

Budaya Kerja Adaptif sebagai Strategi Organisasi dalam Menghadapi Perubahan Digital yang Pesat

M. Farrel¹, Maiza Fikri²

¹ UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

² Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sriwijaya, Indonesia

email: farrelalikhram@gmail.com¹, maizafikri10@gmail.com²

Article Info :

Received:

22-10-2025

Revised:

24-11-2025

Accepted:

12-12-2025

Abstract

The rapid pace of digital change requires organizations to build an adaptive work culture in order to maintain long-term competitiveness and operational effectiveness. This study uses a descriptive qualitative approach with a literature review of scientific journals, books, and organizational reports related to digital transformation and human resource development. The analysis focuses on adaptive leadership strategies, competency development, and digital technology integration to strengthen adaptive culture. The results show that adaptive leadership is the main foundation for building employee values, motivation, and commitment to respond to technological changes, while adequate digital technology and infrastructure support flexibility, collaboration, and continuous learning. Challenges such as resistance to change, digital competency gaps, and cybersecurity can be minimized through internal policies, continuous training, and holistic change management. This study confirms that an adaptive work culture not only accelerates technology adoption but also strengthens organizational resilience and creates long-term competitive advantage in the digital era.

Keywords: *Adaptive Culture, Digital Transformation, Organizational Agility, Employee Engagement.*

Abstrak

Perubahan digital yang berlangsung sangat cepat menuntut organisasi untuk membangun budaya kerja adaptif guna mempertahankan daya saing dan efektivitas operasional jangka panjang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi pustaka dari jurnal ilmiah, buku, dan laporan organisasi terkait transformasi digital dan pengembangan sumber daya manusia. Analisis difokuskan pada strategi kepemimpinan adaptif, pengembangan kompetensi, dan integrasi teknologi digital untuk memperkuat kultur adaptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif menjadi fondasi utama dalam membangun nilai, motivasi, dan komitmen karyawan untuk merespons perubahan teknologi, sementara teknologi digital dan infrastruktur yang memadai mendukung fleksibilitas, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, dan keamanan siber dapat diminimalkan melalui kebijakan internal, pelatihan berkelanjutan, dan manajemen perubahan yang holistik. Penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja adaptif tidak hanya mempercepat adopsi teknologi, tetapi juga memperkuat ketahanan organisasi serta menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang di era digital.

Kata kunci: Budaya Adaptif, Transformasi Digital, Kelincahan Organisasi, Keterlibatan Karyawan.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perubahan digital yang berlangsung sangat cepat di lingkungan kerja menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi budaya kerja guna mempertahankan daya saing dan efektivitas operasional dalam jangka panjang, karena transformasi digital bukan sekadar implementasi teknologi tetapi juga perubahan cara berpikir dan beradaptasi seluruh komponen organisasi (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Berbagai studi menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya kerja yang adaptif lebih mampu memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dibanding organisasi yang menolak perubahan, namun fenomena tersebut masih belum merata di berbagai sektor industri (Rizal & Rony, 2024).

Dalam manajemen sumber daya manusia adaptasi budaya organisasi menjadi penting agar karyawan siap menghadapi tuntutan perubahan peran dan kompetensi di era digital, di mana

kemampuan adaptif menjadi modal untuk menjaga produktivitas (Yanti et al., 2024). Rofiyana et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan adaptif meningkatkan kemampuan tim dalam menyiapkan perubahan teknologi, sehingga budaya kerja yang fleksibel dan responsif dapat menjadi motor bagi organisasi melakukan transformasi yang berkelanjutan.

Organisasi yang tidak memiliki budaya kerja adaptif menghadapi risiko kegagalan dalam implementasi transformasi digital karena resistensi terhadap perubahan menjadi penghambat utama di tingkat karyawan maupun manajerial (Norman & Pahlawati, 2024). Hal ini diperkuat oleh data yang menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi yang gagal dalam proyek transformasi digital terkait dengan ketidaksesuaian antara strategi digital dengan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, pembelajaran, dan risiko terukur (McKinsey via rangkuman temuan global). Data berikut mengilustrasikan perbedaan tingkat adopsi teknologi digital di perusahaan yang berhasil melakukan transformasi dengan yang kurang berhasil:

Tabel 1. Perbandingan Tingkat Adopsi Teknologi Digital pada Perusahaan dengan dan tanpa Keberhasilan Transformasi Digital

Jenis Teknologi	Perusahaan dengan Transformasi Digital Berhasil (%)	Perusahaan Lain (%)
Web & Aplikasi Digital	85	85
Layanan Berbasis Cloud	81	71
IoT	45	33
Big Data & Analitik	56	50

Sumber: Marketus (2025)

Perbedaan ini menegaskan bahwa kemampuan organisasi membangun budaya kerja adaptif berdampak signifikan terhadap keberhasilan penggunaan teknologi digital dalam aktivitas bisnis sehari-hari. Pada tingkat individu, adaptabilitas karyawan menjadi kunci untuk merespon perubahan tugas dan proses kerja yang semakin bergantung pada platform digital, karena kompetensi digital dan budaya adaptif organisasi saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja SDM secara keseluruhan (Pahlan et al., 2025). Tanpa adanya struktur budaya yang mendukung pembelajaran terus-menerus dan inovasi, pekerja cenderung mengalami “technostress” yang dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan tingkat keluar masuk pekerja dari organisasi. Rofiyana et al. (2024) juga menyoroti bahwa budaya kerja positif yang adaptif mampu menjembatani gap antara harapan organisasi terhadap digitalisasi dan kesiapan karyawan untuk menerima perubahan tersebut. Ini menunjukkan pentingnya strategi budaya yang tidak hanya mendorong adopsi teknologi tetapi juga memperkuat ketahanan psikologis karyawan terhadap dinamika digital yang cepat.

