

ABSTRAK

Transformasi digital telah menjadi kebutuhan strategis dalam menghadapi tantangan dan dinamika industri properti di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Transformasi Digital sebagai Mediator Pengaruh Faktor Organisasi dan Disrupsi Digital terhadap performansi unit kerja (Studi Kasus PT. PP Properti Tbk). Adopsi teknologi digital di perusahaan ini dinilai penting untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat daya saing, dan merespons tuntutan pasar yang terus berkembang.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada manajer dan karyawan di unit kerja yang terlibat langsung dalam proses transformasi digital di PT. PP Properti Tbk. Penelitian ini juga mengadopsi model kerangka kerja yang mencakup variabel-variabel strategis untuk mengidentifikasi kontribusi setiap faktor terhadap keberhasilan transformasi digital, serta implikasinya terhadap performansi unit kerja.

Berdasarkan analisis SEM-PLS, penelitian ini mengungkapkan bahwa Budaya Digital ($\beta=0,366$), Kepemimpinan Digital ($\beta=0,452$), dan Digital Skills ($\beta=0,251$) berpengaruh signifikan terhadap Transformasi Digital, sedangkan Infrastruktur Teknologi ($\beta=-0,072$) dan Disrupsi Digital ($\beta=-0,068$) tidak signifikan. Pada sisi lain, Budaya Digital ($\beta=0,325$), Kepemimpinan Digital ($\beta=0,480$), dan Digital Skills ($\beta=0,378$) terbukti berpengaruh langsung terhadap Performansi Unit Kerja, sementara Transformasi Digital ($\beta=-0,026$) justru tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja di PT PP Properti Tbk lebih dipengaruhi oleh faktor kapabilitas organisasi (kepemimpinan, budaya, SDM) daripada implementasi teknologi semata, serta mengoreksi asumsi umum bahwa disrupsi eksternal dan infrastruktur menjadi pendorong utama transformasi digital.

Implikasi Manajerial pada penelitian ini merekomendasikan PT PP Properti Tbk untuk: (1) Memperkuat Kepemimpinan Digital melalui program pengembangan kompetensi bagi manajemen dalam menyusun strategi digital dan komunikasi visi yang efektif; (2) Meningkatkan Budaya Digital dengan fokus pada eksperimen teknologi baru dan kolaborasi lintas departemen; (3) Mengoptimalkan Digital Skills melalui pelatihan analitik data dan penerapan berbasis kasus riil. Di sisi lain, perusahaan perlu meninjau ulang investasi infrastruktur dengan memprioritaskan integrasi sistem dan keamanan siber, serta mengelola disrupsi digital melalui kolaborasi ekosistem daripada reaksi defensif. Strategi ini menekankan pendekatan "*human-centric digital transformation*" yang berfokus pada penguatan SDM dan budaya organisasi sebagai fondasi peningkatan kinerja.

Kata kunci: transformasi digital, budaya digital, infrastruktur teknologi, kepemimpinan digital, digital skills, disrupsi digital, performansi unit kerja.