# Peran Visi Bersama dalam Keberhasilan Perubahan Transorganisasional di Era Digital: Perspektif Pengembangan Organisasi

Ahmad Habibi*[1], Muhamad Try Andika[2], Rafli Ifkar Karim[3], Teguh Prastio[4]
Universitas Pembangunan Jaya[1,2,3,4]
*e-mail: Ahmad.habibi22345@gmail.com

## ABSTRAK
Transformasi digital telah menjadi pendorong utama perubahan organisasi di berbagai sektor, menuntut kemampuan beradaptasi yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga struktural, kultural, dan strategis. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran visi bersama dalam keberhasilan perubahan transorganisasional di era digital dari perspektif pengembangan organisasi. Metode yang digunakan adalah studi literatur kualitatif melalui sintesis berbagai artikel ilmiah nasional dan internasional terbitan 2021–2025 yang relevan dengan transformasi digital, kepemimpinan, budaya organisasi, dan perubahan lintas-organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa visi bersama merupakan elemen strategis dalam mengarahkan seluruh pemangku kepentingan pada tujuan perubahan yang konsisten, memperkuat kepemimpinan transformatif, serta menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan kolaboratif. Visi bersama juga berfungsi sebagai mekanisme koordinasi lintas unit dan lintas organisasi, mempercepat proses pembelajaran digital, serta mengurangi resistensi terhadap perubahan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan perubahan transorganisasional di era digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi membangun dan menginternalisasi visi kolektif yang jelas dan inklusif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan organisasi dan membuka peluang untuk penelitian lanjutan berbasis data empiris.

***Kata kunci*** : *Visi Bersama; Transformasi Digital; Perubahan Transorganisasional; Pengembangan Organisasi; Kepemimpinan Digital.*

## *ABSTRACT*
*Digital transformation has become a major driver of organizational change across sectors, requiring adaptive capabilities that extend beyond technology into structural, cultural, and strategic dimensions. This study aims to analyze the role of shared vision in the success of trans-organizational change in the digital era from an organizational development perspective. The research employs a qualitative literature review by synthesizing national and international scholarly articles published between 2021 and 2025 that discuss digital transformation, leadership, organizational culture, and cross-organizational change. The findings reveal that shared vision is a strategic element that aligns stakeholders toward consistent change objectives, strengthens transformative leadership, and fosters an adaptive and collaborative organizational culture. Shared vision also functions as a coordination mechanism across units and organizations, accelerates digital learning processes, and reduces resistance to change. These results indicate that the success of trans-organizational change in the digital era largely depends on the organization's ability to build and internalize a clear and inclusive collective vision. This study offers theoretical contributions to organizational development and opens opportunities for future empirical research.*

***Keywords*** **:** *Shared Vision; Digital Transformation; Transorganizational Change; Organizational Development; Digital Leadership.*

## PENDAHULUAN
Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah mendorong perubahan fundamental dalam cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan menciptakan nilai. Transformasi digital tidak lagi dipandang sebagai pilihan strategis, melainkan sebagai prasyarat keberlanjutan organisasi di tengah kompetisi global yang semakin ketat (Omol, 2024). Kemajuan teknologi seperti *Internet of Things* (IoT), *Artificial Intelligence* (AI), *big data analytics*, hingga komputasi awan menciptakan lanskap bisnis yang dinamis, menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan holistik pada berbagai aspek, mulai dari struktur, proses, hingga nilai-nilai kerja (Habibani & Frinaldi, 2025).

Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi, tetapi juga mengharuskan organisasi melakukan penataan ulang strategi, kapabilitas manusia, dan budaya internal. Berbagai penelitian menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan budaya, memperkuat kolaborasi, meningkatkan fleksibilitas struktural, dan mengurangi resistensi terhadap perubahan (Fahmi, 2024). Perubahan teknologi tanpa perubahan budaya dan visi bersama sering kali hanya menghasilkan digitalisasi superfisial yang tidak berdampak signifikan pada kinerja (Schiuma et al., 2024)

Selain tantangan budaya, organisasi modern juga menghadapi kompleksitas operasional yang meningkat, dipengaruhi oleh globalisasi, tekanan kompetitif, dan perubahan ekspektasi pemangku kepentingan. Organisasi dituntut bukan hanya untuk efisien, tetapi juga inovatif, resilien, dan adaptif terhadap dinamika sosial maupun teknologi (Sunarti et al., 2024). Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peranan penting dalam memberikan arah strategis, membangun kapabilitas digital, serta memastikan bahwa seluruh elemen organisasi bergerak menuju tujuan transformasional yang sama (Sacavém et al., 2025).