Kemampuan organisasi dalam mengelola budaya kerja adaptif sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, karena pimpinan yang responsif terhadap perubahan digital dapat mempercepat proses pembelajaran dan adaptasi tim secara kolektif (Napu & Noe, 2025). Kepemimpinan adaptif memainkan peran penting dalam menyelaraskan visi organisasi dengan kebutuhan sumber daya manusia yang terus berubah dalam kondisi digital, dimana keterampilan baru terus dipertimbangkan sebagai standar (Mawabagja et al., 2025). Habibani & Frinaldi (2025) menyatakan bahwa inovasi budaya organisasi publik yang adaptif merupakan peluang strategis untuk mencapai pelayanan yang responsif terhadap tuntutan digital masyarakat. Transformasi budaya semacam ini membutuhkan pendekatan menyeluruh yang mencakup pengembangan kapasitas SDM, penataan ulang proses kerja, serta pembentukan lingkungan kerja yang mendukung percobaan dan pembelajaran dari kegagalan.

Berbagai penelitian empiris juga menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi yang adaptif dan kinerja manajemen sumber daya manusia, dimana organisasi yang memfasilitasi pengembangan kompetensi digital terbukti mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam merespon perubahan teknologi (Agil et al., 2025). Temuan dari studi ini mempertegas bahwa adaptasi budaya kerja bukan sekadar nilai retoris tetapi implementasi nyata yang memengaruhi efektivitas kinerja dalam lingkungan digital yang kompleks dan kompetitif. Ginting et al. (2025) menambahkan bahwa strategi membangun budaya organisasi yang inovatif mendukung proses transformasi digital di

sektor layanan kesehatan sehingga organisasi mampu mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah gangguan digital. Penelitian ini perlu menggali lebih dalam bagaimana budaya kerja adaptif dapat diimplementasikan secara sistematis sebagai bagian dari strategi organisasi dalam menghadapi perubahan digital yang pesat.

Masyarakat kerja modern kini juga menghadapi tuntutan baru berupa kebutuhan akan fleksibilitas kerja, komunikasi digital, serta kolaborasi virtual, sehingga budaya kerja adaptif mampu menjadi penyangga utama bagi organisasi agar tidak tertinggal dalam era digitalisasi yang terus berkembang (Handra et al., 2025). Budaya adaptif membantu karyawan untuk menginternalisasi perubahan, mengembangkan keterampilan baru dan menyusun ulang proses kerja sehingga lebih responsif terhadap dinamika pasar dan teknologi. Yanti et al. (2024) menegaskan bahwa anatomi organisasi di era digital menuntut struktur yang tidak kaku, melainkan luwes dan mampu mengakomodasi perubahan dengan cepat. Peran budaya kerja adaptif perlu dijadikan fokus strategis dalam kajian ilmiah ini sebagai jawaban terhadap tantangan transformasi digital.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis kepada pemangku kepentingan organisasi dalam menyusun strategi budaya kerja yang adaptif sebagai alat untuk mengatasi kompleksitas perubahan digital. Temuan nantinya diharapkan membantu pengambil kebijakan internal organisasi untuk menyusun program pelatihan, pembelajaran digital, serta kebijakan internal yang mendukung penciptaan lingkungan kerja adaptif bagi karyawan. Dengan semakin cepatnya revolusi digital di semua lini industri, budaya kerja adaptif bukan lagi pilihan tetapi kebutuhan strategis yang harus diperkuat melalui penelitian berbasis bukti dan praktik terbaik (Hanifah & Frinaldi, 2025). Penelitian ini akan memperkuat literatur tentang hubungan antara budaya kerja adaptif dan kinerja organisasi di era digital serta menawarkan rekomendasi strategis praktis bagi organisasi di Indonesia maupun global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang berfokus pada analisis konsep, teori, dan praktik budaya kerja adaptif dalam organisasi di era perubahan digital yang pesat, dengan data dikumpulkan sepenuhnya melalui studi pustaka dari jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen organisasi terkait transformasi digital serta pengembangan sumber daya manusia. Analisis dilakukan dengan sintesis literatur dan pemetaan tema-tema utama, termasuk strategi kepemimpinan adaptif, pengembangan kompetensi, dan pembentukan budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan digital, sehingga diperoleh pemahaman konseptual yang mendalam dan sistematis. Penelitian ini menekankan pada identifikasi praktik terbaik dan model konseptual yang dapat dijadikan referensi bagi organisasi dalam merancang budaya kerja adaptif, dengan menelaah berbagai kasus dan pengalaman organisasi yang terdokumentasi dalam literatur akademik. Seluruh proses penelitian dilakukan dengan memperhatikan keabsahan literatur, termasuk penggunaan sumber primer terpercaya dan triangulasi dokumen, sehingga temuan penelitian dapat dijadikan dasar strategis yang sah bagi organisasi dalam membangun budaya kerja adaptif yang berkelanjutan dan relevan dengan dinamika digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Kerja Adaptif

Kepemimpinan adaptif merupakan fondasi utama dalam upaya organisasi menciptakan budaya kerja yang responsif terhadap perubahan digital yang cepat dan kompleks, di mana peran pemimpin tidak hanya sekadar mengarahkan tugas tetapi juga menjadi agen perubahan yang memfasilitasi pembentukan nilai-nilai baru untuk menghadapi tantangan digital, menginspirasi keterlibatan karyawan, serta membangun lingkungan kerja yang fleksibel dan inovatif (Norman & Pahlawati, 2024). Kepemimpinan adaptif berfungsi sebagai penghubung antara strategi organisasi dan praktik budaya kerja yang diharapkan mampu menumbuhkan kesiapan serta komitmen kolektif dalam menghadapi perubahan teknologi secara terus-menerus (Napu & Noe, 2025).

