

PENGUNAAN DIGITALISASI TERHADAP PENGELOLAAN INFORMASI DI PT. X

**¹Silvy T. Sambuaga, SE., M.Si ; Grace Joice S.N Rumimper, SH., MH
Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212**

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email : silvytsambuaga@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perkembangan teknologi digital yang semakin pesat dan berdampak pada cara perusahaan mengelola informasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana digitalisasi memengaruhi pengelolaan informasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, baik dari segi efisiensi, kecepatan, maupun akurasi data. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi memberikan dampak positif terhadap pengelolaan informasi di perusahaan, terutama dalam mempercepat arus informasi, mengurangi kesalahan input data, serta meningkatkan pengambilan keputusan yang berbasis data. Namun demikian, masih terdapat tantangan seperti adaptasi karyawan terhadap sistem baru dan kebutuhan pelatihan berkala. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi merupakan langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas manajemen informasi. Saran yang diberikan adalah perusahaan perlu terus meningkatkan sistem digital dan memberikan pelatihan yang berkelanjutan bagi karyawan.

Kata kunci : Digitalisasi, Pengelolaan Informasi, Efisiensi Data, PT. X.

ABSTRACT

This research is motivated by the rapid development of digital technology and its impact on the way companies manage information. The purpose of this study is to determine how digitalization affects information management at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, both in terms of efficiency, speed, and data accuracy. The method used is descriptive qualitative with data collection through observation, and interviews. The results of the study show that digitalization has a positive impact on information management in the company, especially in accelerating the flow of information, reducing data input errors, and improving data-based decision making. However, there are still challenges such as employee adaptation to the new system and the need for periodic training. The conclusion of this study shows that digitalization is a strategic step in increasing the effectiveness of information management. The suggestion given is that companies need to continue to improve digital systems and provide ongoing training for employees.

Keywords : Digitalization, Information Management, Data Efficiency, PT. X.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan manajemen organisasi. Salah satu perubahan utama yang terjadi adalah proses digitalisasi. Digitalisasi adalah integrasi teknologi digital ke dalam proses bisnis dan operasional yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kualitas pengambilan keputusan. Melalui digitalisasi, perusahaan dapat memanfaatkan sistem informasi, data digital, dan teknologi terkini untuk mendukung aktivitas internal maupun eksternal secara lebih efektif dan efisien.

Penerapan digitalisasi dalam perusahaan memiliki berbagai manfaat, di antaranya adalah mempercepat alur informasi, meningkatkan akurasi data, mendukung pengambilan keputusan berbasis data serta mengurangi ketergantungan pada proses manual yang rentan terhadap kesalahan (Laudon and Laudon, 2020). Selain itu, digitalisasi juga membantu perusahaan dalam merespons perubahan pasar yang dinamis, meningkatkan layanan kepada pelanggan, dan memperkuat daya saing dalam industri yang kompetitif.

PT. X merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang menaungi jaringan minimarket Alfamart. Sebagai perusahaan dengan skala operasional yang luas, PT. X juga telah menerapkan digitalisasi dalam berbagai aspek manajemen dan operasionalnya. Digitalisasi ini diwujudkan melalui pemanfaatan sistem informasi, aplikasi pengelolaan data, serta sistem kerja berbasis teknologi digital guna mendukung efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan bisnis sehari-hari.

B. RUMUSAN MASALAH

Bagaimana penggunaan digitalisasi Terhadap Pengelolaan Informasi di PT. X.

C. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Digitalisasi

Digitalisasi adalah proses mengubah informasi dari sistem analog atau manual menjadi sistem berbasis digital dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Digitalisasi mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja dari industri, sehingga tenaga manusia dan waktu yang ada dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin agar mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Digitalisasi mengubah format model bisnis, operasi, dan kerja dari manual menjadi format digital (Melinda, 2024).

