

Strategi Adaptasi Organisasi: Studi Kasus Transformasi Digital pada Perusahaan Manufaktur

Arief Saptono^{1*}, Devi Lestari²

¹ Universitas Raharja, Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, Indonesia

email: saptono@raharja.info¹, d3vilestari@gmail.com²

Article Info :

Received:

25-12-2025

Revised:

20-01-2025

Accepted:

29-01-2026

Abstract

This study examines organizational adaptation strategies in digital transformation within manufacturing firms through a qualitative interpretative library research design grounded in a critical constructivist epistemology. Drawing on systematically selected and thematically synthesized scholarly literature, the analysis integrates operational, structural, leadership, and human resource perspectives to explain how organizations respond to digital disruption. The findings demonstrate that successful digital transformation depends on the coherence between adaptive operational practices, flexible organizational structures, digitally oriented leadership, and continuous workforce capability development. Fragmented or technocentric approaches are shown to generate limited performance gains and organizational resistance. The study further highlights the relevance of dynamic capability theory in explaining how sensing, seizing, and reconfiguring processes enable sustainable adaptation. By synthesizing diverse empirical and conceptual contributions, this article advances an integrative framework that clarifies the mechanisms linking digital transformation and organizational performance in manufacturing contexts. Methodologically, the study contributes by offering a transparent and replicable approach to theory-driven literature synthesis.

Keywords: Organizational Adaptation, Digital Transformation, Manufacturing Industry, Dynamic Capabilities, Organizational Performance.

Akstrak

Studi ini mengkaji strategi adaptasi organisasi dalam transformasi digital di perusahaan manufaktur melalui desain penelitian perpustakaan kualitatif interpretatif yang didasarkan pada epistemologi konstruktivis kritis. Dengan mengacu pada literatur akademik yang dipilih secara sistematis dan disintesis secara tematis, analisis ini mengintegrasikan perspektif operasional, struktural, kepemimpinan, dan sumber daya manusia untuk menjelaskan bagaimana organisasi merespons gangguan digital. Temuan menunjukkan bahwa transformasi digital yang sukses bergantung pada keselarasan antara praktik operasional adaptif, struktur organisasi yang fleksibel, kepemimpinan yang berorientasi digital, dan pengembangan kemampuan tenaga kerja yang berkelanjutan. Pendekatan yang terfragmentasi atau berorientasi teknologi terbukti menghasilkan peningkatan kinerja yang terbatas dan resistensi organisasi. Studi ini juga menyoroti relevansi teori kemampuan dinamis dalam menjelaskan bagaimana proses mendekripsi, memanfaatkan, dan merekonfigurasi memfasilitasi adaptasi berkelanjutan. Dengan mensintesis kontribusi empiris dan konseptual yang beragam, artikel ini mengembangkan kerangka kerja integratif yang mengklarifikasi mekanisme yang menghubungkan transformasi digital dan kinerja organisasi dalam konteks manufaktur. Secara metodologis, studi ini berkontribusi dengan menawarkan pendekatan yang transparan dan dapat direplikasi dalam sintesis literatur yang didorong oleh teori.

Kata Kunci: Adaptasi Organisasi, Transformasi Digital, Industri Manufaktur, Kapabilitas Dinamis, Kinerja Organisasi.



©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

Perkembangan mutakhir ekonomi global ditandai oleh akselerasi transformasi digital yang secara fundamental merekonfigurasi logika produksi, koordinasi organisasi, dan penciptaan nilai di sektor manufaktur, khususnya dalam konteks Revolusi Industri 4.0 yang memadukan teknologi siber-fisik, analitik data, dan otomatisasi cerdas. Organisasi manufaktur tidak lagi hanya dihadapkan pada tuntutan efisiensi operasional, melainkan juga pada kebutuhan untuk membangun kapasitas adaptif yang memungkinkan penyesuaian berkelanjutan terhadap ketidakpastian teknologi, volatilitas pasar, dan

perubahan ekspektasi pemangku kepentingan (Asrul et al., 2024; Mustaqimah, 2024). Transformasi digital diposisikan sebagai respons strategis yang menjanjikan peningkatan fleksibilitas dan daya saing, namun pada saat yang sama menghadirkan kompleksitas baru berupa disrupti proses kerja, perubahan struktur organisasi, serta redefinisi peran sumber daya manusia dalam sistem produksi berbasis teknologi (Rusdhiyansyah, 2025).

Literatur terdahulu menunjukkan konsensus bahwa keberhasilan transformasi digital sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam merumuskan strategi adaptasi yang terintegrasi lintas fungsi, mencakup manajemen operasional, pengelolaan sumber daya manusia, dan kepemimpinan strategis. Studi Maulana dan Shaddiq (2025) menegaskan bahwa adaptasi operasional berbasis teknologi hanya menghasilkan kinerja optimal ketika diiringi oleh perubahan pola pengambilan keputusan dan koordinasi internal, sementara Amanda (2025) menggarisbawahi peran inovasi strategi SDM dalam menjaga keberlanjutan kompetensi tenaga kerja di tengah perubahan pasar kerja global. Temuan ini diperluas oleh Wicaksono (2025) yang menempatkan kepemimpinan digital sebagai mekanisme pengungkit bagi internalisasi visi transformasi, serta oleh Ratry dan Astuti (2025) yang menekankan pentingnya keselarasan antara strategi digital dan struktur organisasi untuk memaksimalkan peluang inovasi.