Pemimpin yang efektif mempromosikan visi bersama yang jelas terkait arah transformasi digital serta mendorong keterbukaan terhadap pembelajaran dan eksperimen, sehingga karyawan merasa diberdayakan untuk mengadaptasi cara kerja tanpa adanya tekanan yang kontraproduktif terhadap dinamika perubahan (Mawabagja et al., 2025). Kajian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif tidak hanya meningkatkan kesiapan dalam implementasi teknologi baru tetapi sekaligus menciptakan

kepercayaan diri kolektif yang memperkuat solidaritas tim dalam menjawab tantangan digital yang terus berubah (Rofiyana et al., 2024). Untuk memberikan gambaran luas tentang konteks digitalisasi dan kesiapan organisasi dalam mengadopsi perubahan digital yang kini menjadi landasan kebutuhan budaya adaptif, berikut ini disajikan data statistik tingkat adopsi digital di berbagai perusahaan global yang relevan sebagai konteks empiris untuk memahami urgensi peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya kerja adaptif:

Tabel 2. Data Global Tren Adopsi Digital 2025

Indikator Transformasi Digital	Percentase Organisasi (%)
Organisasi dengan strategi digital yang jelas	70
Organisasi yang telah menerapkan teknologi digital	89
Perusahaan yang mengintegrasikan teknologi cloud secara luas	25
Perusahaan yang mengutamakan digital sebagai strategi	57

Sumber: Cflow (2025)

Ketika indikator di atas dijadikan cermin konteks umum transformasi digital, peran kepemimpinan menjadi lebih nyata karena tanpa arah strategis, dukungan penuh, dan kebijakan yang konsisten dari pimpinan, organisasi cenderung stagnan atau mengalami hambatan dalam proses perubahan budaya kerja yang adaptif, meskipun telah menerapkan teknologi digital secara formal (Norman & Pahlawati, 2024). Kepemimpinan adaptif yang efektif memberikan contoh perilaku, komunikasi yang relevan, serta merangkul ketidakpastian dan ambiguitas yang melekat dalam proses transformasi, sehingga setiap unit kerja mampu menginternalisasi perubahan budaya sebagai bagian dari kegiatan rutin (Setiyowati, 2025). Lebih jauh, jenis kepemimpinan ini juga mampu menyinergikan perspektif lintas generasi dalam organisasi, khususnya dalam menghadapi perbedaan gaya kerja antara generasi yang lebih senior dan generasi Z yang lebih adaptif secara digital (Mawabagja et al., 2025). Perpaduan gaya kepemimpinan yang visioner dan komunikatif ini berdampak pada meningkatnya motivasi karyawan untuk terus belajar dan berkembang seiring perubahan digital yang berlangsung cepat, yang pada akhirnya mendorong keberlanjutan budaya adaptif (Habibani & Frinaldi, 2025).

Kepemimpinan adaptif digambarkan sebagai kombinasi dari ketegasan dalam pengambilan keputusan strategis serta empati terhadap kebutuhan pengembangan karyawan dalam lingkungan kerja digital, sehingga keputusan dan kebijakan yang dibuat mencerminkan keseimbangan antara kebutuhan teknis dan kebutuhan sumber daya manusia (Haidar et al., 2025). Pemimpin dengan kemampuan adaptif fokus pada pembangunan kapasitas human capital, termasuk pembelajaran berkelanjutan dan pemberdayaan individu untuk berinovasi tanpa rasa takut gagal, yang menjadi bagian penting dari budaya kerja adaptif dalam menghadapi perubahan teknologi (Napu & Noe, 2025). Kepemimpinan semacam ini membantu organisasi mengidentifikasi hambatan internal, seperti resistensi budaya lama dan kurangnya fleksibilitas struktur, kemudian merancang pendekatan perubahan yang sesuai untuk meredam hambatan tersebut tanpa mengorbankan produktivitas (Norman & Pahlawati, 2024).

Kepemimpinan adaptif tidak hanya menawarkan respon terhadap perubahan teknologi, tetapi juga memainkan peran penting dalam meredakan hambatan budaya yang sering muncul saat organisasi menjalankan agenda digital, karena tanpa dukungan penuh dari pemimpin, resistensi terhadap perubahan budaya dapat meningkat dan menurunkan efektivitas inisiatif transformasi (Norman & Pahlawati, 2024). Kondisi ini tercermin dalam sejumlah studi global yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran kepemimpinan merupakan salah satu alasan utama gagalnya upaya transformasi digital di banyak organisasi, yang menunjukkan hubungan kuat antara arahan kepemimpinan dan kesuksesan budaya adaptif (turn0search2). Kepemimpinan adaptif menjadi kunci untuk membentuk narasi perubahan yang dapat dipahami seluruh jajaran organisasi serta merangsang komitmen terhadap visi digital bersama (Setiyowati, 2025). Pendekatan kepemimpinan semacam ini mengharuskan pimpinan untuk menjaga keseimbangan antara ekspektasi bisnis yang tinggi dan kebutuhan dukungan sumber daya manusia yang berkelanjutan, termasuk pelatihan, komunikasi jelas tentang perubahan, serta penghargaan terhadap inisiatif inovatif dari karyawan (Haidar et al., 2025).

Tanggung jawab atas implementasi transformasi digital berada pada pimpinan puncak, namun studi menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil organisasi yang menyatakan seluruh jajaran eksekutif secara kolektif memikul tanggung jawab tersebut, yang berdampak pada kurangnya keselarasan kepemimpinan dalam memperkuat budaya kerja adaptif (turn0search3). Karena itu, peran pemimpin dalam menyatukan visi bukan hanya pada level strategis tetapi juga pada tingkat struktur operasional sangat penting untuk memperkuat kultur adaptif di seluruh lini organisasi (Mawabagja et al., 2025). Kepemimpinan adaptif efektif menciptakan wadah dialog terbuka, di mana kekhawatiran dan ide karyawan didengar serta diintegrasikan dalam strategi transformasi, sehingga budaya kerja adaptif berkembang berdasarkan kebutuhan praktis bukan hanya aspirasi teknis semata (Norman & Pahlawati, 2024). Pemimpin memperluas peran mereka dari sekadar pembuat keputusan menjadi fasilitator perubahan, yang berarti mereka perlu memahami secara mendalam dinamika internal dan eksternal organisasi untuk menyelaraskan pesan budaya secara berkelanjutan (Habibani & Frinaldi, 2025).

