MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

STRATEGI ORGANISASI DALAM MEMBANGUN KETAHANAN PADA ERA DISRUPSI: *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Liza Rizqi*[1], Adi Rahmat[2]
[1,2]Universitas Lancang Kuning
*e-mail: lizarizqi0@gmail.com[1], adirahmat@unilak.ac.id[2]

Abstrak

Perkembangan teknologi digital, globalisasi, dan meningkatnya ketidakpastian lingkungan bisnis mendorong organisasi melakukan transformasi strategis untuk mempertahankan daya saing dan ketahanan. Penelitian ini bertujuan mensintesis literatur mengenai strategi organisasi dalam membangun organizational resilience pada era disrupsi. Kajian difokuskan pada konsep disrupsi dan lingkungan VUCA, dampaknya terhadap strategi organisasi, transformasi model bisnis digital, tantangan manajemen modern, serta faktor-faktor yang mendukung organizational resilience. Penelitian menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pedoman PRISMA 2020. Penelusuran literatur dilakukan pada basis data Scopus dan Web of Science, menghasilkan 21 literatur utama yang dianalisis menggunakan sintesis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa era disrupsi menggeser strategi organisasi dari pendekatan statis menuju strategi yang adaptif, lincah, berbasis data, dan berorientasi pada inovasi. Transformasi digital dipahami sebagai perubahan menyeluruh yang mencakup strategi, struktur, budaya, kepemimpinan, proses bisnis, dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi dalam menghadapi lingkungan VUCA dipengaruhi oleh strategic agility, dynamic capabilities, kepemimpinan digital, budaya pembelajaran, dan tata kelola yang adaptif. Temuan ini memperkuat hubungan antara transformasi strategis dan organizational resilience sebagai dasar pengembangan strategi organisasi.

Kata kunci: Strategi organisasi, Era disrupsi, organizational resilience, strategic agility, transformasi digital, VUCA.

Abstact

The development of digital technology, globalization, and increasing uncertainty in the business environment are driving organizations to undertake strategic transformations to maintain competitiveness and resilience. This study aims to synthesize the literature on organizational strategies for building organizational resilience in the era of disruption. The study focuses on the concepts of disruption and the VUCA environment, their impact on organizational strategy, digital business model transformation, modern management challenges, and factors supporting organizational resilience. The study used the Systematic Literature Review (SLR) method with PRISMA 2020 guidelines. A literature search was conducted in the Scopus and Web of Science databases, resulting in 21 primary publications analyzed using thematic synthesis. The results show that the era of disruption shifts organizational strategy from a static approach to one that is adaptive, agile, data-driven, and innovation-oriented. Digital transformation is understood as a comprehensive change encompassing strategy, structure, culture,

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

leadership, business processes, and human resource competency development. Organizational success in navigating the VUCA environment is influenced by strategic agility, dynamic capabilities, digital leadership, a learning culture, and adaptive governance. These findings strengthen the relationship between strategic transformation and organizational resilience as the basis for developing organizational strategy.

Keywords: Organizational strategy, Disruption era, organizational resilience, strategic agility, digital transformation, VUCA.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap persaingan organisasi secara fundamental. Kemajuan artificial intelligence (AI), Internet of Things (IoT), big data analytics, cloud computing, serta otomatisasi mendorong organisasi untuk melakukan perubahan menyeluruh terhadap strategi, model bisnis, dan proses operasional agar tetap mampu bersaing di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Transformasi tersebut tidak hanya terjadi pada sektor bisnis, tetapi juga meluas ke organisasi publik, lembaga pendidikan, institusi kesehatan, dan organisasi nirlaba yang dituntut untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kualitas layanan melalui pemanfaatan teknologi digital (Bharadwaj et al., 2013; Schwab, 2016; Vial, 2019). Perubahan tersebut berlangsung dalam lingkungan yang dikenal sebagai VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity). Karakteristik lingkungan ini menyebabkan organisasi menghadapi tingkat volatilitas yang tinggi, ketidakpastian terhadap perubahan, kompleksitas hubungan antarfaktor, serta ambiguitas dalam proses pengambilan keputusan. Akibatnya, pendekatan manajemen strategik yang berorientasi pada stabilitas dan perencanaan jangka panjang menjadi semakin kurang memadai. Organisasi dituntut mengembangkan strategi yang adaptif, fleksibel, dan mampu merespons perubahan secara cepat melalui penguatan kapabilitas dinamis (dynamic capabilities) dan strategic agility (Bennett & Lemoine, 2014; Grant, 2021; Teece et al., 2016).

