

KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM DUNIA KERJA DIGITAL: SEBUAH REVIEW LITERATUR SISTEMATIS

Ahmad Akbar Zaini

Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Negeri Surabaya,
25120664291@mhs.unesa.ac.id

Keisha Miranda Panjaitan

Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Negeri Surabaya,
25120664253@mhs.unesa.ac.id

Nurul Aini Rosyida

Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Negeri Surabaya,
25120664295@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The development of digital technology has transformed organizational communication from conventional face-to-face interaction to online platform-based communication, along with the increasing adoption of remote and hybrid work in the post-COVID-19 era. This study aims to identify the transformation of organizational communication in the digital workplace and analyze its challenges and implications for communication effectiveness. The method used is a systematic literature review of peer-reviewed articles from Scopus and Google Scholar published between 2019 and 2026, using the keywords “organizational communication” and “digital workplace.” The selection process involved identification, screening, and eligibility stages based on inclusion and exclusion criteria. Thematic analysis was conducted through coding and categorization to identify key patterns. The findings show that organizational communication has become more multidirectional and technology-driven, improving efficiency while introducing challenges such as limited non-verbal cues, information overload, and digital literacy gaps. Digital leadership plays a crucial role in fostering trust and communication effectiveness. This study concludes that digital organizational communication is a multidimensional phenomenon requiring an integrated technological, social, and psychological approach.

Keywords: digital communication, organizational communication, digital leadership, systematic literature review, digital workplace

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola komunikasi organisasi dari konvensional menjadi berbasis platform daring, seiring meningkatnya praktik kerja remote dan hybrid pasca-pandemi COVID-19. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi transformasi komunikasi organisasi dalam dunia kerja digital, serta menganalisis tantangan dan implikasinya terhadap efektivitas komunikasi. Metode yang digunakan adalah kajian literatur sistematis dengan menelusuri artikel ilmiah peer-reviewed pada database Scopus dan Google Scholar dalam rentang tahun 2019–2026 menggunakan kata kunci utama *organizational communication* dan *digital*

workplace. Proses seleksi dilakukan secara bertahap melalui identifikasi, screening, dan seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi hingga diperoleh sejumlah artikel yang relevan untuk dianalisis. Analisis dilakukan secara tematik melalui proses coding dan kategorisasi untuk mengidentifikasi pola utama. Hasil sintesis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mengalami pergeseran menjadi multidirectional, didukung teknologi yang meningkatkan efisiensi, namun menghadirkan tantangan seperti keterbatasan isyarat non-verbal, *information overload*, serta kesenjangan literasi digital. Selain itu, peran kepemimpinan digital menjadi krusial dalam membangun kepercayaan dan efektivitas komunikasi. Kajian ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi digital merupakan fenomena multidimensional yang memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek teknologi, sosial, dan psikologis.

Kata Kunci : komunikasi digital, komunikasi organisasi, kepemimpinan digital, *systematic literature review*, dunia kerja digital

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam dunia kerja, terutama sejak pandemi COVID-19 yang mempercepat adopsi sistem kerja *remote* dan *hybrid* (Sangapan dkk., 2025; Ruliana dkk., 2019). Transformasi ini tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga memengaruhi pola interaksi dan koordinasi antar individu dalam organisasi. Perubahan tersebut menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi. Dalam situasi ini, komunikasi menjadi elemen penting yang menentukan efektivitas kerja organisasi.

Perubahan tersebut diikuti pergeseran pola komunikasi dari konvensional seperti tatap muka menjadi berbasis platform digital seperti email, *video conference*, dan aplikasi kolaborasi daring (Nasma dkk., 2025). Kondisi ini memungkinkan pertukaran informasi yang lebih cepat dan fleksibel, namun juga mengubah cara individu memahami dan merespons pesan. Oleh karena itu, komunikasi organisasi dalam digital *workplace* menjadi aspek kunci dalam mendukung kinerja organisasi modern.

