

## PENERAPAN TEORI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN ADAPTABILITAS PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Nida Khayyiratun Nafilah I<sup>1)</sup>, Suwandi<sup>2)</sup>  
[nidandakn@gmail.com](mailto:nidandakn@gmail.com) <sup>1</sup> [suwandi@pelitabangsa.ac.id](mailto:suwandi@pelitabangsa.ac.id) <sup>2</sup>  
<sup>1,2)</sup> Universitas Pelita Bangsa

### Abstrak

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mendorong perusahaan untuk terus beradaptasi agar tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami dan mengelola perubahan tersebut adalah melalui penerapan teori organisasi. Teori organisasi menawarkan kerangka berpikir strategis untuk mengelola struktur, budaya, dan proses kerja secara lebih fleksibel dan responsif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana teori organisasi klasik maupun modern dapat diimplementasikan dalam konteks digitalisasi, serta sejauh mana teori tersebut membantu perusahaan dalam meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan teknologi, perilaku konsumen, dan pola kerja. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dan analisis deskriptif. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa penerapan teori organisasi seperti teori sistem terbuka, kontingensi, dan organisasi pembelajar dapat mendorong perusahaan untuk lebih adaptif, inovatif, serta mampu bertahan dan berkembang di tengah tantangan digital. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam merancang strategi organisasi yang agile dan visioner.

**Kata Kunci:** teori organisasi, adaptabilitas, perusahaan, era digital, organisasi pembelajar

### Article history

Received: Juni 2025  
Reviewed: Juni 2025  
Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 781  
Doi : prefix doi :  
10.8734/musytari.v1i2.359  
**Copyright : author**  
**Publish by : musytari**



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Era digital telah mengubah lanskap bisnis secara radikal. Transformasi digital tidak lagi menjadi pilihan, melainkan sebuah keniscayaan bagi perusahaan yang ingin bertahan dan bersaing di tengah perubahan teknologi yang sangat cepat. Kemajuan teknologi informasi, kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi proses bisnis telah menciptakan tantangan sekaligus peluang yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dalam konteks ini, organisasi atau perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk menjadi lebih fleksibel, tangkas (agile), dan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terus-menerus. Transformasi digital memerlukan bukan hanya perubahan pada level operasional, tetapi juga perubahan mendasar dalam struktur, budaya, dan cara kerja organisasi. Perusahaan tidak cukup hanya dengan menerapkan teknologi baru, melainkan juga harus memiliki kemampuan untuk mengubah strategi bisnis, pola kepemimpinan, hingga pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia. Di sinilah pentingnya teori organisasi untuk memberikan kerangka berpikir dan panduan dalam mengelola perubahan secara terstruktur dan terarah.

Teori organisasi merupakan seperangkat konsep dan prinsip yang menjelaskan bagaimana organisasi bekerja, beradaptasi, dan bertahan dalam lingkungannya. Sejak awal abad ke-20, para ahli telah mengembangkan berbagai teori organisasi, mulai dari pendekatan klasik yang menekankan pada efisiensi dan struktur hierarkis, hingga pendekatan modern seperti teori sistem terbuka, teori kontingensi, dan teori organisasi pembelajar yang lebih fleksibel dan adaptif. Dalam konteks era digital, teori-teori tersebut menjadi sangat relevan karena membantu perusahaan merespons dinamika eksternal dan internal secara lebih sistematis.

Kebutuhan akan adaptabilitas organisasi di era digital diperkuat oleh fakta bahwa pasar menjadi semakin volatil, tidak pasti, kompleks, dan ambigu—atau yang dikenal dengan istilah VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Perubahan yang cepat tidak hanya terjadi pada teknologi, tetapi juga pada perilaku konsumen, pola kompetisi, regulasi pemerintah, serta ekspektasi terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Untuk mengatasi situasi ini, organisasi dituntut untuk terus belajar, bereksperimen, dan mengembangkan model bisnis yang dinamis. Dalam konteks ini, teori organisasi bukan sekadar alat akademik, melainkan fondasi penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang mampu menghadapi ketidakpastian. Misalnya, teori sistem terbuka menekankan pentingnya interaksi organisasi dengan lingkungannya dan kemampuan organisasi untuk menerima umpan balik eksternal. Teori kontingensi mengajarkan bahwa tidak ada satu struktur organisasi yang cocok untuk semua situasi, melainkan organisasi harus menyesuaikan diri dengan kondisi spesifik yang dihadapinya. Sementara itu, teori organisasi pembelajar (*learning organization*) mendorong perusahaan untuk terus-menerus menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan sebagai cara untuk berinovasi dan beradaptasi.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan, khususnya di negara berkembang, masih menghadapi hambatan dalam menerapkan prinsip-prinsip tersebut. Struktur organisasi yang terlalu birokratis, budaya kerja yang resisten terhadap perubahan, serta kurangnya pemahaman manajerial terhadap urgensi digitalisasi menjadi kendala utama dalam proses adaptasi. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan teori organisasi secara tepat sangat diperlukan untuk membentuk organisasi yang lebih agile dan resilient di era disrupsi ini.

