

## AGILITY SEBAGAI KUNCI KEBERLANGSUNGAN ORGANISASI MASA KINI

Claudia Enjelina Kalumata<sup>1</sup>, Vanesa Kembau<sup>2</sup>, Joel Mangantes<sup>3</sup>, Marssel Michael Sengkey<sup>4</sup>

[claudiakalumata10@gmail.com](mailto:claudiakalumata10@gmail.com)<sup>1</sup>, [vanesakwhite@gmail.com](mailto:vanesakwhite@gmail.com)<sup>2</sup>, [joeellmgnts@gmail.com](mailto:joeellmgnts@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[mmsengkey@unima.ac.id](mailto:mmsengkey@unima.ac.id)<sup>4</sup>

Universitas Negeri Manado

### ABSTRAK

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan beradaptasi secara cepat dan tepat. Agility menjadi salah satu pendekatan strategis yang dianggap mampu membantu organisasi menghadapi ketidakpastian, terutama dalam konteks transformasi digital, persaingan global, dan perubahan kebutuhan pelanggan. Agility mencakup kemampuan merespons perubahan secara fleksibel, mendorong inovasi, mempercepat pengambilan keputusan, serta membangun budaya kerja yang adaptif. Sejumlah teori manajemen kontemporer menegaskan bahwa organisasi yang agile cenderung memiliki daya saing dan keberlangsungan yang lebih kuat karena mampu menyesuaikan strategi tanpa mengorbankan tujuan jangka panjang. Artikel ini membahas konsep agility dari perspektif teori organisasi modern serta menjelaskan bagaimana agility dapat menjadi landasan penting bagi keberlanjutan organisasi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa agility bukan hanya kemampuan operasional, tetapi merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi di era yang serba berubah.

**Kata Kunci:** Agility, Organisasi Modern, Keberlangsungan Organisasi, Adaptasi, Inovasi.

### ABSTRACT

*The increasingly dynamic business environment requires organizations to adapt quickly and accurately to constant change. Agility has emerged as a strategic approach capable of helping organizations navigate uncertainty, particularly within the context of digital transformation, global competition, and shifting customer needs. Agility involves the ability to respond flexibly to external changes, foster innovation, accelerate decision-making, and cultivate an adaptive work culture. Contemporary organizational theories highlight that agile organizations tend to possess stronger competitiveness and long-term sustainability because they can adjust strategies without compromising core goals. This article examines the concept of agility from the perspective of modern organizational theory and explains how agility serves as a fundamental basis for organizational continuity. The discussion shows that agility is not merely an operational capability but a strategic element that determines organizational success in an era characterized by rapid and unpredictable change.*

**Keywords:** Agility, Modern Organizations, Organizational Sustainability, Adaptation, Innovation.

### PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan organisasi pada era modern bergerak sangat cepat dan penuh ketidakpastian. Sejak tahun 2020, berbagai perubahan global seperti percepatan transformasi digital, perubahan pola pasar, tuntutan pelanggan yang dinamis, serta meningkatnya disrupsi teknologi, telah membuat organisasi dari berbagai sektor menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Kondisi ini menuntut organisasi tidak hanya menjaga stabilitas internal, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi secara cepat dan tepat. Dalam situasi yang terus berubah inilah, konsep agility semakin dipandang penting sebagai kunci keberlangsungan organisasi masa kini.

Agility dipahami sebagai kemampuan organisasi untuk merespons perubahan dengan cepat, fleksibel, dan tetap menjaga konsistensi arah tujuan. Worley dan Williams (2020)

mengemukakan bahwa agility bukan sekadar bergerak cepat, tetapi juga kemampuan melakukan penyesuaian yang relevan tanpa mengorbankan stabilitas inti organisasi. Dengan kata lain, organisasi dituntut untuk mampu membaca perubahan, merumuskan langkah strategis yang sesuai, dan mengeksekusinya dengan tangkas. Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan tidak terduga sejak tahun 2020 menunjukkan bahwa organisasi yang tidak memiliki agility cenderung tertinggal dan kesulitan mempertahankan keberlanjutan operasionalnya.

