

Peran Perilaku Keorganisasian dalam Meningkatkan Adaptabilitas dan Kinerja Karyawan di Era Transformasi Digital

Ratna Dewi¹, Ramlawati², Nabila Dwi Putri Rudi³, Andi Wajhul Musfirah⁴

ratna.dewi@umi.ac.id¹, ramlawati.ramlawati@umi.ac.id²,
nabilaputrirudi26@gmail.com³, andi wajhulmusfirah0405@gmail.com⁴

Ilmu Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{1*2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Perkembangan teknologi, globalisasi, dan transformasi digital telah mendorong perubahan yang signifikan dalam lingkungan bisnis modern. Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga adaptif terhadap dinamika perubahan serta mampu mempertahankan kinerja yang optimal. Dalam konteks tersebut, perilaku keorganisasian memegang peranan penting dalam membentuk pola kerja, sikap, dan respons karyawan terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perilaku keorganisasian dalam meningkatkan adaptabilitas dan kinerja karyawan di era transformasi digital.

Metode penelitian yang digunakan adalah **literature review** dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui analisis berbagai jurnal ilmiah, buku referensi, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa aspek perilaku keorganisasian seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Selain itu, perilaku organisasi yang positif terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kreativitas, komitmen organisasi, serta efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi perlu membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempertahankan daya saing organisasi di era transformasi digital.

Kata kunci: perilaku keorganisasian, adaptabilitas, kinerja karyawan, transformasi digital, budaya organisasi.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

I. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis pada era modern berlangsung secara cepat dan kompleks sebagai akibat dari perkembangan teknologi, globalisasi, serta percepatan transformasi digital dalam berbagai sektor industri. Organisasi saat ini dihadapkan pada tantangan yang semakin dinamis, mulai dari perubahan pola kerja, tuntutan inovasi, peningkatan kompetisi global, hingga perubahan ekspektasi tenaga kerja terhadap

lingkungan organisasi. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang adaptif, kompetitif, dan memiliki kinerja tinggi.

Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku individu maupun kelompok menjadi salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perilaku keorganisasian sebagai bidang kajian mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi memengaruhi perilaku dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta keberlanjutan organisasi. Aspek-aspek seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, dan kerja sama tim menjadi elemen penting dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Adaptabilitas karyawan menjadi kompetensi utama yang dibutuhkan dalam menghadapi era transformasi digital. Karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi, sistem kerja baru, serta perubahan kebijakan organisasi yang terus berkembang. Kemampuan adaptasi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi, budaya kerja, serta pola hubungan interpersonal yang terbentuk dalam organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, fleksibel, dan mendukung pembelajaran berkelanjutan cenderung memiliki tingkat adaptabilitas karyawan yang lebih tinggi.

Selain kemampuan adaptasi, kinerja karyawan juga menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tercermin dari produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, kreativitas, serta komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, perilaku keorganisasian yang positif memiliki kontribusi besar dalam membentuk motivasi kerja, loyalitas, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, kajian mengenai peran perilaku keorganisasian dalam meningkatkan adaptabilitas dan kinerja karyawan menjadi penting untuk dikaji sebagai upaya strategis organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan dan menjaga daya saing di era transformasi digital.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka sistematis (systematic literature review) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif

mengenai peran perilaku keorganisasian dalam meningkatkan adaptabilitas dan kinerja karyawan di era transformasi digital melalui sintesis berbagai penelitian terdahulu yang relevan.

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari artikel ilmiah nasional dan internasional, buku referensi, prosiding, serta publikasi akademik lain yang berkaitan dengan perilaku keorganisasian, adaptabilitas karyawan, dan kinerja karyawan. Proses pencarian literatur dilakukan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan Garuda dengan menggunakan kata kunci “perilaku keorganisasian”, “organizational behavior”, “employee adaptability”, “employee performance”, dan “digital transformation”. Melalui pendekatan systematic literature review ini, penelitian diharapkan mampu memberikan sintesis ilmiah yang lebih mendalam mengenai bagaimana perilaku keorganisasian menjadi fondasi penting dalam membentuk karyawan yang adaptif, produktif, dan berdaya saing tinggi di tengah dinamika perubahan lingkungan bisnis.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian literatur sistematis terhadap berbagai jurnal ilmiah yang relevan, ditemukan bahwa perilaku keorganisasian memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan adaptabilitas dan kinerja karyawan di era transformasi digital. Perubahan lingkungan bisnis yang ditandai oleh perkembangan teknologi, globalisasi, serta perubahan sistem kerja mendorong organisasi untuk membangun budaya kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan inovatif. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek perilaku keorganisasian seperti kepemimpinan adaptif, motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi interpersonal, serta kerja sama tim berperan penting dalam membentuk kesiapan karyawan menghadapi perubahan. Organisasi yang memiliki perilaku organisasi yang positif cenderung mampu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, memperkuat komitmen organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi individu.