Di sisi lain, transformasi digital juga mengubah paradigma penciptaan nilai organisasi. Keunggulan kompetitif tidak lagi hanya ditentukan oleh kepemilikan sumber daya fisik, tetapi semakin bergantung pada kemampuan organisasi memanfaatkan teknologi digital, mengelola data sebagai aset strategis, membangun kolaborasi melalui ekosistem digital, serta menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan transformasi digital dengan strategi bisnis memiliki tingkat ketahanan (organizational resilience) yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memandang digitalisasi hanya sebagai investasi teknologi (Kane et al., 2015; Verhoef et al., 2021; Westerman et al., 2014). Meskipun kajian mengenai disrupsi dan transformasi digital telah berkembang pesat, hasil penelitian masih tersebar pada berbagai perspektif, seperti strategi organisasi, kepemimpinan digital, budaya organisasi, model bisnis, maupun pengembangan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya sintesis yang mampu mengintegrasikan berbagai temuan empiris sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana organisasi membangun ketahanan melalui transformasi strategis di era disrupsi. Selain itu, belum banyak kajian yang menghubungkan secara sistematis konsep disrupsi, lingkungan VUCA, transformasi digital, dynamic capabilities, strategic agility, dan organizational resilience dalam satu kerangka konseptual yang utuh.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan Systematic Literature Review (SLR) mengenai strategi organisasi dalam membangun ketahanan melalui transformasi strategis di era disrupsi. Kajian difokuskan pada lima aspek utama, yaitu: (1) konsep disrupsi dan lingkungan VUCA sebagai konteks perubahan organisasi; (2) dampak disrupsi terhadap strategi organisasi; (3) perubahan model bisnis melalui transformasi digital; (4) tantangan manajemen modern; dan (5) faktor-faktor yang membentuk organizational resilience. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen strategik sekaligus menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi yang adaptif dan berkelanjutan menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

LITERATURE REVIEW

Disrupsi dan Lingkungan VUCA

Konsep disrupsi didefinisikan sebagai proses inovasi yang menciptakan perubahan fundamental terhadap struktur industri melalui model bisnis, produk, atau layanan baru yang pada akhirnya menggantikan sistem yang telah mapan. Disrupsi tidak hanya berkaitan dengan kemajuan teknologi, tetapi juga perubahan cara organisasi menciptakan dan memberikan nilai kepada pelanggan Christensen, Raynor, and McDonald (2015). Sementara itu, lingkungan VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) menggambarkan kondisi organisasi yang dihadapkan pada perubahan cepat, ketidakpastian tinggi, kompleksitas hubungan antarfaktor, serta ambiguitas dalam pengambilan keputusan Bennett and Lemoine (2014). Literatur menunjukkan bahwa disrupsi tidak hanya dipahami sebagai kemunculan teknologi baru, tetapi sebagai perubahan fundamental yang mengubah struktur industri, perilaku pelanggan, proses bisnis, serta sumber keunggulan kompetitif organisasi. Perubahan tersebut diperkuat oleh karakteristik lingkungan VUCA yang menyebabkan organisasi menghadapi volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas secara bersamaan. Dalam kondisi tersebut organisasi tidak lagi mampu mengandalkan pendekatan perencanaan strategis yang bersifat statis. Sebaliknya, organisasi perlu membangun kemampuan membaca perubahan lingkungan secara berkelanjutan, melakukan environmental scanning, menyusun berbagai skenario strategis, serta mempercepat proses pengambilan keputusan berbasis data. Sintesis literatur menunjukkan bahwa kemampuan tersebut menjadi fondasi utama dalam membangun strategic agility, yaitu kemampuan organisasi merespons perubahan tanpa kehilangan arah strategis (Bennett & Lemoine, 2014; Millar et al., 2018; Schoemaker et al., 2018; Teece et al., 2016).

