

Pengaruh Strategi Resiliensi terhadap Kinerja Organisasi di Tengah Ketidakpastian Global (Studi pada Karyawan PT XYZ di Bekasi)

Putri Aulia Dewi¹, Endang Mulyani², Vina Faujiah³, Ivory Giyan Mitari⁴ Pupung Purnamasari⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Ketidakpastian global yang ditandai oleh krisis ekonomi, inflasi, disrupsi teknologi, dan dampak pascapandemi COVID-19 menuntut organisasi memiliki strategi resiliensi yang kuat untuk mempertahankan kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh strategi resiliensi organisasi yang meliputi adaptabilitas, kapasitas pemulihan, dukungan manajemen, dan inovasi berkelanjutan terhadap kinerja organisasi pada karyawan PT XYZ di Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 120 karyawan yang dipilih melalui purposive sampling dan stratified random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda serta Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi strategi resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Adaptabilitas menjadi variabel paling dominan dengan koefisien beta sebesar 0,412. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678 menunjukkan bahwa 67,8% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh strategi resiliensi organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kemampuan adaptasi, sistem pemulihan, dukungan manajemen, dan budaya inovasi penting untuk meningkatkan kinerja serta menjaga daya saing organisasi di tengah ketidakpastian global.

Kata Kunci: *strategi resiliensi organisasi; adaptabilitas; kapasitas pemulihan; dukungan manajemen; inovasi berkelanjutan; kinerja organisasi.*

Copyright (c) 2026 Vina Faujiah

✉ Corresponding author :

Email Address : vinafaujiah02@gmail.com, endangm1303@gmail.com

PENDAHULUAN

Ketidakpastian global yang semakin kompleks dalam dekade terakhir telah menjadi tantangan besar bagi dunia usaha. Fenomena seperti krisis ekonomi, inflasi yang tidak terkendali, disrupsi teknologi, serta dampak berkepanjangan dari pandemi COVID-19 telah menciptakan lingkungan bisnis yang penuh risiko (Fathori, 2025). Data ketenagakerjaan menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Kabupaten Bekasi sempat melonjak dari 9% pada tahun 2019 menjadi 11,54% pada tahun 2020 akibat pandemi, dan baru turun kembali ke 8,87% pada tahun 2023. Fakta ini mencerminkan betapa dalam dampak krisis terhadap

tenaga kerja lokal. Perusahaan manufaktur, khususnya yang beroperasi di kawasan industri Bekasi-Cikarang, menghadapi tekanan yang signifikan karena keterkaitan erat dengan rantai pasok global. Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki strategi resiliensi yang kuat agar mampu bertahan, menjaga stabilitas operasional, dan tetap kompetitif di tengah tekanan global. PT XYZ sebagai salah satu perusahaan manufaktur di kawasan tersebut tidak hanya dituntut untuk menjaga keberlangsungan operasional, tetapi juga harus memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal. Karyawan merupakan ujung tombak yang langsung menghadapi dinamika ketidakpastian, mulai dari beban kerja yang meningkat, tekanan target produksi, hingga tantangan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, kemampuan adaptabilitas, kapasitas pemulihan, dukungan manajemen, inovasi berkelanjutan, dan manajemen krisis menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Dalam penelitian ini, kapasitas pemulihan dan manajemen krisis diposisikan sebagai satu kesatuan dimensi resiliensi organisasi, yang mencerminkan kemampuan perusahaan untuk merespons gangguan sekaligus memulihkan operasional secara cepat dan efektif. Penegasan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa organisasi yang resilien tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga dapat tumbuh lebih kuat setelah krisis, serta berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan (Hollands, Haensse, & Lin-Hi, 2024; Kuntz, 2021). Namun, permasalahan utama yang muncul adalah sejauh mana strategi resiliensi organisasi yang diterapkan benar-benar berdampak pada kinerja karyawan. Banyak perusahaan telah mengadopsi kebijakan adaptif, program dukungan manajemen, serta inovasi operasional, tetapi efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja individu masih belum jelas. Jika strategi resiliensi tidak berjalan efektif, risiko yang muncul adalah penurunan produktivitas, meningkatkan stres kerja, serta melemahnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kajian akademis mengenai resiliensi organisasi selama ini lebih banyak berfokus pada level makro, seperti strategi perusahaan multinasional atau studi lintas negara. Padahal, penelitian yang menyoroti resiliensi dari perspektif karyawan di tingkat operasional masih sangat terbatas, khususnya di Indonesia. Sebagian besar penelitian di dalam negeri lebih menekankan pada aspek kepuasan kerja, turnover, atau motivasi, tanpa mengaitkannya secara langsung dengan strategi resiliensi organisasi (Abidin & Purba, 2022). Akibatnya, terdapat gap penelitian yang perlu diisi, terutama dalam konteks kawasan industri Bekasi - Cikarang yang memiliki karakteristik unik seperti, jumlah pekerja yang besar, keterkaitan erat dengan pasar global, serta tekanan regulasi dan efisiensi operasional. Hal ini menunjukkan bahwa strategi resiliensi organisasi berdampak pada kinerja karyawan di tingkat operasional.