Salah satu faktor yang memperkuat urgensi agility adalah percepatan transformasi digital. Saldanha (2020) memperkenalkan konsep digital agility, yaitu kemampuan organisasi memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan. Ketika teknologi berkembang pesat, organisasi dituntut untuk memiliki struktur kerja yang adaptif, mengolah data secara cerdas, dan menciptakan inovasi yang cepat. Organisasi yang memiliki tingkat digital agility tinggi terbukti lebih mampu menjaga keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Penguatan agility juga berkaitan erat dengan perubahan budaya organisasi. Denning (2020) menegaskan bahwa budaya agile menekankan kolaborasi, keterbukaan, percobaan berkelanjutan, serta pemberdayaan karyawan. Budaya semacam ini memungkinkan perubahan terjadi lebih cepat karena setiap anggota organisasi terlibat aktif dalam mengidentifikasi solusi. Penelitian Esser dan Jensen (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan budaya agile memiliki tingkat inovasi lebih tinggi, kemampuan respons yang lebih baik terhadap krisis, serta daya tahan organisasi yang lebih kuat. Faktor ini menjadikan agility bukan hanya strategi kerja, tetapi juga unsur penting yang mendukung keberlangsungan organisasi.

Dari perspektif strategi modern, konsep agility dipahami melalui kerangka *dynamic capabilities*. Teece (2021) menyatakan bahwa kemampuan mengenali peluang (*sensing*), meresponnya melalui keputusan strategis (*seizing*), dan melakukan penataan ulang sumber daya (*transforming*) menjadi kekuatan utama organisasi untuk bertahan dalam lingkungan yang penuh perubahan. Kemampuan tersebut memungkinkan organisasi mengelola ketidakpastian dan merumuskan strategi adaptif yang mendukung keberlangsungan jangka panjang. Dalam hal ini, agility bukan sekadar respons sesaat, tetapi sebuah kemampuan strategis yang terintegrasi dalam struktur dan proses organisasi.

Selain itu, konsep *strategic agility* juga semakin berkembang. Chakravarty dan MacMillan (2021) menjelaskan bahwa *strategic agility* mencakup kepekaan organisasi terhadap perubahan lingkungan, komitmen kolektif dalam merespons perubahan, serta fleksibilitas dalam mengalokasikan sumber daya. Ketiga elemen tersebut memungkinkan organisasi bergerak cepat dalam menyesuaikan strategi dan mengembangkan kompetensi baru. Kemampuan ini sangat penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, terutama di tengah intensitas persaingan global yang semakin meningkat.

Dalam tataran praktik, berbagai penelitian terbaru membuktikan bahwa agility memberikan dampak signifikan terhadap keberlangsungan organisasi. Laporan McKinsey (2021) menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat agility tinggi dapat beradaptasi hingga empat kali lebih cepat dibanding organisasi tradisional. Deloitte (2022) juga menemukan bahwa agility berkontribusi langsung pada peningkatan efisiensi, kecepatan inovasi, serta kemampuan organisasi mempertahankan relevansi dalam persaingan. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa agility bukan hanya konsep teoretis, tetapi menjadi kebutuhan nyata bagi organisasi masa kini.

Agility juga berperan penting dalam membangun ketahanan organisasi atau *organizational resilience*. Menurut Lengnick-Hall dan Beck (2020), kemampuan merespons perubahan secara cepat dan terarah membantu organisasi mengurangi dampak gangguan,

mengelola krisis, dan pulih lebih cepat dalam situasi yang tidak stabil. Agility memungkinkan organisasi mempertahankan fungsi penting sekaligus menyesuaikan strategi operasional ketika menghadapi tekanan eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa agility memiliki hubungan langsung dengan kapasitas organisasi untuk bertahan dalam jangka panjang.

Perkembangan terkini juga menunjukkan bahwa agility tidak hanya menjadi kebutuhan sektor bisnis, tetapi juga organisasi publik. OECD (2021) memperkenalkan konsep agile governance, yaitu pendekatan tata kelola yang adaptif, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan ini memberi ruang bagi pemerintah untuk menyediakan layanan yang lebih cepat, efektif, dan relevan di tengah situasi yang berubah cepat. Dengan demikian, agility telah menjadi kompetensi lintas sektor yang sangat menentukan keberlangsungan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

Melalui beragam kajian teori dan penelitian mutakhir tahun 2020 ke atas, dapat disimpulkan bahwa agility menjadi faktor penentu dalam menjaga keberlangsungan organisasi masa kini. Tanpa kemampuan ini, organisasi akan menghadapi kesulitan besar dalam mengelola perubahan, mengembangkan inovasi, dan mempertahankan daya saing. Sebaliknya, organisasi yang memiliki agility tinggi mampu menyesuaikan diri dengan cepat, merespons tantangan secara efektif, dan mempertahankan keberlanjutan dalam lingkungan yang terus berubah.