Lebih lanjut, keberhasilan perubahan organisasi skala besar di era digital sangat bergantung pada kekuatan shared vision atau visi bersama. Visi bersama membantu menciptakan keselarasan lintas unit, memperkuat komitmen, serta menjadi katalis dalam mengatasi resistensi perubahan. Berbagai studi menekankan bahwa tanpa visi kolektif, perubahan transorganisasional cenderung gagal mencapai dampak jangka panjang (Oktaviani et al., 2023; Normah et al., 2024) .

Dalam perspektif pengembangan organisasi, visi bersama berfungsi sebagai fondasi strategis untuk memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya menjadi agenda teknologi, tetapi agenda perubahan sistemik yang mencakup proses, manusia, dan budaya. Transformasi digital yang terintegrasi dengan pengembangan organisasi memungkinkan organisasi beradaptasi secara struktural sekaligus memperkuat nilai-nilai kolaboratif dan inovatif dalam jangka panjang. Kepemimpinan digital memperkuat keberhasilan transformasi organisasi melalui penyelarasan visi strategis, inovasi, dan manajemen perubahan yang efektif (Nuraini, 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada peran visi bersama dalam keberhasilan perubahan transorganisasional di era digital, dengan meninjau perspektif pengembangan organisasi serta temuan-temuan empiris dari berbagai studi terbaru. Pendekatan ini penting untuk memahami bagaimana visi kolektif dapat menjadi penggerak utama dalam mengatasi kompleksitas perubahan lintas struktur dan fungsi organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif melalui studi literatur terstruktur. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah untuk memahami secara mendalam peran visi bersama dalam keberhasilan perubahan transorganisasional di era digital dari perspektif pengembangan organisasi, yang bersifat konseptual dan multidimensi, sehingga lebih tepat dianalisis melalui sintesis berbagai hasil penelitian daripada pengukuran kuantitatif langsung. Pola ini sejalan dengan penelitian mengenai transformasi digital dan organisasi yang menggunakan scoping review dan kajian literatur untuk memetakan perkembangan konsep, tren, serta tantangan yang dihadapi organisasi dalam proses digitalisasi dan perubahan struktural.

Data penelitian ini sepenuhnya berasal dari sumber sekunder berupa artikel jurnal nasional dan internasional yang terbit minimal tahun 2021 hingga 2025 dan relevan dengan tema transformasi digital, visi bersama, perubahan organisasi, dan pengembangan organisasi. Artikel yang digunakan mencakup kajian tentang transformasi digital di berbagai konteks, inovasi budaya organisasi publik di era digital, pengembangan organisasi berbasis teknologi informasi, strategi manajemen dalam transformasi digital, serta transformasi digital dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi. Pemilihan sumber dilakukan dengan mempertimbangkan reputasi jurnal, keterjangkauan naskah lengkap (full text), dan keterkaitan langsung dengan fokus penelitian.

Proses pengumpulan data literatur dilakukan melalui beberapa tahap yang saling berkaitan. Pertama, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yang berfokus pada bagaimana peran visi bersama mempengaruhi keberhasilan perubahan transorganisasional di era digital. Rumusan ini mengacu pada

praktik perumusan pertanyaan dalam scoping review dan systematic literature review yang digunakan dalam studi transformasi digital dan budaya organisasi. Kedua, peneliti menentukan kata kunci pencarian yang relevan, antara lain "*shared vision*", "*digital transformation*", "*organizational change*", "*trans-organizational change*", "*organizational development*", "kepemimpinan digital", dan "budaya organisasi", yang kemudian digunakan dalam pencarian literatur di berbagai basis data dan jurnal.