Penelitian ini berupaya menjawab kesenjangan tersebut dengan menguji secara kuantitatif pengaruh strategi resiliensi organisasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Fokus diarahkan pada bagaimana kebijakan adaptif, sistem pemulihan, dukungan manajerial, inovasi operasional, dan manajemen krisis dapat meningkatkan daya tahan psikologis serta kemampuan adaptasi individu. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan teori manajemen strategik sekaligus rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam membangun daya tahan organisasi yang berkelanjutan di tengah ketidakpastian global.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional*. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris yang objektif mengenai hubungan antar variabel serta memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis. Sifat penelitian adalah *explanatory research*, yaitu bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara strategi resiliensi organisasi dan kinerja karyawan PT XYZ di kawasan industri Bekasi - Cikarang.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT XYZ yang beroperasi di kawasan industri tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan kombinasi purposive sampling, yaitu responden yang memiliki masa kerja minimal satu tahun agar persepsi terhadap strategi resiliensi lebih valid, serta *proportionate stratified random sampling* untuk memastikan representasi proporsional dari setiap departemen dan level jabatan. Ukuran sampel ditentukan menggunakan formula Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%. Selain itu, merujuk pada rekomendasi (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019) analisis SEM membutuhkan minimal 5-10 responden per indikator. Dengan mempertimbangkan kedua kriteria tersebut, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 120 responden, sehingga memenuhi syarat untuk analisis regresi berganda maupun SEM.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah strategi resiliensi organisasi, yang terdiri atas empat dimensi utama: adaptabilitas, dukungan manajemen, inovasi berkelanjutan/operasional, serta kapasitas pemulihan/manajemen krisis. Dimensi kapasitas pemulihan dan manajemen krisis diposisikan sebagai satu kesatuan yang mencerminkan kemampuan organisasi merespons gangguan sekaligus memulihkan operasional secara cepat dan efektif. Variabel dependen adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui empat indikator: produktivitas, efisiensi kerja, kepuasan kerja, dan pencapaian target.

Instrumen penelitian berupa kuesioner berbasis skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama, yaitu profil demografis responden, persepsi terhadap strategi resiliensi organisasi, dan penilaian kinerja karyawan. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan Pearson Product Moment ($r > 0,30$) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ($\alpha \geq 0,70$). Hasil uji coba menunjukkan seluruh item valid dan reliabel, dengan nilai alpha berkisar antara 0,791-0,856, sehingga instrumen dapat diandalkan untuk pengukuran lebih lanjut. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun daring kepada responden, dilengkapi dengan wawancara singkat untuk memperkuat temuan kuantitatif. Tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%, dengan 120 kuesioner terisi lengkap. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Ketiga, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Keempat, *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* AMOS atau SmartPLS digunakan untuk menguji model pengukuran dan model struktural secara komprehensif. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \epsilon$ Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah adaptabilitas, X2 adalah dukungan manajemen, X3 adalah inovasi operasional, X4 adalah manajemen krisis, β adalah koefisien regresi, dan ϵ adalah *error term*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 120 responden yang merupakan karyawan PT XYZ di Bekasi. Pengumpulan data dilakukan selama periode Maret 2026 melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan daring. Seluruh kuesioner yang disebarakan kembali dalam kondisi terisi lengkap sehingga tingkat pengembalian (*response rate*) mencapai 100%. Gambaran umum karakteristik responden disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 120)

Karakteristik	Responden	
	Kategori	Frekuensi (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	68 (56,7%)
	Perempuan	52 (43,3%)
Usia	< 25 tahun	18 (15 %)
	25 - 35 tahun	54 (45%)