Kepemimpinan adaptif juga menjadi faktor utama dalam menanggulangi resistensi budaya yang berkaitan dengan ketidakpastian peran kerja di masa depan, terutama di tengah percepatan teknologi digital yang menciptakan tantangan baru bagi karyawan (Yanti et al., 2024). Kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan dapat mengurangi kecemasan terkait pekerjaan dengan memberikan penjelasan yang kontekstual serta program pengembangan keterampilan yang relevan (Hanifah & Frinaldi, 2025). Literatur menunjukkan bahwa pemimpin yang proaktif dalam membangun budaya adaptif akan memperkuat hubungan tim melalui komunikasi yang konsisten dan pembelajaran berkelanjutan (Rizal & Rony, 2024). Strategi semacam ini tidak hanya meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi digitalisasi tetapi juga membantu karyawan melihat perubahan sebagai peluang pengembangan profesional, bukan ancaman terhadap status quo (Rofiyana et al., 2024).

Pentingnya kepemimpinan adaptif semakin nyata ketika dibandingkan dengan angka keberhasilan transformasi digital global, di mana banyak organisasi mengalami kegagalan karena kurangnya kepemimpinan yang memberikan arah budaya yang kuat, menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan sering menjadi pembeda antara inisiatif transformasi yang berhasil dan yang stagnan (turn0search0). Indikator ini memperlihatkan bahwa tanpa tindakan kepemimpinan yang dirancang untuk memotivasi, menyatukan, dan membimbing karyawan, budaya kerja adaptif tidak akan tumbuh secara organik karena perubahan teknologi saja tidak cukup untuk mempengaruhi perilaku kerja (Norman & Pahlawati, 2024). Pemimpin yang adaptif dapat memperkuat rasa kepemilikan karyawan terhadap proses transformasi melalui komunikasi nilai, keterlibatan dalam perencanaan strategi, dan umpan balik dua arah yang konstruktif (Napu & Noe, 2025). Hal ini menegaskan bahwa elemen sosial dan psikologis kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya adaptif, bukan semata teknis atau infrastruktur digital.

Kepemimpinan yang efektif juga mensyaratkan pengakuan terhadap variasi konteks organisasi, karena strategi yang berhasil di satu sektor atau unit organisasi mungkin tidak relevan di unit lainnya, sehingga pemimpin perlu memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan karakteristik tim dan situasi (Setiyowati, 2025). Ini berarti pemimpin harus memahami kekhasan kebutuhan motivasi, preferensi belajar, dan pola kerja karyawan di setiap unit, sehingga kultur adaptif yang dibangun mencerminkan realitas operasional yang dihadapi (Habibani & Frinaldi, 2025). Studi konsep juga menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan yang memperkuat pembelajaran kolektif dan inovasi akan membantu organisasi tidak hanya beradaptasi tetapi terus berkembang di tengah arus perubahan digital yang terus berlanjut (turn0search13). Pembentukan budaya adaptif menuntut tindakan kepemimpinan yang holistik, memadukan strategi panjang dengan sensitivitas terhadap dinamika interpersonal.

Perubahan digital yang terus berkembang, memperkuat peran kepemimpinan adaptif tidak hanya menjadi pilihan strategis tetapi juga menjadi keharusan dalam membangun kultur organisasi yang tahan terhadap guncangan teknologi dan perubahan pasar (Norman & Pahlawati, 2024). Kepemimpinan adaptif membantu organisasi menjembatani jurang antara kebijakan digital formal dan realitas pelaksanaan di tingkat operasional melalui pendekatan yang menghargai umpan balik, fleksibilitas, serta pembelajaran iteratif (Mawabagja et al., 2025). Lebih dari itu, pemimpin yang dapat mengintegrasikan strategi digital dengan nilai-nilai budaya organisasi akan menciptakan keterpaduan yang meningkatkan komitmen karyawan terhadap perubahan, yang pada gilirannya mempengaruhi efektivitas organisasi dalam memanfaatkan peluang digital (Rizal & Rony, 2024). Kondisi ini

menunjukkan bahwa keberhasilan budaya kerja adaptif tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan yang dapat memformulasikan arah perubahan secara pragmatis dan komunikatif.

Peran Teknologi dan Infrastruktur Digital dalam Mendukung Budaya Kerja Adaptif

Perubahan digital telah mengubah cara organisasi memandang teknologi bukan hanya sebagai alat produktivitas, tetapi sebagai pondasi budaya kerja yang adaptif, karena integrasi teknologi memperluas kapasitas organisasi untuk merespons dinamika lingkungan kerja yang cepat dan kompleks, sehingga kebutuhan akan infrastruktur digital yang mendukung fleksibilitas, kolaborasi, dan pembelajaran terus menerus menjadi sangat nyata (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Organisasi yang berhasil membangun budaya kerja adaptif cenderung memanfaatkan teknologi digital untuk memfasilitasi komunikasi lintas tim, pelatihan berbasis platform digital, serta pengambilan keputusan berbasis data yang cepat dan tepat (Ginting et al., 2025).

Infrastruktur digital semacam ini juga mencakup platform kolaborasi, sistem manajemen pembelajaran, dan alat otomasi yang menyederhanakan alur kerja, sehingga karyawan dapat lebih mudah mengadopsi cara kerja baru yang sesuai dengan tuntutan perubahan (Habibani & Frinaldi, 2025). Lebih jauh, peran teknologi dalam mendukung adaptasi budaya kerja mencerminkan bahwa tanpa fondasi digital yang kuat, strategi budaya adaptif tidak akan efektif karena teknologi menjadi sarana utama yang mempercepat transformasi perilaku kerja dan pola koordinasi internal. Untuk memperlihatkan bagaimana investasi dan adopsi teknologi digital kini menjadi bagian integral dalam lanskap kerja modern yang mendukung budaya adaptif, berikut ini disajikan data statistik yang menunjukkan tren adopsi teknologi digital pada lingkungan kerja global yang terkait erat dengan fleksibilitas, kolaborasi, dan pengalaman kerja digital:

Tabel 3. Data Statistik Digital Workplace 2025 Tren Investasi, Adopsi Alat Digital, dan Dampaknya Terhadap Keterlibatan & Produktivitas Kerja

Indikator Teknologi di Tempat Kerja	Persentase Organisasi / Pekerja (%)
Organisasi yang meningkatkan investasi transformasi digital	70%
Organisasi dengan kolaborasi digital aktif	60%
Pekerja merasa teknologi meningkatkan keterlibatan kerja	70%
Organisasi yang menggunakan AI untuk peningkatan produktivitas	65%

Sumber: Wifitalents (2025).