Dampak Disrupsi terhadap Strategi Organisasi

Strategi organisasi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dirancang untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan sumber daya dan kapabilitas organisasi secara efektif (David et al., 2020; Grant, 2021). Dalam konteks era disrupsi, strategi organisasi berkembang menjadi pendekatan yang menekankan dynamic capabilities, yaitu kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi ulang sumber daya dalam merespons perubahan lingkungan secara cepat (Teece et al., 2016). Selain itu, strategic agility dipandang sebagai kemampuan organisasi memperbarui strategi secara berkelanjutan agar tetap relevan di tengah perubahan pasar (Doz & Kosonen, 2010). Hasil sintesis menunjukkan bahwa era disrupsi telah menggeser paradigma strategi organisasi dari pendekatan yang menitikberatkan efisiensi menuju strategi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran. Organisasi mulai menerapkan strategi yang lebih fleksibel, pengambilan keputusan berbasis data, strategic foresight, analisis prediktif, organizational agility, dan kolaborasi lintas fungsi. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi organisasi tidak lagi dipandang

sebagai dokumen perencanaan jangka panjang, tetapi sebagai proses yang terus dievaluasi sesuai perubahan lingkungan eksternal. Kapabilitas organisasi dalam belajar dan beradaptasi menjadi sumber keunggulan kompetitif yang lebih penting dibandingkan kepemilikan aset fisik (Doz & Kosonen, 2010; Teece et al., 2016; Grant, 2021; David et al., 2020).

Transformasi Model Bisnis Digital

Transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi yang memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan perubahan mendasar pada proses bisnis, model bisnis, pengalaman pelanggan, dan struktur organisasi Vial (2019). Business model innovation didefinisikan sebagai perubahan pada cara organisasi menciptakan, menyampaikan, dan menangkap nilai sehingga mampu menghasilkan keunggulan kompetitif baru Foss and Saebi (2017). Selanjutnya, pengembangan dynamic capabilities menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital karena memungkinkan organisasi menyesuaikan strategi, sumber daya, dan proses bisnis terhadap perubahan lingkungan Warner and Wäger (2019). Di sisi lain, transformasi digital juga mendorong terbentuknya digital innovation yang mempercepat inovasi organisasi dan kewirausahaan berbasis teknologi Nambisan, Wright, and Feldman (2019), serta mengembangkan digital ecosystem yang memungkinkan organisasi menciptakan nilai melalui kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan Jacobides, Cennamo, and Gawer (2018). Sintesis literatur menunjukkan bahwa transformasi digital mendorong organisasi melakukan perubahan mendasar terhadap model bisnis. Digitalisasi tidak lagi dipahami sebagai otomatisasi proses administrasi, tetapi sebagai perubahan terhadap cara organisasi menciptakan nilai (value creation), menyampaikan nilai (value delivery), dan memperoleh nilai (value capture). Organisasi mulai mengintegrasikan artificial intelligence, big data analytics, cloud computing, Internet of Things, Enterprise Resource Planning, Customer Relationship Management, dan berbagai platform digital ke dalam aktivitas bisnisnya. Perubahan tersebut meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, pengalaman pelanggan, serta kemampuan organisasi menciptakan inovasi secara berkelanjutan. Selain itu, model bisnis bergeser menuju customer-centric ecosystem yang menghubungkan berbagai pemangku kepentingan melalui platform digital (Bharadwaj et al., 2013; Vial, 2019; Verhoef et al., 2021; Teece, 2018; Parker et al., 2016).