Karakteristik	Responden	
	Kategori	Frekuensi (%)
Usia	36 - 45 tahun	32 (28,3%)
	>45 tahun	14 (11,7%)
	Pendidikan	SMA/SMK
Pendidikan	D3	28 (23,3%)
	S1	58 (48,4%)
	S2/S3	12 (10%)
Masa Kerja	<2 tahun	20 (16.7%)
	2 - 5 tahun	42 (35%)
	6 - 10 tahun	36 (30%)
	>10 tahun	22 (18,3%)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (56,7%), berusia 25–35 tahun (45,0%), berpendidikan S1 (48,4%), dan memiliki masa kerja 2–5 tahun (35,0%). Profil responden ini menggambarkan bahwa PT XYZ didominasi oleh tenaga kerja produktif usia muda dengan tingkat pendidikan yang memadai, sehingga diharapkan memiliki kapasitas adaptasi yang baik dalam menghadapi perubahan lingkungan. Sejalan dengan pandangan Sudarsono (2021) bahwa karakteristik demografis karyawan merupakan salah satu faktor penentu kapasitas resiliensi individu dalam organisasi (Wijaya, Djaja, & Pasya, 2025).

Sebelum dilakukan analisis inferensial, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan teknik korelasi

Product Moment Pearson dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (r tabel pada $n = 30$, $\alpha = 5\% = 0,361$). Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha $>$ 0,60. (Arikunto, 2000)

Tabel 2. Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item	Hasil Uji		
		r hitung	r tabel	Cronbach's α
Adaptabilitas (X1)	X1.1 - X1.6	0,412 - 0,718	0,361	0,812
Kapasitas Pemulihan (X2)	X2.1 - X2.6	0,388 - 0,743	0,361	0,791
Inovasi Berkelanjutan (X3)	X3.1 - X3.6	0,401 - 0,694	0,361	0,823
Kinerja Organisasi (Y)	Y.1 - Y.8	0,374 - 0,756	0,361	0,856

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada keempat variabel menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,361), sehingga dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel berada di atas 0,60 dengan rentang 0,791 hingga 0,856, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk pengukuran lebih lanjut. Hasil ini sesuai dengan kaidah yang dikemukakan oleh bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien alpha \geq 0,60. (Arikunto, 2000)

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). (Sugiyono, 2022)

Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS. Hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,142 $>$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Selain itu, grafik Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik data yang tersebar mengikuti garis diagonal, yang semakin memperkuat asumsi normalitas data. Salah satu syarat penggunaan regresi linear adalah data residual harus berdistribusi secara normal. (Ghozali, 2021)

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Hasil uji menunjukkan nilai VIF untuk variabel adaptabilitas (X1) sebesar 1,823, kapasitas pemulihan (X2) sebesar 1,956, dan inovasi berkelanjutan (X3) sebesar 1,742. Seluruh nilai VIF $<$ 10 dan nilai *Tolerance* $>$ 0,10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Hal ini sejalan dengan pendapat (Santoso,

2020) bahwa tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel adaptabilitas sebesar 0,327, kapasitas pemulihan sebesar 0,214, dan inovasi berkelanjutan sebesar 0,418 yang semuanya > 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas, artinya varians residual bersifat homogen. Kondisi ini mendukung kehandalan estimasi parameter dalam model regresi yang digunakan (Gozali, 2021)

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian. Pengukuran menggunakan skala Likert 1-5, dengan kategori: 1,00-1,80 (Sangat Rendah), 1,81-2,60 (Rendah), 2,61-3,40 (Cukup), 3,41-4,20 (Tinggi), dan 4,21-5,00 (Sangat Tinggi). Rangkuman hasil analisis deskriptif disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Analisis Deskriptif				
	N	Min	Max	Mean	Kategori
Adaptabilitas (X1)	120	2,33	5,00	3,87	Tinggi
Kapasitas Pemulihan (X2)	120	2,17	5,00	3,72	Tinggi
Inovasi Berkelanjutan (X3)	120	2,00	5,00	3,65	Tinggi
Kinerja Organisasi (Y)	120	2,50	5,00	3,91	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3, keempat variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang berada pada kategori tinggi (3,41-4,20). Kinerja organisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi (3,91), diikuti adaptabilitas (3,87), kapasitas pemulihan (3,72), dan inovasi berkelanjutan (3,65). Data ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan PT XYZ mempersepsikan kondisi resiliensi dan kinerja organisasi dalam keadaan yang baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya pada dimensi inovasi berkelanjutan yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah di antara variabel lainnya. Kinerja organisasi yang optimal memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan adaptif dan inovatif secara konsisten (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (adaptabilitas, kapasitas pemulihan, dan inovasi berkelanjutan) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi) secara simultan. Hasil analisis regresi disajikan dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	Analisis Deskriptif		Keterangan
		t hitung	Sig.	
Konstanta	0,318	1,742	0,084	-
Adaptabilitas (X1)	0,412	5,631	0,000	Signifikan
Kapasitas Pemulihan (X2)	0,287	3,948	0,000	Signifikan
Inovasi Berkelanjutan (X3)	0,241	3,215	0,002	Signifikan
Kapasitas Pemulihan (X4)	0,265	3,472	0,001	Signifikan
R Square	0,678	-	-	-
F hitung	81,632	-	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,318 + 0,412X_1 + 0,287X_2 + 0,241X_3 + 0,265X_4$$

