



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v3i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Determinasi Kepemimpinan Adaptif: Manajemen Risiko, Transformasi Digital dan Adaptif Perusahaan

Anggi Setiyowati

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, anggiset13@gmail.com

Corresponding Author: anggiset13@gmail.com¹

Abstract: *The scientific article entitled "Determination of Adaptive Leadership: Analysis of Risk Management, Digital Transformation, and Corporate Adaptivity" aims to explore and develop hypotheses regarding the influence of various variables that are interrelated with adaptive leadership, risk management, digital transformation, and corporate adaptivity. In this literature study, the author refers to various sources that provide deeper insights into these themes, which will be the basis for further research. The research objects include online libraries accessed from trusted academic platforms such as Google Scholar, Mendeley, and various other relevant online academic media. The results of this article: 1) Risk Management influences Adaptive Leadership; 2) Digital Transformation influences Adaptive Leadership; and 3) Corporate Adaptiveness influences Adaptive Leadership.*

Keyword: *Adaptive Leadership, Risk Management, Digital Transformation, Corporate Adaptiveness*

Abstrak: Artikel ilmiah berjudul "Determinasi Kepemimpinan Adaptif: Analisis Manajemen Risiko, Transformasi Digital, dan Adaptivitas Perusahaan" bertujuan untuk mengeksplorasi serta mengembangkan hipotesis mengenai pengaruh berbagai variabel yang saling berkaitan dengan kepemimpinan adaptif, manajemen risiko, transformasi digital, dan adaptivitas perusahaan. Dalam studi pustaka ini, penulis mengacu pada beragam sumber yang memberikan wawasan lebih mendalam terkait tema-tema tersebut, yang akan menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut. Objek penelitian meliputi pustaka online yang diakses dari platform akademis terpercaya seperti Google Scholar, Mendeley, dan berbagai media akademik online lainnya yang relevan. **Hasil** artikel ini: 1) Manajemen Risiko berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif; 2) Transformasi Digital berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif; dan 3) Adaptif Perusahaan berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif.

Keyword: Kepemimpinan Adaptif, Manajemen Risiko, Transformasi Digital, Adaptif Perusahaan

PENDAHULUAN

Transformasi digital memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan ketahanan organisasi dengan cara memperkuat kontrol sistematis, menjaga kelangsungan operasi di saat krisis, dan meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan (Rasshyvalov, 2023). Untuk menghadapi perubahan ekonomi global, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen risiko yang kokoh, termasuk identifikasi dan mitigasi risiko, adaptasi yang fleksibel, serta pembelajaran dari pengalaman masa lalu. Penerapan Rekayasa Ketahanan dapat membantu dalam mendeteksi dan mengelola risiko (Fung et.al. , 2022), sementara transformasi digital memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kontrol dan kemampuan adaptasi. Selain itu, pembelajaran organisasi yang berkelanjutan mendorong perbaikan dan inovasi di tengah tantangan (Alfiana et al., 2023).

Kemampuan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang kompeten dan terampil mampu bekerja dengan lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Untuk mencapai tujuan tersebut, pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan menjadi kunci untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia. Selain itu, keberhasilan transformasi digital dalam sebuah perusahaan sangat bergantung pada empat aspek utama: teknologi sebagai penggerak utama, data sebagai bahan bakar, proses sebagai sistem panduan, dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi sebagai fondasi utama. Transformasi digital dipacu oleh kebutuhan pasar, efisiensi operasional, perkembangan teknologi, serta kebutuhan akan inovasi dalam produk dan layanan. Dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dan teknologi, perusahaan dapat lebih siap menghadapi persaingan dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan (Kirana et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Manajemen Risiko terhadap Kepemimpinan Adaptif; 2) Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kepemimpinan Adaptif; dan 3) Pengaruh Adaptif Perusahaan terhadap Kepemimpinan Adaptif; Untuk mengupas pentingnya transformasi digital dalam memperkuat ketahanan organisasi, khususnya dengan meningkatkan kontrol sistematis, keberlanjutan operasi saat krisis, dan adaptasi karyawan terhadap perubahan. Selain itu, artikel ini juga membahas peran strategi manajemen risiko, rekayasa ketahanan, dan pembelajaran organisasi yang berkelanjutan dalam menghadapi tantangan ekonomi global.

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review mengadopsi dua pendekatan utama, yaitu Kajian Pustaka dan Systematic Literature Review (SLR). Proses analisis yang digunakan bersifat kualitatif, dengan memanfaatkan sumber-sumber dari platform daring seperti Google Scholar, Mendeley, dan berbagai aplikasi akademik lainnya. Systematic Literature Review dapat dipahami sebagai suatu proses yang meliputi identifikasi, penilaian, dan interpretasi seluruh bukti penelitian yang tersedia. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan jawaban yang jelas terhadap pertanyaan penelitian (Kitchenham et al. , 2009).

