

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan medis yang memegang peranan krusial dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui layanan kesehatan yang diberikan. Kualitas pelayanan di sebuah rumah sakit sangat dipengaruhi oleh jumlah dan kualitas tenaga kesehatan yang dimilikinya (Ardita & Suwandana, 2022). Oleh sebab itu, produktivitas staf di rumah sakit sangat vital untuk memelihara serta meningkatkan standar layanan kesehatan.

Kinerja pegawai diartikan sebagai pencapaian tujuan utama peran pekerjaan, dan merupakan hasil akhir dari seluruh aktivitas yang ada guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif yang memakai seluruh sumber daya yang ada. Kinerja yang baik merupakan kombinasi efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia, serta tingkat pencapaian dan efektivitas yang tinggi, berdasarkan pelaksanaan tugas pokok yang dipercayakan pekerja kepada mereka dalam pekerjaannya, baik sebagai dokter, perawat, teknisi, atau administrator (Al-Otaibi, 2020). Dengan kata lain, kinerja adalah pemenuhan tugas dan tanggung jawab kerja oleh karyawan, dengan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia, selain hasil dari tindakan atau hasil yang dicapai.

Kinerja pegawai yang optimal dapat berdampak positif pada efisiensi operasional, akurasi dalam diagnosa, perawatan yang tepat, dan kepuasan pasien. Di era modern yang ditandai oleh transformasi digital, rumah sakit juga harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Cetak biru "Strategi Transformasi Digital Kesehatan 2024" diperkenalkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia bersama United Nations Development Programme (UNDP). Pada awalnya, strategi transformasi ini berfokus pada pelaporan pelayanan kesehatan untuk pejabat, namun kini telah bergeser ke fokus pada kesehatan masyarakat secara luas. Strategi transformasi digital kesehatan yang diperkenalkan pada tahun 2024 bertujuan untuk meningkatkan fasilitas kesehatan, mengurangi pengeluaran

rumah sakit, meningkatkan keamanan pasien, dan menyusun prosedur perawatan yang lebih holistik bagi pasien. Langkah-langkah dalam transformasi digital kesehatan yang bersifat preventif dan promotif ini juga akan memudahkan pelayanan kesehatan, baik di fasilitas kesehatan milik swasta maupun pemerintah (Iksan, 2022).

Atas dasar tersebut, digitalisasi dalam bidang medis mengharuskan rumah sakit untuk bersiap-siap mengadopsi konsep rumah sakit pintar (*smart hospital*), sehingga proses pendaftaran dan perawatan pasien dapat menjadi lebih adaptif. Hal ini juga mendorong tenaga administrasi dan medis di rumah sakitnya untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang teknologi, terkhusus yang akan membuat aspek utama dalam masa depan pelayanan kesehatan.

Di rumah sakit, transformasi digital melibatkan penggunaan teknologi seperti sistem informasi kesehatan, rekam medis elektronik, telemedicine, dan otomatisasi berbagai proses. Dari transformasi ini tujuan utamanya ialah untuk mempercepat akses informasi pasien, meningkatkan efisiensi operasional, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Namun, perubahan ini juga menciptakan tantangan dalam hal adaptasi dan kinerja pegawai rumah sakit.

Setiono, Elmi, & Rimawan (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa transformasi digital dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian mereka juga menemukan bahwa transformasi digital berperan sebagai penghubung antara beberapa faktor seperti kompetensi, budaya organisasi, dan kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Alanizan (2023) menemukan bahwa transformasi digital memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bidang profesional mereka. Kinerja karyawan di perusahaan meningkat berkat keterampilan dan pemahaman mereka tentang transformasi digital. Terdapat bukti bahwa digitalisasi meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sehubungan dengan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan dengan menerapkan transformasi digital dalam budaya organisasi rumah sakit, tujuan tersebut dapat tercapai.

