

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Memaparkan tinjauan komprehensif terhadap literatur yang relevan dengan fokus penelitian untuk memberikan landasan teoretis yang kuat. Paparan ini mencakup eksplorasi konseptual mengenai variabel-variabel utama yang dikaji, yakni literasi digital, adaptasi teknologi, perilaku inovasi, dan *resilience*.

2.1.1. Literasi Digital

Literasi digital merupakan kompetensi individu dalam mengakses, mengevaluasi, dan mengelola informasi secara kritis serta etis melalui teknologi digital. Konsep ini mencakup kemahiran teknis yang disertai dengan kesadaran akan keamanan dan tanggung jawab dalam penggunaan media digital.

2.1.1.1. Pengertian literasi digital

Literasi digital merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengakses, mengelola, mengevaluasi, menciptakan, serta mengkomunikasikan informasi secara efektif dan bertanggung jawab dalam berbagai konteks kehidupan. Konsep ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam menggunakan perangkat komputer dan teknologi informasi, tetapi juga melibatkan kemampuan berpikir kritis dalam menilai kualitas informasi digital, memecahkan masalah, serta menggunakan teknologi untuk mendukung aktivitas komunikasi dan partisipasi dalam lingkungan digital (Fraillon, 2025, p. 4).

Dalam konteks dunia kerja modern, literasi digital dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengakses, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dalam pelaksanaan tugas profesional dan pengambilan keputusan operasional. Literasi digital berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja individu karena kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk memanfaatkan teknologi baru, memahami sistem kerja digital, serta mendukung efektivitas tugas yang bersifat digital (Priastuti & Subarjo, 2025). Selain itu, literasi digital juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena individu dengan literasi digital yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan berbasis digital (Metris & Priambodo, 2023).

Literasi digital dapat disimpulkan sebagai kemampuan komprehensif individu dalam mengakses, memahami, mengevaluasi, memanfaatkan, serta menciptakan informasi melalui teknologi digital secara efektif, kritis, dan bertanggung jawab. Literasi digital tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam mengoperasikan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga melibatkan kemampuan kognitif untuk menilai kredibilitas informasi, sikap positif terhadap penggunaan teknologi, serta kepercayaan diri dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang dinamis.

2.1.1.2. Faktor-faktor dari literasi digital

Literasi digital tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis menggunakan perangkat, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor kognitif, afektif, dan sosial. Berdasarkan sintesis teori dalam Handbook of Open,

Distance and Digital Education (Zawacki-Richter & Jung, 2023. 1089) serta temuan empiris (Getenet et al., 2024), faktor-faktor yang memengaruhi literasi digital dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Kemampuan Teknis dan Operasional Digital

Literasi digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengoperasikan perangkat digital dan aplikasi berbasis teknologi informasi. Individu yang memiliki keterampilan menggunakan perangkat keras, perangkat lunak, dan sistem digital cenderung lebih mampu mengakses, memproses, dan memanfaatkan informasi secara efektif. (Getenet et al., 2024; Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1089)

Dalam buku *Developing Digital Literacy for Teaching and Learning*, dijelaskan bahwa literasi digital mencakup kemampuan menggunakan teknologi digital secara fungsional untuk mengakses, mengelola, dan memproduksi informasi secara bermakna (Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1092). Tanpa kemampuan teknis ini, individu tidak dapat mengembangkan bentuk literasi digital yang lebih tinggi seperti analisis kritis atau produksi konten.

literasi digital mencakup kapabilitas umum dalam menggunakan teknologi serta kemampuan beradaptasi dengan teknologi digital yang berubah-ubah, yang menjadi dasar bagi efektivitas penggunaan teknologi (Getenet et al., 2024)

b. Sikap (*Attitude*) terhadap Teknologi Digital

Faktor penting lain dalam literasi digital adalah sikap individu terhadap penggunaan teknologi. Sikap ini mencakup persepsi tentang kemudahan,

kegunaan, dan nilai teknologi dalam mendukung pekerjaan, pembelajaran, atau aktivitas ekonomi. (Getenet et al., 2024; Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1089).

Literasi digital tidak berkembang secara optimal jika individu memiliki resistensi psikologis atau sikap negatif terhadap teknologi, karena literasi digital melibatkan kesiapan mental dan motivasi untuk menggunakan teknologi secara aktif dan reflektif (Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1095).

Sikap positif terhadap teknologi digital berkontribusi signifikan terhadap tingkat literasi digital, yang kemudian meningkatkan kepercayaan diri (*self-efficacy*) dalam penggunaan teknologi (Getenet et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa literasi digital bukan hanya persoalan kemampuan, tetapi juga kemauan.

c. Kemampuan Kognitif dan Pemahaman Kritis

Literasi digital juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan berpikir kritis, reflektif, dan analitis dalam menggunakan informasi digital. Individu yang literat secara digital tidak hanya mampu mengakses informasi, tetapi juga mampu mengevaluasi, memverifikasi, dan menggunakan informasi secara bertanggung jawab. (Getenet et al., 2024; Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1089).

Literasi digital mencakup indikator kognitif berupa kemampuan menilai kredibilitas sumber, memahami konteks informasi digital, serta menggunakan teknologi untuk tujuan yang bermakna dan etis (Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1096).

Dan literasi digital juga tidak terbatas pada keterampilan teknis, tetapi melibatkan pengertian yang lebih dalam tentang bagaimana dan kapan teknologi digunakan secara efektif, yang memengaruhi tingkat kepercayaan diri dan keterlibatan individu dalam aktivitas digital (Getenet et al., 2024).

d. *Self-Efficacy* Digital

Self-efficacy atau keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menggunakan teknologi merupakan faktor kunci yang memediasi literasi digital. Individu yang merasa mampu akan lebih aktif mengeksplorasi dan menggunakan teknologi. (Getenet et al., 2024; Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1089).

Literasi digital berkembang ketika individu memiliki rasa percaya diri untuk bereksperimen, belajar dari kesalahan, dan beradaptasi dengan lingkungan digital yang terus berubah (Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1098).

literasi digital secara signifikan meningkatkan *self-efficacy*, dan *self-efficacy* ini selanjutnya memengaruhi keterlibatan dan efektivitas penggunaan teknologi (Getenet et al., 2024).

e. Konteks Sosial dan Lingkungan Digital

Lingkungan tempat individu berinteraksi dengan teknologi juga memengaruhi tingkat literasi digital. Dukungan sosial, budaya organisasi, dan akses terhadap teknologi menentukan sejauh mana literasi digital dapat berkembang (Getenet et al., 2024; Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1089).

