

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital dan globalisasi, dunia usaha menghadapi tantangan transformasi yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah perilaku operasional perusahaan, mendorong mereka untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan (Ismail et al., 2023). Dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian ini, Organizational Agility menjadi kunci utama bagi organisasi untuk tetap bertahan dan unggul dalam persaingan. Kelincahan organisasi mencerminkan kemampuan untuk secara proaktif menyesuaikan strategi, proses kerja, dan budaya organisasi terhadap dinamika eksternal dengan cepat dan efisien (Abdullahi et al., 2025). Dengan demikian, kelincahan bukan lagi sekadar keunggulan kompetitif, melainkan prasyarat untuk menjaga relevansi di era disrupsi teknologi.

Untuk mencapai kelincahan tersebut, dua elemen penting yang menjadi fokus adalah kapasitas kepemimpinan dan fleksibilitas kognitif karyawan. Kapasitas kepemimpinan merujuk pada kemampuan pemimpin untuk mengarahkan organisasi melalui perubahan dengan visi strategis yang jelas, membuat keputusan di tengah situasi yang ambigu, dan memotivasi tim untuk tetap produktif di masa krisis (Mei et al., 2024). Di sisi lain, fleksibilitas kognitif karyawan mencakup kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah, mempelajari keterampilan baru dengan cepat, dan menghasilkan solusi inovatif untuk tantangan yang kompleks. Kedua aspek ini saling berkaitan, membentuk fondasi organisasi yang tanggap terhadap perubahan (K. Ravi Kiran Yasaswi et al., 2024).

Namun, keberhasilan kapasitas kepemimpinan dan fleksibilitas kognitif karyawan dalam mendorong kelincahan organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi siap menghadapi era digital. Kesiapan transformasi digital mencakup kemampuan organisasi untuk mengadopsi teknologi mutakhir, membangun

infrastruktur digital yang andal, meningkatkan kompetensi digital karyawan, dan menumbuhkan budaya yang mendukung inovasi (Portovaras et al., 2024). Organisasi yang memiliki tingkat kesiapan digital yang tinggi dapat memaksimalkan potensi kepemimpinan dan karyawan untuk merespons perubahan pasar secara lebih efektif. Sebaliknya, kurangnya kesiapan digital dapat menghambat kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan teknologi secara optimal, sehingga mengurangi daya saing.

Penelitian ini didorong oleh urgensi organisasi untuk menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks dan tidak terprediksi. Meskipun banyak studi telah membahas peran kepemimpinan dan kemampuan karyawan dalam meningkatkan kelincuhan organisasi (Mei et al., 2024; Zhao & Sun, 2024), penelitian yang secara khusus mengkaji kesiapan transformasi digital sebagai faktor yang memediasi hubungan antara kapasitas kepemimpinan, fleksibilitas kognitif karyawan, dan kelincuhan organisasi masih terbatas. Novelty penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang mengintegrasikan kesiapan transformasi digital sebagai elemen sentral yang memperkuat dinamika internal organisasi dalam konteks digitalisasi. Kebaruan penelitian ini adalah eksplorasi mendalam tentang bagaimana kesiapan digital dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kemampuan kognitif karyawan untuk mencapai tingkat kelincuhan yang lebih tinggi, sebuah aspek yang belum banyak diungkap dalam literatur sebelumnya (Lavdari & Lavdari, 2024; AlNuaimi et al., 2022).

Selain itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengambil konteks spesifik industri di Indonesia, yang ditandai oleh kompleksitas operasional, ketergantungan pada teknologi canggih, dan kebutuhan untuk berinovasi di bawah tekanan regulasi (Saeed et al., 2023). Dengan menggunakan Industri di Indonesia sebagai studi kasus, penelitian ini memberikan wawasan yang relevan untuk industri berat yang sedang bertransisi menuju digitalisasi.