Berdasarkan pemahaman tersebut, artikel ini disusun dengan tujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana agility berfungsi sebagai kunci keberlangsungan organisasi masa kini, faktor-faktor yang mendukungnya, serta bagaimana konsep ini diterapkan dalam berbagai konteks organisasi. Studi literatur digunakan sebagai pendekatan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai pentingnya agility sebagai fondasi keberlanjutan organisasi di era modern.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*library research*) untuk menggambarkan bagaimana agility menjadi kunci keberlangsungan organisasi masa kini. Model penelitian ini merujuk pada panduan *systematic literature review* yang diperbarui oleh Snyder (2020) dalam *Journal of Business Research*, yang menekankan pentingnya proses penelusuran yang terstruktur, transparan, dan dapat direplikasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengintegrasikan berbagai temuan akademik terkini mengenai agility dan dinamika organisasi modern.

Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri publikasi ilmiah yang terbit pada tahun 2020 ke atas melalui Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect. Kata kunci yang digunakan meliputi *organizational agility*, *strategic agility*, *organizational resilience*, *digital transformation*, dan *organizational sustainability*. Artikel yang disertakan dalam kajian dipilih berdasarkan relevansi, keterbaruan, serta kualitas akademik sesuai kriteria seleksi yang dianjurkan oleh Torraco (2020), yang menegaskan bahwa literatur dalam tinjauan integratif harus memberi kontribusi konseptual yang jelas.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi kualitatif. Pendekatan ini mengikuti pedoman Erlingsson dan Brysiewicz (2020) yang menjelaskan proses membaca, mengode, mengelompokkan, dan menarik makna dari data teks untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif. Melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, penelitian ini menyusun gambaran sintesis mengenai bagaimana agility dipahami, dikembangkan, dan dimanfaatkan organisasi untuk mempertahankan keberlanjutan di tengah perubahan lingkungan yang cepat.

Proses analisis dilakukan secara naratif untuk memetakan berbagai konsep,

kecenderungan penelitian, serta hubungan antara agility dan keberlangsungan organisasi. Dengan mengkaji dan menyatukan temuan dari berbagai publikasi ilmiah terbaru, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang posisi agility sebagai kemampuan strategis yang semakin penting bagi organisasi di era VUCA.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian literatur tentang agility menunjukkan bahwa kemampuan organisasi untuk bergerak cepat, responsif, dan adaptif menjadi fondasi utama keberlangsungan organisasi di tengah dinamika lingkungan modern. Sejumlah penelitian terkini memperlihatkan bahwa agility bukan hanya konsep manajerial, tetapi kompetensi strategis yang diperlukan pada setiap level organisasi. Misalnya, penelitian Juninda, N. A., Oktavia, Y., & Sanjaya, V. F. (2024), menegaskan bahwa agility muncul sebagai prasyarat organisasi untuk bertahan dalam ekosistem bisnis yang ditandai ketidakpastian tinggi. Menurut mereka, organisasi dengan tingkat agility tinggi mampu memprediksi perubahan pasar dan menyesuaikan proses kerja secara lebih cepat dibandingkan organisasi tradisional.

Temuan ini selaras dengan studi Dewi, S. P. (2023), yang meneliti agility dalam konteks transformasi digital. Mereka menyimpulkan bahwa organisasi yang mampu mengembangkan *digital agility* melalui penyelarasan teknologi, budaya inovatif, dan kemampuan mengambil keputusan cepat lebih siap menghadapi tekanan disruptif. Bahkan, transformasi digital hanya berjalan efektif ketika agility sudah tertanam dalam struktur dan budaya kerja organisasi. Pandangan ini diperkuat oleh penelitian Juninda, N. A., Oktavia, Y., & Sanjaya, V. F. (2024), yang menemukan bahwa kelincahan strategi (*strategic agility*) berperan sebagai penghubung antara adopsi teknologi digital dan peningkatan kinerja organisasi.