Dalam analisis kualitatif, penting untuk menerapkan kajian pustaka secara konsisten dan berdasar pada asumsi-asumsi metodologis yang tepat. Salah satu alasan di balik penggunaan analisis kualitatif adalah karena sifat eksploratif dari penelitian yang dilakukan (Ali, H. dan Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan Adaptif

Kepemimpinan adaptif adalah gabungan dari berbagai keterampilan, perspektif, serta arahan yang mampu memandu kita menuju keunggulan sejati. Tipe kepemimpinan ini dianggap mumpuni dalam menghadapi berbagai situasi, menyelesaikan permasalahan atau konflik yang muncul, dan responsif terhadap kondisi terkini. Seorang pemimpin adaptif tidak hanya dapat mengatasi tantangan dan hambatan yang ada, tetapi juga mampu mengatur diri sendiri dan meningkatkan kualitas agar siap menghadapi perubahan di masa depan.

Konsep kepemimpinan adaptif memiliki beberapa aspek penting, yaitu: kemampuan individu untuk menghadapi situasi yang dihadapi dalam masyarakat, setiap individu perlu memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan kondisi yang terjadi di sekitarnya, sebagaimana dikatakan Nihira, individu harus memiliki kemampuan untuk mampu menyesuaikan diri serta mengekspresikan kebebasan pribadi mereka (Nihira, 1969), bertanggung jawab secara sosial, mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar, dan melaksanakan fungsi secara otonom, diharapkan dapat menjalankan tugas sesuai dengan usia serta harapan masyarakat, kemampuan untuk memantau perilaku diri sendiri dan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan menjadi penting, terutama dalam konteks sebagai anggota kelompok atau masyarakat. Misalnya kemampuan untuk berinteraksi secara sosial, mencapai kemandirian ekonomi, dan melaksanakan tanggung jawab sebagai warga negara (Nahnudin et al., 2023).

Sebuah studi literatur telah mengidentifikasi tujuh dimensi kepemimpinan dan tujuh dimensi budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan dalam suatu organisasi. Meskipun penelitian ini tidak secara langsung membahas tema kepemimpinan adaptif, pemahaman mengenai dimensi-dimensi tersebut dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang elemen-elemen penting yang dibutuhkan untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas serta kemampuan untuk merancang strategi demi mencapai tujuan tersebut. Dengan visi yang kuat, organisasi dapat memperoleh arah yang jelas, dan visi ini berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang lebih terarah (Susi Adiawaty, 2020).

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memegang peranan yang sangat vital dalam menentukan kinerja karyawan di sebuah organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi, karyawan berpengaruh pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang bersifat adaptif memiliki kemampuan untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan keadaan yang sedang dihadapi, sehingga mampu memberikan dukungan yang tepat bagi setiap anggota tim. Seorang pemimpin yang adaptif menyadari tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan secara universal untuk setiap situasi. Dalam kondisi yang stabil, misalnya, gaya kepemimpinan delegatif dapat menjadi pilihan yang lebih efektif, di mana karyawan diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan (Jaya et al., 2020).

Kepemimpinan Adaptif telah menjadi topik yang banyak diteliti oleh berbagai peneliti. Di antara mereka, terdapat Ronald Heifetz yang membahasnya dalam bukunya yang berjudul "Leadership Without Easy Answers," diterbitkan pada tahun 1994. Selain itu, ada juga Marty Linsky yang menulis "The Practice of Adaptive Leadership" pada tahun 2009, dan Dean Williams dengan karya "Real Leadership: Helping People and Organizations Face Their Toughest Challenges," yang terbit pada tahun 2005.

Manajemen Risiko

Manajemen risiko adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam operasional perusahaan. Seiring dengan perkembangan pesat di dunia bisnis dan meningkatnya kompleksitas aktivitas yang dijalankan, risiko yang dihadapi oleh perusahaan juga semakin

meningkat. Oleh karena itu, penerapan manajemen risiko menjadi fundamental untuk melindungi perusahaan dari potensi kerugian yang mungkin terjadi. Informasi yang diperoleh melalui manajemen risiko sangat berharga bagi berbagai pemangku kepentingan, termasuk investor, pemasok, kreditor, pemegang saham serta pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan. Bagi investor, informasi ini menjadi krusial dalam melakukan analisis risiko, sehingga mereka dapat mencapai imbal hasil yang diharapkan (Cholilalah, Rois Arifin, 1967).

Manajemen risiko dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai dimensi dan faktor utama. Dimensi-dimensi tersebut meliputi identifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi dan prioritasasi risiko, serta strategi penanganan risiko merupakan langkah-langkah penting dalam manajemen risiko., serta pemantauan dan pengendalian risiko. Di samping itu, faktor-faktor yang menentukan efektivitas manajemen risiko mencakup komitmen dari manajemen puncak, keterlibatan pemangku kepentingan, pendekatan yang sistematis dan terstruktur, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Dengan penerapan manajemen risiko yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dan memperkuat hubungan antara rasio keuangan dengan nilai perusahaan. Selain itu, pemahaman yang menyeluruh tentang konteks organisasi dan budaya perusahaan juga sangat penting dalam mendukung keberhasilan manajemen risiko (Muhammad Asir et al., 2023).

Robert S. Kaplan dan David P. Norton memperkenalkan konsep Balanced Scorecard sebagai alat untuk manajemen risiko strategis. Tujuh tahun setelahnya, pada tahun 2003, James Lam, seorang ahli terkemuka di bidang Enterprise Risk Management (ERM), menerbitkan bukunya yang berjudul "Enterprise Risk Management: From Incentives to Controls." Kemudian, pada tahun 2009, Douglas W. Hubbard menulis sebuah karya berjudul "The Failure of Risk Management: Why It's Broken and How to Fix It," di mana ia mengkritik berbagai kelemahan dalam praktik manajemen risiko konvensional.

Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan perubahan besar dan mendasar dalam cara suatu bisnis atau organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan melalui pemanfaatan teknologi digital. Tujuan utama dari transformasi ini adalah untuk mencapai tujuan strategis serta meningkatkan kinerja (Andersson, et al. , 2018). Proses ini melibatkan pemanfaatan berbagai teknologi, seperti komputasi awan, analitik data besar, Internet of Things (IoT), dan kecerdasan buatan, untuk mengubah cara organisasi berfungsi dan berinteraksi dengan pelanggan. Oleh karena itu, transformasi digital sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi di tengah pesatnya perkembangan era digital (Erwin et al., 2023).

Proses transformasi digital telah secara signifikan membentuk tatanan baru dalam masyarakat kita. Pertama, cara berpakaian orang saat ini sangat dipengaruhi oleh budaya yang banyak ditemukan di media sosial. Kita dapat dengan mudah melihat gaya berpakaian yang lebih modern, yang mampu menjangkau berbagai kelompok, terutama generasi milenial. Kedua, kita juga menyaksikan perubahan gaya hidup. Kemajuan teknologi memudahkan akses informasi melalui internet, sehingga tanpa kita sadari, pola hidup individu dan kelompok mulai berubah dipengaruhi oleh informasi yang beredar di media sosial. Ketiga, perubahan dalam cara berkomunikasi mulai terlihat. Fenomena ini menyebabkan penggunaan bahasa daerah semakin berkurang dan mulai tergantikan oleh bahasa Indonesia sebagai bahasa nasional. Budaya digital, yang berakar pada pemanfaatan teknologi dan internet, telah menciptakan cara baru bagi orang-orang untuk berinteraksi, berperilaku, berpikir, dan berkomunikasi (Ayu et al., 2022)

Adaptif Perusahaan

Kemampuan adaptif sebuah perusahaan mencerminkan sejauh mana perusahaan tersebut mampu menyesuaikan diri dengan beragam perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis. Ini

mencakup perkembangan teknologi, perubahan regulasi, kondisi pasar, hingga kebutuhan pelanggan. Perusahaan yang berhasil mengembangkan kemampuan ini tidak hanya mampu bertahan di tengah situasi yang terus berubah, tetapi juga mampu menunjukkan inovasi, fleksibilitas, dan respons yang tinggi terhadap beragam tantangan dan peluang yang muncul. Adaptasi ini melampaui sekadar reaksi terhadap perubahan; ia mencerminkan kesiapan perusahaan untuk terus berkembang, meskipun dalam ketidakpastian.

Perusahaan dengan tingkat adaptasi yang tinggi sering kali ditandai oleh fleksibilitas strategis yang memungkinkan mereka untuk mengubah arah bisnis sesuai dengan dinamika industri. Mereka menjadikan inovasi sebagai fokus utama, menciptakan produk, layanan, atau model bisnis baru yang relevan dengan tren dan kebutuhan pelanggan saat ini. Selain itu, kemampuan untuk belajar dari lingkungan internal dan eksternal memiliki peran krusial dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif. Dalam budaya ini, perusahaan senantiasa mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka dan mengambil keputusan berdasarkan analisis data serta pengalaman yang relevan (Suwandi, 2023)

Banyak peneliti telah mengkaji adaptabilitas perusahaan, dan salah satu penelitian yang menarik perhatian adalah yang dilakukan oleh Teguh Sriwidadi, Dosen Tetap Manajemen Bisnis di BINUS Online Learning. Dalam kajiannya, ia mengutip pendapat Effendi (2016) yang mendefinisikan budaya perusahaan adaptif sebagai budaya yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi secara cepat dan efektif terhadap berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam maupun luar, yang mengharuskan adanya perubahan.

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(Muhammad Asir et al., 2023)	Manajemen Risiko memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Adaptif	Keduanya menunjukkan bahwa manajemen risiko memiliki peran krusial dalam membentuk kepemimpinan yang adaptif.	Fokus pada pengaruh-pengaruh tertentu yang berperan dalam Kepemimpinan Adaptif.	H1
2	(Pratiwi & Kurniawan, 2018)	Manajemen Risiko berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Adaptif	Keduanya menunjukkan bahwa manajemen risiko memiliki peran krusial dalam membentuk kepemimpinan yang adaptif.	Fokus pada aspek-aspek tertentu dari pengaruh tersebut.	H1
3	(Malik, 2024)	Transformasi Digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Adaptif	Keduanya memberikan perhatian pada	Penekanan pada dimensi-dimensi tertentu dari proses tersebut.	H2

			dampak Transformasi Digital		
4	(Manajemen & Dan, 2024)	Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Adaptif	Keduanya memberikan perhatian pada dampak Transformasi Digital	Menekankan aspek-aspek tertentu dari pengaruh tersebut.	H2
5	(Eka Rachmawati et al., 2023)	Adaptif Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Adaptif	Adaptif perusahaan turut memengaruhi kepemimpinan yang adaptif.	Memperhatikan beberapa dimensi tertentu dari adaptivitas perusahaan itu sendiri.	H3
6	(Sartini, 2024)	Adaptif Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Adaptif	Adaptif perusahaan turut memengaruhi kepemimpinan yang adaptif.	Memusatkan perhatian pada dampak Kepemimpinan Adaptif terhadap aspek operasional, daripada mempertimbangkan dimensi lainnya.	H3