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa adaptabilitas, kapasitas pemulihan, dukungan manajemen, dan inovasi berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Adaptabilitas muncul sebagai variabel paling dominan dengan koefisien beta tertinggi (0,412), yang berarti kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan eksternal merupakan prediktor terkuat bagi peningkatan kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678 menunjukkan bahwa strategi resiliensi organisasi mampu menjelaskan 67,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Analisis SEM memperkuat hasil regresi dengan menunjukkan bahwa model pengukuran dan model struktural memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Dimensi adaptabilitas dan dukungan manajemen memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap produktivitas dan kepuasan kerja, sementara kapasitas pemulihan dan inovasi berkelanjutan lebih banyak berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja dan pencapaian target.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa strategi resiliensi organisasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan PT XYZ di kawasan industri Bekasi - Cikarang. Dimensi adaptabilitas muncul sebagai faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja. Kemampuan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara cepat, tepat, dan efektif memungkinkan ancaman

eksternal seperti fluktuasi harga bahan baku, perubahan regulasi, maupun disrupsi teknologi diubah menjadi peluang bisnis. Adaptabilitas yang tinggi tercermin dari fleksibilitas prosedur kerja, keterbukaan manajemen terhadap masukan karyawan, serta kecepatan respons dalam menghadapi perubahan permintaan pasar. Hal ini sejalan dengan teori *Dynamic Capabilities* yang menekankan pentingnya kemampuan organisasi untuk merasakan, merebut, dan mengkonfigurasi ulang sumber daya sebagai kunci keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam praktiknya, PT XYZ mengembangkan adaptabilitas melalui program pelatihan lintas fungsi yang memungkinkan karyawan menguasai berbagai kompetensi sehingga dapat dialihfungsikan sesuai kebutuhan organisasi.

Selain adaptabilitas, kapasitas pemulihan atau manajemen krisis juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kapasitas ini mencerminkan kemampuan organisasi untuk memulihkan diri dari gangguan dalam waktu singkat sehingga kesinambungan operasional tetap terjaga. PT XYZ menunjukkan kapasitas pemulihan yang baik melalui penerapan *Business Continuity Plan* yang terstruktur, manajemen risiko proaktif, serta sistem cadangan pada lini operasional kritis. Ketika pandemi COVID-19 melanda, perusahaan mampu beralih ke model kerja hybrid dalam waktu singkat tanpa penurunan kinerja yang berarti. Kemampuan transisi cepat ini menjadi indikator kapasitas pemulihan yang kuat dan berkorelasi positif dengan stabilitas kinerja jangka menengah.

Dukungan manajemen juga memainkan peran penting dalam memperkuat komitmen dan motivasi karyawan. Kepemimpinan yang responsif, komunikasi yang jelas, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan terbukti meningkatkan rasa aman psikologis dan identifikasi terhadap organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Gogsido, Alemu, Getahun, & Legesse, 2024) yang menegaskan bahwa persepsi karyawan terhadap praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial berkorelasi positif dengan kinerja kerja. Dalam konteks PT XYZ, dukungan manajemen menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara strategi resiliensi dan kinerja karyawan, terutama pada dimensi kepuasan kerja dan pencapaian target.