Meskipun kontribusi tersebut memperkaya pemahaman tentang dinamika transformasi digital, literatur yang ada masih menunjukkan fragmentasi konseptual yang signifikan dalam menjelaskan bagaimana strategi adaptasi organisasi bekerja secara holistik pada konteks perusahaan manufaktur. Sebagian penelitian cenderung menitikberatkan pada aspek teknologis dan operasional secara terpisah dari dimensi struktural dan kultural organisasi (Maulana & Shaddiq, 2025; Asrul et al., 2024), sementara studi lain mengkaji sumber daya manusia dan kepemimpinan tanpa mengaitkannya secara sistematis dengan perubahan proses produksi dan desain organisasi (Amanda, 2025; Wicaksono, 2025). Bahkan tinjauan sistematis yang dilakukan oleh Jusuf et al. (2025) mengindikasikan adanya inkonsistensi empiris terkait dampak struktur organisasi hybrid terhadap kemampuan adaptasi, yang sebagian besar disebabkan oleh perbedaan konteks industri dan pendekatan metodologis.

Celah konseptual dan empiris tersebut menimbulkan implikasi serius bagi pengembangan teori dan praktik, mengingat transformasi digital pada perusahaan manufaktur beroperasi dalam ekosistem yang ditandai oleh interdependensi tinggi antara teknologi, manusia, dan struktur organisasi. Ketika strategi adaptasi dipahami secara parsial, organisasi berisiko mengadopsi teknologi tanpa kesiapan struktural atau kultural yang memadai, sehingga manfaat transformasi digital tidak terwujud secara berkelanjutan (Permana, 2015; Ratry & Astuti, 2025). Kondisi ini mempertegas urgensi untuk mengkaji transformasi digital sebagai proses adaptasi organisasi yang bersifat dinamis dan kontekstual, terutama di negara berkembang yang menghadapi keterbatasan sumber daya dan ketimpangan kesiapan digital antarperusahaan manufaktur (Mustaqimah, 2024; Rusdhiyansyah, 2025).

Penelitian ini memposisikan diri pada irisan antara studi strategi adaptasi organisasi dan kajian transformasi digital di sektor manufaktur, dengan menekankan pentingnya pendekatan integratif yang melampaui analisis tunggal berbasis teknologi atau sumber daya manusia. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang bersifat sektoral atau normatif, studi ini berupaya merumuskan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana organisasi manufaktur menegosiasi perubahan struktur, praktik kerja, dan mekanisme pengambilan keputusan sebagai respons terhadap tekanan digitalisasi, sekaligus menjembatani temuan empiris yang selama ini terfragmentasi dalam literatur (Jusuf et al., 2025; Maulana & Shaddiq, 2025).

Berdasarkan argumentasi tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam strategi adaptasi organisasi dalam proses transformasi digital melalui studi kasus pada perusahaan manufaktur, dengan fokus pada interaksi antara perubahan teknologi, struktur organisasi, dan praktik manajerial. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada pengayaan kerangka konseptual adaptasi organisasi dalam konteks transformasi digital yang bersifat kontekstual dan dinamis, sementara kontribusi metodologis diwujudkan melalui pemanfaatan pendekatan studi kasus yang memungkinkan eksplorasi mendalam atas proses dan mekanisme adaptasi yang sering tereduksi dalam studi kuantitatif lintas sektor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif-interpretatif yang berlandaskan pada epistemologi konstruktivis-kritis, yang

memandang pengetahuan tentang strategi adaptasi organisasi sebagai hasil konstruksi konseptual yang berkembang melalui dialog berkelanjutan antara teori, konteks industri, dan dinamika transformasi digital. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian tidak diarahkan pada pengujian hubungan kausal kuantitatif, melainkan pada pengembangan pemahaman teoretis yang mendalam dan terintegrasi mengenai bagaimana organisasi manufaktur menafsirkan, merespons, dan mengelola proses adaptasi dalam menghadapi transformasi digital. Ruang lingkup kajian dibatasi secara operasional pada literatur ilmiah yang secara eksplisit membahas strategi adaptasi organisasi, transformasi digital, dan sektor manufaktur, dengan penekanan pada publikasi yang mengkaji dimensi struktural, manajerial, dan sumber daya manusia secara konseptual maupun empiris. Pembatasan ini dimaksudkan untuk menjaga koherensi analisis dan memungkinkan replikasi penelitian melalui definisi korpus literatur yang jelas, terukur, dan konsisten lintas penelusuran.