2. Manfaat Digitalisasi

a. Meningkatkan Efisiensi Operasional

Digitalisasi mengotomatisasi berbagai proses administrasi dan operasional, seperti input data, pengarsipan, hingga distribusi informasi. Hal ini mengurangi waktu dan tenaga yang dibutuhkan dibandingkan metode manual.

b. Meningkatkan Akurasi dan Keamanan Data

Dengan sistem digital, risiko kesalahan pencatatan dan duplikasi data dapat diminimalisir. Selain itu, data dapat dilindungi dengan sistem enkripsi dan autentikasi yang kuat.

D. HASIL PENELITIAN

Angga Whyudi, Muhammad Bhismi, Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Transformasi digital berdampak pada efisiensi rekrutmen, pelatihan, dan pemantauan kinerja SDM. Digitalisasi menuntut peningkatan kompetensi teknologi bagi karyawan. Mohamad Chaidir, Grace, Dampak Digitalisasi Terhadap Inovasi Teknologi Pada Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah, Digitalisasi mendorong pelaku UMKM untuk berinovasi dalam teknologi, meningkatkan daya saing, serta mempermudah akses pasar dan layanan digital.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bidang Usaha

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (SAT atau Alfamart) adalah perusahaan yang bergerak di sektor ritel dan memiliki kegiatan usaha utama di bidang perdagangan eceran. Perusahaan ini mengelola jaringan toko swalayan yang tersebar luas di seluruh Indonesia. Alfamart dikenal sebagai salah satu jaringan minimarket terbesar di Indonesia.

Sumber Daya Perusahaan

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki jumlah karyawan yang besar, tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan data laporan tahunan perusahaan, Alfamart memiliki lebih dari 150.000 karyawan, yang terdiri dari staf toko (kasir, pramuniaga), staf gudang, operasional logistik, staf kantor cabang, dan manajemen pusat. Seluruh karyawan dibekali pelatihan kerja secara berkala, termasuk pelatihan digital terkait sistem *Point of Sale* (POS), manajemen stok, dan layanan pelanggan berbasis aplikasi. Perusahaan juga memiliki unit HR Development yang fokus dalam pengembangan kompetensi dan karier karyawan melalui pelatihan daring maupun tatap muka.

Masing-masing lingkungan kerja disesuaikan dengan standar operasional perusahaan dan telah menerapkan sistem digital, seperti kehadiran biometrik, dashboard penjualan, serta *e-learning* internal. Alfamart telah menggunakan berbagai sistem digital dalam operasionalnya, seperti:

- a. Sistem POS (*Point of Sale*): untuk transaksi dan pencatatan penjualan.
- b. *Warehouse Management System* (WMS): untuk pengelolaan gudang.
- c. HRIS (*Human Resource Information System*): untuk pengelolaan data karyawan.
- d. Aplikasi Alfagift: yang menghubungkan pelanggan dengan layanan digital perusahaan.

Struktur dan Uraian Pekerjaan

Struktur organisasi perusahaan terdiri dari Dewan Direksi, Divisi Keuangan, Operasional, Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, dan lainnya. Di tingkat toko, posisi umumnya terdiri dari:

- 1) *Store Leader* / Kepala Toko
- 2) Asisten Kepala Toko
- 3) Pramuniaga / Kasir

Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan tempat semua kegiatan administrasi dan manajemen yang dijalankan dengan mengadakan pembagian pekerjaan, sehingga memungkinkan diantara pegawai untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

F. Gambaran Permasalahan

Berdasarkan hasil observasi langsung dan wawancara dengan karyawan toko Alfamart Cabang Manado, ditemukan bahwa proses digitalisasi yang diterapkan dalam pengelolaan informasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk belum berjalan optimal. Meskipun perusahaan telah mengadopsi berbagai sistem digital, seperti aplikasi Human Capital, aplikasi absensi online, sistem pengelolaan stok, dan pencatatan transaksi berbasis digital (POS), implementasinya di tingkat toko masih menghadapi berbagai kendala serius.