Fenomena digital *workplace* memperkuat perubahan dalam dunia kerja akibat dari lingkungan kerja yang memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi (Chatterjee dkk., 2023). Transformasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memengaruhi pola interaksi, struktur organisasi, serta adaptasi budaya kerja dalam organisasi (Nefianto, 2023; Metris dkk., 2026). Meskipun demikian, keterbatasan dalam penyampaian isyarat non-verbal tetap menjadi kendala yang dapat menimbulkan kesalahpahaman. Selain itu, tantangan seperti kesenjangan literasi digital dan hambatan teknis juga dapat memengaruhi efektivitas komunikasi organisasi (Alotaibi, 2026).

Komunikasi organisasi dalam dunia kerja digital berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja tim (Nasidi dkk., 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kajian komunikasi organisasi digital masih cenderung terfragmentasi, dengan fokus yang terpisah pada aspek teknologi, dinamika tim, atau kepemimpinan. Kondisi ini menyebabkan belum terbentuknya pemahaman yang komprehensif mengenai

komunikasi organisasi digital sebagai sistem yang terintegrasi. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur yang menempatkan komunikasi organisasi digital sebagai fenomena multidimensional yang melibatkan interaksi antara teknologi, individu, dan konteks organisasi.

Pada penelitian ini digunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) guna mensintesis berbagai temuan penelitian secara sistematis (Durach dkk., 2017). Pendekatan ini memungkinkan identifikasi pola dan tema utama dalam kajian komunikasi organisasi digital. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis secara komprehensif transformasi, tantangan, serta implikasi komunikasi organisasi dalam dunia kerja digital.

METODE PENELITIAN

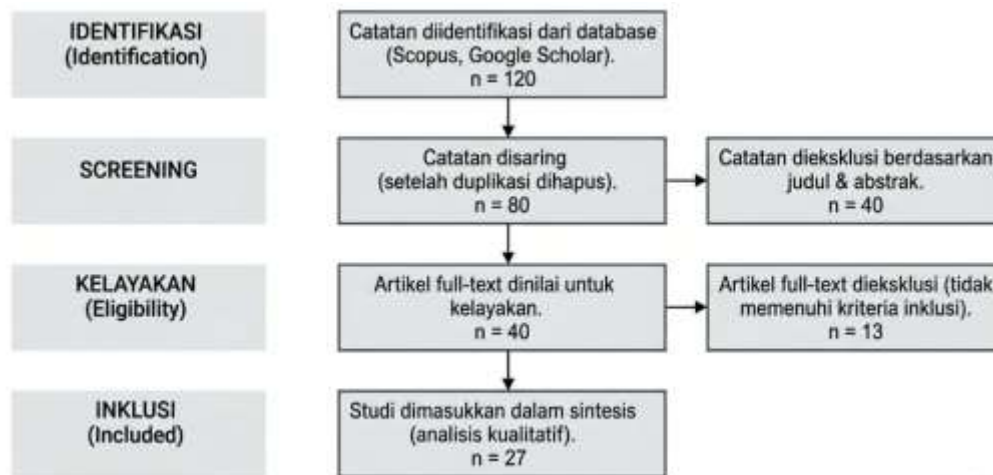
Kajian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* dengan mengacu pada pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk memastikan proses seleksi literatur dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Pendekatan PRISMA juga memungkinkan proses seleksi artikel dilakukan secara objektif dan dapat ditelusuri oleh pembaca.

Proses kajian dilakukan melalui empat tahapan utama, yaitu identifikasi, screening, eligibility, dan inklusi. Pada tahap identifikasi, penelusuran literatur dilakukan melalui database Scopus dan Google Scholar menggunakan kombinasi kata kunci *organizational communication AND digital workplace*. Tahap ini menghasilkan 120 artikel awal yang relevan secara umum dengan topik kajian.