Literasi digital merupakan praktik sosial yang dipengaruhi oleh konteks budaya, organisasi, dan ekonomi, bukan sekadar kompetensi individu (Zawacki-Richter & Jung, 2023, 1100).

Literasi digital merupakan praktik sosial yang dipengaruhi oleh konteks budaya, organisasi, dan ekonomi, bukan sekadar kompetensi individu (Getenet et al., 2024).

2.1.1.3. Indikator-indikator dari literasi digital

Literasi digital merupakan sebuah kompetensi yang mencerminkan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif, aman, dan produktif di lingkungan kerja. Literasi digital dapat diukur melalui indikator operasional/teknis, kognitif-informasi, sosial-komunikatif, etika dan keamanan digital, serta adaptasi dan kreativitas digital (Martínez-Bravo et al., 2022).

1. Teknis (*Technical/Operational Skills*)

Kompetensi individu dalam mengoperasikan perangkat digital, software kerja, serta alat komunikasi dan kolaborasi berbasis teknologi. Indikator ini mencakup keterampilan penggunaan aplikasi produktivitas, sistem manajemen kerja digital dan pemecahan masalah teknis dasar di lingkungan digital.

2. Informasi dan Pemahaman (*Information & Cognitive Skills*)

Meliputi kemampuan memahami, menyaring, menafsirkan, dan mengevaluasi informasi digital yang digunakan dalam konteks pekerjaan. Indikator ini penting untuk menilai kredibilitas konten digital, mengambil keputusan berbasis data, serta berpikir kritis terhadap informasi yang tersedia dalam platform digital organisasi.

3. Sosial-Komunikatif (*Social & Communication Skills*)

Mencakup kemampuan berkolaborasi dan berkomunikasi secara efektif melalui media digital, termasuk penggunaan platform pesan instan, ruang kerja

virtual, dan manajemen interaksi digital antar karyawan maupun dengan stakeholder organisasi/UMKM lainnya. Indikator ini penting untuk membangun hubungan kerja yang efektif di lingkungan digital.

4. Etika dan Keamanan Digital (*Ethical & Digital Safety*)

Individu harus mampu memahami prinsip etis dalam penggunaan teknologi digital di tempat kerja, termasuk menjaga privasi data, memahami keamanan siber dasar, serta berperilaku profesional dalam ruang digital perusahaan. Aspek ini semakin penting terutama dalam penyebaran konten dan pelaksanaan kebijakan keamanan informasi organisasi/UMKM di era digital saat ini.

5. Adaptasi dan Kreativitas Digital (*Adaptive & Creative Skills*)

Kompetensi untuk mengembangkan ide baru, menyesuaikan diri dengan alat digital baru, serta memanfaatkan teknologi untuk inovasi dalam konteks pekerjaan. Indikator ini menggambarkan kemampuan individu dalam berkontribusi terhadap transformasi digital organisasi/UMKM dan mendorong inovasi di lingkungan kerja.

2.1.2. Adaptasi Teknologi

Adaptasi teknologi adalah proses penyesuaian perilaku dan pola kerja individu dalam mengadaptasi serta mengintegrasikan sistem digital yang terbaru untuk mencapai efisiensi dalam lingkungan kerja nya.

2.1.2.1. Pengertian adaptasi teknologi

Adaptasi teknologi dipahami sebagai kemampuan organisasi dan individu di dalamnya untuk menyesuaikan cara kerja, pola komunikasi, dan strategi operasional seiring berkembangnya teknologi digital. Proses ini bukan sekadar

penerapan alat teknologi, tetapi juga melibatkan pemahaman konteks digital, kesiapan sumber daya manusia, serta kemampuan untuk menanggapi perubahan secara proaktif. Dalam hal ini, literasi digital berperan sebagai modal utama karena menentukan sejauh mana individu mampu memahami, mengevaluasi, dan menggunakan teknologi digital secara efektif dalam aktivitas kerja mereka. Sejalan dengan itu, penelitian yang membahas penguatan literasi digital dalam adaptasi teknologi transaksi di UMKM menunjukkan bahwa peningkatan literasi digital mendukung kemampuan pelaku dalam menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi baru dalam konteks ekonomi dan sosial mereka, sehingga adaptasi digital tidak hanya meningkatkan kapabilitas teknologi tetapi juga membantu pemahaman lebih luas terhadap fungsi dan manfaat teknologi dalam kehidupan sehari-hari (Ellya Pratiwi et al., 2025).

Selanjutnya, adaptasi teknologi juga berkaitan erat dengan kemampuan individu untuk memahami dan menggunakan teknologi digital sebagai bagian dari rutinitas kerja. Literasi digital menjadi prasyarat penting dalam proses ini, karena tingkat literasi digital yang tinggi memungkinkan individu untuk lebih cepat menyesuaikan diri terhadap sistem kerja berbasis teknologi dan berkontribusi secara produktif dalam lingkungan organisasi yang terus berubah. Penguasaan literasi digital dapat membantu individu memanfaatkan teknologi baru secara lebih produktif dan responsif, yang pada akhirnya memperkuat keterampilan adaptasi mereka terhadap tuntutan era digital (Mujtahidin et al., 2025).

Adaptasi teknologi adalah penyesuaian individu maupun organisasi dalam menerima, mempelajari, dan memanfaatkan teknologi baru secara efektif untuk

mendukung aktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Proses ini tidak hanya mencakup penggunaan perangkat atau sistem teknologi, tetapi juga melibatkan perubahan pola pikir, peningkatan kompetensi, kesiapan menghadapi perubahan, serta dukungan lingkungan organisasi agar teknologi dapat diintegrasikan secara optimal.

2.1.2.2. Faktor-faktor dari adaptasi teknologi

Terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi adaptasi teknologi dalam konteks organisasi (Rahaman et al., 2022, 73), yakni:

1. Individu

Faktor ini merujuk pada karakteristik personal pengguna teknologi yang mencakup persepsi, sikap, kemampuan, serta pengalaman individu terhadap teknologi yang diadaptasi. Individu akan lebih mudah beradaptasi dengan teknologi apabila mereka memiliki persepsi positif mengenai manfaat teknologi tersebut bagi peningkatan kinerja dan efisiensi kerja (Rahaman et al., 2022, 73).

2. Organisasi

Dalam konteks organisasi, faktor ini berkaitan dengan kondisi internal organisasi yang memengaruhi keberhasilan adaptasi teknologi, seperti dukungan manajemen puncak, ketersediaan sumber daya, serta budaya organisasi yang mendukung inovasi (Rahaman et al., 2022, 77).