Pembahasan

Dalam kajian ini, artikel tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mengkaji berbagai artikel yang relevan, menganalisis hubungan antarvariabel, serta merumuskan rencana penelitian secara konseptual. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan landasan yang kokoh bagi diskusi yang akan dilakukan, dengan penekanan pada tinjauan literatur yang relevan, analisis interaksi antarvariabel, dan pengembangan pemikiran konseptual yang berkaitan dengan rencana penelitian nantinya.

Pengaruh Manajemen Risiko terhadap Kepemimpinan Adaptif.

Manajemen risiko merupakan praktik penting yang dilakukan oleh lembaga keuangan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola berbagai risiko yang dapat berdampak pada kinerja dan stabilitas mereka. Tujuan utama dari manajemen risiko adalah untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kerugian serta memastikan kelangsungan operasional lembaga. Berbagai risiko yang sering dihadapi oleh lembaga keuangan meliputi risiko kredit, risiko pasar, risiko likuiditas, dan risiko operasional. Proses manajemen risiko meliputi langkah-langkah seperti pengidentifikasian risiko, analisis dampak, penerapan strategi mitigasi, dan pemantauan risiko secara berkelanjutan. Dengan menerapkan praktik manajemen risiko yang efektif, lembaga keuangan dapat melindungi aset mereka, mematuhi peraturan yang berlaku, dan mempertahankan kepercayaan dari nasabah (Nelly et al., 2022).

Konsep manajemen risiko merujuk pada pemahaman mengenai ketidakpastian atau kemungkinan terjadinya peristiwa yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Untuk mencegah terjadinya kecurangan, manajemen harus melaksanakan proses pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif. Tujuan dari pengelolaan ini adalah untuk mengantisipasi serta menangani risiko-risiko yang telah teridentifikasi dan diukur sebelumnya. Setiap aktivitas dalam organisasi pasti dihadapkan pada ketidakpastian, termasuk risiko kecurangan. Dengan demikian, manajemen memegang peranan penting dalam mengelola berbagai risiko yang mungkin timbul (Sudarmanto Eko, 2020).

Manajemen Risiko berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif, jika Manajemen Risiko dipersepsikan dengan baik maka Kepemimpinan Adaptif akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa Manajemen risiko dan kepemimpinan adaptif memiliki hubungan yang sangat erat dan saling memengaruhi dalam konteks organisasi. Manajemen risiko, yang fokus pada identifikasi, penilaian, dan pengelolaan risiko yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, memberikan dasar yang kuat bagi para pemimpin untuk membuat keputusan yang informatif dan strategis. Di sisi lain, kepemimpinan adaptif, yang menekankan kemampuan pemimpin untuk menghadapi perubahan dan tantangan dengan fleksibilitas, sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dan tim dalam mengelola serta memahami risiko yang ada (Ashari, 2024)

Faktor-faktor yang memengaruhi manajemen risiko sangat beragam, tergantung pada konteks organisasi, jenis industri, dan karakteristik risiko yang dihadapi. Namun, terdapat beberapa elemen kunci yang dapat menentukan efektivitas manajemen risiko, di antaranya:

Kepemimpinan dan Komitmen Manajerial

Kepemimpinan yang tangguh dan komitmen dari manajemen puncak adalah aspek penting dalam pengelolaan risiko di suatu organisasi. Pemimpin yang proaktif dan mendukung penerapan praktik manajemen risiko berkontribusi dalam menciptakan budaya yang lebih sadar akan risiko, serta memastikan tersedianya sumber daya yang dibutuhkan untuk mitigasi risiko. Tanpa komitmen yang jelas dari manajemen, upaya penerapan manajemen risiko dapat terhambat.

Kultur Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, transparansi, dan kesadaran terhadap risiko sangat berpengaruh terhadap efektivitas manajemen risiko. Organisasi dengan budaya yang kuat dalam pengelolaan risiko akan lebih mudah dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menangani potensi risiko. Sebaliknya, budaya yang cenderung menghindari pembahasan tentang risiko atau kurang mendorong partisipasi seluruh anggota dapat menghambat manajemen risiko.

Sumber Daya dan Kapabilitas

Sumber daya yang dimiliki organisasi—termasuk tenaga ahli, teknologi, dan dana sangat menentukan dalam pengelolaan risiko. Organisasi yang memiliki sumber daya yang memadai akan mampu melakukan analisis risiko yang mendalam serta menerapkan strategi mitigasi yang efektif. Selain itu, keahlian di berbagai bidang, seperti keuangan, teknologi informasi, atau hukum, juga dapat berperan penting dalam mengidentifikasi dan mengurangi risiko-risiko spesifik yang relevan (Kumalasari et al., 2014).