Tahap screening dilakukan dengan menyaring artikel berdasarkan judul dan abstrak serta menghapus duplikasi. Proses ini menghasilkan 80 artikel yang memenuhi kriteria awal, sementara 40 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan fokus kajian.

Tahap eligibility dilakukan melalui penelaahan *full-text* dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi, yaitu artikel harus merupakan publikasi ilmiah *peer-reviewed*, tersedia dalam bentuk lengkap (*full-text*), diterbitkan dalam rentang tahun 2019–2026, serta membahas komunikasi organisasi dalam konteks dunia kerja digital. Pada tahap ini diperoleh 40 artikel, dengan 13 artikel dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria.

Tahap inklusi merupakan tahap akhir dalam proses seleksi, yaitu pemilihan artikel yang sepenuhnya memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan keseluruhan tahapan tersebut, diperoleh 27 artikel akhir yang digunakan dalam analisis. Proses seleksi literatur ini disajikan secara rinci pada Gambar 1 untuk menunjukkan transparansi alur seleksi.



Gambar 1. Proses seleksi literatur berdasarkan PRISMA

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik induktif, yang meliputi proses membaca mendalam, *coding*, pengelompokan kategori, serta identifikasi tema utama. Selain itu, disusun matriks literatur yang memuat informasi penting seperti penulis, tahun, tujuan, metode, dan temuan utama. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan antar penelitian, serta tren dalam kajian komunikasi organisasi di era digital.

Pendekatan ini memungkinkan penyusunan sintesis literatur yang komprehensif, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai transformasi komunikasi organisasi dalam dunia kerja digital serta implikasinya terhadap efektivitas komunikasi dan dinamika organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelusuran, seleksi, dan analisis literatur melalui pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dalam dunia kerja digital mengalami perkembangan yang signifikan. Perkembangan tersebut membentuk sejumlah tema utama yang saling berkaitan, yaitu transformasi komunikasi organisasi menuju digitalisasi yang ditandai dengan pergeseran dari komunikasi konvensional ke penggunaan teknologi digital, perubahan pola interaksi dan dinamika kerja tim dalam lingkungan virtual, peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas komunikasi, berbagai tantangan komunikasi digital yang muncul sebagai konsekuensi penggunaan teknologi, serta peran kepemimpinan dalam mengelola komunikasi organisasi secara adaptif di era digital (Marpaung & Ritonga, 2026; Wuersch dkk., 2022; Trenergy dkk., 2021). Keseluruhan temuan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak lagi dapat dipahami sebagai proses yang sederhana dan satu arah, tetapi sebagai sistem yang kompleks. Hal ini karena komunikasi dipengaruhi oleh hubungan antara teknologi, individu, dan struktur organisasi yang saling berinteraksi. Oleh karena itu, untuk memahami komunikasi organisasi di era digital secara tepat, perlu melihat keterkaitan antara faktor-faktor tersebut secara menyeluruh.

Transformasi Komunikasi Organisasi ke Arah Digital

Literatur menunjukkan secara konsisten bahwa perkembangan teknologi telah mendorong pergeseran komunikasi organisasi dari pola konvensional berbasis tatap muka menuju komunikasi berbasis digital, seperti email, aplikasi pesan instan, platform kolaborasi, dan video conference (Alizamardi dkk., 2025; Halim & Husna, 2023). Transformasi ini semakin dipercepat oleh pandemi COVID-19 yang memaksa organisasi mengadopsi sistem kerja jarak jauh dan hybrid sebagai bentuk adaptasi (Trenery dkk., 2021). Selain perubahan media, sintesis literatur menunjukkan adanya perubahan pola alur komunikasi dari yang sebelumnya cenderung vertikal menjadi lebih multidirectional. Hal ini memungkinkan terjadinya komunikasi horizontal dan lintas fungsi yang lebih intens, sehingga meningkatkan kolaborasi dan kecepatan pertukaran informasi (Wuersch dkk., 2022; Lane dkk., 2023).