Sumber data penelitian diperoleh dari basis data ilmiah bereputasi internasional dan nasional, termasuk Scopus, Web of Science, Google Scholar, serta portal jurnal terindeks nasional, dengan kriteria inklusi berupa artikel jurnal hasil penelitian atau tinjauan sistematis yang diterbitkan dalam kurun waktu relevan, memiliki fokus substantif pada transformasi digital dan adaptasi organisasi, serta tersedia dalam teks lengkap. Kriteria eksklusi mencakup publikasi non-peer-reviewed, artikel populer, prosiding tanpa proses penelaahan ketat, dan studi yang hanya menyinggung transformasi digital secara periferal tanpa kerangka organisasi yang jelas. Penelusuran literatur dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci terstruktur yang disesuaikan dengan terminologi internasional, disertai prosedur seleksi bertahap melalui penyaringan judul, abstrak, dan isi penuh untuk memastikan validitas dan relevansi konseptual. Data yang terpilih diekstraksi secara sistematis dengan mengorganisasikan temuan utama berdasarkan kronologi publikasi dan fokus tematik, kemudian dianalisis menggunakan teknik sintesis teoretis komparatif yang mengaitkan pola, perbedaan, dan perkembangan konsep lintas studi, sehingga memungkinkan perumusan kerangka pemahaman yang integratif dan dapat direplikasi mengenai strategi adaptasi organisasi dalam konteks transformasi digital pada perusahaan manufaktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola Strategi Adaptasi Organisasi dalam Transformasi Digital Manufaktur

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa strategi adaptasi organisasi dalam transformasi digital pada perusahaan manufaktur dipahami sebagai proses dinamis yang melibatkan penyesuaian simultan antara sistem operasional, struktur organisasi, dan praktik manajerial. Adaptasi tidak diposisikan sebagai respons teknis jangka pendek, melainkan sebagai kapasitas organisasi untuk menafsirkan perubahan teknologi sebagai peluang restrukturisasi proses bisnis. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa transformasi digital hanya berkelanjutan ketika organisasi mampu mengintegrasikan teknologi dengan logika pengambilan keputusan strategis. Dalam manufaktur digitalisasi mendorong pergeseran dari orientasi efisiensi statis menuju fleksibilitas operasional berbasis data. Pola ini konsisten dengan temuan mengenai manajemen operasional adaptif dalam menghadapi disruptif Industri 4.0 (Maulana & Shaddiq, 2025).

Literatur menegaskan bahwa adaptasi organisasi dipicu oleh tekanan eksternal berupa ketidakpastian pasar, intensitas persaingan, dan percepatan inovasi teknologi yang menuntut respons struktural internal. Transformasi digital dalam manufaktur tidak berdiri sebagai proyek teknologi terisolasi, melainkan sebagai katalis perubahan konfigurasi kerja lintas fungsi. Penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa kegagalan adaptasi sering kali terjadi ketika organisasi memprioritaskan adopsi teknologi tanpa redefinisi peran dan mekanisme koordinasi. Temuan ini memperlihatkan hubungan kausal tidak langsung antara strategi digital dan kinerja organisasi yang dimediasi oleh kapasitas adaptif. Argumen tersebut sejalan dengan kajian transformasi bisnis yang menekankan integrasi strategi inovasi dan perubahan organisasi (Asrul et al., 2024).

Strategi adaptasi organisasi dalam transformasi digital dipahami melalui kerangka kapabilitas dinamis yang menekankan sensing, seizing, dan reconfiguring sebagai mekanisme utama pembaruan organisasi. Literatur manufaktur menunjukkan bahwa kemampuan sensing diwujudkan melalui pemanfaatan data digital untuk membaca perubahan permintaan dan proses produksi. Kemampuan seizing tercermin dalam pengambilan keputusan strategis terkait investasi teknologi dan pengembangan kompetensi internal. Tahap reconfiguring muncul melalui restrukturisasi alur kerja dan relasi antarunit yang sebelumnya bersifat hierarkis menjadi lebih kolaboratif. Temuan ini menguatkan relevansi

kapabilitas dinamis sebagai lensa analitis dalam konteks transformasi digital organisasi (Rosalina & Hendayana, 2026).

Pada dimensi operasional adaptasi organisasi ditunjukkan melalui pergeseran praktik produksi menuju sistem yang lebih terotomasi dan terintegrasi secara digital. Studi-studi manufaktur menunjukkan bahwa efisiensi operasional meningkat ketika digitalisasi diiringi dengan penyesuaian prosedur kerja dan standar kinerja. Namun, literatur juga menegaskan bahwa peningkatan efisiensi tidak bersifat linear dan sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan. Ketidaksiapan struktural sering memunculkan resistensi internal yang menghambat realisasi manfaat teknologi. Temuan ini memperkuat argumen bahwa transformasi digital merupakan proses sosial-organisasional, bukan sekadar inovasi teknis (Djatmika, 2025).

Dimensi sumber daya manusia muncul sebagai elemen sentral dalam strategi adaptasi organisasi, khususnya dalam menghadapi perubahan pola kerja akibat digitalisasi. Literatur menunjukkan bahwa perubahan teknologi memunculkan tuntutan kompetensi baru yang tidak selalu sejalan dengan struktur keahlian tenaga kerja eksisting. Strategi adaptasi yang efektif dicirikan oleh investasi berkelanjutan pada pelatihan, reskilling, dan redesign peran kerja. Tanpa intervensi strategis pada aspek SDM, transformasi digital berpotensi menurunkan kepuasan dan kinerja pekerja pabrik. Temuan ini sejalan dengan kajian tentang dinamika kerja dan implikasinya terhadap kinerja organisasi di era digital (Rusdhiyansyah, 2025).