3. Sosial dan lingkungan

Faktor ini mencakup pengaruh eksternal dan interaksi sosial yang mendorong atau menghambat adaptasi teknologi. Faktor ini meliputi pengaruh

rekan kerja, tekanan kompetitif dari lingkungan industri, serta tuntutan pasar dan perkembangan teknologi global (Rahaman et al., 2022, 81)

2.1.2.3. Indikator-indikator dari adaptasi digital

Adaptasi teknologi dapat dipahami sebagai kemampuan suatu individu dalam menyesuaikan dirinya terhadap penerapan teknologi digital di lingkungan kerja. Terdapat lima indikator yang merepresentasikan tuntutan kerja berbasis digital yaitu Kemampuan Integrasi Teknologi, Penyesuaian terhadap Konteks Lingkungan, Fleksibilitas & Transformasi Sistem, Kolaborasi & Interoperabilitas Teknologi, dan Kapasitas Pembelajaran dan Pengembangan (Han et al., 2025).

1. Kemampuan Integrasi Teknologi (*Technology Integration Capability*)

Kemampuan individu atau organisasi dalam menghubungkan dan menerapkan teknologi ke dalam sistem kerja yang sudah ada.

2. Penyesuaian terhadap Konteks Lingkungan (*Contextual Adaptability*)

Kemampuan teknologi maupun pengguna dalam menyesuaikan penggunaan teknologi dengan kondisi, kebutuhan, dan karakteristik lingkungan kerja.

3. Fleksibilitas & Transformasi Sistem (*System Flexibility and Transformation*)

Kemampuan individu maupun organisasi untuk mengubah cara kerja dan menyesuaikan sistem operasional akibat perkembangan teknologi.

4. Kolaborasi dan Interoperabilitas Teknologi (*Collaboration and Interoperability*)

Kemampuan teknologi untuk mendukung komunikasi, kerja sama, dan pertukaran informasi antar pengguna maupun antar sistem.

5. Kapasitas Pembelajaran dan Pengembangan (*Learning and Capability Development*)

Kemampuan individu atau organisasi dalam mempelajari, memahami, dan meningkatkan kompetensi penggunaan teknologi secara berkelanjutan.

2.1.3. Perilaku Inovasi

Perilaku inovasi adalah tindakan atau perilaku individu di tempat kerja untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang memiliki nilai guna dalam organisasi.

2.1.3.1. Pengertian perilaku inovasi

Perilaku inovasi dapat diartikan sebagai kesediaan dan kemampuan individu untuk secara aktif menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam pekerjaan demi berkontribusi pada penciptaan nilai dan daya saing organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Salsabila & Mansyur (2024) menyatakan bahwa perilaku inovasi merupakan hasil dari interaksi antara *organizational climate* dan kreativitas individu, yang kemudian terwujud dalam tindakan nyata untuk memperbaiki proses kerja dan menghasilkan solusi bagi masalah yang dihadapi perusahaan. Definisi ini mencerminkan bahwa perilaku inovasi tidak hanya sekadar munculnya gagasan kreatif tetapi juga keterlibatan aktif seorang individu dalam memanfaatkan ide tersebut dalam praktik kerja.

Sementara itu, dalam konteks transformasi digital era Industri 4.0, perilaku inovasi dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengeksplorasi ide, menghasilkan solusi yang relevan dengan tantangan teknologi baru, serta menerapkan ide-ide tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Perilaku inovasi memainkan peran krusial dalam menahan dampak negatif dari *technostress* yang meningkat akibat adaptasi teknologi canggih di tempat kerja, karena individu yang inovasi cenderung lebih mampu memanfaatkan peluang teknologi untuk menyelesaikan tantangan pekerjaan (Winardi et al., 2025). Dengan demikian, definisi perilaku inovasi ini menekankan aspek adaptasi ide kreatif terhadap teknologi dan perubahan lingkungan kerja, yang relevan dalam era digitalisasi yang cepat.

Secara holistik, perilaku inovasi mencakup rangkaian proses dari lahirnya gagasan, promosi ide, hingga penerapan ide secara nyata dalam pekerjaan, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja (*organizational climate*), kreativitas individu, serta tuntutan perubahan teknologi (*technostress* dan adaptasi Industri 4.0). Kedua jurnal tersebut menegaskan bahwa perilaku inovasi bukan sekadar konsep teoretis, tetapi merupakan suatu kompetensi penting yang mendorong individu untuk mengubah tantangan pekerjaan menjadi peluang dengan berbagai cara kerja terbaru yang lebih efektif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi. Dengan memadukan pandangan dari kedua jurnal tersebut, kita mendapatkan gambaran utuh bahwa perilaku inovasi bukan hanya soal kreativitas. Perilaku ini juga mencakup kemampuan beradaptasi serta eksekusi solusi nyata yang terbukti mampu mendongkrak kinerja, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. (Salsabila & Mansyur, 2024; Winardi et al., 2025).

Perilaku inovasi merupakan tindakan individu dalam pekerjaan yang mencakup menghasilkan ide baru, mempromosikannya kepada pihak lain, dan mengimplementasikannya menjadi perubahan nyata guna meningkatkan kinerja

dan efektivitas kerja. Perilaku ini tidak hanya berkaitan dengan kreativitas, tetapi juga melibatkan inisiatif, keberanian, dan upaya nyata dalam mewujudkan pembaruan.

2.1.3.2. Faktor-faktor dari perilaku inovasi

Dalam buku Perilaku inovasi SDM dalam organisasi karya Nardo et al. (2022) dijelaskan bahwa terdapat tiga faktor pembentuk perilaku inovasi dan diperkuat oleh penelitian dari Srirahayu et al. (2023).

1. Faktor Individual

Faktor ini meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan pengalaman interaksi sosial, serta aspek demografis, sementara sikap individual tercermin dalam motivasi kerja, kepuasan kerja, dan identifikasi terhadap organisasi (Nardo et al., 2022, p. 13).

2. Faktor Psikologikal

motivasi kerja adalah faktor psikologis kunci: “semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin banyak inovasi yang dapat dihasilkan”(Nardo et al., 2022, 4). Motivasi dipahami sebagai energi yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku menuju tujuan (Nardo et al., 2022, 21). Kebutuhan psikologis seperti berprestasi, pengakuan, dan aktualisasi diri mendorong individu untuk menjadi kreatif dan mewujudkan potensi inovasinya (Nardo et al., 2022, 28).

Motivasi, komitmen kerja, dan kesejahteraan psikologis adalah variabel psikologis yang paling konsisten terkait dengan perilaku inovasi di berbagai konteks (Srirahayu et al., 2023).

3. Faktor Organisasi

Faktor eksternal/organisasional yang memicu perilaku inovasi: kepemimpinan, dukungan untuk berinovasi, tuntutan pekerjaan, dan iklim psikologis (Nardo et al., 2022, 14).