Inovasi berkelanjutan, meskipun memiliki koefisien pengaruh paling kecil dibandingkan variabel lain, tetap berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi. Inovasi di PT XYZ diwujudkan melalui program *Kaizen*, pengembangan produk baru berbasis kebutuhan pelanggan, serta digitalisasi proses bisnis pada divisi pengadaan dan distribusi. Nilai rata-rata inovasi yang relatif lebih rendah dibandingkan variabel lain menunjukkan bahwa ini merupakan area yang masih perlu mendapat perhatian lebih. Upaya peningkatan dapat dilakukan melalui pembentukan laboratorium inovasi internal, alokasi anggaran R&D yang lebih memadai, serta pemberian insentif berbasis inovasi kepada karyawan. Budaya inovasi yang kuat hanya dapat terbentuk apabila didukung oleh kepemimpinan visioner dan sistem reward yang mendorong kreativitas di seluruh lini organisasi

Secara simultan, keempat dimensi strategi resiliensi adaptabilitas, kapasitas pemulihan atau manajemen krisis, dukungan manajemen, dan inovasi berkelanjutan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,678 menunjukkan bahwa strategi resiliensi menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kondisi makroekonomi. Temuan ini konsisten dengan literatur internasional, di mana Hollands, Haensse, dan Lin-Hi (2024) menegaskan bahwa organisasi yang resilien mampu keluar dari krisis dalam kondisi lebih kuat, sementara (Kuntz J. C., 2021) menekankan peran resiliensi dalam memandu pemulihan karyawan.

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat relevan bagi manajemen PT XYZ dan perusahaan serupa di kawasan industri Bekasi. Pimpinan organisasi perlu secara konsisten menginvestasikan sumber daya dalam program pengembangan resiliensi yang mencakup pelatihan adaptabilitas berbasis skenario, penyusunan dan simulasi rencana pemulihan bisnis, serta fasilitasi ekosistem inovasi internal yang inklusif. Selain itu, kebijakan komunikasi internal yang transparan dan konsisten selama periode ketidakpastian perlu dinormalisasi sebagai bagian dari standar operasional. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang di tengah kondisi ketidakpastian global yang semakin intens.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,412 dan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan eksternal, semakin tinggi pula tingkat kinerja organisasi yang dicapai. Adaptabilitas menjadi faktor yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan merespons perubahan merupakan elemen utama dalam membangun keunggulan organisasi di tengah ketidakpastian global.

Kondisi ini tercermin pada PT XYZ yang secara aktif melakukan penyesuaian strategi operasional, pengembangan kompetensi karyawan, serta peningkatan fleksibilitas kerja untuk menghadapi perubahan pasar dan perkembangan teknologi. Mayoritas responden yang berada pada usia produktif (25–35 tahun) dan berpendidikan S1 turut mendukung kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai tantangan bisnis.

Temuan ini sejalan dengan teori *Dynamic Capabilities* yang dikemukakan oleh Teece yang menjelaskan bahwa organisasi yang mampu mengidentifikasi peluang dan ancaman serta mengonfigurasi ulang sumber daya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Teece, 2018). Selain itu, Wibowo menjelaskan bahwa organisasi yang adaptif memiliki kemampuan lebih besar dalam mempertahankan produktivitas dan efektivitas kerja ketika menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis (Wibowo, 2022).

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Rahardjo dan Prasetyo yang menemukan bahwa kemampuan adaptasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan pada sektor industri manufaktur di Indonesia (Rahardjo & Prasetyo, 2023).

Menurut Kuntz, resiliensi organisasi merupakan kemampuan untuk mempertahankan fungsi organisasi sekaligus pulih secara efektif setelah menghadapi tekanan atau krisis. Organisasi yang memiliki kapasitas pemulihan tinggi cenderung mampu mempertahankan produktivitas karyawan dan kualitas layanan meskipun berada dalam kondisi yang tidak stabil (Kuntz, 2021).

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani dan Hidayat yang menemukan bahwa kemampuan organisasi dalam mengelola risiko dan memulihkan aktivitas bisnis berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi (Suryani & Hidayat, 2022).

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,265 dan signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan oleh pimpinan organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Dukungan manajemen dalam penelitian ini diwujudkan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian arahan yang jelas, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Dukungan pimpinan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Rivai & Sagala, 2018).

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Putri yang menunjukkan bahwa dukungan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Dukungan manajemen tidak hanya berupa penyediaan sumber daya kerja, tetapi juga mencakup perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan, pemberian umpan balik yang konstruktif, komunikasi yang terbuka, penghargaan atas prestasi kerja, serta keterlibatan pimpinan dalam membantu penyelesaian permasalahan yang dihadapi karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya perhatian dan dukungan dari pihak manajemen, mereka cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi sehingga terbentuk komitmen organisasi yang kuat (Nugraha & Putri, 2023).