Tantangan Manajemen Modern

Manajemen modern pada era disrupsi menekankan kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi digital, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia agar mampu merespons perubahan secara cepat dan berkelanjutan (Westerman et al., 2014; Kane et al., 2015). Meskipun transformasi digital memberikan berbagai manfaat strategis, hasil sintesis menunjukkan bahwa implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya literasi digital sumber daya manusia, resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, lemahnya budaya inovasi, keterbatasan kepemimpinan digital, meningkatnya ancaman keamanan siber, kesenjangan antara strategi dan implementasi, serta belum optimalnya tata kelola data. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa banyak organisasi gagal dalam transformasi karena lebih berfokus pada investasi teknologi dibandingkan perubahan budaya organisasi dan pengembangan kompetensi SDM. Hal tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi secara menyeluruh, bukan sekadar implementasi teknologi (Westerman et al., 2014; Kane et al., 2015; Kotter, 1996; Vial, 2019; World Economic Forum, 2023).

Organizational Resilience melalui Transformasi Strategis

Organizational resilience didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mengantisipasi, menyerap, beradaptasi, dan pulih dari berbagai gangguan maupun perubahan lingkungan sehingga tetap mampu mempertahankan kinerja organisasi Lengnick-Hall, Beck, and Lengnick-Hall (2011). Perspektif ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Duchek (2020) yang menempatkan organizational resilience sebagai kapabilitas dinamis yang dibangun melalui proses pembelajaran, adaptasi, dan transformasi organisasi. Organizational resilience menjadi tujuan utama transformasi strategis. Organisasi yang memiliki tingkat ketahanan tinggi umumnya mampu beradaptasi dengan cepat, membangun budaya pembelajaran, menerapkan kepemimpinan transformasional, memanfaatkan data dalam pengambilan keputusan, memperkuat kolaborasi lintas fungsi, mengembangkan dynamic capabilities, serta melakukan inovasi secara berkelanjutan. Sintesis juga menunjukkan bahwa pengaruh transformasi digital terhadap organizational resilience dimediasi oleh strategic agility, budaya organisasi, kepemimpinan digital, dan kesiapan sumber daya manusia. Dengan demikian, transformasi strategis tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang di tengah lingkungan bisnis yang dinamis (Duchek, 2020; Teece et al., 2016; Kane et al., 2019; Verhoef et al., 2021; Vial, 2019).