Pada beberapa studi juga menyoroti bahwa perubahan ini dapat menimbulkan ambiguitas peran dan alur komunikasi jika tidak diimbangi dengan pengelolaan yang jelas. Lebih lanjut lagi, digitalisasi juga berimplikasi pada perubahan budaya komunikasi organisasi yang menjadi lebih terbuka, fleksibel, dan informal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital tidak hanya mengubah media komunikasi, tetapi juga membentuk ulang struktur, norma, dan praktik komunikasi dalam organisasi.

Perubahan Pola Interaksi dan Dinamika Kerja Tim

Perubahan komunikasi digital berdampak langsung pada pola interaksi dan dinamika kerja tim. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa teknologi memungkinkan terbentuknya tim virtual yang mampu bekerja secara kolaboratif tanpa batasan geografis, sehingga meningkatkan efisiensi waktu dan akses terhadap sumber daya global (Lane dkk., 2023; Nasma dkk., 2025). Namun demikian, terdapat perbedaan temuan terkait kualitas interaksi dalam tim digital. Di satu sisi, komunikasi digital meningkatkan transparansi dan dokumentasi karena seluruh interaksi dapat terekam dengan baik. Di sisi lain, keterbatasan dalam menyampaikan isyarat non-verbal, seperti ekspresi wajah dan intonasi, menyebabkan berkurangnya kedalaman komunikasi interpersonal dan meningkatkan risiko kesalahpahaman (Wu dkk., 2023).

Sintesis literatur menunjukkan juga bahwa keberhasilan kerja tim digital sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan dan keterlibatan anggota tim. Studi-studi yang dianalisis sepakat bahwa komunikasi yang intens, terbuka, dan konsisten menjadi kunci dalam menjaga kohesi tim, sementara kurangnya interaksi dapat menurunkan engagement dan rasa memiliki terhadap organisasi (Trenery dkk., 2021; Monica dkk., 2025). Hal ini menunjukkan adanya *trade-off* antara efisiensi komunikasi digital dan kualitas hubungan sosial dalam organisasi.

Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Komunikasi

Teknologi digital secara umum diakui sebagai faktor utama yang meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi. Seluruh studi menunjukkan bahwa penggunaan platform digital memungkinkan penyampaian informasi secara lebih cepat, akurat, dan terdokumentasi dengan baik, sehingga mendukung proses koordinasi dan pengambilan

keputusan (Moreno-Cabanillas dkk., 2024; Wuersch dkk., 2022). Selain itu, teknologi juga mendorong terciptanya komunikasi yang lebih partisipatif, di mana anggota organisasi dapat memberikan umpan balik secara real-time dan terlibat aktif dalam proses diskusi (Chatterjee dkk., 2023; Lane dkk., 2023). Hal ini berkontribusi pada terbentuknya budaya komunikasi yang lebih inklusif dan kolaboratif.

Sintesis temuan menunjukkan bahwa efektivitas teknologi sangat bergantung pada kemampuan individu dalam menggunakannya. Beberapa penelitian menekankan bahwa rendahnya literasi digital dapat menghambat pemanfaatan teknologi secara optimal (Trenery dkk., 2021). Dengan demikian, teknologi berperan sebagai enabler, namun keberhasilannya tetap ditentukan oleh faktor manusia.

Tantangan dalam Komunikasi Organisasi Digital

Komunikasi digital dalam organisasi juga dihadapkan pada sejumlah tantangan yang kompleks. Literatur secara konsisten mengidentifikasi keterbatasan isyarat non-verbal sebagai salah satu kendala utama yang dapat menyebabkan misinterpretasi pesan (Wu dkk., 2023). Selain itu, fenomena information overload menjadi isu penting dalam komunikasi digital, di mana tingginya volume informasi dapat menyebabkan kelelahan kognitif dan menurunkan efektivitas pemrosesan informasi (Trenery dkk., 2021). Perbedaan tingkat literasi digital antar individu juga menjadi hambatan yang signifikan dalam kelancaran komunikasi organisasi (Suhendri dkk., 2025).