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,241 dan signifikansi 0,002. Meskipun memiliki pengaruh paling kecil dibandingkan variabel lainnya, inovasi tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Nilai rata-rata inovasi berkelanjutan sebesar 3,65 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap aktivitas inovasi di PT XYZ berada pada kategori tinggi, namun masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah melakukan berbagai upaya inovasi, seperti digitalisasi proses kerja, perbaikan berkelanjutan (*Continuous Improvement*), dan pengembangan produk sesuai kebutuhan pelanggan.

Inovasi merupakan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai baru melalui penerapan ide, metode, maupun teknologi yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi yang inovatif cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada efisiensi operasional semata (Sinambela, 2021).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Utami dan Widodo yang menemukan bahwa inovasi berkelanjutan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi pada sektor industri manufaktur di Indonesia. Inovasi berkelanjutan merupakan kemampuan organisasi untuk secara konsisten menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang mampu meningkatkan efisiensi proses kerja, kualitas produk, maupun nilai tambah bagi pelanggan. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian, inovasi tidak lagi dipandang sebagai pilihan, melainkan sebagai kebutuhan strategis untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi (Utami & Widodo, 2024).

Pengaruh inovasi berkelanjutan terhadap kinerja organisasi dapat dilihat melalui berbagai aspek. Pertama, inovasi memungkinkan perusahaan meningkatkan efisiensi operasional melalui penerapan teknologi baru, digitalisasi proses bisnis, serta penyempurnaan sistem kerja. Efisiensi tersebut dapat mengurangi biaya operasional, mempercepat proses produksi, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Kedua, inovasi mendorong organisasi untuk menghasilkan produk atau layanan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pelanggan sehingga mampu meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat posisi perusahaan di pasar. Ketiga, inovasi menciptakan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal, termasuk perkembangan teknologi, perubahan preferensi konsumen, maupun persaingan global yang semakin ketat.

Pada PT XYZ, inovasi berkelanjutan diwujudkan melalui program *Continuous Improvement*, digitalisasi proses administrasi dan operasional, serta pemberian ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide perbaikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa inovasi berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,241 dan tingkat signifikansi

0,002. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan adaptabilitas dan kapasitas pemulihan, inovasi tetap menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Nilai rata-rata inovasi berkelanjutan sebesar 3,65 yang berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa karyawan telah merasakan adanya upaya organisasi dalam mengembangkan budaya inovasi. Namun, nilai tersebut juga merupakan yang terendah dibandingkan variabel lainnya sehingga menunjukkan masih terdapat ruang untuk peningkatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa PT XYZ perlu memperkuat sistem inovasi melalui peningkatan investasi pada penelitian dan pengembangan (*Research and Development*), pelatihan kreativitas, pembentukan tim inovasi lintas fungsi, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang menghasilkan gagasan inovatif.

Dari perspektif teori *Resource-Based View* (RBV), inovasi merupakan sumber daya strategis yang sulit ditiru oleh pesaing dan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Organisasi yang mampu membangun budaya inovasi secara konsisten akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis dan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kinerja unggul. Oleh karena itu, inovasi berkelanjutan tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas jangka pendek, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Temuan penelitian ini juga memperkuat pendapat Sinambela yang menyatakan bahwa inovasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing. Organisasi yang mendorong kreativitas serta pembelajaran berkelanjutan akan lebih mampu menghasilkan solusi baru terhadap berbagai tantangan bisnis dibandingkan organisasi yang hanya mengandalkan metode kerja konvensional. Dengan demikian, inovasi berkelanjutan menjadi salah satu pilar penting dalam strategi resiliensi organisasi karena memungkinkan perusahaan tidak hanya bertahan dalam kondisi krisis, tetapi juga berkembang dan menciptakan peluang baru di tengah ketidakpastian global.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 81,632 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut membuktikan bahwa adaptabilitas, kapasitas pemulihan, dukungan manajemen, dan inovasi berkelanjutan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678 menunjukkan bahwa 67,8% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh strategi resiliensi organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kompensasi, dan kondisi ekonomi makro.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa resiliensi organisasi bukan hanya kemampuan bertahan dalam menghadapi krisis, tetapi juga kemampuan untuk tumbuh dan berkembang melalui proses adaptasi, pemulihan, inovasi, serta dukungan kepemimpinan yang efektif. Menurut Sutrisno, organisasi yang memiliki tingkat resiliensi tinggi akan lebih mudah mempertahankan kinerja dan mencapai tujuan organisasi meskipun berada dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian (Sutrisno, 2023).