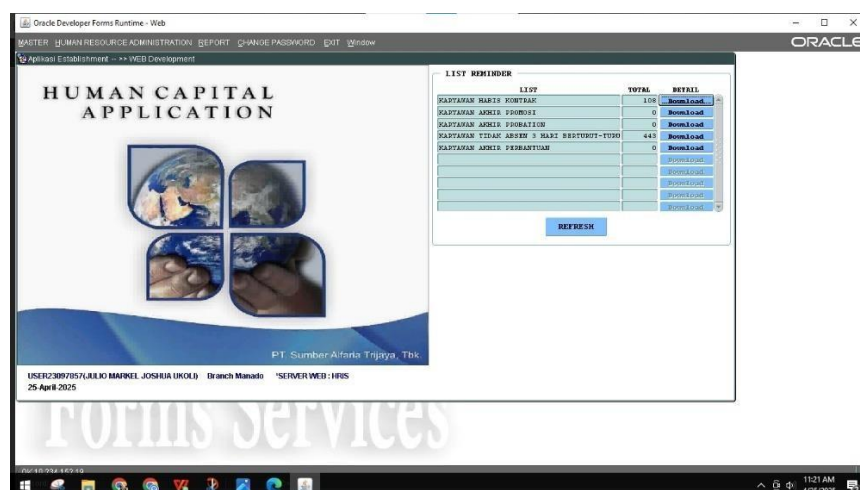
G. Pembahasan

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia telah menerapkan digitalisasi secara menyeluruh dalam mendukung operasional bisnis, khususnya dalam pengelolaan informasi di tingkat toko maupun kantor cabang.

Transformasi digital ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses operasional, dan mendukung akurasi pengambilan keputusan.

Digitalisasi di Alfamart diwujudkan melalui berbagai sistem dan aplikasi digital yang saling terintegrasi.

Aplikasi Human Capital Alfamart



Aplikasi Human Capital adalah salah satu sistem digital penting yang digunakan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk untuk mengelola aspek sumber daya manusia (SDM) secara terintegrasi dan efisien. Sistem ini merupakan platform digital yang menyediakan berbagai fitur administrasi karyawan yang selama ini dilakukan secara manual atau semi manual menjadi lebih mudah dan terpusat.

Tantangan dalam Penggunaan Aplikasi Human Capital:

- 1) Keterbatasan Pemahaman Teknologi: Banyak karyawan, terutama yang baru dan berpendidikan menengah, belum familiar dengan fitur aplikasi ini sehingga sering kali mereka kesulitan menggunakan fungsi-fungsi penting seperti pengajuan cuti atau pengecekan slip gaji.
- 2) Kurangnya Pelatihan Terstruktur: Pelatihan penggunaan aplikasi seringkali dilakukan secara terbatas dan kurang berkelanjutan. Karyawan hanya diberikan tutorial singkat tanpa pendampingan yang cukup sehingga ketika menghadapi kendala teknis, mereka tidak bisa mengatasinya sendiri.
- 3) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan: Sebagian karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tidak tinggi memiliki hambatan lebih besar dalam memahami sistem digital yang kompleks, sehingga perlu pendekatan pelatihan yang lebih sederhana dan berulang.

Dampak dari Penggunaan Aplikasi Human Capital:

Dengan penerapan aplikasi Human Capital, perusahaan sebenarnya dapat mempercepat proses administrasi dan memudahkan pengelolaan data karyawan. Namun, apabila karyawan belum siap atau kurang memahami sistem tersebut, maka: Proses administrasi menjadi lambat dan berulang, karena karyawan sering salah mengisi data atau mengajukan permohonan secara tidak benar. Beban kerja HRD dan manajemen meningkat akibat harus melakukan verifikasi dan koreksi data secara manual.