METODE

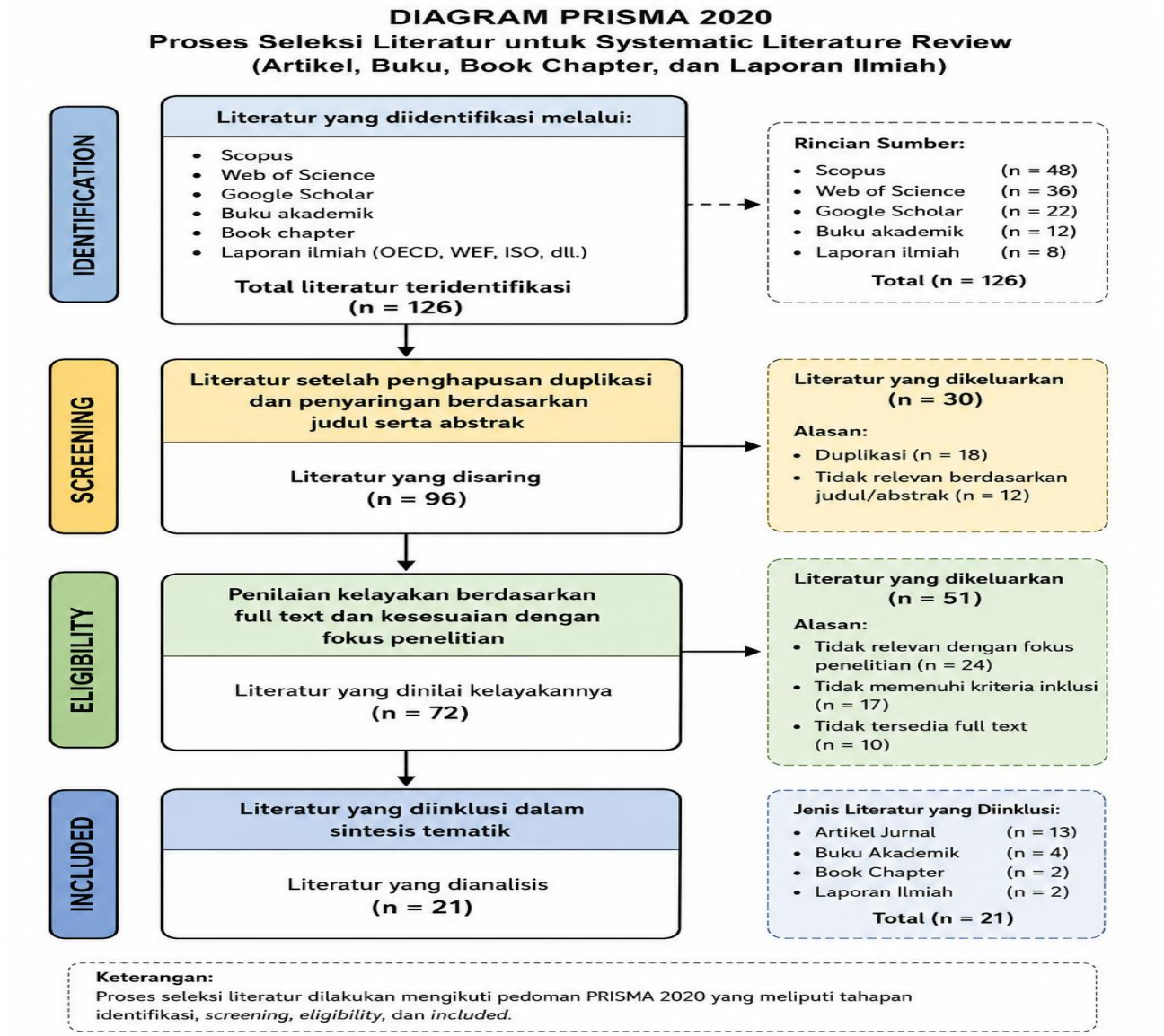
Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk memperoleh sintesis yang komprehensif mengenai strategi organisasi dalam membangun ketahanan melalui transformasi strategis di era disrupsi. Metode SLR dipilih karena memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan sintesis literatur secara sistematis, transparan, serta dapat direplikasi sehingga mampu meminimalkan bias dalam proses peninjauan literatur (Kitchenham & Charters, 2007; Page et al., 2021). Kajian dilaksanakan mengikuti pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020) yang meliputi empat tahapan utama, yaitu identification, screening, eligibility, dan included. Pendekatan ini digunakan untuk memastikan bahwa literatur yang dianalisis memiliki kualitas ilmiah, relevansi dengan topik penelitian, serta memenuhi kriteria seleksi yang telah ditetapkan. Proses seleksi literatur dalam penelitian ini mengikuti pedoman PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk memastikan bahwa literatur yang digunakan memiliki relevansi, kualitas, dan kesesuaian dengan tujuan penelitian.