Selain itu, adaptabilitas karyawan terbukti menjadi faktor penting yang memediasi hubungan antara perilaku keorganisasian dan kinerja. Karyawan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi, sistem kerja baru, dan tuntutan organisasi modern cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kreativitas yang lebih baik, serta efektivitas kerja yang meningkat. Namun demikian, perubahan

yang cepat juga dapat menimbulkan tantangan berupa resistensi terhadap perubahan, tekanan kerja, dan ketidakpastian organisasi apabila tidak didukung oleh sistem manajemen yang efektif.

Untuk memperkuat temuan tersebut, ringkasan penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada tabel berikut:

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Relevansi
1	Villalobos dkk. (2020)	Adaptability and Proactivity Across Cultural Contexts	Kuantitatif	Adaptabilitas meningkatkan performa kerja dan perilaku proaktif	Mendukung variabel adaptabilitas
2	Park dkk. (2020)	Organizational Support and Adaptive Performance	Kuantitatif	Dukungan organisasi meningkatkan adaptive performance	Relevan dengan perilaku organisasi
3	Indraswari & Martono (2020)	Adaptive Behavior and Employee Productivity	Kuantitatif	Adaptive behavior berpengaruh pada produktivitas	Relevan dengan kinerja
4	Nandini dkk. (2022)	Adaptive Performance in Organizations	Systematic Review	Learning orientation memengaruhi adaptabilitas	Mendukung adaptasi kerja
5	Jundt & Shoss (2023)	Adaptive Process in Workplace	Literature Review	Lingkungan kerja memengaruhi adaptasi	Relevan dengan budaya organisasi
6	Chouhan (2023)	Career Adaptability and Performance	Kuantitatif	Adaptabilitas meningkatkan employee performance	Mendukung hubungan adaptabilitas –kinerja
7	Tang dkk. (2024)	Positive Psychology	Review	Faktor psikologis positif	Relevan dengan motivasi kerja

and Adaptive Performance	memperkuat kemampuan adaptasi
-----------------------------	-------------------------------------

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa penelitian lima tahun terakhir secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara perilaku keorganisasian, adaptabilitas, dan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat dasar konseptual penelitian ini bahwa perilaku keorganisasian merupakan faktor strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul di era transformasi digital.

Pembahasan

A. Perilaku Keorganisasian dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Adaptif

Perilaku keorganisasian menjadi landasan utama dalam membentuk pola kerja yang sehat, kolaboratif, dan produktif. Organisasi yang menerapkan komunikasi terbuka, kepemimpinan suportif, serta budaya kerja yang mendorong inovasi cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih adaptif. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, perilaku keorganisasian memengaruhi motivasi, dinamika kelompok, dan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Hal ini diperkuat oleh penelitian Jennifer Villalobos dkk. (2020) yang menemukan bahwa perilaku proaktif dan adaptif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa kerja serta kesiapan menghadapi perubahan.

B. Adaptabilitas Karyawan dalam Menghadapi Transformasi Organisasi

Kemampuan adaptasi menjadi kompetensi penting dalam menghadapi perubahan organisasi modern. Karyawan yang adaptif mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja, perkembangan teknologi, serta dinamika kebijakan organisasi. Penelitian Yoonhee Park dkk. (2020) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap adaptive performance melalui keterlibatan kerja dan job crafting. Selanjutnya, penelitian Widya Nandini dkk. (2022) menjelaskan bahwa learning orientation, psychological support, dan kepemimpinan organisasi menjadi faktor dominan dalam membentuk tenaga kerja yang adaptif.

C. Kinerja Karyawan pada Era Transformasi Digital

Dalam era transformasi digital, kinerja karyawan tidak lagi hanya diukur dari output kerja, tetapi juga dari kemampuan memanfaatkan teknologi, menghasilkan inovasi, dan berkolaborasi secara efektif. Menurut Fred Luthans, kinerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan dukungan manajemen. Penelitian Angela M. Carter dkk. (2023) menunjukkan bahwa transformasi digital meningkatkan efisiensi, fleksibilitas kerja, dan produktivitas melalui integrasi teknologi dalam sistem organisasi. Selain itu, penelitian Bruce J. Avolio dan Bernard M. Bass (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang didukung pengembangan kompetensi digital mampu meningkatkan performa kerja secara berkelanjutan.