Selain transformasi digital, peran *Individual Readiness to Change* (IRTC) juga menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan. IRTC merupakan kesanggupan seseorang di tempat kerja dalam menolak atau menerima adanya perubahan yang dilakukan oleh organisasi. Kesanggupan seseorang yang menolak akan membuat adanya hambatan pada perkembangan organisasi karena kesanggupan seseorang memiliki peranan penting dalam keberhasilan perubahan yang dilakukan. Sebaliknya kesanggupan seseorang yang menerima akan mempunyai dampak yang positif terhadap perkembangan organisasinya (Siswanto & Haryati, 2020). Kemampuan individu dalam menghadapi perubahan ini dapat memengaruhi efektivitas implementasi teknologi digital dan pada akhirnya, kinerja organisasi.

Ketika rumah sakit memasuki era transformasi digital yang semakin pesat, peran individu dalam organisasi, termasuk pegawai rumah sakit, menjadi sangat penting dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks ini, konsep IRTC muncul sebagai faktor kunci yang memengaruhi sejauh mana pegawai dapat beradaptasi dan berkinerja optimal dalam lingkungan yang semakin digital. Pegawai yang mempunyai tingkatan IRTC yang tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan sistem informasi kesehatan, rekam medis elektronik, telemedicine, dan berbagai teknologi lainnya yang digunakan dalam pelayanan kesehatan. Namun, IRTC juga dapat menjadi tantangan, terutama bagi pegawai yang kurang memiliki pengalaman dengan teknologi atau yang merasa takut terhadap perubahan. Tingkat IRTC yang rendah dapat menghambat adopsi teknologi baru dan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Asbari, Dylmoon Hidayat, & Purwanto (2021) menyimpulkan bahwa fleksibilitas kinerja karyawan di industri kimia di Indonesia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Indriastuti & Fachrunnisa (2021) yang membuktikan bahwa kesiapan untuk berubah memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap individu harus mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan guna meningkatkan kinerja, karena tanpa persiapan yang memadai, proses perubahan dapat meningkatkan risiko kegagalan dan ketidakefisienan.

Beberapa penelitian yang relevan dengan topik pengaruh transformasi digital dan Kesiapan Individu untuk Berubah (*Individual Readiness to Change, IRTC*) terhadap kinerja pegawai di rumah sakit di antaranya adalah: "*The Effect of Training, Digital Transformation, and Work Motivation on Employee Performance during the Covid-19 Period: A Study on Culinary UMKM Employees in Manado City*" (Lumunon *et al.*, 2021). Penelitian kuantitatif ini dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dan menemukan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM kuliner selama masa Covid-19 di Kota Manado.

Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Career Development* dan *Human Resource Digital Transformation*, terhadap *Employee Performance* Pegawai ASN Kecamatan yang Dimediasi oleh *Organizational Culture* (Oktafien *et al.*, 2023). Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik analisis data berupa Analisis Structural Equation Model (SEM). Hasilnya menunjukkan bahwa *Human Resource Digital Transformation* (HRDT) berpengaruh positif pada kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$, atau p-value sebesar 0,045.

Impact of Digital Transformation on the Individual Job Performance of Insurance Companies in Peru (Guzmán-Ortiz, *et al.*, 2020). Penelitian eksplanatori dengan desain non-experimental yang dianalisis menggunakan analisis smart PLS. Pengalaman layanan pelanggan, kemampuan kolaborator, dan proses berdasarkan transformasi digital berkontribusi terhadap kinerja dan kinerja kontekstual para pekerja perusahaan asuransi di Peru. Selain itu terdapat juga penelitian dengan judul '*Digital Transformation As Intervening Variable On The Effect Of Leadership, Competence And Organizational Culture On Employee Performance (Case Study: DPU Bank Indonesia)*' (Setiono *et al.*, 2022). Penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square Transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia.