Tahapan seleksi diawali dengan proses identification, yaitu mengidentifikasi sebanyak 126 literatur yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah, meliputi basis data Scopus, Web of Science, Google Scholar, serta buku akademik dan literatur ilmiah lain yang berkaitan dengan strategi organisasi, transformasi digital, organizational resilience, strategic agility, dynamic capabilities, dan lingkungan VUCA. Pada tahap screening, seluruh literatur disaring melalui penghapusan dokumen duplikat serta penelaahan judul dan abstrak berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Hasil penyaringan menghasilkan 96 literatur yang dinilai relevan untuk dianalisis lebih lanjut, sedangkan 30 literatur dikeluarkan karena merupakan dokumen duplikat atau tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Tahap berikutnya adalah eligibility, yaitu penilaian terhadap naskah lengkap (full-text review) untuk memastikan kesesuaian substansi, kualitas akademik, dan kontribusinya terhadap penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Dari 72 literatur yang dinilai pada tahap ini, sebanyak 51 literatur dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi, memiliki relevansi yang rendah terhadap topik penelitian, atau tidak menyediakan informasi yang memadai untuk proses sintesis. Tahap terakhir adalah included, yaitu pemilihan literatur yang memenuhi seluruh kriteria seleksi. Sebanyak 21 literatur utama diinklusi dan dianalisis menggunakan pendekatan sintesis tematik (thematic synthesis). Literatur tersebut menjadi dasar dalam mengidentifikasi serta mengembangkan lima tema utama penelitian, yaitu (1) disrupsi dan lingkungan VUCA, (2) dampak disrupsi terhadap strategi organisasi, (3) transformasi model bisnis digital, (4) tantangan manajemen modern, dan (5) organizational resilience melalui transformasi strategis.

Gambar 1. Diagram PRISMA



Sumber : Diadaptasi dari Page et al. (2021)

Berdasarkan proses seleksi menggunakan pedoman PRISMA 2020, diperoleh 21 literatur utama yang memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis dalam penelitian ini. Literatur tersebut membahas strategi organisasi di era disrupsi dengan fokus pada transformasi digital, dynamic capabilities, strategic agility, kepemimpinan digital, inovasi model bisnis, lingkungan VUCA, dan organizational resilience.

Secara umum, tujuan literatur yang dianalisis adalah menjelaskan bagaimana organisasi membangun daya saing dan ketahanan melalui transformasi strategis, pengembangan kapabilitas organisasi, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Literatur menggunakan berbagai pendekatan, seperti penelitian kuantitatif, kualitatif, studi kasus, conceptual review, dan systematic literature review.

Tabel 1. Referensi Utama Penelitian

No	Penulis (Tahun)	Fokus Penelitian
1	Bharadwaj et al. (2013)	Strategi bisnis digital dan integrasi teknologi digital dalam strategi organisasi.
2	Bennett & Lemoine (2014)	Konsep lingkungan VUCA dan implikasinya terhadap pengambilan keputusan strategis.
3	Christensen, Raynor, & McDonald (2015)	Inovasi disrupsi (disruptive innovation) dan perubahan model bisnis.
4	Kane et al. (2015)	Faktor keberhasilan transformasi digital yang dipengaruhi oleh strategi organisasi, bukan hanya teknologi.
5	Teece, Peteraf, & Leih (2016)	Dynamic capabilities dan organizational agility dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan bisnis.
6	Parker, Van Alstyne, & Choudary (2016)	Model bisnis berbasis platform (platform business model) dan ekosistem digital.
7	Doz & Kosonen (2010)	Strategic agility sebagai kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan.
8	Duchek (2020)	Organizational resilience sebagai kapabilitas organisasi dalam menghadapi krisis dan disrupsi.
9	David, David, & David (2020)	Manajemen strategik, formulasi, implementasi, dan evaluasi strategi organisasi.
10	Verhoef et al. (2021)	Transformasi digital dari perspektif multidisiplin dan agenda penelitian masa depan.
11	Grant (2021)	Analisis strategi kontemporer dan keunggulan kompetitif organisasi.
12	Vial (2019)	Konsep transformasi digital, faktor pendorong, proses, dan dampaknya terhadap organisasi.
13	Westerman, Bonnet, & McAfee (2014)	Kepemimpinan digital dan transformasi organisasi berbasis teknologi.