Untuk meningkatkan Kepemimpinan Adaptif dengan mempertimbangkan Manajemen Risiko, manajemen perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen risiko ke dalam setiap proses pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi. Pendekatan ini memberikan ruang bagi para pemimpin untuk bersikap lebih fleksibel dan responsif dalam menghadapi berbagai perubahan serta ketidakpastian yang ada. Dengan cara ini, manajemen risiko yang efektif dapat membantu pemimpin dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola potensi ancaman serta peluang, sehingga strategi dan tindakan dapat disesuaikan secara adaptif.

Pengaruh Manajemen Risiko terhadap Kepemimpinan Adaptif sangatlah signifikan. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Heifetz, Grashow, dan Linsky (2009) dalam buku mereka "The Practice of Adaptive Leadership," yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengelola risiko dengan baik akan lebih siap menghadapi tantangan yang selalu berubah dan mampu memandu organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Barki dan Hartwick (2016) dalam *International

Journal of Project Management* juga mengungkapkan bahwa manajemen risiko yang efektif dapat meningkatkan kemampuan pemimpin dalam merespons ketidakpastian dan kompleksitas—dua elemen penting dalam kepemimpinan adaptif.

Dengan demikian, para pemimpin yang peka terhadap manajemen risiko akan lebih terlatih dalam mengambil keputusan yang cepat, tepat, dan adaptif, bahkan di tengah situasi yang tidak menentu. Lebih jauh, mereka juga mampu membangun organisasi yang lebih tangguh dalam menghadapi perubahan dan berbagai risiko yang ada (Juliansyah, 2017).

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kepemimpinan Adaptif.

Transformasi digital adalah proses yang sangat kompleks, yang memerlukan perubahan mendalam dalam cara organisasi beroperasi, dengan sistem informasi berperan sebagai komponen sentral. Sistem informasi memiliki peranan yang sangat penting dalam transformasi ini, karena dapat mendukung otomatisasi serta optimalisasi proses bisnis, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan menekan biaya. Selain itu, transformasi digital juga memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data, sehingga informasi yang dihasilkan dapat diandalkan untuk menentukan langkah-langkah strategis dan operasional dalam organisasi. Salah satu dampak signifikan dari transformasi digital adalah munculnya model bisnis baru yang berbasis digital, sehingga membuka peluang inovasi bagi organisasi dalam cara mereka menyediakan produk dan layanan kepada pelanggan.

Untuk mencapai hasil yang optimal, strategi transformasi digital harus selaras dengan kapabilitas sistem informasi. Dalam hal ini, teknologi yang ada harus mampu mendukung dan memperkuat pelaksanaan perubahan yang diinginkan. Agar transformasi digital dapat berhasil, diperlukan kerangka kerja yang jelas, mencakup empat dimensi utama: pertama, pemilihan teknologi yang tepat untuk mendukung seluruh proses digitalisasi; kedua, inovasi dalam menciptakan nilai, di mana organisasi diharapkan dapat menghasilkan nilai yang lebih tinggi dan relevan dengan kebutuhan pasar; ketiga, perubahan struktural untuk menyelaraskan seluruh bagian organisasi dengan visi transformasi digital; dan yang terakhir, aspek keuangan, yang melibatkan perencanaan serta pengelolaan anggaran yang efektif guna memastikan keberlanjutan dan skalabilitas transformasi digital. Semua elemen ini harus terintegrasi dengan baik agar strategi transformasi digital dapat berhasil dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi (Putri & Ali, 2024).

Prinsip-prinsip atau konsep Transformasi Digital adalah Prinsip transformasi digital menegaskan adanya perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, dan memanfaatkan teknologi untuk menciptakan nilai. Salah satu konsep utama dalam konteks ini adalah customer-centricity, yang menekankan pentingnya menjadikan pengalaman pelanggan sebagai pusat dari setiap inovasi dan perubahan. Transformasi digital bukan sekadar penerapan teknologi, melainkan juga bagaimana teknologi tersebut diintegrasikan secara efektif ke dalam proses bisnis yang ada untuk meningkatkan efisiensi.

Dalam hal ini, data berfungsi sebagai aset strategis yang sangat berharga. Dengan memanfaatkan data, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih cerdas dan berbasis bukti. Selain itu, transformasi digital menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi, sehingga dapat menjawab perubahan dinamis di pasar dan perkembangan teknologi. Kecepatan serta keberlanjutan inovasi menjadi kunci agar organisasi tetap relevan dan kompetitif. Transformasi digital juga memerlukan perubahan dalam kultur organisasi. Budaya yang mendukung kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kemampuan beradaptasi sangat penting untuk menjamin keberhasilan proses digitalisasi. Dalam hal ini, kepemimpinan yang visioner dan kolaboratif memegang peran vital dalam memandu organisasi melewati fase perubahan besar ini. Para pemimpin perlu mampu memotivasi tim, menyelaraskan visi transformasi digital, serta mendorong kolaborasi lintas departemen agar perubahan dapat diterima dan diimplementasikan dengan efektif.

Untuk mendukung transformasi yang berkelanjutan, solusi teknologi yang diterapkan harus memiliki kemampuan skalabilitas dan fleksibilitas, sehingga sistem dapat berkembang seiring waktu dan sesuai dengan kebutuhan yang berubah. Secara keseluruhan, prinsip-prinsip transformasi digital menunjukkan bahwa keberhasilan tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi dengan budaya, proses, dan strategi yang ada secara menyeluruh. Pendekatan holistik ini akan memastikan bahwa transformasi digital yang dilakukan memberikan dampak positif dan berkelanjutan bagi organisasi (Ramli et al., 2019).