Permasalahan dan Solusi

1. Kurangnya Pemahaman terhadap Sistem Digitalisasi

Banyak karyawan, khususnya yang bekerja di tingkat operasional toko seperti kasir dan staf gudang, belum memahami secara menyeluruh cara kerja sistem digital yang diterapkan oleh perusahaan. Misalnya, ketika mereka harus menggunakan aplikasi manajemen stok atau sistem kasir elektronik, mereka cenderung mengandalkan pengalaman pribadi atau instruksi informal tanpa benar-benar menguasai fungsi dan prosedur sistem.

Dampak:

- 1) Sering terjadi kesalahan input data, baik transaksi maupun stok yang berpotensi merusak validitas laporan.
- 2) Penggunaan sistem yang tidak tepat seperti salah menu atau fitur membuat tugas rutin menjadi tidak efisien.
- 3) Tingkat ketergantungan tinggi terhadap karyawan senior atau supervisor untuk membantu, sehingga operasional rentan terganggu jika mereka karyawan senior berhalangan hadir.

Penyebab utama:

- 1) Latar belakang pendidikan yang belum familiar dengan sistem digital.
- 2) Kurangnya sosialisasi sistem yang terstruktur sehingga pemahaman hanya bersifat permukaan dan tidak menyeluruh.

Solusi : Pelatihan Literasi Digital Terstruktur

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan literasi digital yang terfokus bagi seluruh karyawan, khususnya mereka yang bekerja di tingkat operasional seperti kasir dan staf gudang. Pelatihan ini harus dirancang agar mampu menjelaskan secara jelas fungsi dan cara kerja sistem digital yang digunakan sehari-hari. Pelatihan dapat didukung dengan:

- 1) Buat modul pembelajaran interaktif yang menguraikan fungsi dan manfaat setiap sistem digital secara jelas (POS, manajemen inventaris, *Human Capital*, AlfaOne, dll.).
- 2) Video tutorial dan simulasi praktik penggunaan sistem, seperti POS (*point of sale*) dan aplikasi manajemen inventaris, agar karyawan dapat memahami aplikasi secara langsung.
- 3) Lakukan evaluasi pasca-pelatihan (test atau simulasi) untuk memastikan pemahaman dan penerapan yang benar oleh setiap peserta.

Solusi ini sudah terbukti berhasil di implementasikan :

1. Robbins & Coulter (2016)

Menegaskan bahwa pemahaman sistem kerja meningkat signifikan apabila individu mendapatkan pelatihan yang relevan dengan tugas dan peralatan kerja mereka. Pelatihan juga efektif dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan teknologi.

2. *Digital Competency Training & Employee Productivity*

Sebuah penelitian kuantitatif di Indonesia dalam industri *e-commerce* menunjukkan bahwa pelatihan literasi digital meningkatkan tingkat kebahagiaan kerja dan produktivitas karyawan secara signifikan (Mayasari et al., 2024).

3. *Workplace Digital Literacy & Technology Adoption*

Penelitian dari *Journal of Documentation* menegaskan bahwa literasi digital (informasi dan teknologi) secara langsung memengaruhi kemudahan penggunaan teknologi di tempat kerja, dan secara tidak langsung memengaruhi niat untuk menggunakan sistem digital (Nikou et al., 2022). Solusi pelatihan literasi digital terstruktur bukan hanya berdasarkan teori mutakhir seperti Robbins & Coulter, tetapi juga didukung oleh hasil riset empiris di Indonesia. Pelatihan yang mendalam, interaktif, dan evaluatif terbukti meningkatkan pemahaman, produktivitas, serta adaptasi terhadap teknologi digital.

2. Tingkat Adaptasi Teknologi yang Belum Merata

Dari hasil observasi, ditemukan bahwa meskipun sistem digital telah diterapkan secara menyeluruh di seluruh cabang Alfamart, kemampuan adaptasi terhadap sistem tersebut tidak merata. Beberapa karyawan mampu beradaptasi dengan cepat, tetapi sebagian lainnya masih lambat dalam mengelolah informasi yang diberikan karena latar belakang pendidikan dan konsumsi teknologi yang masih kurang.