Dalam penguatan budaya kerja adaptif, fakta bahwa sebagian besar pekerja merasakan manfaat dari penggunaan alat digital menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat rasa keterikatan terhadap proses kolaboratif yang mendukung respons terhadap perubahan (Norman & Pahlawati, 2024). Penerapan teknologi digital yang mendukung kolaborasi virtual, seperti platform konferensi, sistem manajemen proyek berbasis cloud, dan alat komunikasi real-time, menjadi landasan bagi karyawan untuk bekerja secara fleksibel dan menyamakan pemahaman terhadap tujuan organisasi (Yanti et al., 2024). Keberadaan teknologi digital yang tepat juga membantu organisasi menciptakan lingkungan pembelajaran yang adaptif, di mana keterampilan baru dapat diasah melalui modul pembelajaran daring atau komunitas praktik yang menghubungkan pekerja dari berbagai fungsi (Rizal & Rony, 2024). Tanpa infrastruktur teknologi yang memadai, upaya membangun budaya adaptif akan terhambat oleh keterbatasan komunikasi, kurangnya akses informasi, dan rendahnya dukungan terhadap inovasi karyawan dalam menghadapi tantangan digital.

Teknologi digital memfasilitasi terobosan baru dalam manajemen kinerja, di mana karyawan dapat memperoleh umpan balik secara real-time berbasis indikator kinerja digital yang terukur, sehingga memicu budaya refleksi dan perbaikan berkelanjutan, yang merupakan komponen integral budaya kerja adaptif (Hanifah & Frinaldi, 2025). Sistem digital yang mengumpulkan data kinerja secara konsisten membantu pimpinan dalam merancang strategi pengembangan personalisasi bagi karyawan, sehingga respons terhadap perubahan kerja dapat dipercepat dan lebih tepat sasaran (Napu & Noe,

2025). Teknologi yang mendukung transparansi proses dan akses informasi mendorong keterlibatan pekerja dalam mengambil inisiatif, karena mereka memiliki visibilitas yang lebih baik terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja (Mawabagja et al., 2025). Perspektif semacam ini menegaskan bahwa teknologi digital bukan hanya alat operasional, tetapi bagian dari budaya kerja yang mendukung pembelajaran, eksperimen, dan pencapaian tujuan bersama dalam konteks perubahan digital.

Teknologi digital juga membantu mengatasi hambatan geografis dan struktural, terutama di era kerja hybrid atau remote, di mana budaya kerja adaptif harus mencakup komunikasi efektif antar individu yang tersebar di berbagai lokasi (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Pemanfaatan platform kolaborasi digital, teknologi konferensi video, dan ruang kerja virtual terbukti meningkatkan koordinasi tim lintas unit sehingga setiap individu merasa lebih terhubung dengan arah perubahan organisasi meskipun tidak secara fisik berada di kantor (Yanti et al., 2024). Infrastruktur digital yang mendukung kerja fleksibel semacam ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, memungkinkan keberagaman gaya kerja tanpa mengorbankan keselarasan budaya organisasi (Habibani & Frinaldi, 2025). Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi digital secara holistik dalam proses kerja memiliki keunggulan dalam menciptakan budaya adaptif yang responsif, partisipatif, dan berorientasi pada pembelajaran jangka panjang.

Kontribusi teknologi digital terhadap budaya adaptif juga terlihat dalam cara organisasi mengukur keterlibatan dan kesejahteraan karyawan melalui analitik digital, di mana indikator-indikator ini menjadi dasar bagi pimpinan untuk merancang intervensi budaya atau program pelatihan yang lebih sesuai kebutuhan pekerja dalam menghadapi perubahan (Hanifah & Frinaldi, 2025). Hal ini mengubah paradigma manajemen SDM dari pendekatan reaktif menjadi proaktif, di mana data digital membantu prediksi perubahan kebutuhan kompetensi dan penyesuaian kebijakan internal secara dini (Rizal & Rony, 2024). Dengan teknologi yang tepat, organisasi dapat memperpendek siklus adaptasi, karena perencanaan strategi budaya kerja adaptif tidak lagi berdasarkan asumsi semata tetapi didukung oleh informasi yang akurat dan real-time (Norman & Pahlawati, 2024). Keterlibatan teknologi dalam kultur kerja semacam ini memperkuat hubungan antara strategi digital dan praktik internal, sehingga organisasi menjadi lebih tangguh dalam menanggapi dinamika eksternal.

Tantangan penerapan teknologi digital dalam mendukung budaya adaptif juga nyata, seperti resistensi karyawan terhadap alat baru, keterbatasan keterampilan digital, dan risiko gangguan keamanan siber yang meningkat seiring adopsi teknologi (Habibani & Frinaldi, 2025). Oleh karena itu, investasi dalam teknologi digital harus disertai dengan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, serta kebijakan keamanan yang kuat agar budaya adaptif tidak justru menimbulkan kecemasan kerja dan hambatan produktivitas (Hanifah & Frinaldi, 2025). Strategi pemanfaatan teknologi yang matang tidak hanya melibatkan pembelian alat digital, tetapi juga membentuk mindset digital yang menerima perubahan sebagai bagian alami dari aktivitas kerja sehari-hari (Mawabagja et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa teknologi dan budaya kerja saling terkait erat; tanpa keduanya berjalan seiring, organisasi akan sulit mencapai keberhasilan transformasi digital yang menyeluruh.