Kepemimpinan, praktik SDM, dan *organizational climate* sebagai determinan organisasional paling kuat dari *innovative work behavior*. Lingkungan yang aman untuk bereksperimen, sistem penghargaan yang adil, dan kepemimpinan yang mendukung terbukti secara konsisten memperkuat dampak faktor individual dan psikologikal terhadap inovasi tepat seperti yang dirumuskan dalam buku melalui kepemimpinan, dukungan, dan iklim (Srirahayu et al., 2023).

2.1.3.3. Indikator-indikator dari perilaku inovasi

Perilaku inovasi seseorang secara umum diukur melalui tiga indikator utama, yaitu penciptaan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan implementasi ide (*idea implementation*) (Srirahayu et al., 2023). Dan jurnal penelitian itu juga selaras dengan buku Perilaku inovasi SDM karya (Nardo et al., 2022).

1. *Idea Generation* (Generasi Ide)

Idea generation merupakan tahap awal dari perilaku inovasi, yaitu ketika seseorang mengidentifikasi masalah, mengenali peluang, dan menghasilkan gagasan baru untuk meningkatkan proses, produk, atau cara kerja. Pada tahap ini, kreativitas dan kemampuan berpikir divergen sangat dibutuhkan agar

individu mampu keluar dari pola lama dan menemukan alternatif solusi yang lebih efektif (Srirahayu et al., 2023).

Perilaku inovasi diawali dari kemampuan individu dalam menghasilkan ide baru sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan. Individu yang memiliki keberanian mengambil risiko dan gaya pemecahan masalah yang intuitif akan lebih mampu melahirkan gagasan yang berbeda dari praktik sebelumnya (Nardo et al., 2022, 13).

2. *Idea Promotion* (Promosi Ide)

Indikator ini menunjukkan upaya seseorang dalam mengkomunikasikan, meyakinkan, dan memperoleh dukungan dari pihak lain (rekan kerja, atasan, atau manajemen) agar ide yang dihasilkan dapat diterima dan ditindaklanjuti. Pada tahap ini, kemampuan komunikasi, jejaring sosial, dan keberanian menyampaikan pendapat menjadi kunci utama (Srirahayu et al., 2023).

Perilaku inovasi tidak berhenti pada penciptaan ide, tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk memperjuangkan gagasannya dalam lingkungan organisasi (Nardo et al., 2022, 14).

3. *Idea Implementation* (Implementasi Ide)

Idea implementation merupakan indikator akhir dari perilaku inovasi, yaitu ketika seseorang menerapkan ide yang telah disepakati ke dalam praktik kerja nyata, baik dalam bentuk prosedur baru, metode kerja yang lebih efisien, maupun pengembangan produk dan layanan. Tahap ini menunjukkan bahwa inovasi bukan hanya wacana, tetapi benar-benar diwujudkan dalam aktivitas operasional (Srirahayu et al., 2023).

Menegaskan bahwa implementasi ide sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, ketersediaan sumber daya, serta kepemimpinan. Tanpa lingkungan yang mendukung, ide yang baik sering kali tidak dapat diwujudkan secara optimal. Oleh karena itu, perilaku inovasi baru benar-benar terlihat ketika seseorang mampu mengubah gagasan menjadi tindakan dan hasil kerja yang nyata (Nardo et al., 2022, 15).

2.1.4. *Resilience*

Kemampuan seseorang untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit kembali dari tantangan, tekanan, dan kegagalan di tempat kerja, menjadikannya tangguh dan tetap produktif, bukan berarti tidak pernah stres, tapi tahu cara mengatasinya untuk terus maju.

2.1.4.1. Pengertian *resilience*

Resilience merupakan kemampuan individu maupun organisasi untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, ketidakpastian, maupun perubahan lingkungan. Dalam konteks UMKM, *resilience* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan usaha dalam mempertahankan keberlangsungan bisnis, tetapi juga bergantung pada kapasitas individu pelaku UMKM sebagai sumber daya manusia yang mengelola usaha tersebut. Kemampuan individu dalam memahami perubahan, mengambil keputusan yang tepat, serta menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan menjadi faktor penting dalam membangun *resilience* sehingga organisasi atau usaha tetap mampu beroperasi secara berkelanjutan (Yendra et al., 2024).

Perkembangan teknologi digital menuntut pelaku UMKM untuk memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang semakin cepat. Adaptasi terhadap teknologi tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi dalam aktivitas usaha, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam mempelajari, menerima, dan memanfaatkan teknologi sebagai bagian dari proses kerja. Kemampuan tersebut mendorong individu menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan, menghasilkan cara kerja yang lebih efektif, serta memperkuat kemampuan organisasi atau usaha dalam merespons tantangan dan ketidakpastian lingkungan (Mawardi et al., 2025).

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, *resilience* dipandang sebagai kapasitas individu untuk tetap mampu menjalankan perannya secara efektif ketika menghadapi perubahan, tekanan, maupun berbagai tantangan kerja. Individu yang memiliki *resilience* mampu mengelola tekanan, belajar dari pengalaman, beradaptasi terhadap perubahan, serta mengembangkan solusi yang konstruktif dalam menghadapi berbagai situasi. Dalam penelitian ini, *resilience* dipahami sebagai *resilience* individu pelaku UMKM, yaitu kemampuan pelaku UMKM untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan bangkit kembali melalui pemanfaatan kompetensi, pembelajaran, inovasi, serta kemampuan adaptasi sehingga dapat mendukung keberlangsungan organisasi atau usaha yang dikelolanya.

2.1.4.2. Faktor-faktor dari mempengaruhi *resilience*

Resilience bertumpu pada *Excellence* yang mengintegrasikan inovasi, kualitas SDM, budaya adaptif, manajemen stres, dan pembelajaran berkelanjutan (Berger et al., 2022).

1. Kapabilitas Inovasi dan Kualitas Kerja

Kapabilitas inovasi dan kualitas kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, memperbaiki proses kerja, serta memanfaatkan pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Individu yang memiliki kemampuan inovatif akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan sehingga mampu memperkuat resilience dalam menjalankan perannya (Berger et al., 2022, 64). Hal ini berarti sebuah ruang bagi pemilik usaha untuk mencoba cara baru, memperbaiki proses, dan memanfaatkan teknologi agar nilai tambah meningkat yang pada gilirannya memperkuat ketangguhan (*resilience*).