Ketiga, peneliti menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk menyaring artikel. Kriteria inklusi mencakup artikel yang terbit dalam rentang tahun mutakhir, membahas transformasi digital atau perubahan organisasi, serta memuat pembahasan konseptual maupun empiris yang berkaitan dengan visi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan organisasi. Artikel yang bersifat duplikasi, tidak memiliki relevansi langsung dengan fokus penelitian, atau berupa dokumen non-ilmiah dikeluarkan dari analisis. Proses seleksi ini dilakukan secara bertahap, dimulai dari peninjauan judul dan abstrak, lalu diikuti pembacaan penuh terhadap artikel yang dianggap relevan hingga diperoleh kumpulan literatur yang siap dianalisis. Pendekatan ini serupa dengan prosedur seleksi yang digunakan dalam penelitian tentang inovasi budaya organisasi publik dan kajian transformasi digital di sektor bisnis.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (*content analysis*). Setiap artikel yang terpilih dibaca secara cermat untuk diidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan visi bersama, kepemimpinan, transformasi digital, pengembangan organisasi, dan perubahan lintas organisasi. Pola ini mengikuti praktik analisis tema dalam kajian inovasi budaya organisasi publik dan kajian meta-sintesis tantangan organisasi di era transformasi digital. Artikel kemudian dikode secara manual berdasarkan kategori konseptual seperti peran visi dalam menyatukan arah perubahan, peran kepemimpinan dalam membangun visi dan budaya digital, strategi pengembangan organisasi dalam konteks digital, serta hambatan dan peluang dalam perubahan transorganisasional. Setelah proses pengkodean, peneliti melakukan pengelompokan tema untuk menemukan pola hubungan antar konsep dan menyusun narasi sintesis yang menjelaskan bagaimana visi bersama berkontribusi terhadap keberhasilan perubahan pada level organisasi dan lintas organisasi. Pendekatan serupa digunakan dalam penelitian tentang kompetensi kepemimpinan transformasional dan peran kepemimpinan dalam transformasi digital yang menekankan pentingnya penyusunan kerangka konseptual dari hasil sintesis literatur dan data kualitatif.

Untuk menjaga validitas dan keandalan temuan, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil kajian dari jurnal nasional dan internasional serta dari berbagai konteks organisasi, seperti sektor publik, komunitas, dan bisnis. Peneliti juga memperhatikan kredibilitas metodologis setiap artikel, misalnya kesesuaian desain penelitian, kejelasan prosedur pengumpulan dan analisis data, serta konsistensi antara tujuan dan temuan penelitian, sebagaimana dianjurkan dalam penelitian systematic literature review tentang transformasi digital dan budaya organisasi. Hasil analisis kemudian ditafsirkan secara hati-hati dengan mempertimbangkan konteks masing-masing penelitian, sehingga sintesis yang dihasilkan tidak hanya menjumlahkan temuan, tetapi menyusun pemahaman baru tentang peran visi bersama dalam keberhasilan perubahan transorganisasional di era digital.

Penelitian ini menyadari adanya keterbatasan, antara lain ketergantungan pada ketersediaan artikel yang dapat diakses, tidak digunakannya data primer, dan sifat analisis yang lebih bersifat konseptual daripada pengujian kausal empiris langsung. Namun demikian, dengan mengintegrasikan berbagai studi mutakhir tentang transformasi digital, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan organisasi, penelitian ini diharapkan tetap memberikan kontribusi teoretis yang signifikan dalam menjelaskan bagaimana visi bersama dapat menjadi pengungkit penting bagi keberhasilan perubahan transorganisasional di era digital.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa perubahan transorganisasional di era digital bergantung pada kemampuan organisasi dalam membangun visi bersama yang mampu menyatukan arah, komitmen, dan gerak seluruh pemangku kepentingan. Transformasi digital telah menciptakan kondisi bisnis yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian sehingga organisasi dituntut untuk merespons perubahan cepat yang dipicu oleh perkembangan teknologi seperti AI, IoT, big data, dan sistem otomatisasi. Kondisi ini membuat organisasi membutuhkan arah strategis yang jelas agar proses transformasi tidak berjalan parsial atau tidak selaras antarunit. Sunarti et al. (2024) menunjukkan bahwa organisasi modern menghadapi perubahan sosial-

teknologis yang cepat dan hanya mampu bertahan apabila memiliki kejelasan arah strategis dalam menghadapi tantangan digital yang dinamis .