14	Millar, Groth, & Mahon (2018)	Inovasi manajemen dalam lingkungan VUCA dan strategi adaptif organisasi.
15	Schoemaker, Heaton, & Teece (2018)	Kepemimpinan strategis, dynamic capabilities, dan inovasi organisasi.
16	Teece (2018)	Hubungan antara model bisnis, inovasi, dan dynamic capabilities.
17	Foss & Saebi (2017)	Business model innovation sebagai strategi menghadapi perubahan lingkungan.
18	Warner & Wäger (2019)	Pengembangan dynamic capabilities untuk mendukung transformasi digital.
19	Nambisan, Wright, & Feldman (2019)	Transformasi digital terhadap inovasi dan kewirausahaan berbasis teknologi.
20	Jacobides, Cennamo, & Gawer (2018)	Teori ekosistem digital dan kolaborasi organisasi dalam menciptakan nilai.
21	Lengnick-Hall, Beck, & Lengnick-Hall (2011)	Pengembangan organizational resilience melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kapabilitas organisasi.

Pembahasan

Hasil sintesis menunjukkan bahwa era disrupsi dan lingkungan VUCA telah mengubah strategi organisasi dari pendekatan yang bersifat statis menjadi lebih adaptif, fleksibel, dan responsif terhadap perubahan. Organisasi dituntut untuk mengembangkan dynamic capabilities, yaitu kemampuan mengenali perubahan, memanfaatkan peluang, dan melakukan transformasi secara berkelanjutan agar mampu mempertahankan keunggulan kompetitif (Teece, 2007; Bennett & Lemoine, 2014). Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa strategic agility menjadi faktor penting dalam meningkatkan ketahanan organisasi. Organisasi yang mampu mengambil keputusan secara cepat, beradaptasi terhadap perubahan, dan melakukan inovasi berkelanjutan memiliki peluang lebih besar untuk bertahan di tengah ketidakpastian. Temuan ini sejalan dengan penelitian Doz dan Kosonen (2010) serta Teece et al. (2016) yang menempatkan strategic agility sebagai kapabilitas utama dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis.

Sintesis juga mengungkapkan bahwa transformasi digital bukan hanya berkaitan dengan adopsi teknologi, tetapi mencakup perubahan strategi, proses bisnis, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Pemanfaatan artificial intelligence, big data, dan cloud computing mampu meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pengambilan keputusan apabila diintegrasikan dengan strategi organisasi. Hasil ini mendukung konsep transformasi digital yang dikemukakan oleh Vial (2019), Bharadwaj et al. (2013), dan Verhoef et al. (2021). Meskipun demikian, berbagai literatur menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi masih menghadapi hambatan berupa rendahnya literasi digital, resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi SDM, serta lemahnya kepemimpinan digital. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi lebih ditentukan oleh kesiapan organisasi dalam membangun budaya inovasi dan pembelajaran dibandingkan oleh investasi teknologi semata (Westerman et al., 2014; Kane et al., 2015).

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational resilience dibangun melalui integrasi antara dynamic capabilities, strategic agility, transformasi digital, kepemimpinan adaptif, dan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Organisasi yang mampu

mengintegrasikan aspek-aspek tersebut akan lebih siap menghadapi disrupsi dan mempertahankan daya saing secara berkelanjutan (Duchek, 2020; Teece et al., 2016; Vial, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review, dapat disimpulkan bahwa era disrupsi dan lingkungan Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity (VUCA) telah mengubah paradigma strategi organisasi dari pendekatan yang berorientasi pada stabilitas menuju strategi yang adaptif, inovatif, dan berbasis pembelajaran berkelanjutan. Organisasi tidak lagi hanya dituntut mengadopsi teknologi digital, tetapi juga mengintegrasikan transformasi strategis ke dalam aspek kepemimpinan, budaya organisasi, proses bisnis, dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing dan ketahanan organisasi (Teece et al., 2016; Vial, 2019). Hasil sintesis menunjukkan bahwa dynamic capabilities, strategic agility, kepemimpinan digital, serta budaya organisasi yang mendukung inovasi merupakan faktor utama dalam membangun organizational resilience. Sebaliknya, rendahnya literasi digital, resistensi terhadap perubahan, dan kesenjangan kompetensi sumber daya manusia masih menjadi tantangan utama dalam implementasi transformasi strategis (Westerman et al., 2014; Kane et al., 2015; Duchek, 2020).