Akibatnya:

- 1) Proses kerja menjadi tidak konsisten antar shift atau antar cabang.
- 2) Terjadi kesalahan data karena ketidaktahuan dalam pengoperasian fitur tertentu.
- 3) Menurunnya semangat kerja karena merasa tertinggal oleh teknologi.

Penyebab utama:

- 1) Tidak semua karyawan memiliki pengalaman dengan teknologi.
- 2) Tidak tersedia sistem pendampingan saat penerapan perangkat atau kebijakan baru.

Solusi : Pendampingan dan Manajemen Perubahan (*Mentoring & Change Management*)

Program pendampingan berkelanjutan ditawarkan sebagai strategi untuk meratakan adaptasi teknologi di kalangan karyawan. Fokusnya adalah pada mentoring, pelatihan berjenjang, dukungan teknis (helpdesk), dan pemberian motivasi. Beberapa langkah solusi yang dapat dilakukan antara lain:

- 1) Mentoring dan Pendampingan Langsung: Menunjuk karyawan yang sudah mahir sebagai mentor untuk mendampingi rekan-rekan yang masih kesulitan, sehingga transfer pengetahuan dapat berlangsung secara efektif.
- 2) Pelatihan Berjenjang: Menyenggarakan pelatihan yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan, mulai dari dasar hingga lanjutan, agar proses belajar berjalan sesuai kebutuhan individu.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan adaptasi teknologi dapat berjalan lebih merata, proses kerja menjadi lebih konsisten, dan semangat kerja karyawan tetap terjaga.

Teori dan Penelitian Pendukung :

Manfaat Mentoring Terhadap Adaptasi Teknologi pada jurnal internasional

“How Does Mentoring Affect Protégés’ Adaptive Performance in the

Workplace: Roles of Thriving at Work and Promotion Focus” oleh Haozeng, Lijing Zhao, dan Shuai Ruan terbukti meningkatkan adaptive performance, self-efficacy, dan dukungan psikososial (seperti keamanan dan kepercayaan diri) yang sangat penting untuk adaptasi teknologi di tempat kerja (Zeng et al., 2020).

Solusi : Memberikan Pelatihan Berkala dan Evaluasi Kompetensi

Untuk mengatasi masalah ini perusahaan perlu merancang dan menerapkan program pelatihan berkelanjutan yang sistematis dan komprehensif. Program ini harus mampu menyesuaikan dengan dinamika pembaruan sistem serta kebutuhan peningkatan kompetensi karyawan secara menyeluruh.

Langkah Strategis Pelatihan Berkala:

1) Jadwal Pelatihan Berkala

- a. Pelatihan setengah tahunan (minimal setiap 6 bulan sekali) berformat hybrid atau blended learning, mencakup update fitur terbaru, modul baru, dan perubahan antarmuka sistem digital.
- b. Sertakan sesi refresher (setiap 3–4 bulan) berdurasi singkat, seperti microlearning via e-learning platform atau mobile learning, untuk menjaga retention pengetahuan.
- c. modul training.

Pelatihan berkala yang dirancang secara sistematis dengan pendekatan blended, evaluasi, dan jadwal terstruktur didukung teori dan bukti empiris sebagai cara efektif meningkatkan kompetensi digital karyawan. Hal ini tidak hanya menjaga agar mereka tetap “*up-to-date*” dengan sistem, tetapi juga menjaga produktivitas, kualitas pengelolaan informasi, dan daya adaptasi terhadap perubahan digital di organisasi.

Teori dan Riset Pendukung

- 1) Efektivitas Pelatihan Digital & Performa Kerja : (Juliadi et al., 2023) menemukan bahwa training dan pengembangan dalam era digital secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan dalam startup di Indonesia.
- 2) Studi dari Universitas Tanjungpura (Pangestika et al., 2023) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas performa kerja, dengan kompetensi sebagai mediator.