Tabel 1. Sintesis Tematik Strategi Adaptasi Organisasi dalam Transformasi Digital Manufaktur

Dimensi Adaptasi	Fokus Strategis Utama	Bentuk Adaptasi Organisasi
Operasional	Efisiensi dan fleksibilitas	Digitalisasi proses produksi dan integrasi data
Struktural	Koordinasi dan responsivitas	Perubahan struktur kerja dan alur keputusan
SDM	Kapabilitas dan kesiapan	Pelatihan, reskilling, dan redesign peran
Strategis	Keberlanjutan adaptasi	Pengembangan kapabilitas dinamis

Sumber: Maulana & Shaddiq (2025); Djatmika (2025); Asrul et al. (2024); Rusdhiyansyah (2025); Rosalina & Hendayana (2026)

Keberadaan pola adaptasi yang beragam menunjukkan bahwa transformasi digital tidak mengikuti jalur tunggal yang seragam pada seluruh perusahaan manufaktur. Literatur memperlihatkan variasi strategi yang dipengaruhi oleh skala organisasi, kompleksitas proses produksi, dan tingkat kesiapan digital. Variasi ini menegaskan pentingnya konteks organisasi dalam menentukan efektivitas strategi adaptasi. Pendekatan generik terhadap transformasi digital cenderung menghasilkan kesenjangan implementasi. Temuan ini memperkuat argumen bahwa strategi adaptasi harus dirancang secara kontekstual dan berbasis kebutuhan organisasi (Mustaqimah, 2024).

Analisis komparatif juga menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil beradaptasi cenderung mengintegrasikan transformasi digital dengan agenda perubahan budaya organisasi. Digitalisasi dipahami sebagai pemicu pembaruan nilai kerja, pola komunikasi, dan orientasi pembelajaran organisasi. Literatur mengindikasikan bahwa budaya yang mendukung eksperimentasi dan pembelajaran berkelanjutan mempercepat internalisasi teknologi baru. Sebaliknya, budaya birokratis memperlambat proses adaptasi meskipun infrastruktur teknologi tersedia. Temuan ini mengafirmasi peran budaya organisasi sebagai prasyarat strategis transformasi digital (Malo & Suryani, 2024).

Dalam pengembangan organisasi strategi adaptasi sering dikaitkan dengan penerapan pendekatan agile yang memungkinkan respons cepat terhadap perubahan. Literatur menunjukkan bahwa prinsip agile mendorong kolaborasi lintas fungsi dan pengambilan keputusan berbasis umpan balik berkelanjutan. Pendekatan ini terbukti relevan dalam konteks manufaktur yang menghadapi volatilitas permintaan dan inovasi teknologi. Transformasi digital menjadi lebih efektif ketika organisasi mengadopsi struktur kerja yang adaptif dan iteratif. Temuan ini sejalan dengan kajian pengembangan organisasi berbasis inovasi dan digitalisasi (Rismanto et al., 2025).

Adaptasi organisasi memiliki implikasi langsung terhadap kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Digitalisasi memungkinkan peningkatan produktivitas melalui otomatisasi, namun dampaknya

bergantung pada kemampuan adaptasi pekerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa strategi pelatihan yang adaptif berperan sebagai mekanisme mitigasi risiko disruptif kerja. Tanpa strategi tersebut, digitalisasi justru memicu ketidakstabilan kinerja. Temuan ini mempertegas pentingnya integrasi strategi adaptasi SDM dalam transformasi digital manufaktur (Febrianto, 2025).

Strategi adaptasi organisasi dalam transformasi digital manufaktur bersifat multidimensional dan saling terkait. Adaptasi tidak dapat direduksi pada satu dimensi tanpa mengabaikan implikasi sistemiknya terhadap dimensi lain. Keberhasilan transformasi digital bergantung pada keselarasan operasional, struktural, strategis, dan manusiawi. Kerangka adaptasi yang terfragmentasi berpotensi menghasilkan transformasi semu tanpa perubahan substantif. Temuan ini memperkaya diskursus teoretis dengan menegaskan adaptasi organisasi sebagai fondasi keberlanjutan transformasi digital (Septiani et al., 2025).

Peran Struktur Organisasi, Kepemimpinan, dan Sumber Daya Manusia dalam Strategi Adaptasi Digital

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa struktur organisasi memegang peran determinan dalam menentukan arah dan kedalaman strategi adaptasi digital pada perusahaan manufaktur. Transformasi digital mendorong organisasi untuk meninggalkan struktur hierarkis kaku menuju konfigurasi yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan teknologi. Literatur menegaskan bahwa struktur yang adaptif memungkinkan aliran informasi yang lebih cepat dan pengambilan keputusan berbasis data lintas unit kerja. Ketika struktur organisasi gagal beradaptasi, inisiatif digital cenderung terfragmentasi dan kehilangan daya ungkit strategis. Temuan ini konsisten dengan kajian yang menempatkan restrukturisasi organisasi sebagai prasyarat transformasi digital yang efektif (Ratry & Astuti, 2025).