Analisis literatur juga memperlihatkan bahwa transformasi digital membutuhkan perubahan menyeluruh dan tidak dapat dipahami semata sebagai integrasi teknologi baru. Oktaviani et al. (2023) menemukan bahwa transformasi digital yang berhasil selalu didahului oleh perubahan paradigma mengenai arah strategis organisasi, termasuk penyatuan visi agar seluruh proses digitalisasi berjalan selaras dengan tujuan jangka panjang organisasi, bukan sekadar reaksi teknis terhadap disrupsi digital . Visi bersama di sini berfungsi sebagai fondasi agar perubahan struktural, proses bisnis, dan strategi manajemen dapat bergerak menuju tujuan yang sama, terutama ketika organisasi harus melewati perubahan yang berdampak lintas-fungsi dan lintas-sistem.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan transorganisasional sangat ditentukan oleh kepemimpinan. Schiuma et al. (2024) menegaskan bahwa pemimpin transformatif berperan penting sebagai pengarah utama perubahan, dengan kemampuan mengomunikasikan visi, memotivasi anggota organisasi, dan menciptakan konteks yang mendukung pembelajaran digital. Pemimpin yang demikian mampu menyatukan seluruh anggota organisasi di bawah visi yang sama sehingga perubahan tidak hanya menjadi instruksi teknokratis, tetapi menjadi komitmen kolektif yang diyakini bersama . Temuan ini sejalan dengan riset Sacavém et al. (2025) yang mengidentifikasi bahwa kepemimpinan digital efektif ketika pemimpin mampu menjadi katalis perubahan dan memastikan bahwa visi transformasi dapat dipahami dan diinternalisasi oleh seluruh elemen organisasi, terutama dalam menghadapi ketidakpastian digital yang kompleks .

Hasil kajian literatur juga menegaskan bahwa visi bersama tidak hanya memengaruhi arah strategis organisasi tetapi juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif. Transformasi digital selalu berpotensi memicu resistensi, terutama pada organisasi yang memiliki struktur hierarkis atau budaya birokratis yang kuat. Fahmi (2024) menemukan bahwa resistensi terhadap perubahan sering muncul karena ketidakpahaman karyawan terhadap tujuan transformasi digital dan tidak adanya rasa memiliki terhadap perubahan tersebut. Visi bersama di sini berperan penting untuk memperjelas makna perubahan, mengurangi ketidakpastian, serta membangun budaya kolaboratif yang lebih terbuka dan fleksibel, sehingga organisasi lebih siap menghadapi perubahan struktural dan teknologi yang cepat .

Dari perspektif transorganisasional, visi bersama berfungsi sebagai mekanisme koordinasi lintas unit dan lintas organisasi. Hal ini penting karena transformasi digital biasanya melibatkan banyak pemangku kepentingan, termasuk tim internal, pemasok, mitra teknologi, hingga komunitas pengguna. Normah et al. (2024) menunjukkan bahwa pengembangan organisasi berbasis teknologi informasi hanya dapat berhasil apabila setiap aktor memiliki arah visi yang sama mengenai tujuan perubahan dan peran mereka dalam proses tersebut, sehingga kolaborasi antarunit dan antarorganisasi dapat tercapai secara efektif . Temuan ini memperkuat argumen bahwa visi bersama merupakan fondasi koordinasi dan integrasi dalam perubahan skala besar.

Lebih lanjut, temuan dari literatur menegaskan bahwa visi bersama juga memperkuat kapasitas pembelajaran organisasi. Dalam konteks digital, kemampuan organisasi untuk menyerap, mengintegrasikan, dan mengelola pengetahuan digital menjadi penentu utama keberhasilan perubahan. Omol (2024) menyatakan bahwa organisasi yang memiliki arah visi yang jelas mampu membangun struktur pembelajaran yang berkesinambungan, memudahkan adopsi teknologi baru, serta mempercepat inovasi di tingkat organisasi dan sistem yang lebih luas. Pembelajaran ini hanya dapat berlangsung konsisten apabila visi dapat dijadikan pedoman bersama bagi seluruh unit organisasi dalam mengembangkan kapabilitas digitalnya .