Dampak Digitalisasi

Berdasarkan hasil observasi, analisis permasalahan, dan solusi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap pengelolaan informasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Dampak tersebut mencakup aspek positif sekaligus tantangan yang perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang tepat.

Secara positif, digitalisasi telah memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pengolahan data, seperti pencatatan transaksi, pengelolaan stok barang, dan pelaporan aktivitas toko yang sebelumnya dilakukan secara manual, sehingga meningkatkan efisiensi operasional.
2. Meningkatkan akurasi data karena sistem digital mampu mengurangi kesalahan pencatatan jika dioperasikan dengan benar.
3. Mempermudah manajemen dalam pengambilan keputusan melalui akses data yang real-time dan terintegrasi antar departemen, sehingga keputusan dapat diambil dengan lebih cepat dan tepat.

Namun, digitalisasi juga menghadirkan sejumlah tantangan, antara lain:

1. Kesiapan sumber daya manusia yang masih kurang, khususnya pada karyawan tingkat operasional, dalam memahami dan mengoptimalkan penggunaan sistem digital.
2. Ketidakterseragaman kemampuan adaptasi teknologi karyawan, yang menimbulkan disparitas kinerja antar individu maupun unit kerja.
3. Kurangnya pelatihan digital secara berkala, sehingga pemahaman terhadap fitur baru atau pembaruan sistem masih terbatas dan tidak merata.

Dengan demikian, dampak digitalisasi terhadap pengelolaan informasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sangat bergantung pada kesiapan internal perusahaan dalam menghadapi perubahan yang dibawa oleh teknologi baru. Kesiapan ini mencakup aspek pengembangan kompetensi karyawan secara menyeluruh, termasuk pemberian pelatihan yang berkesinambungan dan peningkatan kemampuan adaptasi terhadap sistem digital yang terus berkembang. Selain itu, manajemen perubahan yang efektif juga menjadi kunci agar seluruh elemen organisasi dapat menerima dan mengimplementasikan teknologi baru secara optimal tanpa menimbulkan resistensi yang menghambat proses transformasi.

Jika tantangan-tantangan tersebut dapat diatasi dengan baik melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, pendampingan intensif oleh tenaga ahli atau mentor, serta evaluasi rutin yang bertujuan mengukur pemahaman dan kemampuan karyawan, maka proses digitalisasi dapat berjalan lebih lancar dan memberikan manfaat maksimal. Dengan demikian, digitalisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu teknis, tetapi juga sebagai strategi penting yang memperkuat efisiensi, meningkatkan produktivitas, dan mengoptimalkan efektivitas operasional di seluruh lini perusahaan.

Lebih jauh lagi, penerapan digitalisasi yang didukung oleh kesiapan internal yang matang akan mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan, sehingga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dapat mempertahankan daya saingnya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi bukan semata-mata soal teknologi, tetapi lebih kepada bagaimana manusia di dalam organisasi mampu mengelola dan memanfaatkan teknologi tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

KESIMPULAN

Digitalisasi membawa perubahan yang signifikan dalam pengelolaan informasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Implementasi teknologi digital telah mempercepat proses pengolahan data, meningkatkan akurasi informasi, dan mempermudah pengambilan keputusan secara real-time. Namun, di sisi lain, digitalisasi juga menghadirkan tantangan berupa kurangnya pemahaman dan kesiapan sumber daya manusia, disparitas kemampuan adaptasi teknologi di kalangan karyawan, serta minimnya pelatihan berkala yang memadai.

Keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada upaya perusahaan dalam mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, pendampingan intensif, serta evaluasi berkala untuk memastikan seluruh karyawan mampu mengoperasikan sistem digital dengan optimal. Selain itu, manajemen perubahan yang efektif juga menjadi faktor kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi baru.