Variasi ditemukan pada temuan terkait sumber tantangan komunikasi digital. Beberapa studi menekankan aspek teknis seperti infrastruktur dan konektivitas, sementara studi lain menyoroti faktor sosial seperti perbedaan budaya dan gaya komunikasi dalam organisasi global (Niebel, 2024; Alotaibi, 2026). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tantangan komunikasi digital bersifat multidimensional dan memerlukan pendekatan yang komprehensif.

Peran Kepemimpinan dalam Komunikasi Organisasi Digital

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan komunikasi organisasi di era digital. Seluruh studi menekankan bahwa pemimpin berperan sebagai fasilitator komunikasi yang mampu menciptakan lingkungan yang terbuka, transparan, dan partisipatif (Alizamardi dkk., 2025; Suhendri dkk., 2025). Selain itu, kemampuan komunikasi digital menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh pemimpin, termasuk dalam penggunaan media komunikasi, penyampaian pesan yang jelas, serta kemampuan menjaga hubungan interpersonal dalam lingkungan virtual (Chatterjee dkk., 2023).

Gaya kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif terbukti dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat kolaborasi tim (Trenery dkk., 2021; Handke dkk., 2024). Namun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa tantangan utama kepemimpinan digital terletak pada upaya menjaga kualitas interaksi dan membangun kepercayaan di tengah keterbatasan komunikasi virtual. Oleh karena itu, sintesis literatur menegaskan bahwa efektivitas komunikasi organisasi digital tidak hanya bergantung pada

teknologi, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam mengelola hubungan dan menciptakan komunikasi yang bermakna.

ANALISIS/ DISKUSI

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dalam dunia kerja digital perlu dipahami sebagai sistem yang kompleks, di mana teknologi tidak hanya berfungsi sebagai media, tetapi juga sebagai faktor yang membentuk proses komunikasi itu sendiri (Trenery dkk., 2021; Wuersch dkk., 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi bukan sekadar teknis, melainkan bersifat struktural dan memengaruhi cara individu membangun makna dalam interaksi organisasi (Marpaung & Ritonga, 2026). Dengan demikian, komunikasi organisasi di era digital menuntut pendekatan yang lebih integratif dibandingkan dengan model komunikasi konvensional.

Dari sudut pandang teori komunikasi organisasi, sintesis ini memperluas pemahaman mengenai *computer-mediated communication* (CMC) dengan menempatkan konteks organisasi sebagai faktor yang tidak terpisahkan dari penggunaan teknologi (Wu dkk., 2023). Selama ini, CMC cenderung menekankan peran media, namun hasil kajian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi, pola kerja, dan budaya turut menentukan efektivitas komunikasi. Kontribusi teoretis utama penelitian ini adalah menegaskan bahwa komunikasi organisasi digital merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui pendekatan teknologi semata.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi organisasi tidak cukup diukur dari kecepatan atau efisiensi penyampaian informasi, tetapi juga dari kualitas pemahaman dan hubungan antar individu dalam organisasi. Hal ini menegaskan pentingnya strategi komunikasi yang mampu menyeimbangkan aspek teknis dan relasional dalam interaksi digital (Monica dkk., 2025). Dengan demikian, komunikasi digital perlu diposisikan sebagai proses sosial yang tidak terpisahkan dari konteks organisasi.

Kompleksitas komunikasi digital juga menuntut organisasi untuk mengembangkan sistem komunikasi yang lebih terstruktur dan adaptif. Hal ini mencakup pengelolaan alur informasi, kejelasan penggunaan media komunikasi, serta kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan dinamika komunikasi digital (Trenery dkk., 2021). Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa komunikasi tetap efektif dalam berbagai kondisi kerja yang terus berubah.