Transformasi Digital berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif, jika Transformasi Digital dipersepsikan dengan baik maka Kepemimpinan Adaptif akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Transformasi Digital dan Kepemimpinan Adaptif memiliki keterkaitan yang sangat penting dalam konteks organisasi saat ini. Transformasi Digital mencakup penerapan teknologi baru yang tidak hanya mengubah cara kerja organisasi, tetapi juga memengaruhi interaksi mereka dengan lingkungan eksternal. Ketika anggota organisasi dapat memahami dan menerima perubahan ini, mereka akan lebih siap menghadapi tantangan yang muncul seiring dengan kemajuan teknologi.

Di sisi lain, Kepemimpinan Adaptif merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kondisi dan kompleksitas yang dihadapi oleh organisasi. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan digital akan berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dengan pemahaman yang mendalam tentang Transformasi Digital, pemimpin dapat memberikan arah yang jelas, membangun budaya yang menghargai perubahan, serta memastikan bahwa seluruh tim bergerak menuju tujuan bersama.

Namun, jika Transformasi Digital tidak dipahami dengan baik atau tidak dikelola secara tepat, pemimpin dapat mengalami kesulitan dalam membimbing tim mereka melalui proses perubahan ini. Hal ini dapat menghambat efektivitas Kepemimpinan Adaptif itu sendiri. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki sikap positif terhadap Transformasi Digital, sehingga dapat membangun fondasi yang kuat bagi pemimpin untuk menerapkan Kepemimpinan Adaptif yang efektif, dan mendukung upaya organisasi dalam menghadapi perubahan yang cepat (Dian Firmansyah & Ali, 2024).

Transformasi digital memegang peranan krusial dalam kepemimpinan adaptif, mengingat bahwa kemajuan teknologi dan perubahan digital sering kali membawa tantangan dan ketidakpastian. Situasi ini menuntut para pemimpin untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif. Mereka yang menguasai teknologi digital dengan baik dapat mengenali permasalahan, memantau perkembangan, dan melakukan inovasi secara fleksibel, sehingga lebih siap menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian dunia bisnis saat ini.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Heifetz, Grashow, dan Linsky (2009) dalam karya mereka *The Practice of Adaptive Leadership*. Mereka menekankan bahwa kepemimpinan adaptif memerlukan kemampuan untuk merespons perubahan lingkungan yang senantiasa dinamis. Pemimpin yang berhasil dalam menghadapi perubahan harus sigap, mampu memimpin di tengah ketidakpastian, serta mengelola perubahan dengan bijak. Dalam konteks ini, transformasi digital menyediakan alat dan kerangka kerja yang sangat dibutuhkan oleh para pemimpin untuk mengatasi beragam tantangan.

Lebih jauh lagi, penelitian yang dilakukan oleh Westerman, Calm ejane, Ferraris, dan rekan-rekannya (2011) menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil mengintegrasikan teknologi digital ke dalam model bisnis mereka umumnya dipimpin oleh individu yang lebih adaptif. Temuan ini mengungkapkan bahwa pemimpin yang memanfaatkan teknologi untuk mempercepat pengambilan keputusan, meningkatkan kolaborasi, dan mendorong inovasi, memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan perubahan pasar dan lingkungan yang cepat berubah (Apriani et al., 2025).

Pengaruh Adaptif Perusahaan terhadap Kepemimpinan Adaptif.

Adaptivitas perusahaan mencerminkan kemampuan suatu organisasi untuk dengan cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Perusahaan yang adaptif mampu merespons dinamika pasar, kemajuan teknologi, dan kebutuhan pelanggan dengan cepat dan fleksibel. Mereka mengutamakan pengambilan keputusan yang cepat serta menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Keberhasilan ini didorong oleh kepemimpinan yang efektif dan penerapan teknologi yang tepat, sehingga perusahaan tetap dapat berkembang dan menghadapi berbagai tantangan yang mungkin timbul (Kusmayadi, 2008).

Prinsip-prinsip atau konsep Adaptif Perusahaan adalah merujuk pada kemampuan organisasi untuk dengan cepat dan efektif beradaptasi terhadap berbagai perubahan, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Sebuah perusahaan yang memiliki karakter adaptif dapat dengan fleksibel menyesuaikan strategi dan operasionalnya sesuai dengan kondisi yang senantiasa berubah. Salah satu pilar utama dari perusahaan yang adaptif adalah inovasi berkelanjutan, yang mendorong mereka untuk terus menciptakan produk, layanan, dan proses baru yang relevan dengan kebutuhan pasar.

Di samping itu, perusahaan adaptif juga mengutamakan pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan sebagai prioritas, baik bagi karyawan maupun manajemen. Upaya ini dilakukan agar seluruh anggota organisasi siap menghadapi tantangan yang muncul dan terus meningkatkan kompetensi mereka. Ketangguhan, atau resilience, juga memainkan peranan yang sangat penting. Ini mencerminkan kemampuan perusahaan untuk bangkit kembali dari kesulitan dan segera melanjutkan operasional setelah menghadapi krisis atau hambatan (Murifal, 2021).