D. Pengaruh Perilaku Keorganisasian terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku keorganisasian berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui pembentukan lingkungan kerja yang positif, peningkatan motivasi, serta penguatan komitmen organisasi. Penelitian Vikram Singh Chouhan (2023) menemukan bahwa career adaptability memiliki pengaruh positif terhadap employee performance melalui organizational commitment. Hasil serupa ditunjukkan oleh penelitian Isna Tianafitri Indraswari dan S. Martono (2020) yang menyatakan bahwa adaptive behavior, lingkungan kerja, dan pelatihan berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menegaskan bahwa perilaku keorganisasian yang sehat menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Simpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa perilaku keorganisasian memiliki peran strategis dalam meningkatkan adaptabilitas dan kinerja karyawan di era transformasi digital. Aspek-aspek perilaku keorganisasian seperti kepemimpinan adaptif, motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan kerja sama tim terbukti berkontribusi positif terhadap kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Organisasi yang mampu membangun perilaku organisasi yang sehat dan suportif cenderung memiliki sumber daya manusia yang lebih responsif, inovatif, dan siap menghadapi perubahan.

Selain itu, adaptabilitas karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas

kerja yang lebih optimal, kreativitas yang meningkat, serta komitmen organisasi yang lebih kuat. Dengan demikian, perilaku keorganisasian tidak hanya memengaruhi hubungan kerja dalam organisasi, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam membentuk keunggulan kompetitif organisasi di tengah dinamika perubahan bisnis modern.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, organisasi perlu membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif agar karyawan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan organisasi. Kedua, pimpinan organisasi diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan transformatif guna meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta kesiapan adaptasi karyawan. Ketiga, organisasi perlu memperkuat program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pembelajaran berkelanjutan sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tetap relevan dengan tuntutan transformasi digital. Keempat, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan empiris kuantitatif maupun mixed methods untuk menguji hubungan antarvariabel secara lebih mendalam pada konteks organisasi yang lebih spesifik.

Daftar Pustaka

Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Fred Luthans. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

Jennifer Villalobos, et al. (2020). Exploring adaptability and proactivity across cultural contexts. *International Journal of Cross Cultural Management*.

Yoonhee Park, et al. (2020). Organizational support and adaptive performance in dynamic work environments. *Sustainability*.

Isna Tianafitri Indraswari, & S. Martono. (2020). Adaptive behavior and employee productivity in organizational settings. *Management Analysis Journal*.

Michael Sonya, & Nandakumar Mekoth. (2022). Employee adaptability skills for Industry 4.0 success. *Journal of Global Responsibility*.

Widya Nandini, et al. (2022). The antecedents and consequences of individual adaptive performance: A systematic literature review.

Dustin K. Jundt, & Mindy K. Shoss. (2023). Adaptive processes in workplace behavior. *Group & Organization Management*.

Vikram Singh Chouhan. (2023). Impact of career adaptability on employee performance and organizational commitment. *Indian Journal of Industrial Relations*.

Guihong Tang, et al. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: A review study. *Frontiers in Psychology*.

Amy C. Edmondson. (2020). Psychological safety and learning behavior in organizations. *Administrative Science Quarterly*.

John P. Kotter. (2021). Change leadership and organizational transformation in modern business. *Harvard Business Review*.

Gretchen M. Spreitzer, et al. (2020). Employee thriving and workplace adaptability in changing environments. *Academy of Management Perspectives*.

Kim Cameron, & Robert Quinn. (2021). Positive organizational scholarship and employee performance. *Journal of Organizational Behavior*.

Fredrick Herzberg. (2020). Motivation-hygiene theory in contemporary organizational behavior studies. *Management Review Quarterly*.

Bruce J. Avolio, & Bernard M. Bass. (2021). Transformational leadership and adaptive employee performance. *Leadership Quarterly*.

Michael A. Hitt, R. Duane Ireland, & Robert E. Hoskisson. (2020). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*. Cengage Learning.

Daniel Goleman. (2021). Emotional intelligence, resilience, and employee adaptability. *Journal of Applied Psychology*.

Angela M. Carter, et al. (2023). Digital transformation and employee work adaptation in organizational systems. *International Journal of Organizational Analysis*.

Peter F. Drucker. (2020). Innovation, management, and organizational effectiveness in changing business environments. *Management Today Review*.