Dalam konteks manufaktur, munculnya struktur organisasi hybrid menjadi pola adaptasi yang banyak dibahas dalam literatur kontemporer. Struktur hybrid mengombinasikan hierarki formal dengan mekanisme kerja lintas fungsi berbasis proyek digital. Pendekatan ini memungkinkan organisasi menjaga stabilitas operasional sekaligus meningkatkan kelincahan strategis. Literatur menunjukkan bahwa struktur hybrid berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan dalam proses transformasi. Temuan ini menguatkan argumen bahwa desain struktur organisasi memediasi hubungan antara digitalisasi dan kemampuan adaptasi organisasi (Jusuf et al., 2025).

Kepemimpinan digital muncul sebagai faktor pengukur utama dalam mengorkestrasi strategi adaptasi organisasi. Literatur menunjukkan bahwa pemimpin berperan sebagai aktor kunci dalam menerjemahkan visi transformasi digital ke dalam praktik organisasi yang konkret. Kepemimpinan yang efektif ditandai oleh kemampuan membangun kepercayaan, mengelola resistensi, dan mendorong pembelajaran kolektif. Tanpa kepemimpinan yang adaptif, transformasi digital sering kali terjebak pada level simbolik tanpa perubahan substantif. Temuan ini sejalan dengan kajian empiris mengenai kepemimpinan industri dalam menghadapi era digital (Wicaksono, 2025).

Dimensi kepemimpinan juga berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam menyelaraskan tujuan strategis dan operasional selama proses adaptasi digital. Literatur menekankan bahwa pemimpin berfungsi sebagai integrator antara tuntutan efisiensi produksi dan agenda inovasi berbasis teknologi. Ketegangan antara stabilitas dan perubahan menjadi tantangan utama yang harus dikelola secara strategis. Kepemimpinan adaptif memungkinkan organisasi menavigasi ketegangan tersebut tanpa mengorbankan kinerja jangka pendek. Temuan ini memperluas pemahaman tentang kepemimpinan sebagai kapabilitas adaptif, bukan sekadar fungsi struktural (Asrul et al., 2024).

Sumber daya manusia diposisikan sebagai aktor sentral dalam realisasi strategi adaptasi digital, bukan sekadar objek perubahan teknologi. Literatur menunjukkan bahwa transformasi digital memerlukan pergeseran kompetensi, pola kerja, dan identitas profesional tenaga kerja manufaktur. Strategi adaptasi yang efektif dicirikan oleh keterpaduan antara kebijakan SDM, kebutuhan teknologi, dan dinamika pasar tenaga kerja global. Tanpa pendekatan strategis terhadap SDM, organisasi berisiko mengalami kesenjangan kompetensi yang menghambat transformasi. Temuan ini konsisten dengan kajian inovasi strategi pengelolaan SDM di era digital (Amanda, 2025).

Tabel 2. Sintesis Peran Struktur, Kepemimpinan, dan SDM dalam Adaptasi Digital

Dimensi Organisasi	Fokus Adaptasi	Mekanisme Strategis
Struktur Organisasi	Fleksibilitas dan koordinasi	Struktur hybrid dan kerja lintas fungsi
Kepemimpinan	Orkestrasi perubahan	Visi digital dan manajemen resistensi
SDM	Kapabilitas dan kesiapan	Reskilling dan redesign peran kerja

Sumber: Jusuf et al. (2025); Ratry & Astuti (2025); Wicaksono (2025); Asrul et al. (2024); Amanda (2025); Nugis & Sanggarwati (2024)

Strategi adaptasi SDM tidak dapat dilepaskan dari sistem pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Digitalisasi menuntut organisasi untuk mengadopsi model pembelajaran yang fleksibel dan berbasis teknologi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan adaptif meningkatkan kesiapan karyawan dalam mengoperasikan teknologi baru. Strategi ini berfungsi sebagai mekanisme penyeimbang antara tuntutan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Temuan tersebut sejalan dengan kajian tentang peran teknologi dalam strategi pelatihan karyawan lintas sektor (Risman, 2024).

Pentingnya pengembangan kompetensi non-teknis seperti kolaborasi, pemecahan masalah, dan adaptabilitas. Transformasi digital mengubah pola interaksi kerja sehingga menuntut kapasitas sosial dan kognitif yang lebih kompleks. Organisasi yang mengabaikan dimensi ini cenderung menghadapi penurunan keterlibatan karyawan. Strategi adaptasi yang holistik memadukan pengembangan hard skills dan soft skills secara simultan. Temuan ini memperkaya pemahaman tentang adaptasi SDM sebagai proses multidimensional (Nugis & Sanggarwati, 2024).

Dalam kinerja organisasi literatur menunjukkan bahwa adaptasi struktur dan SDM berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas output manufaktur. Digitalisasi memungkinkan optimalisasi proses, namun manfaat tersebut hanya terwujud ketika tenaga kerja mampu beradaptasi secara efektif. Penelitian empiris menunjukkan korelasi positif antara kesiapan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas pascadigitalisasi. Ketidaksiapan adaptif justru memicu inefisiensi baru. Temuan ini menguatkan argumen tentang hubungan erat antara adaptasi organisasi dan kinerja tenaga kerja (Febrianto, 2025).