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengintegrasikan berbagai temuan empiris mengenai disrupsi, transformasi digital, dan ketahanan organisasi ke dalam satu kerangka konseptual. Temuan tersebut mempertegas bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi era disrupsi tidak hanya ditentukan oleh pemanfaatan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan membangun strategi yang adaptif, memperkuat kapabilitas organisasi, serta menciptakan budaya pembelajaran dan inovasi secara berkelanjutan.

REFERENSI

Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What VUCA really means for you. Harvard Business Review, 92(1–2), 27–42.

Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. MIS Quarterly, 37(2), 471–482. https://doi.org/10.25300/MISQ/2013/37:2.3

Christensen, Clayton M., Raynor, Michael E., & McDonald, Rory. (2015). What is disruptive innovation? Harvard Business Review, 93(12), 44–53.

David, F. R., David, F. R., & David, M. E. (2020). Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases (17th ed.). Pearson.

Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2010). Embedding strategic agility: A leadership agenda for accelerating business model renewal. Long Range Planning, 43(2–3), 370–382. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2009.07.006

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. Business Research, 13(1), 215–246. https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7

Foss, Nicolai J., & Saebi, Tina. (2017). Fifteen years of research on business model innovation: How far have we come, and where should we go? Journal of Management, 43(1), 200–227. https://doi.org/10.1177/0149206316675927

Grant, R. M. (2021). Contemporary strategy analysis (11th ed.). Wiley.
Jacobides, Michael G., Cennamo, Carmelo, & Gawer, Annabelle. (2018). Towards a theory of ecosystems. Strategic Management Journal, 39(8), 2255–2276. https://doi.org/10.1002/smj.2904
Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). Strategy, not technology, drives digital transformation. MIT Sloan Management Review & Deloitte University Press.
Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2019). The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation. MIT Press.
Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering. EBSE Technical Report, EBSE-2007-01.
Kotter, J. P. (1996). Leading change. Harvard Business School Press.
Lengnick-Hall, Cynthia A., Beck, Tammy E., & Lengnick-Hall, Mark L.. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. Human Resource Management Review, 21(3), 243–255. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001
Millar, C. C. J. M., Groth, O., & Mahon, J. F. (2018). Management innovation in a VUCA world: Challenges and recommendations. California Management Review, 61(1), 5–24. https://doi.org/10.1177/0008125618805111
Nambisan, Satish, Wright, Mike, & Feldman, Maryann P.. (2019). The digital transformation of innovation and entrepreneurship: Progress, challenges and key themes. Research Policy, 48(8), 103773. https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.018
Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. The BMJ, 372, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71
Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. The BMJ, 372, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71
Parker, G. G., Van Alstyne, M. W., & Choudary, S. P. (2016). Platform revolution: How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you. W. W. Norton & Company.
Schoemaker, P. J. H., Heaton, S., & Teece, D. J. (2018). Innovation, dynamic capabilities, and leadership. California Management Review, 61(1), 15–42. https://doi.org/10.1177/0008125618790246
Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. Strategic Management Journal, 28(13), 1319–1350. https://doi.org/10.1002/smj.640
Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. Long Range Planning, 51(1), 40–49. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007
Teece, D. J., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. California Management Review, 58(4), 13–35. https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.13
Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. Journal of Business Research, 122, 889–901. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. The Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118–144. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003

Warner, Karl S. R., & Wager, Maximilian. (2019). Building dynamic capabilities for digital transformation: An ongoing process of strategic renewal. Long Range Planning, 52(3), 326–349. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.12.001

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading digital: Turning technology into business transformation. Harvard Business Review Press.

World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. World Economic Forum.