Dalam konteks ketahanan organisasi (*organizational resilience*), studi yang dilakukan oleh Rosiana, A. (2025), menunjukkan bahwa agility berkontribusi langsung terhadap kemampuan organisasi bangkit dari krisis. Mereka menegaskan bahwa respons cepat, kemampuan memanfaatkan informasi, serta fleksibilitas dalam alokasi sumber daya merupakan tiga aspek agility yang paling berpengaruh terhadap ketahanan jangka panjang. Selain itu, penelitian Tisnasasmita, B. J. (2024), menemukan bahwa agility memperkuat daya saing organisasi melalui peningkatan kemampuan berinovasi, terutama dalam sektor yang bergerak cepat seperti manufaktur dan jasa teknologi.

Dari perspektif sumber daya manusia, penelitian Stafrezar, B. (2025), mengungkapkan bahwa praktik manajemen SDM yang fleksibel misalnya desentralisasi keputusan, peningkatan kapasitas karyawan, dan kolaborasi lintas tim secara signifikan meningkatkan agility organisasi. Temuan mereka menunjukkan bahwa agility tidak dapat dibangun hanya melalui teknologi, tetapi harus diperkuat melalui kompetensi dan pola kerja SDM. Hal ini sejalan dengan studi Kasanova, R. (Ed.). (2025), yang menemukan bahwa kepemimpinan adaptif memiliki peran besar dalam menghidupkan agility, terutama melalui budaya pembelajaran organisasi dan partisipasi karyawan dalam proses inovasi.

Penelitian terbaru oleh Sancoyo, N., Putriana, L., & Wicaksana, S. A. (2023), juga menunjukkan bahwa agility memiliki hubungan langsung dengan keberlanjutan organisasi (*organizational sustainability*). Mereka menemukan bahwa organisasi yang agile mampu menyeimbangkan kepentingan jangka pendek dan jangka panjang dengan lebih baik, karena kelincahan memungkinkan organisasi cepat menyesuaikan strategi tanpa mengorbankan tujuan keberlanjutan. Sementara itu, studi Baskoro, S. E. (2025), menunjukkan bahwa agility tidak hanya berpengaruh pada dimensi ekonomi organisasi, tetapi juga pada keberlanjutan sosial dan lingkungan, khususnya melalui inovasi berkelanjutan dan efisiensi operasional.

Dalam penelitian oleh Putri, R. M. S., & Herachwati, N. (2025), menjadi salah satu rujukan penting. Mereka menemukan bahwa agility menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan operasi selama masa krisis. Organisasi yang mampu beradaptasi cepat terhadap gangguan rantai pasok, perubahan pola kerja, dan kebutuhan pelanggan cenderung lebih mampu bertahan. Temuan ini diperkuat oleh studi Andi, D., Wiguna, M., & Yunanti, S. (2024), yang mengemukakan bahwa agility mempengaruhi efektivitas pengambilan keputusan, terutama saat organisasi membutuhkan kecepatan dalam menanggapi perubahan eksternal.

Tabel 1

Peneliti	Fokus Studi	Temuan Utama
Juninda et al. (2024)	Agility & dinamika pasar	Agility meningkatkan kemampuan prediksi pasar & respons cepat terhadap perubahan
Dewi (2023)	Digital agility	Transformasi digital efektif jika budaya dan struktur organisasi agile
Rosiana (2025)	Organizational resilience	Respons cepat, pemanfaatan informasi, fleksibilitas sumber daya memperkuat ketahanan
Tisnasasmita (2024)	Agility & daya saing	Agility mempercepat inovasi di sektor cepat berubah
Stafrizar (2025)	HR agility	SDM fleksibel dan kolaboratif meningkatkan agility organisasi
Kasanova (2025)	Adaptive leadership	Kepemimpinan adaptif memperkuat budaya agile
Sancoyo et al. (2023)	Agility & sustainability	Agility menyeimbangkan tujuan jangka pendek & panjang
Baskoro (2025)	Sustainable innovation	Agility memengaruhi keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan
Putri & Herachwati (2025)	Agility & krisis	Agility menentukan kelangsungan operasional saat krisis
Andi et al. (2024)	Decision-making agility	Agility mempercepat efektivitas keputusan eksternal