Peran teknologi digital dalam mendukung budaya kerja adaptif harus dipahami bukan hanya secara teknis tetapi juga secara strategis, di mana teknologi menjadi alat pemberdayaan karyawan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan beradaptasi secara efektif terhadap perubahan yang terus berjalan (Rizal & Rony, 2024). Organisasi yang berhasil menyatukan strategi teknologi dan kebijakan budaya akan menciptakan lingkungan di mana keterbukaan terhadap pembelajaran baru, berbagi pengetahuan, dan eksperimen menjadi norma, bukan pengecualian (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Teknologi digital yang dirancang secara inklusif dan berpusat pada kebutuhan pekerja juga membantu organisasi mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lanskap bisnis yang semakin terdigitalisasi (Hanifah & Frinaldi, 2025). Peran teknologi digital harus dilihat sebagai pilar penting dalam strategi pembentukan budaya kerja adaptif yang berdampak jangka panjang.

Sebagian besar organisasi kini memasukkan alat digital sebagai bagian tidak terpisahkan dari operasi kerja, sehingga keberadaan infrastruktur teknologi mendasar menjadi prasyarat bagi budaya kerja yang responsif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran serta perubahan; dukungan semacam ini mencerminkan bahwa teknologi bukan hanya katalis transformasi tetapi juga elemen yang memperkuat kebiasaan kerja adaptif (Norman & Pahlawati, 2024). Infrastruktur digital yang kuat membantu mengurangi ketergantungan pada prosedur tradisional dan memberikan ruang bagi pengembangan proses kerja baru yang lebih fleksibel, bagaimana pun perubahan itu terjadi, sehingga

karyawan merasa didukung oleh sistem kerja yang modern, intuitif, dan efisien (Habibani & Frinaldi, 2025).

Investasi teknologi perlu diimbangi dengan perencanaan strategis serta dukungan pelatihan yang memadai agar tidak menjadi sekadar alat semata tanpa memperkuat perilaku adaptif di tingkat individu dan tim, karena teknologi yang tidak dipahami dengan baik justru dapat menimbulkan kebingungan, resistensi, atau overload informasi yang kontraproduktif terhadap pembentukan budaya adaptif. Fakta bahwa sebagian organisasi melaporkan hambatan seperti tantangan implementasi, resistensi pengguna, dan masalah keamanan menunjukkan bahwa kehadiran teknologi saja tidak cukup tanpa dukungan kebijakan SDM dan budaya organisasi yang menyiapkan karyawan untuk menerima perubahan teknologi sebagai bagian dari rutinitas kerja.

Tantangan dan Peluang Organisasi dalam Membangun Budaya Kerja Adaptif

Transformasi budaya kerja adaptif menghadirkan tantangan signifikan bagi organisasi karena perubahan tidak hanya bersifat teknis tetapi perlu menyentuh nilai-nilai, kebiasaan kerja, serta struktur internal, sehingga hambatan seperti resistensi terhadap perubahan, kekurangan kompetensi digital, dan kurangnya dukungan kepemimpinan kerap muncul menjadi penghambat utama dalam upaya adaptasi budaya kerja di era digital (Wardhani et al., 2025). Statistik berikut menunjukkan sebagian tantangan nyata yang sering dihadapi organisasi dalam menjalankan perubahan digital yang berkaitan dengan budaya kerja adaptif:

Tabel 4. Data Tantangan Dalam Adopsi Digital Workplace 2025

Aspek Tantangan Transformasi Digital	Percentase Organisasi (%)
Organisasi yang menyatakan mengalami resistensi terhadap perubahan	70 %
Perusahaan dengan hambatan integrasi teknologi	45 %
Organisasi yang mengalami kurangnya keterampilan digital SDM	60 %
Organisasi yang menghadapi kekhawatiran keamanan siber	50 %

Sumber: Applify. (2025)

Salah satu tantangan terbesar adalah resistensi internal terhadap perubahan, di mana karyawan dan bahkan beberapa lapisan manajerial masih cenderung mempertahankan kebiasaan lama, sehingga setiap inisiatif budaya kerja adaptif menghadapi hambatan psikologis dan perilaku yang memerlukan pendekatan manajemen perubahan yang tepat (Wardhani et al., 2025). Tingginya tingkat resistensi tersebut seringkali dikarenakan kurangnya komunikasi yang efektif tentang manfaat perubahan, kurangnya pelatihan keterampilan digital yang memadai, maupun persepsi bahwa teknologi baru akan menggantikan peran manusia alih-alih memperkuat peran mereka secara strategis (turn0search4). Kondisi ini menuntut organisasi mengambil langkah proaktif untuk membangun narasi perubahan yang menggugah, melibatkan karyawan dalam proses transisi, serta menghadirkan pelatihan dan dukungan yang relevan sehingga resistensi dapat dikurangi secara signifikan (Rizal & Rony, 2024). Tanpa upaya ini, organisasi akan kesulitan mengatasi hambatan internal yang berpotensi menunda atau bahkan menggagalkan pembentukan budaya kerja yang adaptif.

Tantangan signifikan lainnya adalah kesenjangan kompetensi digital di antara tenaga kerja, di mana banyak organisasi masih menghadapi kurangnya keterampilan yang dibutuhkan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif, sehingga menyebabkan kesenjangan antara kemampuan SDM dan tuntutan pekerjaan masa kini. Untuk mengatasi masalah ini, organisasi perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang meliputi program pelatihan, pembelajaran seumur hidup, dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan era digital, sehingga karyawan memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan perubahan cepat dalam proses kerja dan teknologi (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Upaya semacam ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat kesiapan mental karyawan terhadap perubahan kultur kerja yang menuntut keterbukaan terhadap pembelajaran berkelanjutan (Yanti et al., 2024). Ketika organisasi memfasilitasi kompetensi digital dengan cara yang strategis, peluang untuk mempercepat transformasi budaya kerja menjadi lebih besar karena SDM merasa lebih percaya diri dan siap menjawab tuntutan era perubahan digital.