The Effectiveness of Digital Transformation on Employee Performance (During The Covid-19 Pandemic) (Alanizan, 2023) Transformasi digital dapat

memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam profesinya pada masa pandemi covid-19. Penelitian lain tentang '*Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change*' (Asbari *et al.*, 2021), menyatakan kesiapan untuk berubah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung pula oleh penelitian berjudul, '*A Study of Factors Influencing Employee's Readiness for Change*' (Syafri, 2023). Penelitian kuantitatif ini memakai Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) untuk analisisnya. Temuannya membuktikan bahwa kinerja sumber daya manusia yang tinggi secara positif dan signifikan mempengaruhi kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan.

Riset-riset sebelumnya yang ada di atas telah menggali konsep transformasi digital dan IRTC dalam berbagai konteks organisasi. Namun, dalam konteks rumah sakit dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, penelitian masih terbatas. Maka dari itu, penelitian ini tujuannya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penting tentang bagaimana penerapan transformasi digital dan tingkat IRTC individu di rumah sakit memengaruhi kinerja mereka dalam menghadapi transformasi digital. Dengan memahami lebih baik pada beberapa faktor yang memberi pengaruh pada transformasi digital dan Kesiapan Individu untuk Berubah (IRTC), serta dampaknya terhadap kinerja pegawai, rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan efisiensi operasional dan meningkatkan pelayanan kesehatan.

RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Dr. Moewardi Surakarta didirikan pada tanggal 1 Juli 1960 dengan menggabungkan tiga Rumah Sakit di Surakarta, yaitu Rumah Sakit Jebres, Rumah Sakit Kadipolo, dan Rumah Sakit Mangkubumen. Langkah penggabungan ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sejak saat itu, setiap unit pelaksana fungsional di Rumah Sakit Surakarta mengalami spesialisasi sebagai langkah awal dalam mencapai tujuan tersebut.

Pada tanggal 24 Oktober 1988, berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah Nomor: 445/29684, RSUD Kelas B Propinsi

Dati I Jawa Tengah di Surakarta (Kompleks Mangkubumen dan Jebres) resmi berganti nama menjadi RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Pergantian nama ini dilakukan sebagai penghargaan atas jasa pahlawan Dr. Moewardi. Proses resmi perubahan nama tersebut dilaksanakan pada tanggal 10 November 1988, yang juga merupakan Hari Pahlawan.

Hasil wawancara salah satu staff Rumah Sakit Moewardi Surakarta yaitu Bapak Karno, staff bagian Tata Usaha dan Hukum Rumah Sakit Moewardi Surakarta beliau bekerja sejak 11 tahun. Dengan adanya perkembangan zaman khususnya perkembangan teknologi yang ada yang semakin pesat maka ini membuat Rumah Sakit Moewardi Surakarta mengalami perubahan dan kemajuan dibidang teknologi. Dimana salah satunya Rumah Sakit Moewardi Surakarta mulai memakai ERM dalam membantu pelayanan pasien di tahun 2013. Sebelumnya pelayanan medis dan non medis masih menggunakan manual yaitu mencatat dengan menggunakan kertas. Lalu mulai berkembang dan sempurna digunakan secara totalitas pada tahun 2020. Dengan adanya perkembangan zaman Pada masa kini, rumah sakit harus diupayakan untuk terus berkembang dalam pelayanan pasien dan membantu dalam mempermudah pelayanan staff medis dan non medis. Pada tahun 2019, RSUD dr. Moewardi Surakarta telah mengimplementasikan aplikasi pelayanan berbasis digital untuk memudahkan pasien dalam menggunakan layanan kesehatan. Beberapa aplikasi yang diluncurkan RSUD dr. Moewardi Surakarta yaitu Siansi, Gerobag, Apem, Si Jaga Dara, Singa Teriak, e-Rekam medis, e-Patient, e-Employee, dan e-Doctor. Aplikasi tersebut diluncurkan agar sistem rumah sakit tetap kompetitif di era persaingan teknologi. Menurut Bapak Karno, salah satu aplikasi yang sangat bermanfaat bagi pasien adalah e-Rekam Medis dan e-Patient. Melalui aplikasi ini, e-Patient memungkinkan pasien dari berbagai wilayah untuk mendaftar dan mengatur antrian dengan lebih mudah. Pasien dapat melihat apa saja obat yang telah diterima, ketersediaan kamar, dan seberapa banyak antrian rawat jalan.