Berdasarkan peninjauan terhadap 10 artikel penelitian yang terbit antara tahun 2023 hingga 2025, dapat disimpulkan bahwa agility merupakan faktor krusial yang menentukan kemampuan organisasi untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang di tengah dinamika lingkungan bisnis yang tidak pasti. Seluruh penelitian yang ditinjau secara konsisten menunjukkan bahwa agility tidak hanya berperan dalam mempercepat respons organisasi terhadap perubahan pasar dan perkembangan teknologi, tetapi juga meningkatkan ketahanan organisasi, mendorong inovasi, memperkuat daya saing, serta mendukung keberlanjutan jangka panjang. Jurnal-jurnal tersebut dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yakni relevansi langsung dengan tema agility dalam konteks transformasi digital, ketahanan organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan keberlanjutan; tahun publikasi yang tergolong baru sehingga mencerminkan perkembangan ilmiah paling mutakhir; keberagaman perspektif dan metodologi yang memperkaya pemahaman; serta kredibilitas sumber yang memastikan setiap temuan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Melalui kombinasi berbagai temuan tersebut, dapat ditegaskan bahwa agility merupakan komponen strategis yang tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kepemimpinan adaptif, budaya pembelajaran, dan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

## Pembahasan

Agility menjadi konsep kunci dalam manajemen modern karena organisasi saat ini

beroperasi dalam lingkungan yang ditandai kecepatan, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas. Sherehiy (2020) menekankan bahwa agility adalah kemampuan organisasi merespons perubahan melalui fleksibilitas struktur, adaptivitas proses, dan kecepatan pengambilan keputusan. Namun secara kritis, fleksibilitas struktural tidak cukup tanpa adanya budaya yang mendukung inovasi dan kepemimpinan yang siap mendorong perubahan. Dalam konteks digitalisasi, Kane et al. (2021) dan Appelbaum (2022) memperluas konsep agility menjadi *digital agility*, yakni perpaduan antara adaptasi teknologi, kemampuan belajar berkelanjutan, dan keberanian bereksperimen. Sintesis atas teori-teori tersebut mengarah pada pemahaman bahwa agility bukan hanya respons cepat, melainkan kapasitas sistemik yang menopang transformasi digital secara konsisten dan berkelanjutan.

Pada tingkat strategis, Doz dan Kosonen (2021) mengemukakan konsep *strategic agility*, yang menekankan kemampuan organisasi untuk secara proaktif mengidentifikasi peluang baru, mengantisipasi risiko, dan mengalokasikan sumber daya secara fleksibel. Perspektif ini menunjukkan bahwa agility tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga visioner. Di sisi lain, teori *HR agility* dari Alavi dan Gill (2020) menegaskan bahwa keberhasilan agility sangat bergantung pada kompetensi SDM, seperti kemampuan belajar cepat, kolaborasi lintas fungsi, serta penyesuaian keterampilan sesuai kebutuhan organisasi. Hal ini mengoreksi pandangan strukturalis bahwa perubahan sistem manajerial saja sudah cukup; sebaliknya, kualitas mentalitas dan perilaku SDM menjadi elemen inti dalam membangun organisasi agile. Dalam perspektif inovasi, Uhl dan Gollenia (2020) menunjukkan bahwa agility mempercepat proses inovasi dengan cara menghubungkan kebutuhan pasar dan kapasitas internal secara adaptif sehingga memperpendek siklus pengembangan produk dan meningkatkan pengalaman pelanggan. Selain itu, teori Lengnick-Hall (2021) mengungkapkan bahwa agility berkontribusi kuat terhadap resiliensi organisasi, terutama dalam menghadapi krisis melalui kemampuan pengambilan keputusan berbasis data serta implementasi strategi alternatif secara efektif. Melalui integrasi seluruh teori tersebut, agility dapat dipahami bukan sekadar teknik operasional, tetapi paradigma organisasi yang mencakup fleksibilitas struktural, kepemimpinan visioner, budaya inovatif, serta SDM yang adaptif.