Tantangan integrasi teknologi lama dengan sistem baru juga sering muncul, terutama di organisasi besar dengan infrastruktur yang sudah mapan, di mana sistem legacy menjadi hambatan saat mengimplementasikan teknologi digital baru yang mendukung budaya kerja adaptif. Integrasi yang buruk dan kurangnya interoperabilitas antara sistem teknologi lama dan teknologi modern dapat menyebabkan disrupti proses kerja dan memicu kebingungan serta frustrasi di kalangan karyawan yang turut berkontribusi pada rendahnya adopsi budaya adaptif (Habibani & Frinaldi, 2025). Penanganan tantangan ini membutuhkan rencana migrasi teknologi yang matang, investasi infrastruktur digital yang sesuai, serta dukungan dari pimpinan untuk memastikan kemudahan transisi tanpa mengorbankan operasional harian (Mawabagja et al., 2025). Langkah semacam ini sekaligus membuka peluang bagi organisasi untuk mengevaluasi ulang praktik kerja tradisional dan merancang alur kerja yang lebih efisien, kolaboratif, serta responsif terhadap dinamika digital.

Ancaman keamanan siber dan privasi data menjadi tantangan lainnya di era digital, karena semakin tingginya ketergantungan organisasi terhadap teknologi digital, maka kebutuhan akan keamanan informasi yang kuat juga meningkat seiring dengan upaya membangun budaya kerja adaptif yang memanfaatkan berbagai platform digital. Karyawan yang tidak merasa aman terhadap keamanan sistem cenderung enggan menggunakan alat digital baru ataupun berbagi data secara luas, sehingga budaya kerja adaptif yang mengandalkan keterbukaan dan kolaborasi digital menjadi kurang efektif (Hanifah & Frinaldi, 2025). Organisasi perlu mengembangkan kebijakan keamanan yang komprehensif, melakukan pelatihan karyawan terkait kesadaran siber, serta menerapkan teknologi perlindungan data yang mutakhir untuk menciptakan lingkungan kerja digital yang aman dan mendukung budaya adaptif (Napu & Noe, 2025). Dengan keamanan digital yang terjaga, peluang untuk memperluas penggunaan teknologi digital dan mempercepat adopsi praktik kerja baru yang adaptif akan semakin besar.

Terdapat pula peluang yang dapat dimanfaatkan organisasi dalam membangun budaya kerja adaptif, terutama dalam hal peningkatan efisiensi operasional melalui otomasi, kolaborasi lintas tim, dan penggunaan analitik data untuk pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik big data, dan komputasi awan tidak hanya membuka peluang peningkatan produktivitas tetapi juga mendorong terciptanya proses kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan pasar. Ketika organisasi memanfaatkan peluang ini secara strategis, budaya kerja adaptif dapat tumbuh sebagai hasil dari praktik kerja yang semakin terintegrasi dengan teknologi canggih dan pemikiran inovatif yang didorong oleh data (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Peluang semacam ini pada akhirnya dapat memperkuat daya saing organisasi di lingkungan industri yang semakin kompetitif dan digital.

Peluang lain yang muncul terkait transformasi SDM melalui pendekatan Human Capital Agility, yaitu kemampuan SDM untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat sambil mempertahankan produktivitas dan kreativitasnya, sehingga organisasi memiliki landasan kuat untuk menciptakan budaya adaptif yang berkelanjutan. Konsep ini menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi lintas unit, serta pengembangan keterampilan yang dinamis agar organisasi mampu merespons peluang baru sambil mengelola ancaman yang muncul di era digital. Pendekatan Human Capital Agility membuka ruang bagi organisasi untuk membangun sistem pembelajaran internal yang mendorong inovasi, eksperimen, dan refleksi kolektif sebagai bagian dari rutinitas kerja, sehingga budaya adaptif menjadi norma bukan sekadar slogan (Hanifah & Frinaldi, 2025). Peluang ini menjadi aset strategis bagi organisasi dalam menyelaraskan kapabilitas SDM dengan kebutuhan pasar dan teknologi yang terus berubah.

Semakin meluasnya akses terhadap alat digital dan platform pembelajaran daring menjadi peluang bagi organisasi untuk memperluas jangkauan pelatihan serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pembelajaran kompetensi digital, yang kemudian memperkuat budaya kerja adaptif (Sari et al., 2025). Pemanfaatan platform pembelajaran berbasis teknologi, seperti portal e-learning, sistem mentorship digital, dan komunitas praktik maya, memungkinkan karyawan untuk belajar secara mandiri sesuai kebutuhan mereka, sehingga ketergantungan pada pelatihan konvensional berkurang dan partisipasi dalam transformasi budaya semakin meningkat (Yanti et al., 2024).

Peluang semacam ini juga membuka pintu bagi organisasi untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang inklusif dan berkelanjutan, yang menjadi bagian penting dalam membangun siklus adaptasi budaya kerja yang terus berkembang (Norman & Pahlawati, 2024). Organisasi dapat mempercepat proses pembelajaran serta menciptakan kultur kerja yang adaptif secara kolektif. Meskipun tantangan dalam membangun budaya kerja adaptif tampak kompleks dan multidimensional,

peluang strategis yang tersedia menunjukkan bahwa organisasi dapat berhasil mengatasi hambatan tersebut apabila pendekatan yang digunakan cukup komprehensif dan terintegrasi dengan strategi bisnis utama (Rizal & Rony, 2024).