Dari sisi praktis, peran kepemimpinan menjadi semakin strategis dalam mengelola komunikasi organisasi digital. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai pengarah interaksi yang mampu menciptakan kejelasan, kepercayaan, dan keterhubungan dalam lingkungan virtual (Suhendri dkk., 2025). Implikasi utama dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan kepemimpinan digital yang berfokus pada penguatan hubungan interpersonal, bukan hanya pada pemanfaatan teknologi.

Organisasi perlu mengembangkan pendekatan komunikasi yang holistik dengan mengintegrasikan aspek teknologi, manusia, dan budaya organisasi (Metris dkk., 2026).

Pendekatan ini mencakup penetapan kebijakan komunikasi yang jelas serta penguatan kapasitas individu dalam berkomunikasi secara digital. Dengan demikian, komunikasi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan kerja yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menyajikan sintesis yang lebih terintegrasi mengenai komunikasi organisasi dalam dunia kerja digital. Pendekatan ini memperkuat landasan teoretis sekaligus memberikan implikasi praktis yang relevan bagi organisasi dalam mengelola komunikasi di era digital.

KESIMPULAN

Kajian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dalam dunia kerja digital mengalami perubahan besar, dari yang sebelumnya konvensional menjadi lebih fleksibel, berbasis teknologi, dan tidak lagi satu arah. Perubahan ini tidak hanya terjadi pada media komunikasi, tetapi juga memengaruhi cara individu berinteraksi, bekerja sama dalam tim, serta bagaimana struktur komunikasi dibentuk dalam organisasi. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa komunikasi organisasi digital kini lebih dinamis dan berkembang sesuai dengan kebutuhan. Temuan ini menegaskan bahwa telah terjadi pergeseran mendasar dalam cara organisasi membangun interaksi dan mengelola koordinasi kerja.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi organisasi digital dipengaruhi oleh hubungan antara teknologi, kemampuan individu, dan kondisi organisasi. Teknologi membantu mempercepat dan mempermudah komunikasi, serta mendorong komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif. Namun, penggunaan teknologi juga menghadirkan tantangan, seperti keterbatasan dalam menyampaikan ekspresi non-verbal dan banyaknya informasi yang harus diproses. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan komunikasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kesiapan individu dan organisasi dalam mengelolanya.

Secara keseluruhan, komunikasi organisasi dalam dunia kerja digital dapat dipahami sebagai sistem yang kompleks dan melibatkan banyak faktor. Interaksi antara teknologi, individu, dan organisasi menjadi penentu utama dalam membentuk efektivitas komunikasi. Komunikasi tidak lagi sekadar alat penyampaian informasi, tetapi telah menjadi mekanisme utama dalam membangun hubungan kerja dan koordinasi organisasi. Oleh karena itu, komunikasi digital menjadi peran yang semakin penting dalam menentukan keberlangsungan dan dinamika organisasi modern saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alizamardi, A., Alfarizi, M. Z., Fakhri, A. R., & Am, M. R. (2025). Strategi pola komunikasi organisasi dan pengelolaan informasi digital melalui saluran media sosial guna meningkatkan efisiensi dalam berkomunikasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 2(3), 1118–1123.
<https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/1464>