Penelitian ini memberikan panduan bagi organisasi untuk mengoptimalkan investasi dalam teknologi, pengembangan kepemimpinan, dan peningkatan kemampuan karyawan. Dengan memahami peran kesiapan transformasi digital, organisasi dapat merancang strategi yang lebih terfokus untuk meningkatkan kelincahan, terutama dalam menghadapi disrupsi teknologi dan perubahan pasar yang cepat. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi para pemimpin organisasi dalam menyusun kebijakan yang mendukung transformasi digital berkelanjutan, sekaligus memperkuat daya saing di era Industri 4.0.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa dampak langsung dari Capacity of Leadership terhadap Organizational Agility, dan bagaimana Digital Transformation Readiness mempengaruhi hubungan tersebut?
2. Di mana dalam struktur organisasi Digital Transformation Readiness harus diimplementasikan agar efektif memediasi hubungan antara Capacity of Leadership atau Employee Cognitive Flexibility dengan Organizational Agility?
3. Bagaimana Digital Transformation Readiness dapat meningkatkan atau mengurangi pengaruh langsung dari Employee Cognitive Flexibility terhadap Organizational Agility?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Digital Transformation Readiness memediasi hubungan antara Capacity of Leadership dan Organizational Agility, serta untuk mengkonfirmasi apakah Capacity of Leadership memiliki pengaruh positif langsung terhadap Organizational Agility.
2. Untuk menilai sejauh mana Digital Transformation Readiness memediasi hubungan antara Employee Cognitive Flexibility dan Organizational Agility,

dan untuk menentukan apakah Employee Cognitive Flexibility memiliki pengaruh positif langsung terhadap Organizational Agility.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi akademik dalam literatur mengenai Organizational Agility dengan menambahkan perspektif tentang bagaimana Digital Transformation Readiness berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Capacity of Leadership dan Employee Cognitive terhadap Organizational Agility.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai strategi yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan ketahanan dan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi dalam peningkatan kelincahan organisasi, seperti faktor budaya organisasi, teknologi spesifik, atau pendekatan kepemimpinan berbasis digital.

Hasil penelitian ini juga dapat memberikan pandangan baru dalam pengembangan teori kepemimpinan digital dan peran kognitif karyawan dalam mendukung transformasi digital di organisasi modern. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan model yang lebih komprehensif dalam studi Organizational Agility di berbagai sektor industri.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin organisasi, manajer SDM, dan pengambil keputusan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kelincahan organisasi. Dengan memahami peran Digital Transformation Readiness, organisasi dapat mengoptimalkan

kapasitas kepemimpinan dan fleksibilitas kognitif karyawan guna mencapai daya saing yang lebih baik di era digital.

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Strategi Digital agar organisasi dapat menyusun strategi transformasi digital yang lebih efektif dengan memastikan kesiapan teknologi, infrastruktur digital, dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengadopsi inovasi teknologi.
2. Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan untuk perusahaan dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada adaptasi digital, pengambilan keputusan berbasis data, serta kemampuan mengelola perubahan dan krisis.
3. Peningkatan Fleksibilitas Karyawan dengan program pengembangan karyawan yang menekankan pada fleksibilitas kognitif, pemecahan masalah adaptif, serta keterampilan multitasking dalam lingkungan digital dapat diterapkan untuk meningkatkan daya adaptasi individu terhadap perubahan bisnis yang cepat.
4. Optimalisasi Budaya Digital di dalam organisasi dapat membangun budaya kerja yang lebih inovatif dan berbasis digital dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam adopsi teknologi serta mendorong kolaborasi lintas fungsi dalam implementasi strategi digital.
5. Meningkatkan Daya Saing Perusahaan dengan mengoptimalkan kesiapan transformasi digital, kepemimpinan yang kuat, dan fleksibilitas karyawan, organisasi dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan pasar dan industri, sehingga meningkatkan daya saing secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam ranah akademik, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi berbasis transformasi digital untuk meningkatkan Organizational Agility di era industri 4.0.