Table 1.1 perkembangan transformasi RS Moewardi Surakarta

| Sebelum Tahun 2019 | Sejak tahun 2019 |
|--|--|
| Layanan manual (konvensional) | Layanan dengan digital (pemanfaatan teknologi informasi) |
| Waktu tunggu layanan lama | Waktu tunggu layanan lebih cepat |
| Tidak dapat mengatur waktu kedatangan secara fleksibel | Kedatangan pasien ke rumah sakit dapat diatur oleh sistem, sehingga pasien tidak lama menunggu |
| Pendaftaran layanan harus datang langsung tatap muka | Pendaftaran disamping tatap muka, dapat dilakukan dengan online di mana saja |
| Pelayanan yang kaku dan tertutup | Pelayanan dengan informasi yang terbuka (transparan) |
| Layanan dengan sistem manual sangat lambat dari unit ke unit | Layanan cepat karena data telah terintegrasi |
| Tulisan pada Resep dokter dan tulisan dalam rekam medik, seringkali sulit terbaca, membutuhkan waktu untuk konfirmasi balik | Tulisan sangat jelas terbaca karena telah dientri dalam sistem oleh dokter dan petugas tenaga keehatan lainnya. |
| Dengan konvensional, berkas rekam medik sangat cepat menumpuk dan membutuhkan penambahan ruangan yang luas untuk menampung penambahan berkas dari waktu ke waktu dan dengan pengamanan khusus dokumen agar terhindar dari rusak, basah, kehilangan, salah tempat, salah ambil, tidak lengkap dan masalah lainnya | Tidak ada penumpukan berkas, dan dilakukan pengamanan sistem dan data serta sistem memberikan informasi untuk kelengkapan pengisian data. |
| Sistem birokrasi penghapusan berkas lama rekam medik rumah sakit cukup rumit dan perlu kegiatan khusus sesuai peraturan perundangan | Penghapusan data sangat simpel untuk dilakukan dalam sistem |
| Pembuatan laporan kinerja keuangan dan layanan rumah sakit, waktunya lama dan sering salah atau berselisih | Pembuatan laporan kinerja keuangan rumah sakit cepat, valid dan akuntabel dan diintegrasikan dengan pelaporan pemerintahan kabupaten, sedangkan laporan kinerja layanan rumah sakit diintegrasikan dengan pelaporan ke kementerian kesehatan, dan BPJS |
| Sistem rujukan manual, tidak ada jaminan penerimaan pasien ketika dirujuk ke rumah sakit lain | Sistem rujukan online, dan pasien dipastikan diterima di sebuah rumah sakit sebelum pasien dirujuk |
| Pasien tidak dapat mengecek kondisi ketersediaan kamar pada fasilitas kesehatan | melalui aplikasi mobile e-patient, Pasien dapat mengecek dan mengetahui kondisi ketersediaan kamar melihat antrean rawat jalan, mengecek ketersediaan kamar, mengecek jadwal dokter, melihat obat yang telah diterima, hingga notifikasi obat selesai diproses, pengaduan dan lain-lain. |
| Absensi dan kinerja karyawan pelaporan manual dan kurang valid dan akuntabel | Absensi dan kinerja karyawan pelaporan melalui aplikasi online, dan menghitung secara otomatis, sehingga hasilnya lebih valid dan akuntabel |
| Petugas harus mengatur dan menyediakan waktu meninggalkan ruangan untuk bisa akses makan dan | Pelayanan pemesanan makanan melalui order delivery online, sehingga petugas tidak meninggalkan ruangan, dan lebih fokus dengan tugasnya |