Secara keseluruhan, temuan literatur menunjukkan bahwa visi bersama berperan sebagai inti dari keberhasilan perubahan transorganisasional di era digital. Visi bersama tidak hanya memberikan arah, tetapi juga menyatukan komitmen, memfasilitasi koordinasi, membangun budaya adaptif, memperkuat kepemimpinan transformasional, dan menciptakan mekanisme pembelajaran berkelanjutan. Tanpa visi bersama, perubahan digital cenderung berjalan fragmentaris, tidak terkoordinasi, dan berisiko mengalami kegagalan akibat resistensi atau ketidaksinkronan antaraktor dalam organisasi. Dengan demikian, visi bersama dapat dipandang sebagai elemen strategis yang memungkinkan organisasi bertahan, bertransformasi, dan berkembang dalam ekosistem digital yang terus berubah.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa visi bersama merupakan elemen fundamental dalam keberhasilan perubahan transorganisasional di era digital. Transformasi digital yang berlangsung cepat dan kompleks menuntut organisasi untuk tidak hanya mengadopsi teknologi baru, tetapi juga mengubah pola pikir, struktur, budaya, dan kapasitas internal secara menyeluruh. Berbagai temuan literatur menunjukkan bahwa visi bersama berfungsi sebagai arah strategis yang menyatukan persepsi, komitmen, dan tindakan seluruh pemangku kepentingan sehingga proses perubahan dapat berlangsung secara terkoordinasi dan tidak terfragmentasi. Visi ini menjadi pengikat yang memungkinkan kolaborasi lintas unit maupun lintas organisasi, meminimalkan resistensi terhadap perubahan, serta memperkuat budaya inovatif dan adaptif yang dibutuhkan dalam lingkungan digital yang dinamis. Selain itu, kepemimpinan transformatif terbukti memainkan peran penting dalam membangun dan menginternalisasikan visi bersama, karena pemimpin menjadi penggerak utama dalam menciptakan konteks pembelajaran, komunikasi, dan motivasi yang mendorong keberhasilan perubahan. Melalui sintesis literatur, penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital tidak akan mencapai hasil optimal tanpa adanya visi kolektif yang mampu memandu seluruh proses perubahan secara konsisten. Oleh karena itu, organisasi di era digital perlu menempatkan visi bersama sebagai prioritas strategis, tidak hanya sebagai slogan, tetapi sebagai fondasi manajemen perubahan yang memandu pembaruan sistem, budaya, dan kapabilitas secara berkelanjutan. Penelitian ini juga membuka peluang bagi studi lanjutan untuk menguji secara empiris mekanisme bagaimana visi bersama bekerja dalam berbagai konteks organisasi, sehingga pemahaman mengenai perubahan transorganisasional dapat semakin diperkuat dan diaplikasikan secara praktis.

## DAFTAR PUSTAKA

Alrawadieh, Z., & Cetin, G. (2021). Improving Technology Competence, RM Software Scope Expansion, Updating Job Descriptions and Specifications.

Fahmi, T. (2024). Transformasi digital dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Ilmu Ekonomi*, *1*(1), 101–109.

Habibani, R. A., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi Budaya Organisasi Publik dalam Era Digital: Peluang dan Strategi Implementasi. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, *5*(2), 407–421.

Normah, N., Rifai, B., Amin, R., & Rikardo, E. (2024). Pengembangan Organisasi Berbasis Teknologi Informasi untuk Meningkatkan Efisiensi dan Inovasi. *PRAWARA Jurnal Abdimas*, *3*(4).

Nuraini, S. (2024). Digital Leadership and Organizational Transformation: A Literature Review. Jurnal Ilmiah WUNY.

Oktaviani, E., Asrinur, A., Prakoso, A. W. I., & Madiisriyatno, H. (2023). Transformasi Digital dan Strategi Manajemen. *Oikos-Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, *16*(1), 16–25.

Omol, E. J. (2024). Organizational Digital Transformation: From Evolution to Future Trends. *Digital Transformation and Society*, *3*(3), 240–256.

Sacavém, A., de Bem Machado, A., dos Santos, J. R., Palma-Moreira, A., Belchior-Rocha, H., & Au-Yong-Oliveira, M. (2025). Leading in The Digital Age: The Role of Leadership in Organizational Digital Transformation. *Administrative Sciences*, *15*(2), 43. https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci15020043

Schiuma, G., Santarsiero, F., Carlucci, D., & Jarrar, Y. (2024). Transformative Leadership Competencies for Organizational Digital Transformation. *Business Horizons*, *67*, 425–437. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.04.004

Sunarti, S., Sandy, D. S. A., Subandi, S., Syarifudin, E., & Makbuloh, D. (2024). Tantangan dan Tugas Kontemporer Organisasi di Era Transformasi Digital. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, *18*(2), 147–158.