2. Kualitas Sumber Daya Manusia (*Human Systems Excellence*)

Kualitas sumber daya manusia mencerminkan kompetensi, motivasi, kesejahteraan, dan kesiapan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Individu yang memiliki kompetensi dan kondisi psikologis yang baik akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja, beradaptasi terhadap perubahan, serta mempertahankan kinerja secara berkelanjutan sehingga resilience individu semakin kuat (Berger et al., 2022; Cua & Soelaiman, 2025)

3. Budaya dan Kepemimpinan yang Adaptif

Budaya kerja yang adaptif serta kepemimpinan yang mendukung pembelajaran akan menciptakan lingkungan yang mendorong individu untuk berkembang, berbagi pengetahuan, dan lebih siap menghadapi perubahan sehingga resilience individu dapat terus meningkat (Berger et al., 2022, 87).

4. Manajemen Stres dan Perlindungan Psikososial

Kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja dan menjaga kondisi psikologis merupakan faktor penting dalam membangun *resilience*. Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan psikososial akan membantu individu tetap produktif dan mampu menghadapi berbagai tantangan secara lebih efektif (Berger et al., 2022, 64, 87). Pelaku UMKM yang mengelola stres dengan baik lebih stabil saat menghadapi guncangan.

5. Pembelajaran dan Perbaikan Berkelanjutan

Proses pembelajaran yang berkelanjutan memungkinkan individu meningkatkan kompetensi, mengevaluasi pengalaman, serta mengembangkan kemampuan baru. Melalui proses tersebut, individu menjadi lebih siap menghadapi perubahan sehingga *resilience* terus berkembang seiring meningkatnya kemampuan adaptasi dan pembelajaran (Berger et al., 2022, 87). Pelaku UMKM yang belajar dari pengalaman krisis akan lebih siap menghadapi tantangan berikutnya.

2.1.4.3. Indikator-indikator dari mempengaruhi *resilience*

Indikator *resilience* meliputi kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, belajar dan melakukan perbaikan berkelanjutan, mengelola tekanan dan ketidakpastian, membangun kolaborasi dan dukungan sosial, serta melakukan transformasi dan pengembangan sistem (Pinheiro et al., 2022).

1. Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan (*Adaptive Capacity*)

Kemampuan individu atau organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan situasi, lingkungan, maupun tantangan yang dihadapi.

2. Kapasitas Pembelajaran dan Perbaikan Berkelanjutan (*Learning and Continuous Improvement*)

Kemampuan untuk belajar dari pengalaman, kesalahan, maupun tantangan yang pernah dihadapi guna meningkatkan kualitas diri dan sistem kerja.

3. Kemampuan Mengelola Tekanan dan Ketidakpastian (*Stress and Uncertainty Management*)

Kemampuan individu maupun organisasi dalam menghadapi tekanan kerja, risiko, dan situasi yang tidak menentu tanpa mengalami penurunan kinerja secara signifikan.

4. Kapabilitas Kolaborasi dan Dukungan Sosial (*Collaboration and Social Support Capacity*)

Kemampuan membangun hubungan kerja sama, komunikasi, dan dukungan antar individu maupun kelompok dalam menghadapi tantangan.

5. Kemampuan Transformasi dan Pengembangan Sistem (*Transformative Capability*)

Kemampuan untuk menciptakan perubahan, inovasi, dan pengembangan strategi baru setelah menghadapi tantangan atau krisis.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
----	--	-----------	-----------	---------------------	--------