Adaptif Perusahaan berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif, jika Adaptif Perusahaan dipersepsikan dengan baik maka Kepemimpinan Adaptif akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa adaptasi perusahaan dan kepemimpinan adaptif saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Ketika sebuah perusahaan memiliki budaya dan struktur yang mendukung proses adaptasi, para pemimpin di dalamnya cenderung mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel serta responsif terhadap perubahan. Sebaliknya, penerapan kepemimpinan adaptif yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan perubahan, yang pada akhirnya memperkuat kemampuan perusahaan untuk beradaptasi.

Dengan kata lain, kedua elemen ini adaptasi perusahaan dan kepemimpinan adaptif—membangun sebuah siklus yang saling memperkuat. Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan akan memberikan kesempatan bagi para pemimpin untuk lebih efektif dalam membimbing tim menghadapi berbagai tantangan. Di sisi lain, ketika para pemimpin menunjukkan kemampuan adaptif yang kuat, perusahaan pun akan lebih siap untuk merespon dinamika yang muncul baik dari dalam maupun luar organisasi (Rachmat Irawan & Ali, 2024).

Konsep adaptif perusahaan merujuk pada kemampuan organisasi untuk dengan cepat dan efektif beradaptasi terhadap berbagai perubahan, baik yang datang dari lingkungan internal maupun eksternal. Perusahaan yang bersifat adaptif dapat menyesuaikan strategi dan operasionalnya dengan fleksibel sesuai dengan kondisi yang selalu berubah. Salah satu pilar utama dari perusahaan adaptif adalah inovasi berkelanjutan, yang mendorong mereka untuk terus menciptakan produk, layanan, dan proses baru yang relevan dengan kebutuhan pasar.

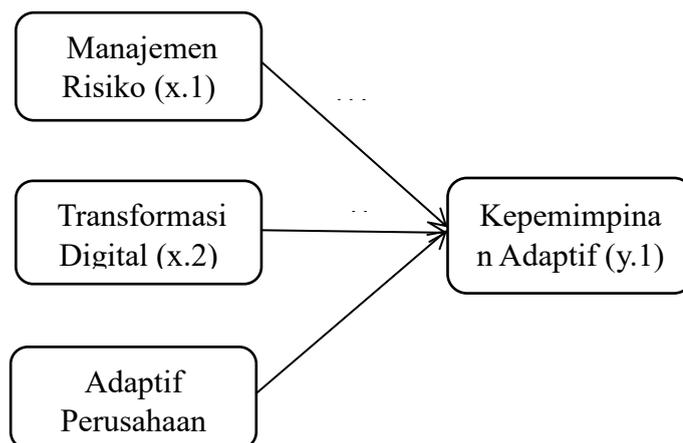
Selain itu, perusahaan yang adaptif juga menempatkan pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan sebagai prioritas utama untuk seluruh anggota, baik karyawan maupun manajemen. Upaya ini bertujuan agar mereka siap menghadapi tantangan dan terus meningkatkan kompetensi. Ketangguhan, atau resilience, juga berperan penting, mencerminkan kemampuan perusahaan untuk bangkit kembali dari kesulitan dan segera

melanjutkan operasional setelah menghadapi krisis atau hambatan (Hikmatul Magfiroh et al., 2023).

Adaptif Perusahaan berperan terhadap Kepemimpinan Adaptif, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Peran adaptivitas perusahaan sangat terkait dengan kepemimpinan adaptif, seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Ronald Heifetz dan Donald Laurie. Dalam karya mereka yang berjudul "The Work of Leadership" (1997), Heifetz dan Laurie menekankan betapa pentingnya kepemimpinan adaptif dalam menghadapi berbagai perubahan dan ketidakpastian yang terus muncul. Mereka berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif harus mampu memandu organisasi melalui tantangan-tantangan yang kompleks serta mendorong perubahan yang diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang di tengah lingkungan yang dinamis. Kepemimpinan adaptif menonjolkan pentingnya kemampuan mengatasi masalah yang tidak bisa diselesaikan dengan solusi konvensional, sambil melibatkan semua anggota organisasi dalam proses adaptasi.

Rerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Manajemen Risiko, Transformasi Digital, dan Adaptif Perusahaan berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kepemimpinan Adaptif, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Budaya Kerja: (Ali et al., 2022)
- 2) Pengembangan Sumber Daya: (Hidayah et al., 2024)
- 3) Keterampilan Komunikasi: (Kamaruzzaman, 2016)

KESIMPULAN

Kesimpulan artikel ini bertujuan untuk merumuskan hipotesis yang dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya. Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan yang telah diuraikan, kami menyarankan agar penelitian mendatang memperluas fokus pada aspek-aspek yang belum sepenuhnya dijelaskan atau belum memperoleh hasil yang memadai. Dengan demikian, hipotesis yang kami usulkan untuk riset selanjutnya adalah:

- 1) Manajemen Risiko berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif;
- 2) Transformasi Digital berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif. dan
- 2) Adaptif Perusahaan berpengaruh terhadap Kepemimpinan Adaptif.