Dengan penanganan yang tepat terhadap tantangan tersebut, digitalisasi dapat menjadi alat strategis yang memperkuat efisiensi, produktivitas, dan daya saing PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di era bisnis yang semakin digital dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, M.I.A., 2023. *View of Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf*.
- Fadhillah, D., Eryanto, H., Arvinta Monoarfa, T., 2024. *Analisis Literasi Digital dalam Upaya Meningkatkan Kinerja pada Karyawan Sudin Nakertransgi Jakarta Timur. Administraus* 8, 164–174.
- Farrel Shidqi, M., Darmastuti, I., Suryo Wicaksono, B., 2023. *Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). Diponegoro J. Manag.* 12, 1–8.
- Ismail, M.R., Saputra, T.S., Sari, A.S., Wulandari, S., 2025. *Pengaruh Digitalisasi Terhadap Efektivitas Administrasi (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang Bagian Staff Umum dan Kepegawaian)* 3, 1065–1069.
- Juliadi, E., Syafri, M., Hidayati, N., 2023. *The Effect of Training and Development on Employee Productivity in the Digital Age. West Sci. J. Econ. Entrep.* 1, 258–263.
- Laudon, K.C., Laudon, J.P., 2020. *Manajemen Information System: Managing the Digital Firm, New Jersey: Prentice Hall*.
- Lestari, W., 2019. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam. Strateg. Mark. Mix Dalam Meningkatkan. Usaha Percetakan Pada CV. Tinta Kaili Dalam Perspekt. Ekon. Islam* 1, 7–15.
- Mayasari, N., Suhara, A., Marlita, D., Estiana, R., Diani, R.D., 2024. *Analysis of the Impact of Digital Competency Training, Job Happiness, and Employee Productivity on Turnover Rates in the Indonesian E-Commerce Industry. West Sci. Interdiscip. Stud.* 2, 821–830.
- Melinda, N., 2024. *Pengaruh Digitalisasi Terhadap Pengelolaan Wakaf Uang Pada Badan Wakaf Indonesia (BWI) Provinsi Kalimantan Timur. Rayah AlIslam*.
- Mohamad Chaidir, Grace Yulianti, S.S., 2024. *View of Dampak Digitalisasi terhadap Inovasi Teknologi pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.pdf*.
- Nikou, S., De Reuver, M., Mahboob Kanafi, M., 2022. *Workplace literacy skills— how information and digital literacy affect adoption of digital technology. J. Doc.* 78, 371–391.
- Pambudi, M.A.L., 2021. *Manfaat dan Dampak Digitalisasi Pada Bisnis Logistik Di Era New Normal. Din. Bahari*.

- Pangestika, P., Daud, I., Juniwati, J., Fauzan, R., Fitriana, A., 2023. *The effect of training and development on improving of performance with competence as a mediating variable. Enrich. J. Manag.* 13.
- Purnomo Ari Wibowo, Sulistyowati, Andar Sri Sumantri, Ngaijan, Kurniawan Teguh Santoso, Jumaizi, Supriyanto, R., 2024. *View of Digitalisasi Perusahaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.pdf.*
- Riana Sari, Hendika Chandra, S.H.D., 2024. *View of PENGARUH DIGITALISASI PERBANKAN DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BANK MANDIRI.pdf.*
- Salmah, S., Murti, A., 2020. *Dampak Digitalisasi Terhadap Peran Front Office Dalam Bisnis Perbankan. JIMFE (Jurnal Ilm. Manaj. Fak. Ekon.* 6, 145–156.
- Sri Yulianty, Mohamad Iqshal Botituhe, Zaskia Salwa Lawani, Irmawati Aripin, Fatralisa Pulanding, D.S., 2025. *View of Dampak Digitalisasi Terhadap Pengelolaan Statistik Administrasi_ Tinjauan Literatur.pdf.*
- Zeng, H., Zhao, L., Ruan, S., 2020. *How Does Mentoring Affect Protégés' Adaptive Performance in the Workplace: Roles of Thriving at Work and Promotion Focus. Front. Psychol.* 11, 1–13.