

ABSTRAK

Di era Revolusi Industri 4.0, perusahaan dituntut untuk bertransformasi dan berinovasi agar tetap kompetitif. Salah satu strategi penting yang perlu diperhatikan adalah kesiapan digital (*digital readiness*), terutama dalam organisasi bisnis global. Situasi sekarang industri jasa konstruksi termasuk jasa *scaffolding* saat ini menghadapi masalah ketertinggalan dalam transformasi teknologi yang disebabkan oleh berbagai faktor yang ada termasuk penggunaan tools yang ada dan dari karyawan itu sendiri, sehingga kesiapan digital dari karyawan menjadi sangat penting, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti komitmen organisasi dan *employee engagement*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komitmen organisasi, *employee engagement*, dan kesiapan digital karyawan di organisasi *scaffolding* di Jabodetabek, serta mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap kesiapan digital karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan jenis penelitian *causal relationship*. Populasi penelitian adalah organisasi *scaffolding* di Jabodetabek sehingga jumlah populasi belum dapat ditentukan, dengan itu metode sampling yang digunakan adalah metode Hair dengan sampel sebanyak 154 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket/kuesioner yang terdiri dari 49 pertanyaan mengenai variabel penelitian. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berada pada kategori tinggi, komitmen organisasi pada kategori sangat tinggi, dan kesiapan digital pada kategori tinggi. Selain itu, *employee engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan digital karyawan di organisasi *scaffolding* di Jabodetabek.

Implikasi dan saran praktis dari penelitian menyarankan agar manajemen perusahaan *scaffolding* sebaiknya memaksimalkan komitmen organisasi dan *employee engagement* untuk meningkatkan kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi, memperkuat kepemimpinan yang etis, menyediakan pelatihan resiliensi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menanamkan makna pekerjaan guna meningkatkan fokus, semangat, dan dedikasi karyawan dalam menghadapi transformasi digital.

Kata Kunci : kesiapan digital, komitmen organisasi, *employee engagement scaffolding*