- Alotaibi, J. (2026). Digital communication in Middle East cultural institutions: Developing a theoretical framework for the use of digital platforms. *Humanities and Social Sciences Communications*, 13(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-06345-y>
- Ardian, A., Hadi, A., Salwahita, A. M., & Yani, A. Y. (2024). Digitalisasi dan penyebaran informasi dalam organisasi Novo Club. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1). <https://doi.org/10.24036/ik.v2i1.21>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Giovando, G. (2023). Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8, 100334. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100334>
- Garrido-Barcia, V. M., Palos-Sánchez, P. R., & Rus-Arias, E. (2020). Working in virtual teams: A systematic literature review and a bibliometric analysis. *IEEE Access*, 8, 168923–168943. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.3023546>
- Halim, D., & Husna, U. Z. (2023). Pola komunikasi dalam organisasi digital transformation office saat pandemi dan setelah pandemi di team operational. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 3(2), 321–332. <https://doi.org/10.54082/jupin.161>
- Handke, L., Aldana, A., Costa, P. L., & O'Neill, T. A. (2024). Hybrid teamwork: What we know and where we can go from here. *Small Group Research*, 55(5), 805–835. <https://doi.org/10.1177/10464964241279078>
- Lane, J. N., Leonardi, P. M., Contractor, N., & DeChurch, L. A. (2023). Teams in the digital workplace: Technology's role for communication, collaboration, and performance. Harvard Business School Working Paper. <https://doi.org/10.1177/10464964231200015>
- Marpaung, H. W., & Ritonga, H. J. (2026). Rekonstruksi teori komunikasi organisasi dalam era digital dan disrupsi informasi: Studi literatur. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 5(2). <https://doi.org/10.56799/peshum.v5i2.15745>
- Metris, D., Azis, N., Aji, B., Daulay, S. A., & Yanuari, S. F. (2026). Digitalisasi dan adaptasi budaya organisasi pada sektor bisnis digital. *AL-KALAM: Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 13(1), 142. <http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v13i1.18231>
- Monica, P., Natali, S., Ardana, T. N., & Kaur, S. (2025). Efektivitas komunikasi bisnis dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 6(2). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jmi/article/view/2191>
- Moreno-Cabanillas, A., Castellero-Ostio, E., & Castillo-Esparcia, A. (2024). Digital communication and social organizations: An evaluation of the communication strategies of the most-valued NGOs worldwide. *Future Internet*, 16(26). <https://doi.org/10.3390/fi16010026>
- Nasidi, Q. Y., Ahmad, M. F., Adamu, A., & Sani, H. M. (2024). Effect of corporate digital communication on organisational performance: Systematic literature review. *Zhongguo Kuangye Daxue Xuebao (Journal of China University of Mining and Technology)*, 29(4), 304–311. <https://zkdx.ch/journal/zkdx/article/view/172>
- Nasma, A. K., Adhi, A. K., & Rahmawati, A. (2025). Proses komunikasi kelompok melalui platform digital dalam meningkatkan kualitas kerja tim. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society (AFoSJ-LAS)*, 5(2), 246–251. DOI: 10.58939/afosj-las.v5i2.1071 <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/article/view/909>
- Nefianto, T. (2023). Strategi transformasi digital untuk penguatan manajemen organisasi. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v5i10.32469>

- Niebel, V. (2024). Gender-inclusive communication in academic organisations: A lever for change. *Higher Education Research & Development*. <https://doi.org/10.4324/9781003564348-13>
- Ruliana, P., Lestari, P., & Andriani, S. (2019). Model komunikasi korporat Sari Ater Hotel & Resort dalam menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal ASPIKOM*. <http://dx.doi.org/10.24329/aspikom.v4i1.535>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Manurung, A. (2025). Tren penelitian komunikasi organisasi di era hybrid work: Kajian systematic literature review. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i3>
- Suhendri, Ridwan, M., Awan, U. S. S., & Nasution, D. P. J. (2025). Manajemen komunikasi strategis dalam organisasi di era digital: Pendekatan kontekstual di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Widya Sosiopolitika*, 7(2). <https://doi.org/10.24843/JIWSP.2025.v07.i02.p03>
- Trenery, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H. Y., & Oh, P. H. (2021). Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in Psychology*, 12, 620766. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>
- Wu, Y. J., Antoine, B., DeChurch, L. A., & Contractor, N. S. (2023). Information sharing in a hybrid workplace: Understanding the role of ease-of-use perceptions of communication technologies in advice-seeking relationship maintenance. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 28(4), zmad025. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad025>
- Wuersch, L., Neher, A., & Peter, M. K. (2022). Digital internal communication: An interplay of socio-technical elements. *International Journal of Management Reviews*, 25(3), 614–639. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12323>