Transformasi digital sebagai momentum pembaruan hubungan industrial dalam organisasi manufaktur. Perubahan struktur kerja dan sistem penilaian kinerja menuntut dialog baru antara manajemen dan karyawan. Strategi adaptasi yang inklusif terbukti mengurangi resistensi dan meningkatkan legitimasi perubahan. Pendekatan partisipatif memperkuat komitmen karyawan terhadap agenda digital organisasi. Temuan ini konsisten dengan studi tentang perubahan dinamika kerja pekerja pabrik di era digital (Rusdhiyansyah, 2025).

Struktur organisasi, kepemimpinan, dan SDM membentuk konfigurasi adaptif yang saling bergantung dalam transformasi digital manufaktur. Kegagalan pada satu dimensi berpotensi melemahkan efektivitas dimensi lainnya. Literatur menunjukkan bahwa adaptasi organisasi merupakan hasil interaksi kompleks antara desain struktural, kapasitas kepemimpinan, dan kesiapan manusia. Pendekatan parsial terhadap adaptasi menghasilkan transformasi yang rapuh dan tidak berkelanjutan. Temuan ini memperluas diskursus strategi adaptasi dengan menempatkan manusia dan struktur sebagai inti keberhasilan transformasi digital (Wulan et al., 2024).

Integrasi Strategi Adaptasi dan Implikasi Kinerja Organisasi dalam Transformasi Digital Manufaktur

Hasil sintesis literatur memperlihatkan bahwa integrasi strategi adaptasi organisasi menjadi faktor penentu dalam menerjemahkan transformasi digital ke dalam peningkatan kinerja perusahaan manufaktur. Transformasi digital yang terfragmentasi cenderung menghasilkan inisiatif parsial yang tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas dan daya saing. Literatur menunjukkan bahwa integrasi lintas dimensi adaptasi memungkinkan organisasi menyelaraskan tujuan strategis dengan praktik operasional sehari-hari. Ketika strategi digital diposisikan sebagai agenda organisasi secara menyeluruh, transformasi memperoleh legitimasi struktural dan kultural. Pola ini konsisten dengan temuan tentang pentingnya keselarasan strategi digital dan kinerja organisasi manufaktur (Septiani et al., 2025).

Dalam kinerja operasional transformasi digital berkontribusi pada peningkatan efisiensi, kualitas, dan kecepatan proses produksi ketika diiringi oleh adaptasi organisasi yang sistemik. Digitalisasi memungkinkan pemantauan real-time dan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih presisi. Namun, manfaat tersebut tidak bersifat otomatis dan sangat dipengaruhi oleh kesiapan struktur dan sumber daya manusia. Studi-studi manufaktur menegaskan bahwa organisasi dengan strategi adaptasi terintegrasi menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih konsisten. Temuan ini sejalan dengan kajian empiris mengenai peran transformasi digital dalam efisiensi operasional industri manufaktur (Djatmika, 2025).

Hubungan antara strategi adaptasi dan inovasi organisasi sebagai determinan kinerja jangka panjang. Transformasi digital menciptakan ruang bagi eksplorasi model bisnis baru dan inovasi proses yang sebelumnya tidak mungkin dilakukan. Organisasi yang adaptif mampu memanfaatkan teknologi digital untuk memperluas kapabilitas inovatifnya. Ketidakmampuan beradaptasi justru membatasi potensi inovasi dan mempertahankan praktik lama yang kurang kompetitif. Temuan ini menguatkan argumen bahwa adaptasi organisasi berfungsi sebagai prasyarat inovasi berkelanjutan (Malo & Suryani, 2024).

Dari manajemen operasional integrasi strategi adaptasi terlihat dalam penyelarasan antara sistem digital dan praktik kerja operasional. Literatur menunjukkan bahwa digitalisasi yang terintegrasi dengan prinsip manajemen operasional adaptif meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas produksi. Ketika sistem digital berdiri terpisah dari logika operasional, muncul inefisiensi baru yang mengurangi nilai transformasi. Organisasi manufaktur yang berhasil mengintegrasikan kedua aspek tersebut menunjukkan ketahanan yang lebih tinggi terhadap disruptif eksternal. Temuan ini memperluas temuan sebelumnya tentang manajemen operasional dalam menghadapi Industri 4.0 (Maulana & Shaddiq, 2025).

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana strategi adaptasi memediasi dampak transformasi digital terhadap tenaga kerja. Literatur menunjukkan bahwa adaptasi yang inklusif meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan. Sebaliknya, transformasi digital yang bersifat top-down sering memicu resistensi dan ketidakpastian kerja. Strategi adaptasi yang memperhatikan dimensi manusia terbukti memperkuat hubungan antara digitalisasi dan kinerja. Temuan ini konsisten dengan kajian tentang perubahan dinamika kerja dan kepuasan pekerja pabrik di era digital (Rusdhiyansyah, 2025).