Dalam memetakan arah penelitian, penulis mengacu pada penelitian terdahulu yang telah menguji variabel-variabel terkait, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Haryani Pratiwi, Sitiompul, Rini Herliani, Sondang Aida Silalahi, dan Ulfa Nuryahani, (2025), <i>The Influence of Digital Literacy on Learning Resilience with Learning Motivation as a Moderating Variable.</i>	Terdapat variabel Literasi Digital dan <i>Resilience</i>	Populasi yang berbeda	Terdapat pengaruh antara Literasi Digital dan <i>Resilience</i>	<i>International Conference on Innovation in Education, Science and Culture (ICIESC)</i> , 1402–1411.
2.	Musawer Hakimi, Mateeullah Sediqi, Ahmad Jamiy Kohistani, Tamann Quraishi, (2025), <i>The Role of Digital Literacy and Technology Adoption in Facilitating Social Transformation in Afghanistan</i>	Terdapat variabel Literasi Digital dan Adaptasi Teknologi	Terdapat variabel transformasi Sosial	Variabel Literasi Digital berpengaruh kepada variabel lainnya.	Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial (JIDS), 175–191.
3.	Juan Wu, Qilin Zhang, Xiaomin Gan, Xuefang Liu, Jiuying Hu, Yalin Wang, (2025), <i>The Relationship between Digital Literacy and</i>	Terdapat variabel Literasi Digital dan Perilaku Inovasi	Terdapat variabel <i>Diversity Experience</i> dan <i>Creative Self-Efficacy</i>	Terdapat pengaruh antara Literasi Digital dan Perilaku Inovasi	<i>BMC Medical Education</i> , (1194).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Innovative Behavior among Chinese Medical Students: The Chain Mediating Roles of Diversity Experience and Creative Self-Efficacy.</i>				
4.	Chinmai Nandini S, (2025), <i>Technology Adaptation and Social Support Affecting Workplace Resilience: IT Employees in Bangalore</i>	Terdapat variabel Adaptasi Teknologi dan Resilience	Terdapat variabel Dukungan Sosial	Terdapat pengaruh antara Adaptasi Teknologi dan Resilience	<i>Ushus Journal of Business Management</i> , 24(2), 1–15.
5.	Muhamad Sudharsono, Dinar Sulis Al Saepi, Firda Meliawati Putri, Nabila Azzahra Chandra, Siti Komariyah, (2025), <i>Analisis Dampak Penggunaan Teknologi terhadap Literasi Digital Siswa di Sekolah Dasar</i>	Terdapat variabel Adaptasi Teknologi dan Literasi Digital	Populasi yang Berbeda	Terdapat pengaruh antara Adaptasi Teknologi dan Literasi Digital	Jurnal Inovasi Sekolah Dasar (JISD), 12(1), 89–102.
6.	Terry Winardi, Yoke Pribadi Kornarius, Angela Caroline,	Terdapat variabel Adaptasi Teknologi	Terdapat variabel <i>Technostres</i> s	Terdapat pengaruh antara Adaptasi Teknologi dan	MASTER: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 5(1), 61–77.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Agus Gunawan, (2025), <i>Peran Innovative Work Behavior sebagai Moderator pada Hubungan antara Adopsi Teknologi Industri 4.0 dengan Technostress di PT. Gelindo Garmentama.</i>	dan Perilaku Inovasi		Perilaku Inovasi	
7.	Agita Novi, Arum Etikariena, (2022), <i>The Relationship between Resilience and Innovative Work Behavior among College Students</i>	Terdapat variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	Populasi yang Berbeda	Terdapat pengaruh antara Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan (JAHIDIK), 1(2), 109–120. ISSN 2797-7803.
8.	Effiyaldi, Herry Mulyono, Eddy Suratno, Johni Paul Karolus Pasaribu, (2024), <i>The Effect of Transactional Leadership, Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy on Innovative Work Behavior and</i>	Terdapat variabel Perilaku Inovasi dan Literasi Digital	Terdapat variabel Transactional Leadership, Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy	Terdapat pengaruh Perilaku Inovasi dan Literasi Digital	Jurnal Aplikasi Manajemen, 22(2), 335–351.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Employee Performance Moderated by Digital Literacy</i>				
9.	Riedel Jacobis, Khoirur Rozaq, Muhammad Husain, Dyandra Armyta Ramadhan, Bima Yatna Ramadhani, (2024), <i>The Role of Technology Adoption in Shaping Employee Performance</i>	Terdapat variabel Perilaku Inovasi dan Adaptasi Teknologi	Terdapat variabel <i>Employee Performance</i>	Terdapat pengaruh antara variabel Perilaku Inovasi dan Adaptasi Teknologi	Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 12(3), 680–688.
10.	Siti Irene Astuti Dwiningrum, Safitri Yosita Ratri, Rukiyati, Annisa Setyaningrum, Ebni Sholikhah, Nopita Sitompul, Anindita Ayu Nisa Utami, (2023), <i>Digital Literacy Requires School Resilience</i>	Terdapat variabel <i>Resilience</i> dan Literasi Digital	Populasi yang Berbeda	Terdapat pengaruh antara variabel <i>Resilience</i> dan Literasi Digital	Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran, 7(1), 1–14.
11.	Elissa Dwi Lestari, Nadiah Abd Hamid, Roszilah Shamsuddin,	Terdapat variabel <i>Resilience</i> dan Adaptasi Teknologi	Terdapat variabel <i>Government Support, Financial Resources,</i>	Terdapat pengaruh antara variabel <i>Resilience</i> dan Adaptasi Teknologi	<i>Cogent Business & Management</i> , 11(1), 1–35.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Florentina Kurniasari, Zalilawati Yaacob, (2024), <i>Investigating the factors of SMEs' business resilience in the post-pandemic crisis of COVID-19 with technology adoption as a quasi-moderator</i>		<i>Financial Literacy, dan Compliance Cost</i>		
12.	Yen Efawati, Adryan Rachman, Rian Andriani, Mira Veranita, Rinawati, (2025), <i>Digital Transformation and Organizational Resilience: The Mediating Role of Digital Literacy</i>	Terdapat variabel Literasi Digital dan <i>Resilience</i>	Terdapat variabel <i>Digital Transformation</i>	Terdapat pengaruh antara variabel Literasi Digital dan <i>Resilience</i>	<i>International Journal Administration, Business & Organization</i> , 6(3), 457-471.
13.	Ashraf Mishrif, Asharul Khan, (2023), <i>Technology Adoption as Survival Strategy for Small and Medium Enterprises during COVID-19</i>	Terdapat variabel Adaptasi Teknologi dan <i>Resilience</i>	Terdapat variabel <i>Operational/Business Performance</i> dan <i>Customer Satisfaction</i>	Terdapat pengaruh antara variabel Adaptasi Teknologi dan <i>Resilience</i>	<i>Journal of Innovation and Entrepreneurship</i> , 12(1),
14.	Jeehan A. R. Awad,	Terdapat variabel	Terdapat variabel	Terdapat pengaruh	<i>Journal of Innovation and</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Rodrigo Martín-Rojas, (2024), <i>Digital Transformation Influence on Organisational Resilience through Organisational Learning and Innovation.</i>	Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	<i>Digital Transformation dan Organisational Learning</i>	antara variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	<i>Entrepreneurship</i> , 13(1), 1-24.
15.	Md. Rashed, Md. Kamal Uddin, Mohammad Fakhrul Islam, Md. Faisal-E-Alam, Hasanuzzaman Tushar, Md. Emon Ahmed, (2025), <i>Building Resilient Organizations : The Role of Technological Capability, Innovation Leadership, and Sustainability</i>	Terdapat variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	Terdapat variabel <i>Technological Capability dan Sustainable Organizational Performance</i>	Terdapat pengaruh antara variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	<i>Global Journal of Flexible Systems Management</i> , 26(4), 963-995).
16.	Joyce Vissenberg, Leen D’Haenens, Sonia Livingstone, (2022), <i>Digital Literacy and Online Resilience as Facilitators of Young People’s Well-Being? A</i>	Terdapat variabel Literasi Digital dan <i>Resilience</i>	Terdapat variabel Well-Being	Terdapat pengaruh antara variabel Literasi Digital dan <i>Resilience</i>	<i>European Psychologist</i> , 27(2), 76–85

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Systematic Review</i>				
17.	Aurora Garrido-Moreno, Rodrigo Martín-Rojas, Víctor J. García-Morales, (2024), <i>The Key Role of Innovation and Organizational Resilience in Improving Business Performance: A Mixed-Methods Approach</i>	Terdapat variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	Terdapat variabel <i>Business Performance</i>	Terdapat pengaruh antara variabel Perilaku inovasi dan <i>Resilience</i>	<i>International Journal of Information Management</i> , 77, 1–24
18.	Woranaree Jaingam, Khahan Nanan, (2023), <i>The Mediating Effect of Resilience on the Relationship between Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior</i>	Terdapat variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	Terdapat variabel Perceived Organizational Support	Terdapat pengaruh antara variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	<i>International Journal of Advanced and Applied Sciences</i> , 10(9), 45-56
19.	Feiyang Zhou, Keyu Long, Haiyan Shen, Zixuan Yang, Tingting Yang, Lu Deng, Jie Zhang, (2023), <i>Resilience, Organizational</i>	Terdapat variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	Terdapat variabel Work Engagement	Terdapat pengaruh antara variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	<i>Frontiers in Public Health</i> , 11, 1309667

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>l Support, and Innovative Behavior on Nurses' Work Engagement: A Moderated Mediation Analysis</i>				
20.	Khahan Na- nan, Pavla Vrabcová, Tongjumrern Prompong, Tomun Nattapong, (2024), <i>Moderating Effects of Resilience on the Relationship between Self- Leadership and Innovative Work Behavior</i>	Terdapat variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	Terdapat variabel Self- Leadership	Terdapat pengaruh antara variabel Perilaku Inovasi dan <i>Resilience</i>	<i>Sustainable Futures</i> , (9), 1- 10