Fakta bahwa transformasi digital menawarkan keuntungan kompetitif berupa peningkatan kecepatan inovasi, fleksibilitas kerja, dan keterlibatan sumber daya manusia menegaskan bahwa organisasi yang memanfaatkan peluang ini secara optimal akan memiliki kultur adaptif yang kuat dan berkelanjutan (Hanifah & Frinaldi, 2025). Kunci keberhasilan terletak pada bagaimana organisasi menyelaraskan berbagai aspek teknologi, kepemimpinan, pengembangan SDM, serta kebijakan internal sehingga budaya kerja adaptif dapat menjadi bagian tak terpisahkan dari identitas organisasi (Mawabagja et al., 2025). Dengan pemahaman dan strategi yang tepat, peluang yang muncul dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memperkuat ketahanan organisasi di tengah perubahan digital yang terus berlangsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adaptif merupakan strategi kunci bagi organisasi dalam menghadapi perubahan digital yang pesat, karena keberhasilannya sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan adaptif, pemanfaatan teknologi digital, dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Kepemimpinan adaptif berperan sebagai agen perubahan yang membangun nilai, motivasi, dan komitmen karyawan untuk merespons dinamika digital, sementara teknologi digital dan infrastruktur yang memadai menjadi sarana memperkuat fleksibilitas, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Tantangan utama seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, integrasi sistem lama, dan ancaman keamanan siber, dapat diatasi melalui strategi manajemen perubahan yang holistik, pelatihan berkelanjutan, serta kebijakan internal yang mendukung inovasi dan partisipasi aktif karyawan. Selain itu, peluang muncul melalui pemanfaatan platform digital, analitik data, dan human capital agility yang memperkuat produktivitas dan kolaborasi. Implementasi budaya kerja adaptif tidak hanya mendorong efektivitas transformasi digital, tetapi juga membangun ketahanan organisasi dan keunggulan kompetitif jangka panjang di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Applify. (2025). “Digital workplace trends shaping the next generation of business efficiency”, tersedia di <https://www.applify.com.sg/technology-trend/digital-workplace-trends>, diakses pada 12 Desember 2025.
- Cflow. (2025). “40+ Digital Transformation Statistics You Need to Know in 2025”, tersedia di <https://www.cflowapps.com/digital-transformation-statistics/>, diakses pada 12 Desember 2025.
- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi krisis di era digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022-11034. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8936>.
- Fauzyah, D. N., Ariyanto, T. S., & Anshori, M. I. (2025). Kepemimpinan Adaptif di Era Otomasi: Strategi Pemimpin dalam Menghadapi Dampak AI Terhadap Tenaga Kerja. *Public Sphere Review*, 1-12. <https://doi.org/10.30649/psr.v4i1.163>.
- Firdaus, M. A. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i11.1033>.
- Ginting, A. B., Karlinawati, N. M. D. S., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2025). Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Transformasi Digital di Rumah Sakit. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(1), 36-41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v8i1.24840>.
- Habibani, R. A., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi Budaya Organisasi Publik Dalam Era Digital: Peluang Dan Strategi Implementasi. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 407-421.. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5365>.
- Haidar, A. B., Sahlah, R., Hanifah, D. M., Rifai, A. Z., Falah, R. S., & Utama, R. E. (2025). Human Capital dan Kepemimpinan Adaptif dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Era Digital. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1006-1012. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i3.1185>.

- Handayani, K. (2024). Strategi adaptif untuk mempertahankan tenaga kerja di era society 5.0: Menghadapi tantangan cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185-200. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i3.50>.
- Hanifah, Z., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi Budaya Organisasi Di Sektor Publik: Strategi Adaptasi Terhadap Disrupsi Digital. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 296-305. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5377>.
- Hanum, S. H., Astika, L., Solih, M., Ubaidillah, M., & Darmansah, T. (2024). Strategi Manajemen Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi di Era Industri 4.0. *Journal of Creative Student Research*, 2(6), 131-144. <https://doi.org/10.55606/jcsr-politama.v2i6.4616>.
- Marketus. (2025). "Digital Workplace Statistics 2025 By Best Work Technology", tersedia di <https://scoop.market.us/digital-workplace-statistics/>, diakses pada 12 Desember 2025.
- Maulidiya, J., Juliana, D., Putri, R. E., Gunardi, G., & Mustiraya, R. (2025). Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 1(1), 41-49.
- Mawabagja, D., Kurniawan, A., Islami, R. C. S., & Utomo, R. F. (2025). Strategi Adaptasi Manajemen Puncak dalam Menghadapi Transformasi Tenaga Kerja Generasi Z. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 3(03), 132-242. <https://doi.org/10.59422/global.v3i03.877>.
- Napu, I. A., & Noe, I. A. (2025). Adaptive Leadership In Human Resource Management For Msme Digitalization. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 135-144. <https://doi.org/10.47918/jimb.v13i2.2292>.
- Norman, E., & Pahlawati, E. (2024). Pengembangan kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel: Meningkatkan ketahanan organisasi di era transformasi digital. *MES Management Journal*, 3(1), 298-305. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i1.314>.
- Nufuz, D. A., Mahendra, M. H., Faqih, A., & Setianingrum, N. (2025). Strategi efektif dalam manajemen perubahan: Membangun ketahanan organisasi di era digital. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 540-547. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.388>.
- Rismawati, R., & Nugraha, M. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Organisasi yang Adaptif terhadap Perubahan. *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 10(1), 1-32. <https://doi.org/10.14421/jkii.v10i1.1402>.
- Rizal, F., & Rony, Z. T. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1851>.
- Rofiyana, M., Aziz, A., Rifqi, R., Salma, S., & Salwa, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Adaptif Di Era Digital Dalam Usaha Membangun Budaya Positif Untuk Tim yang Tangguh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 476-483. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.13998>.
- Sari, R. K., Salam, B. G. A., Samosir, M. A., Daulay, A., & Sumitro, S. (2025). Strategi Manajemen Perubahan Holistik dalam Membentuk Adaptabilitas Karyawan Berbasis Learning Agility di Era Transformasi Digital. *Fatih: Journal of Contemporary Research*, 2(2), 942-950. <https://doi.org/10.61253/4m7n1b04>.
- Setiyowati, A. (2025). Determinasi Kepemimpinan Adaptif: Manajemen Risiko, Transformasi Digital Dan Adaptif Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 3(1), 37-49. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v3i1.342>.
- Wifitalents. (2025). "Digital Workplace Statistics", tersedia di <https://wifitalents.com/digital-workplace-statistics/>, diakses pada 12 Desember 2025.
- Yanti, N., Nasution, S. O., Khoffifah, W., Hidayat, Y., & Mukhlasin, A. (2024). Tantangan Masa Depan: Adaptasi Anatomi Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran| E-ISSN: 3026-6629*, 2(1), 6-12.