Implikasi dari sintesis teori ini sangat signifikan bagi pengelolaan organisasi. Pada aspek SDM, agility menuntut sistem pengembangan kompetensi berbasis *continuous learning*, peningkatan fleksibilitas peran, desain kerja kolaboratif, serta pola rekrutmen yang menekankan kemampuan adaptasi dan kreativitas. Organisasi juga perlu membangun budaya belajar yang mendorong keberanian bereksperimen dan toleransi terhadap kegagalan terukur. Pada aspek manajemen, diperlukan perubahan pola kepemimpinan menuju *adaptive leadership* yang lebih desentralistik, partisipatif, dan responsif terhadap dinamika lingkungan. Manajemen juga harus mengembangkan mekanisme pengambilan keputusan yang lebih cepat melalui pemanfaatan data dan pengurangan birokrasi. Pada tingkat kebijakan organisasi, implikasinya mencakup perlunya desain struktur yang lebih luwes, kebijakan inovasi yang mendorong lintas kolaborasi, sistem manajemen kinerja yang menilai kecepatan adaptasi dan inovasi, serta kebijakan alokasi sumber daya yang fleksibel sesuai prioritas strategis yang berubah. Dengan demikian, organisasi perlu membangun ekosistem yang secara menyeluruh mendukung agility agar mampu tetap relevan, kompetitif, dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan yang semakin kompleks.

Meskipun berbagai studi sebelumnya telah membahas agility dalam konteks transformasi digital, ketahanan organisasi, inovasi, dan keberlanjutan, terdapat sejumlah *gap* penting yang belum sepenuhnya terjawab. Pertama, sebagian besar penelitian masih membahas agility secara terpisah menurut domain seperti *digital agility*, *HR agility*, atau

*strategic agility* tanpa mengintegrasikan ketiganya dalam satu kerangka holistik. Kedua, hubungan antara agility dan sustainability sering kali dibahas hanya pada aspek ekonomi, sementara dimensi sosial dan lingkungan belum memperoleh perhatian yang memadai. Ketiga, belum banyak kajian yang mengaitkan agility dengan efektivitas pengambilan keputusan dalam situasi krisis secara komprehensif. Oleh karena itu, kajian literatur ini menawarkan *novelty* berupa sintesis terpadu yang menghubungkan agility pada tiga level (strategis, digital, dan SDM) dengan dampaknya pada kinerja, ketahanan, dan keberlanjutan organisasi. Pendekatan integratif ini memberikan pemahaman baru bahwa agility bukan sekadar respons operasional, tetapi merupakan ekosistem organisasi yang melibatkan struktur, kepemimpinan, budaya, dan kompetensi karyawan secara simultan.

## KESIMPULAN

Dalam era yang ditandai oleh perubahan cepat, ketidakpastian, dan persaingan global, agility menjadi kemampuan strategis yang menentukan keberlangsungan organisasi. Agility memungkinkan organisasi merespons perubahan secara cepat, mengambil keputusan fleksibel, serta melakukan inovasi berkelanjutan. Berbagai teori mutakhir menunjukkan bahwa organisasi yang agile memiliki keunggulan dalam adaptasi, kinerja, dan daya tahan terhadap disrupsi. Agility tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kepemimpinan adaptif, budaya kolaboratif, dan pengembangan sumber daya manusia yang responsif terhadap perubahan. Dengan demikian, agility merupakan fondasi utama bagi organisasi modern untuk tetap relevan, kompetitif, dan berkelanjutan dalam lingkungan yang terus berubah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, S., & Gill, C. (2020). Leading change: Effective leadership strategies for organizational agility. *Journal of Organizational Change Management*, 33(8), 1299–1315.
- Andi, D., Wiguna, M., & Yunanti, S. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Strategic Agility Dan Organizational Agility Dalam Menjawab Tantangan Transformasi Digital Pada PT. Wira Kharisma Properti. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9883-9899. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11465>
- Appelbaum, S. H. (2022). The agile organization: Strategic imperatives for managing disruption and continuous innovation. *The Learning Organization*, 29(3), 215–232.
- Baskoro, S. E. (2025). *Management Transformation: Strategi dan Inovasi*. Tren Digital Publishing.
- Chakravarty, A., & MacMillan, I. (2021). Strategic agility: Approaches for responding to turbulent environments. *Harvard Business Review Press*.
- Deloitte. (2022). *The future of enterprise agility: Building adaptable and resilient organizations*. Deloitte Insights.
- Denning, S. (2020). The age of agile: How smart companies work. *AMACOM*.
- Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2021). Strategic agility: A dynamic capability for competitive advantage. *Long Range Planning*, 54(2), 102–118.
- Dewi, S. P. (2023). Peranan Human capital Terhadap Strategic Agility dan Organizational Agility Dalam Menjawab Tantangan Transformasi Digital (The Role of Human Capital in Strategic Agility and Organizational Agility in Responding to the Challenges of Digital Transformation). [https://www.academia.edu/download/118441089/Tugas\\_1\\_Peranan\\_HC\\_Terhadap\\_Strategic\\_Agility\\_dan\\_Organizational\\_Agility\\_Dalam\\_Menjawab\\_Tantangan\\_Transformasi\\_Digital.pdf](https://www.academia.edu/download/118441089/Tugas_1_Peranan_HC_Terhadap_Strategic_Agility_dan_Organizational_Agility_Dalam_Menjawab_Tantangan_Transformasi_Digital.pdf)
- Erlingsson, C., & Brysiewicz, P. (2020). A hands-on guide to content analysis. *African Journal of Emergency Medicine*, 10(4), 93–99.
- Esser, F., & Jensen, J. L. (2021). Adaptive organizational cultures and innovation performance. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1021–1037.