REFERENSI

- Alfiana, Lubis, R. F., Suharyadi, M. R., Utami, E. Y., & Sipayung, B. (2023). Manajemen Risiko dalam Ketidakpastian Global: Strategi dan Praktik Terbaik. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(03), 260–271. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i03.576>
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Apriani, B. K., Handayani, R., & Mustari, M. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Pengelolaan Arsip Digital di SDN 23 Ampenan. 10, 210–217.
- Ashari, H. (2024). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Di SD IT Alam Biruni Sungailiat Kab. Bangka Tahun Ajaran 2023/2024. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 03(01), 54–67. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2058>
- Ayu, I. W., Zulkarnaen, Z., & Fitriyanto, S. (2022). Budaya Digital Dalam Transformasi Digital Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Lokal*, 5(1), 20–25. <https://doi.org/10.58406/jpml.v5i1.922>
- Cholilalah, Rois Arifin, A. I. H. (1967). Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2, 82–95.
- Dian Firmansyah, P., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kebijakan Lingkungan, Pengembangan Teknologi dan Kompetensi Inti terhadap Strategi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 2(2), 54–63. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Eka Rachmawati, Ade Rizaldi Hidayatullah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Gaya Kepemimpinan Adaptive Leadership Seorang Pemimpin; Studi Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 195–210. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.168>
- Erwin, E., P, A. C., Pasaribu, A. W., Novel, N. J. A., Sepriano, Thaha, A. R., Adhicandra, I., Suardi, C., Nasir, A., & Syafaat, M. (2023). *Transformasi Digital* (Issue June).
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128>
- Hikmatul Magfiroh, Triana Olivia Tahol, Siti Anisah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 118–136. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.162>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Juliansyah, E. (2017). Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(2), 19–37.
- Kamaruzzaman, K. (2016). Analisis Keterampilan Komunikasi Interpersonal Siswa. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 2(2), 202–210. <https://doi.org/10.24176/jkg.v2i2.744>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Kumalasari, M., Subowo, & Anisykurlillah, I. (2014). Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Luas Pengungkapan Manajemen Risiko. *Accounting Analysis Journal*, 3(1), 361–

369. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaj%5CnCORPORATE>

Kusmayadi, D. (2008). Pengaruh Lingkungan Bisnis Terhadap Kinerja Perusahaan : Sebuah Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Akuntansi FE Unsil*, 3(2), 430–436.

Malik, H. A. (2024). Dinamika Transformasi Bisnis di Era Digital: Strategi Adaptasi dan Peran Kepemimpinan pada Industri 4.0. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–5. <https://jurnal.universitaskabarta.ac.id/index.php/jurnal-fia-unija/article/view/70%0Ahttps://jurnal.universitaskabarta.ac.id/index.php/jurnal-fia-unija/article/download/70/56>

Manajemen, J., & Dan, A. (2024). *TRANSFORMASI DIGITAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI : TINJAUAN. 1*, 101–109.

Muhammad Asir, Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 32–42. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.844>

Murifal, B. (2021). Strategi Manajemen Mengoptimalkan Kinerja dengan Konsep Beyond Budgeting. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 245. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i1.318>

Nahnudin, N., Fauji, A., & Firdaos, R. (2023). Tipe dan Ide Kepemimpinan Adaptif Terhadap Solusi Konflik Organisasi. *Tadbir Muwahhid*, 7(1), 85–108. <https://doi.org/10.30997/jtm.v7i1.8127>

Nelly, R., Siregar, S., & Sugianto, S. (2022). Analisis Manajemen Risiko Pada Bank Syariah: Tinjauan Literatur . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 918–930. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1008>

Pratiwi, D., & Kurniawan, B. (2018). Pengaruh Penerapan Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Keuangan Industri Perbankan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 10(1), 73–94. <https://doi.org/10.30813/jab.v10i1.988>

Putri, L. A., & Ali, H. (2024). *Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Inovasi Digital , Transformasi Digital , dan Customer Relationship Management (CRM)*. 1(3), 117–127.

Rachmat Irawan, C., & Ali, H. (2024). Pengaruh Lokasi Bisnis, Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Bisnis Di Perkotaan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(2), 90–101. <https://siberpublisher.org/index.php/JKMT/article/view/154>

Ramli, T. S., Ramli, A. M., Budhijanto, D., Permata, R. R., Adolf, H., Damian, E., & Palar, M. R. A. (2019). Prinsip Prinsip Cyber Law Pada Media Over the Top E-Commerce Berdasarkan Transformasi Digital Di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 16(3), 392–398. <https://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/485>

Sartini. (2024). *Tantangan Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Pendidikan Di Era Generasi Milenial Sartini, Andriani Chondro, Harun Joko Prayitno, Indri Chairunissa*. 4(2), 98–110.

Sudarmanto Eko. (2020). Manajemen Risiko: Deteksi Dini Upaya Pencegahan Fraud. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 107–121.

Susi Adiaty. (2020). *DIMENSI DAN INDIKATOR KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI PEMBERDAYAAN*No Title. 23(3).

Suwandi, S. (2023). Manajemen Krisis Terkini: Strategi Adaptif Dalam Menghadapi Bencana Dan Tantangan Mendadak. *Jurnal Darma Agung*, 31(3), 473. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v31i3.3490>