Rumah Sakit Moewardi Surakarta, sebagai rumah sakit daerah yang melayani berbagai kebutuhan kesehatan masyarakat, juga telah mengalami dampak dari transformasi digital dalam berbagai aspek operasionalnya. Penggunaan teknologi digital telah merasuki berbagai aspek seperti pengelolaan data pasien, rekam medis elektronik, dan penggunaan sistem manajemen pasien yang terotomatisasi. Meskipun berbagai teknologi ini telah diadopsi, belum jelas sejauh mana pengaruh transformasi digital dan IRTC terhadap kinerja pegawai di RS Moewardi Surakarta. Kinerja pegawai yang optimal sangat

relevan karena berkaitan langsung dengan pelayanan kesehatan yang diberi kepada pasien dan pengelolaan rumah sakit secara keseluruhan.

Gap penelitian yang terdapat di Rumah Sakit Moewardi Surakarta adalah ketidakjelasan dalam pemahaman pengaruh transformasi digital dan *individual readiness to change* (IRTC) terhadap kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Meskipun terdapat banyak penelitian tentang kinerja pegawai secara umum di rumah sakit, hanya sedikit yang telah difokuskan pada konteks khusus Rumah Sakit Moewardi Surakarta. Keterbatasan penelitian sebelumnya menyebabkan kekurangan dalam pemahaman tentang bagaimana transformasi digital di rumah sakit ini memengaruhi kinerja pegawai dan sejauh mana peran IRTC mereka dalam menghadapi perubahan tersebut.

Hasil dari survey pribadi yang telah dilakukan langsung oleh peneliti ke Rumah Sakit Moewardi Jakarta, mendapatkan hasil bahwa laporan internal rumah sakit tahun 2023 hanya 40% dari sistem teknologi yang ada digunakan secara optimal oleh pegawai. Banyak pegawai merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan teknologi baru karena kurangnya pelatihan dan dukungan yang memadai. Survei internal pada tahun 2022 menunjukkan bahwa 60% pegawai merasa tidak siap untuk menghadapi perubahan teknologi. Hal ini menunjukkan kurangnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang mendukung kesiapan individu dalam menghadapi transformasi digital. Data dari evaluasi kinerja pegawai juga menunjukkan adanya penurunan efisiensi operasional sebesar 15% setelah penerapan sistem digital baru. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan adaptasi terhadap teknologi baru yang diperkenalkan. Rumah Sakit Moewardi Surakarta, sebagai rumah sakit daerah, memiliki keterbatasan sumber daya finansial dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung transformasi digital secara efektif.

Penelitian yang lebih spesifik dan berfokus pada Rumah Sakit Moewardi Surakarta akan membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang unik dalam rumah sakit ini yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, serta memberi pengetahuan yang lebih relevan pada manajemen rumah sakit dalam

mengambil keputusan yang tepat terkait transformasi digital dan pengembangan kompetensi pegawai.

Selain itu, penelitian yang mencakup Rumah Sakit Moewardi Surakarta secara khusus akan membantu mengisi kekosongan dalam literatur lokal tentang peran transformasi digital dan IRTC dalam pengelolaan kesehatan di rumah sakit daerah. Rumah sakit daerah memiliki tantangan yang unik, termasuk sumber daya yang terbatas dan kebutuhan masyarakat yang beragam. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan di rumah sakit semacam ini akan membantu mengembangkan solusi yang lebih kontekstual dan praktis, yang dapat diadaptasi oleh rumah sakit sejenis di Indonesia. Hal ini akan membantu meningkatkan efisiensi operasional, pelayanan kesehatan, dan kepuasan pasien di Rumah Sakit Moewardi Surakarta serta rumah sakit sejenisnya di masa mendatang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana transformasi digital dan Kesiapan Individu untuk Berubah (IRTC) berperan dalam membentuk kinerja pegawai di Rumah Sakit Moewardi Surakarta. Selain itu, hasil dari riset ini dapat memberikan panduan bagi manajemen rumah sakit dalam pengambilan keputusan strategis terkait dengan investasi dalam teknologi digital dan pengembangan kompetensi individu pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, dapat dikemukakan rumusan masalahnya pada penelitian ini, antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh positif transformasi digital terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh positif *Individual Readiness to Change* (IRTC) terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta?
3. Apakah transformasi digital mempunyai pengaruh positif terhadap *Individual Readiness to Change* (IRTC) pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta?

