulkifli. (2025). Digital Knowledge Management: Catalyst for Sustainable Performance of West Java Leather Craft SMEs in Industry 4.0. *Tec Empresarial*, 20(2), 552–593. https://revistas.tec-ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/613/364
- Risnawati, Wirastuti, W., Islianty, N. R., Lamusa, F. A. ., Abrar, & Efelyne. (2024). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Transformasi Digital Usaha UMKM Kota Palu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 2028–2044. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/13301/84>
- Silalahi, F. D., & Sholikhah, M. (2024). Pengaruh Knowledge Management terhadap Organizational Effectiveness dan Organizational Learning. *Jurnal Manajemen SDM*, 1(2), 1–9. <https://journal.perkivi.or.id/index.php/manajemen-sdm/article/view/7/3>
- Sirait, R., Sitanggang, L. P., Simbolon, O. J., & Trisanti, A. (2025). Implementation of Knowledge Management in Improving Organizational Innovation and Performance in the Digital Era. *Sean Institute*, 5(07), 2308–2316. <https://doi.org/10.58471/jms.v5i07>
- Siuko, V., Myllärniemi, J., & Hellsten, P. (2023). Towards Digital Transformation: Knowledge Management as an Enabler in a Public Sector Asset Lifecycle. *Proceedings Of the 15th International Joint Conference on Knowledge Discovery, Knowledge Engineering and Knowledge Management (IC3K2023)*, 3(Ic3k), 157–165. <https://doi.org/10.5220/0012164700003598>
- Wahyuningsih, D. S. (2025). Integrasi Teori Pembelajaran Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Mengatasi Masalah Inovasi: Analisis Kasus Startup Teknologi Fintech Dompot Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(6), 141–146. https://jurnalisticqomah.org/index.php/jemb/article/view/4959?utm_source=chatgpt.com
- Zuana, M. M. M., & Sopiah. (2022). Manajemen Pengetahuan Dan Transformasi Digital Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 06(02), 1–24. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/5325/pdf>