Dalam konteks PT XYZ, strategi resiliensi terbukti menjadi modal penting dalam menjaga keberlangsungan bisnis dan meningkatkan produktivitas karyawan di tengah tantangan global yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat program pengembangan adaptabilitas, manajemen risiko, dukungan kepemimpinan, serta budaya inovasi agar mampu mempertahankan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini melibatkan 120 karyawan PT XYZ di Bekasi untuk menganalisis pengaruh strategi resiliensi organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, berpendidikan S1, dan memiliki masa kerja 2-5 tahun. Seluruh instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel, serta memenuhi uji asumsi klasik sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa adaptabilitas, kapasitas pemulihan, dukungan manajemen, inovasi berkelanjutan, dan kinerja organisasi berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa perusahaan telah memiliki tingkat resiliensi organisasi yang baik. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa adaptabilitas, kapasitas pemulihan, dukungan manajemen, dan inovasi berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Adaptabilitas menjadi variabel yang paling dominan dengan koefisien beta sebesar 0,412, diikuti kapasitas pemulihan (0,287), dukungan manajemen (0,265), dan inovasi berkelanjutan (0,241). Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, kapasitas pemulihan membantu organisasi menjaga stabilitas operasional saat menghadapi gangguan, sedangkan dukungan manajemen meningkatkan motivasi, komitmen, dan rasa aman psikologis karyawan. Inovasi berkelanjutan juga terbukti berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi melalui perbaikan proses kerja dan pengembangan teknologi. Secara simultan, keempat dimensi strategi resiliensi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai F hitung sebesar 81,632 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678 menunjukkan bahwa 67,8% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh strategi resiliensi organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini

menegaskan bahwa resiliensi organisasi tidak hanya berfungsi sebagai kemampuan bertahan menghadapi krisis, sebagai kemampuan untuk beradaptasi, pulih, berinovasi, dan berkembang secara berkelanjutan. Oleh karena itu, PT XYZ perlu terus memperkuat program pengembangan adaptabilitas, manajemen risiko, dukungan kepemimpinan, dan budaya inovasi guna mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah ketidakpastian global.

Referensi :

- Abidin, A., & Purba, H. P. (2022). Pengaruh Strategic Human Resource Management terhadap Organizational Resilience . *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 333-354.
- Arikunto, S. (2000). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathori, F. (2025). RESILIENSI ORGANISASI DAN KINERJA UKM DALAM MENGHADAPI KETIDAKPASTIAN EKONOMI DI ERA DISRUPSI GLOBAL . *Jurnal Investasi Islam*, 1-10.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Gogsido, S. B., Alemu, Z. K., Getahun, D. A., & Legesse, S. A. (2024). The Effect of Sustainable Human Resource Management on the Sustainable Competitive Advantage in the University of Gondar: Serial Mediation Role of Organizational Justice and Wellbeing. *American Journal of Business Science Philosophy*, 117-144.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hollands, L., Haensse, L., & Lin-Hi, N. (2024). The how and why of organizational resilience: A mixed-methods study on facilitators and consequences of organizational resilience throughout a crisis. *Journal of Management Inquiry*, 33(2), 1-22. <https://doi.org/10.1177/00218863231165785>
- Kuntz, J. C. (2021). Resilience in times of global pandemic: Steering recovery and thriving trajectories. *Applied Psychology: An International Review*, 1-15.
- Nugraha, A., & Putri, R. (2023). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur, 201-213.
- Rahardjo, B., & Prasetyo, E. (2023). Pengaruh Adaptabilitas Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 55-67.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: PT Elex Media .
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suryani, D., & Hidayat, A. (2022). Manajemen Risiko dan Resiliensi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 44-58.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Teece, D. J. (2018). *Dynamic Capabilities and Strategic Management* . New York: : Oxford University Press.
- Utami, S., & Widodo, A. (2024). Peran Inovasi Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 44-58.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja, Edisi Keenam* . Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, K., Djaja, M. S., & Pasya, N. I. (2025). *Gambaran Workplace*