4. Apakah transformasi digital mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dengan *Individual Readiness to Change* (IRTC) sebagai variable intervening pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menguji pengaruh positif transformasi digital terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta.
2. Mengetahui dan menguji pengaruh positif *Individual Readiness to Change* (IRTC) terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta.
3. Mengetahui dan menguji pengaruh positif transformasi digital terhadap *Individual Readiness to Change* (IRTC) pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta.
4. Mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap kinerja dengan *Individual Readiness to Change* (IRTC) sebagai variable intervening pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan berkontribusi pada perkembangan pengetahuan ilmiah terkait dengan hubungan antara transformasi digital, *individual readiness to change* (IRTC), dan kinerja pegawai di rumah sakit. Penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh transformasi digital dan IRCT pada kinerja pegawai. Hal ini akan membantu memperluas pemahaman teoritis tentang bagaimana faktor-faktor ini dapat memengaruhi perilaku dan kinerja individu di lingkungan organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pegawai Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang berharga kepada pegawai rumah sakit. Mereka dapat memahami sejauh mana kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan teknologi digital dan bagaimana hal tersebut dapat memengaruhi kinerja mereka. Hal ini akan membantu pegawai untuk mengidentifikasi area di mana mereka perlu meningkatkan keterampilan dan adaptasi.

b. Bagi Rumah Sakit

Manajemen rumah sakit akan mendapatkan panduan yang praktis untuk mengoptimalkan penerapan teknologi digital dan meningkatkan kinerja pegawai. Mereka dapat merancang pelatihan yang sesuai, mengidentifikasi kebijakan yang diperlukan, dan mengembangkan strategi pengelolaan perubahan yang efektif.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi landasan yang kuat bagi peneliti lain untuk melanjutkan penelitian dalam bidang yang serupa atau terkait. Hasil penelitian ini akan menjadi referensi penting dalam menggali lebih dalam dampak transformasi digital dan IRTC pada kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi.

1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari lima bab. Setiap bab memiliki penjelasan sesuai dengan judulnya. Keterkaitan dan alur yang baik antara bab-bab tersebut membuat penelitian ini menjadi satu kesatuan yang utuh sebagai naskah akademis yang lengkap. Penjabarannya pada sistematika penulisan tesis ini dibuat sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini mencakup latar belakang dari penelitian, menjelaskan fenomena dan masalah penelitian, serta variabel penelitian yang akan digunakan. Selain itu, bab ini juga akan membahas rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini akan menjelaskan teori-teori dasar yang menjadi landasan dari penelitian, menjelaskan variabel-variabel yang relevan, serta mengulas penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian. Selanjutnya, bab ini akan membahas pengembangan hipotesis serta menggambarkan model penelitian yang akan digunakan.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini akan membahas langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian tersebut. Isinya mencakup jenis riset yang digunakan, unit analisis yang dipilih, operasionalisasi variabel, populasi riset beserta sampelnya, teknik pengumpulan data, serta proses pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian..

BAB IV: Hasil Penelitian

Bab ini akan memaparkan hasil-hasil dari riset yang telah didapatkan, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan untuk menjawab pertanyaan riset yang telah dirumuskan sebelumnya..

BAB V: Kesimpulan Dan Saran

Bab ini akan memaparkan simpulan dari riset yang telah dilakukan, menganalisis bab-bab sebelumnya dalam bentuk uraian, serta menambahkan saran-saran untuk mengatasi kekurangan-kekurangan yang ditemukan dalam riset tersebut.