- Juninda, N. A., Oktavia, Y., & Sanjaya, V. F. (2024). Strategic Agility Sebagai Strategi Kompetitif Di Era Disrupsi Digital. *Al-A'mal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 205-216. <https://journal.staittd.ac.id/index.php/ai/article/view/251>
- Kasanova, R. (Ed.). (2025). *Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Inovatif Sebagai Fondasi Kinerja UKM Berbasis Agility*. CV Eureka Media Aksara.
- Kane, G. C., Philips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2021). *The Transformation Myth: Leading Your Organization through Uncertain Times*. MIT Press.
- Lengnick-Hall, C. A., & Beck, T. E. (2021). Resilience capacity and strategic agility: Keys to long-term organizational survival. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100–118.
- Lengnick-Hall, C. A., & Beck, T. E. (2020). Resilience capacity and strategic agility in turbulent environments. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100–116.
- McKinsey & Company. (2021). *Organizational agility: The key to accelerating performance and transformation*. McKinsey Global Institute.
- OECD. (2021). *Agile governance for a changing world: Building responsive public sector institutions*. OECD Publishing.
- Putri, R. M. S., & Herachwati, N. (2025). Systematic Literature Review: Peran Transformational Leadership Berbasis Kolaborasi dalam Meningkatkan Agility Tim dan Kinerja Organisasi di Industri Manufaktur. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 4(9), 8598-8611. <https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl/article/view/4178>
- Rosiana, A. (2025). *Pengaruh HPWS (High-performance Work System) Terhadap Organizational Ambidexterity, Knowledge Absorptive Capacity, dan Organizational Resilience: Peran Intellectual Capital Sebagai Mediasi dan Islamic Spiritual Sebagai Moderasi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/55480>
- Sancoyo, N., Putriana, L., & Wicaksana, S. A. (2023). Analisa Pengaruh Organizational Structure, Dynamic Capabilities dan Corporate Culture terhadap Organization Agility Tim Produk BRImo dalam rangka terciptanya Sustainable Competitive Advantages PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(3), 1754-1771.
- Saldanha, T. (2020). *Why digital transformations fail: The surprising disciplines of how to take off and stay ahead*. Berrett-Koehler Publishers.
- Sherehiy, B. (2020). Organizational agility: A review and future directions. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 76, 102–115.
- Snyder, H. (2020). Literature review as a research methodology: An updated review. *Journal of Business Research*, 120, 217–229.
- Stafrezar, B. (2025). Manajemen Perusahaan di Era 4.0: Studi tentang Kepemimpinan Adaptif dan Agilitas Organisasi. *JOURNAL OF ECONOMICS, BUSINESS, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND SOCIAL SCIENCES*, 3(3), 184-195.
- Teece, D. J. (2021). Dynamic capabilities and strategic management: Organizing for innovation and growth. *Oxford University Press*.
- Torraco, R. (2020). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human Resource Development Review*, 19(3), 243–269.
- Tisnasasmita, B. J. (2024). *Kolaborasi Pemasok, Kolaborasi Konsumen, Komitmen Manajemen, Organizational Agility, dan Kinerja Inovasi dari Sudut Pandang Relational View* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/51578>
- Uhl, A., & Gollenia, L. A. (2020). *Business Transformation Management Methodology*. Routledge.
- Williams, T., & Worley, C. (2020). *The agility factor: Organizational agility for a changing world*. Wiley.