Sumber: Data diolah penulis

2.2. Kerangka Pemikiran

Literasi digital merupakan kemampuan individu untuk menggunakan, mengelola, mengevaluasi, serta memahami teknologi digital secara efektif dalam berbagai konteks kehidupan modern, baik dalam aktivitas belajar, bekerja, maupun interaksi sosial (Fraillon, 2025, p. 4). Literasi digital tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam mengoperasikan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga melibatkan pemahaman konseptual mengenai fungsi serta dampak teknologi terhadap aktivitas manusia. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk memanfaatkan teknologi baru, memahami sistem kerja digital, serta meningkatkan efektivitas pekerjaan yang berbasis teknologi digital. Dalam penelitian ini, literasi

digital diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kemampuan teknis, kemampuan memahami dan mengevaluasi, kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi, pemahaman mengenai etika dan keamanan digital, serta kemampuan beradaptasi dan berkreasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa literasi digital memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan di era digital. Penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif terhadap kemampuan individu/organisasi dalam menghadapi tekanan dan tantangan dalam proses pembelajaran sehingga individu dengan kemampuan digital yang baik cenderung memiliki tingkat ketahanan yang lebih tinggi (Pratiwi Sitompul et al., 2025). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa literasi digital berperan dalam meningkatkan kemampuan masyarakat untuk mengadaptasi dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi digital sehingga individu yang memiliki literasi digital tinggi lebih mudah beradaptasi dengan penggunaan teknologi baru dalam aktivitas ekonomi maupun sosial (Hakimi et al., 2025). Selain itu, literasi digital juga terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi karena individu dengan kompetensi digital yang baik cenderung lebih mampu menghasilkan ide baru, memanfaatkan teknologi untuk memecahkan masalah, serta mengembangkan solusi inovasi dalam lingkungan kerja maupun akademik (Wu et al., 2025). Literasi digital juga berperan dalam mendorong transformasi digital organisasi, yang merupakan bentuk adaptasi terhadap teknologi, sehingga organisasi lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang berbasis teknologi seperti saat ini (Yen Efawati et al., 2025).

Literasi digital juga berperan dalam membentuk *resilience* atau kemampuan individu untuk bangkit dan menghadapi risiko digital (Vissenberg et al., 2022).

Menelaah kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dipahami bahwa literasi digital telah bertransformasi menjadi fondasi utama dalam navigasi di era digital. Lebih dari sekadar keterampilan operasional, kompetensi ini melibatkan kedewasaan berpikir dan kecakapan sosial dalam memanfaatkan teknologi secara efektif. Literasi digital yang tinggi menjadi modal bagi individu atau organisasi untuk menyaring informasi secara tajam serta menjalin komunikasi yang berdampak pada inovasi. Literatur menunjukkan korelasi kuat antara literasi digital dengan peningkatan daya tahan (resiliensi) dan fleksibilitas adaptasi. Oleh karena itu, investasi pada literasi digital menjadi faktor krusial bagi UMKM agar tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang secara dinamis dalam merespons perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Adaptasi teknologi merupakan proses penyesuaian individu maupun organisasi terhadap perkembangan teknologi agar tetap produktif, efisien, dan relevan dalam menjalankan aktivitas kerja. Adaptasi teknologi tidak hanya mencakup penggunaan perangkat atau sistem digital, tetapi juga melibatkan perubahan cara kerja, pola komunikasi, serta strategi operasional yang menyesuaikan dengan perkembangan teknologi digital. Proses ini memerlukan pemahaman terhadap konteks digital, kesiapan sumber daya manusia, serta kemampuan organisasi untuk merespons perubahan secara proaktif. Dalam hal ini, literasi digital menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan adaptasi teknologi karena menentukan kemampuan individu dalam memahami,

mengevaluasi, serta menggunakan teknologi digital secara efektif dalam aktivitas kerja (Ellya Pratiwi et al., 2025). Selain itu, kemampuan adaptasi teknologi juga berkaitan dengan kapasitas seseorang dalam memahami dan memanfaatkan teknologi digital sebagai bagian dari rutinitas kerja sehingga individu dengan literasi digital yang baik cenderung lebih cepat menyesuaikan diri terhadap sistem kerja berbasis teknologi dan mampu berkontribusi secara produktif dalam organisasi yang terus berkembang (Mujtahidin et al., 2025). Dalam penelitian ini, adaptasi teknologi diukur melalui beberapa indikator utama yaitu *perceived usefulness*, *perceived ease of use*, dan *management support*, yang mencerminkan bagaimana individu memahami kegunaan teknologi, merasakan kemudahan dalam penggunaannya, serta memperoleh dukungan dari organisasi dalam proses penerapan teknologi digital (HR et al., 2025).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adaptasi teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu dan organisasi dalam menghadapi perubahan di era digital. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan teknologi baru dapat meningkatkan ketahanan atau resiliensi di lingkungan kerja karena teknologi membantu individu menghadapi perubahan sistem kerja dan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis (Nandini S, 2025). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa penggunaan dan adaptasi teknologi juga berperan dalam meningkatkan literasi digital karena interaksi dengan teknologi mendorong individu untuk memahami cara mengakses, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi digital secara lebih efektif (Sudharsono et al., 2025). Selain itu, adaptasi teknologi juga terbukti

mendorong perilaku inovasi dalam organisasi karena penggunaan teknologi digital membuka peluang bagi seseorang untuk mengembangkan ide baru, meningkatkan kreativitas, serta menemukan cara kerja yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan (Winardi et al., 2025). Adaptasi teknologi juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan resiliensi organisasi, karena penggunaan teknologi digital membantu organisasi bertahan dan beradaptasi dalam kondisi krisis serta perubahan lingkungan bisnis (Mishrif & Khan, 2023). Penelitian menjelaskan bahwa organisasi yang mampu melakukan adaptasi digital dengan baik cenderung lebih adaptif dan mampu bertahan menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Jaingam & Na-Nan, 2023).

Sintesis terhadap berbagai teori dan temuan empiris sebelumnya menegaskan bahwa adaptasi teknologi merupakan kompetensi krusial bagi individu maupun organisasi di tengah akselerasi digital. Fenomena ini tidak sekadar mencakup penguasaan teknis, melainkan sebuah proses holistik yang melibatkan kesiapan kognitif dalam menangkap nilai guna teknologi, persepsi kemudahan akses, serta sokongan struktural dari organisasi. Lebih lanjut, literatur menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi ini menjadi katalisator bagi penguatan resiliensi, literasi digital, dan perilaku inovasi. Dengan demikian, efektivitas adaptasi teknologi menjadi determinan utama yang menjamin keberlanjutan dan kapasitas inovasi dalam merespons dinamika era digital yang volatil.