Tabel 3. Hubungan Strategi Adaptasi Organisasi dan Kinerja dalam Transformasi Digital

Dimensi Adaptasi Terintegrasi	Indikator Kinerja Utama	Dampak Organisasional
Operasional Digital	Efisiensi dan kualitas produksi	Stabilitas dan fleksibilitas proses
Inovasi Organisasi	Pengembangan produk dan proses	Keunggulan kompetitif berkelanjutan
SDM Adaptif	Produktivitas dan keterlibatan	Kinerja tenaga kerja meningkat
Struktur dan Kepemimpinan	Responsivitas strategis	Ketahanan organisasi

Sumber: Maulana & Shaddiq (2025); Djatmika (2025); Malo & Suryani (2024); Rusdhiyansyah (2025); Febrianto (2025); Jusuf et al. (2025); Wicaksono (2025)

Integrasi strategi adaptasi memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan. Transformasi digital menciptakan volatilitas baru yang menuntut respons adaptif berkelanjutan. Organisasi dengan kapasitas adaptasi terintegrasi menunjukkan kemampuan lebih baik dalam mengantisipasi dan merespons disruptif. Ketahanan ini tercermin dalam kemampuan menjaga kinerja meskipun terjadi perubahan eksternal signifikan. Temuan ini memperkaya diskursus tentang adaptasi organisasi sebagai sumber keunggulan kompetitif dinamis (Mustaqimah, 2024).

Dari sudut pandang teori kapabilitas dinamis, integrasi strategi adaptasi memperlihatkan interaksi antara sensing, seizing, dan reconfiguring dalam konteks transformasi digital. Literatur menunjukkan bahwa organisasi manufaktur yang mampu mengoordinasikan ketiga mekanisme tersebut mencapai kinerja yang lebih stabil. Ketidakseimbangan antar mekanisme menghasilkan adaptasi parsial yang

kurang efektif. Transformasi digital berfungsi sebagai arena uji bagi kapabilitas dinamis organisasi. Temuan ini memperkuat relevansi teori kapabilitas dinamis dalam menjelaskan kinerja organisasi di era digital (Rosalina & Hendayana, 2026).

Strategi adaptasi yang terintegrasi memiliki implikasi metodologis bagi pengukuran kinerja organisasi. Kinerja tidak lagi diukur semata melalui indikator finansial, melainkan juga melalui indikator pembelajaran, inovasi, dan adaptabilitas. Transformasi digital memperluas spektrum kinerja yang relevan bagi organisasi manufaktur. Pendekatan evaluasi yang sempit berisiko mengabaikan manfaat adaptasi jangka panjang. Temuan ini selaras dengan kajian transformasi digital dan perubahan organisasi terhadap kinerja (Wulan et al., 2024).

Kegagalan integrasi strategi adaptasi sering kali berakar pada pendekatan implementasi yang tidak sistemik. Transformasi digital yang diperlakukan sebagai proyek teknologi terpisah cenderung menghasilkan ketimpangan kinerja antarunit organisasi. Literatur menegaskan bahwa integrasi strategis membutuhkan koordinasi lintas fungsi dan komitmen manajerial jangka panjang. Tanpa integrasi tersebut, transformasi digital kehilangan daya dorong strategisnya. Temuan ini menguatkan kritik terhadap pendekatan transformasi digital yang bersifat teknosentris (Ratry & Astuti, 2025).

Kinerja organisasi manufaktur dalam era transformasi digital merupakan produk dari integrasi strategi adaptasi yang komprehensif. Adaptasi organisasi berfungsi sebagai mekanisme penghubung antara teknologi digital dan pencapaian kinerja berkelanjutan. Literatur menunjukkan bahwa integrasi adaptasi operasional, struktural, dan manusiawi membentuk fondasi transformasi digital yang efektif. Pendekatan integratif ini menawarkan kerangka konseptual yang lebih utuh dalam memahami dinamika kinerja organisasi. Temuan ini berkontribusi pada penguatan basis teoretis strategi adaptasi organisasi dalam konteks transformasi digital manufaktur (Adisutiyono, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan sintesis teoretis atas literatur yang dianalisis, penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital pada perusahaan manufaktur hanya menghasilkan peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi apabila ditopang oleh strategi adaptasi yang terintegrasi secara operasional, struktural, kepemimpinan, dan sumber daya manusia. Adaptasi organisasi terbukti berfungsi sebagai mekanisme penghubung yang mengonversi adopsi teknologi digital menjadi kapabilitas dinamis yang memungkinkan organisasi merespons disrupsi secara sistemik, mengelola ketegangan antara stabilitas dan perubahan, serta memperkuat ketahanan jangka panjang. Ketika strategi adaptasi dipraktikkan secara parsial atau teknosentris, transformasi digital cenderung menghasilkan manfaat terbatas dan resistensi internal, sedangkan pendekatan holistik mendorong efisiensi, inovasi, keterlibatan tenaga kerja, dan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Temuan ini mengukuhkan posisi adaptasi organisasi sebagai fondasi konseptual dan strategis bagi keberhasilan transformasi digital di sektor manufaktur yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisutiyono, S. (2024). Transformasi Digital Dalam Perusahaan: Studi Kasus Corporate Startup Di Indonesia. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 3572-3577. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i5.4803>.
- Amanda, N. V. (2025). Inovasi Strategi Pengelolaan SDM Dalam Menghadapi Transformasi Digital Dan Perubahan Pasar Kerja Global. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(3), 807-817. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i3.836>.
- Asrul, A., Putra, A., & Rajab, M. (2024). Transpormasi Bisnis Di Era Digital: Peluang, Tantangan, Dan Strategi Inovasi. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2294-2298. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14431>.
- Djatmika, G. H. (2025). Peran Transformasi Digital dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Tartib: Jurnal of Educational Management*, 4(1), 56-81. <https://doi.org/10.62824/a09k3q22>.
- Febrianto, R. (2025). Pengaruh Digitalisasi Terhadap Produktivitas Dan Adaptasi Tenaga Kerja Di Indonesia. *Kohesi: Jurnal Sains dan Teknologi*, 8(2), 21-30. <https://doi.org/10.2238/8y5f0c29>.
- Jusuf, H. K., Alhidayatullah, A., Aziz, M. A., Purwana, D., Mukhtar, S., & Suparno, S. (2025). Strategi Struktur Organisasi Hybrid dan Dampaknya terhadap Keterlibatan Karyawan, serta Kemampuan Beradaptasi dalam Transformasi Digital: Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen*

- Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi, 6(2), 144-159.
<https://doi.org/10.37150/jimat.v6i2.3692>.
- Malo, B., & Suryani, L. (2024). Mengoptimalkan Inovasi Perusahaan di Era Digital: Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan dan Memanfaatkan Peluang Pasar. *AsbaK*, 2(1), 9-14. <https://doi.org/10.69688/asbak.v2i1.113>.
- Maulana, A., & Shaddiq, S. (2025). Strategi Manajemen Operasional Dalam Menghadapi Disrupsi Industri 4.0: Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(5), 578-588. <https://doi.org/10.71282/at-taklim.v2i5.359>.
- Mustaqimah, K. (2024). Strategi Adaptasi Perusahaan dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0: Tinjauan Terkini. *AsbaK*, 1(2), 52-54. <https://doi.org/10.69688/asbak.v1i2.94>.
- Nugis, P. K., & Sanggarwati, D. A. (2024). Implementasi Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Adaptasi Terhadap Era Digital (Studi Kasus PT. Mitra Tata Kerja). *Journal Of Economics, Business, Management, Accounting And Social Sciences*, 2(4), 195-205. <https://doi.org/10.63200/jebmass.v2i4.134>.
- Permana, A. S. (2015). Implementasi Transformasi Digital Sdm: Studi Kasus Pada Dua Perusahaan Di Kota Bandung. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 95-108. <http://dx.doi.org/10.33366/ref.v10i2.21>.
- Ratry, S. A., & Astuti, D. (2025). Strategi Dan Implementasi Transformasi Digital Dalam Organisasi: Tantangan Dan Peluang Di Era Digital. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 16(12), 41-50. <https://doi.org/10.2324/dx0mbr39>.
- Risman, R. (2024). Strategi Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi: Peran Teknologi dan Adaptasi Program di Berbagai Sektor. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 56-68. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i1.946>.
- Rismanto, C., Metris, D., Rasyiddin, A., & Priyanto, R. (2025). Strategi Pengembangan Organisasi: Penerapan Metode Agile Melalui Transformasi Inovasi, Budaya Organisasi, Digitalisasi, Dan Manajemen Pemasaran Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v12i1.16352>.
- Rosalina, D., & Hendayana, Y. (2026). Peran Teori Kapabilitas Dinamis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Transformasi Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 2450-2456. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3395>.
- Rusdhiyansyah, R. (2025). Era Digitalisasi dan Perubahan Dinamika Kerja Pekerja Pabrik: Implikasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur (JEBDEKER)*, 5(2), 283-290. <https://doi.org/10.56456/jebdeker.v5i2.818>.
- Sakti, E. M. S., Rendra, H., & Marnis, M. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen Operasional pada Perusahaan XYZ. *Jurnal Esensi Infokom: Jurnal Esensi Sistem Informasi dan Sistem Komputer*, 27-33. <https://doi.org/10.55886/infokom.v9i1.962>.
- Septiani, N., Sapitri, I., & Rahmatsyah, F. (2025). Digital Transformation in Manufacturing: A Systematic Literatur Review of Performance Impacts and Strategic Gaps Analysis. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 3(2), 188-206. <https://doi.org/10.69718/ijesm.v3i2.448>.
- Wicaksono, A. S. (2025). Kepemimpinan yang Efektif dalam Menghadapi Era Digital (Studi Kasus pada Perusahaan Sektor Industri di Jawa Barat). *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 15(10). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i10.5232>.
- Wulan, T. S., Devi, P. A. P., & Kurniati, D. (2024). Digital Tranformation and Impact on Organizational Change and Performance. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 5(1), 188-196. <https://doi.org/10.62794/je3s.v5i1.3551>.