Perilaku inovasi (*innovative work behavior*) merupakan tindakan individu di tempat kerja yang berkaitan dengan upaya menciptakan, mengembangkan, serta menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Perilaku ini

menunjukkan kesediaan dan kemampuan individu untuk secara aktif menghasilkan gagasan baru, memecahkan masalah pekerjaan, serta menerapkan solusi inovasi guna meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi. Perilaku inovasi tidak hanya berkaitan dengan kreativitas, tetapi juga mencakup keterlibatan nyata individu dalam mengimplementasikan ide tersebut dalam praktik kerja sehari-hari (Salsabila & Mansyur, 2024). Dalam konteks transformasi digital dan perkembangan teknologi pada era industri 4.0, perilaku inovasi juga dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk mengeksplorasi ide baru yang relevan dengan perubahan teknologi serta memanfaatkannya untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Winardi et al., 2025). Secara operasional, perilaku inovasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu idea generation, idea promotion, dan idea implementation, yang menggambarkan proses mulai dari penciptaan ide baru, upaya mempromosikan ide tersebut kepada pihak lain, hingga implementasi ide menjadi praktik kerja nyata dalam organisasi (Nardo et al., 2022; Srirahayu et al., 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perilaku inovasi memiliki peran penting dalam mendukung kemampuan individu maupun organisasi dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan berbagai aspek kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovasi individu berpengaruh positif terhadap resiliensi kerja, dimana individu yang memiliki kecenderungan untuk menghasilkan dan menerapkan ide baru cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi (Novi & Etikariena, 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perilaku inovasi berkontribusi terhadap

peningkatan literasi digital individu, karena individu yang inovasi cenderung lebih aktif mempelajari teknologi baru serta memanfaatkan informasi digital untuk mendukung aktivitas kerja secara lebih efektif (Effiyaldi et al., 2024). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jacobis dan rekan-rekan menunjukkan bahwa perilaku inovasi memiliki pengaruh positif terhadap adaptasi teknologi, dimana individu yang memiliki perilaku inovasi lebih terbuka terhadap penggunaan teknologi baru serta lebih cepat menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis digital dalam organisasi (Jacobis et al., 2024). Inovasi dalam organisasi juga dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan resiliensi, karena inovasi memungkinkan organisasi beradaptasi, mengeksplorasi solusi baru, dan mempertahankan keberlanjutan di tengah perubahan lingkungan yang dinamis (Awad & Martín-Rojas, 2024). Dan dari beberapa penelitian yang lainya juga menunjukan bahwa perilaku inovasi berperan penting dalam meningkatkan resiliensi (Garrido-Moreno et al., 2024; Khahan et al., 2024; Zhou et al., 2023).

Meninjau literatur dan temuan penelitian terdahulu, perilaku inovasi muncul sebagai navigasi utama bagi seseorang dalam merespons dinamika perubahan global. Fenomena ini melampaui batas kreativitas teknis; ia melibatkan keberanian untuk mengomunikasikan gagasan serta kegigihan dalam mengimplementasikannya secara nyata. Melalui indikator *idea generation*, *promotion*, hingga *implementation*, perilaku inovasi membentuk pola pikir yang tangguh dan responsif terhadap tantangan pekerjaan. Maka, kapasitas untuk berinovasi ini menjadi katalisator yang memperkuat ketahanan (resiliensi) pelaku

UMKM, sekaligus menjadi fondasi bagi penguatan literasi digital dan kelenturan dalam mengadaptasi teknologi baru di lingkungan organisasi yang dinamis.

Resilience atau resiliensi merupakan kemampuan individu maupun organisasi untuk bertahan, menyesuaikan diri, serta bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, perubahan, maupun ketidakpastian lingkungan. Dalam konteks UMKM, resiliensi mencerminkan kemampuan pelaku usaha untuk mempertahankan keberlangsungan usaha melalui pemanfaatan sumber daya, inovasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan dinamika pasar. Secara operasional, resiliensi dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas sistem manusia (*human systems quality*), manajemen stres dan ketangguhan psikologis, budaya organisasi yang adaptif, serta kapabilitas pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan, yang mencerminkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan kinerja serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Berger et al., 2022, 64).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan individu maupun organisasi dalam menghadapi perubahan dan mengembangkan inovasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Andriani menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovasi, dimana individu yang memiliki ketahanan psikologis yang tinggi cenderung lebih mampu menghasilkan serta menerapkan ide-ide baru dalam aktivitas kerja maupun pembelajaran (Novi & Etikariena, 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa resiliensi memiliki keterkaitan dengan pengembangan literasi digital, karena individu atau organisasi yang memiliki

kemampuan bertahan dan beradaptasi terhadap perubahan cenderung lebih mampu memanfaatkan teknologi digital dan informasi secara efektif dalam proses pembelajaran maupun aktivitas kerja (Dwiningrum et al., 2023). Selain itu, penelitian mengenai ketahanan organisasi menunjukkan bahwa resiliensi bisnis berperan dalam mendorong organisasi untuk mengadaptasi teknologi baru sebagai strategi menghadapi krisis dan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Lestari et al., 2024). resiliensi organisasi juga mendorong untuk meningkatkan inovasi, karena organisasi yang tangguh lebih mampu beradaptasi, mengeksplorasi solusi baru, dan mempertahankan keberlanjutan dalam lingkungan yang dinamis (Rashed et al., 2025).

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa *resilience* para pelaku UMKM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menghadapi tekanan dan perubahan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Literasi digital merupakan kompetensi yang memungkinkan pelaku UMKM memperoleh, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi serta teknologi digital secara efektif dalam menjalankan aktivitas usahanya. Kompetensi tersebut mendorong individu untuk lebih mudah beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, sehingga mampu menyesuaikan cara kerja, meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta merespons perubahan lingkungan bisnis secara lebih fleksibel. Selain itu, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi akan mendorong terbentuknya perilaku inovasi, yaitu kemampuan individu dalam menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, keterkaitan antara literasi digital, adaptasi teknologi, dan perilaku inovasi menjadi faktor penting yang membentuk *resilience* individu maupun organisasi pelaku UMKM, yaitu kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dalam menghadapi berbagai tantangan sehingga mampu mendukung keberlangsungan organisasi atau usaha yang dikelolanya.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan landasan teoretis dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Literasi Digital berpengaruh terhadap *Resilience* pada UMKM *F&B* di Kabupaten Garut.

H2 : Adaptasi Teknologi berpengaruh terhadap *Resilience* pada UMKM *F&B* di Kabupaten Garut.

H3 : Perilaku Inovasi berpengaruh terhadap *Resilience* pada UMKM *F&B* di Kabupaten Garut.