Penelitian ini mencoba menjawab kebutuhan tersebut dengan mengkaji bagaimana teori organisasi dapat diterapkan secara praktis untuk meningkatkan adaptabilitas perusahaan di era digital. Melalui pendekatan studi pustaka dan analisis teoritis, pembahasan akan diarahkan pada hubungan antara struktur organisasi, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan dalam menghadapi perubahan digital. Diharapkan kajian ini dapat memberikan kontribusi teoritis sekaligus aplikatif dalam upaya perusahaan untuk membangun organisasi yang siap menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, penting juga untuk melihat dinamika internal organisasi yang memengaruhi keberhasilan transformasi digital. Perubahan bukan hanya soal teknologi, tetapi lebih pada kesiapan sumber daya manusia dalam menyerap dan menjalankan perubahan. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas karyawan, penciptaan budaya inovatif, dan perubahan pola komunikasi menjadi faktor penting yang harus dikelola secara sadar dan terarah. Penerapan teori organisasi juga menuntut adanya kepemimpinan yang visioner. Seorang pemimpin tidak lagi hanya berperan sebagai pengendali, tetapi juga sebagai fasilitator perubahan, agen pembelajaran, dan motivator yang mampu menggerakkan seluruh elemen organisasi untuk bergerak ke arah yang sama. Dalam organisasi modern, kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting untuk mendorong perubahan perilaku dan mendorong budaya inovatif.

Secara keseluruhan, penulisan ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan utama, yaitu sejauh mana teori organisasi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan adaptabilitasnya terhadap era digital. Dengan memahami prinsip-prinsip dasar dari teori organisasi dan bagaimana cara mengimplementasikannya, perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat dan kompleks. Tulisan ini juga akan menyoroti tantangan dan solusi yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan teori organisasi dalam konteks transformasi digital, baik dari sisi struktural, kultural, maupun kepemimpinan.

## METODE

Penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode studi pustaka (library research). Studi pustaka dipilih karena kajian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis konsep-konsep dalam teori organisasi serta relevansinya terhadap adaptabilitas perusahaan di era digital, berdasarkan literatur yang telah ada.

### 1. Sumber Data

Sumber data dalam penulisan ini diperoleh dari berbagai referensi yang relevan, antara lain:

Buku-buku teori organisasi klasik dan modern.

Jurnal ilmiah nasional dan internasional yang membahas perubahan organisasi, transformasi digital, dan manajemen strategis.

Artikel populer dan laporan bisnis terkini mengenai praktik adaptasi perusahaan terhadap perubahan teknologi.

Dokumen resmi atau laporan tahunan dari perusahaan-perusahaan yang sedang atau telah menjalani transformasi digital.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui proses pencarian literatur dari berbagai database ilmiah (Google Scholar, ResearchGate, DOAJ), perpustakaan digital, dan situs-situs resmi institusi pemerintah maupun swasta. Literatur dipilih berdasarkan relevansi dengan topik, kekinian sumber, dan kedalaman analisis teoritisnya.

### 3. Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Mengklasifikasikan teori-teori organisasi yang relevan (misalnya teori sistem terbuka, teori kontingensi, teori organisasi pembelajar).
- Menganalisis bagaimana teori-teori tersebut dapat diimplementasikan dalam konteks perubahan digital.
- Menyajikan studi kasus atau contoh aplikatif dari perusahaan yang berhasil menerapkan prinsip-prinsip teori organisasi dalam proses digitalisasi.
- Menyimpulkan faktor-faktor kunci keberhasilan dan hambatan dalam proses adaptasi organisasi terhadap era digital.

### 4. Batasan Penulisan

Penelitian ini tidak melakukan survei lapangan langsung atau wawancara, sehingga keterbatasan utamanya terletak pada keterandalan sumber sekunder. Oleh karena itu, penulis hanya menyajikan analisis berdasarkan data yang tersedia secara terbuka di media ilmiah dan publik. Penelitian ini juga tidak berfokus pada satu perusahaan tertentu, melainkan memberikan tinjauan umum yang dapat diaplikasikan oleh berbagai jenis organisasi.

## PEMBAHASAN

### 1. Pentingnya Adaptabilitas Organisasi di Era Digital

Era digital menuntut organisasi untuk tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga mengubah pola pikir, budaya kerja, dan strategi bisnis. Adaptabilitas menjadi kunci utama agar perusahaan dapat bertahan di tengah perubahan yang cepat, seperti disrupsi model bisnis, persaingan global, dan pergeseran perilaku konsumen. Perusahaan yang tidak mampu beradaptasi akan tertinggal atau bahkan bangkrut. Oleh karena itu, pendekatan teoritis yang sistematis melalui teori organisasi sangat diperlukan untuk memahami dan mengelola perubahan secara efektif.

### 2. Teori Sistem Terbuka sebagai Dasar Adaptasi Organisasi

Teori sistem terbuka memandang organisasi sebagai entitas yang saling berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Dalam konteks digital, lingkungan eksternal seperti pelanggan, pasar, teknologi, dan regulasi mengalami perubahan terus-menerus. Organisasi harus mampu menerima input (informasi, data, umpan balik), mengelolanya secara internal, dan menghasilkan output yang relevan. Dengan kata lain, perusahaan harus fleksibel dan peka terhadap perubahan. Penerapan teori ini dapat dilihat pada perusahaan-perusahaan digital seperti Tokopedia, Gojek, atau Shopee yang secara konsisten menyesuaikan fitur dan layanan berdasarkan respons pasar.

### 3. Teori Kontingensi dan Pentingnya Penyesuaian Struktur

Teori kontingensi menyatakan bahwa tidak ada satu struktur organisasi yang ideal untuk semua kondisi. Struktur organisasi yang efektif bergantung pada situasi, seperti ukuran perusahaan, jenis industri, teknologi yang digunakan, dan lingkungan pasar. Di era digital, struktur organisasi yang terlalu birokratis harus diubah menjadi lebih datar (flat) dan fleksibel. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat, kolaborasi lintas departemen, dan pemanfaatan teknologi informasi secara efisien. Start-up digital sering menggunakan struktur ini untuk mempercepat inovasi dan pengembangan produk.

### 4. Organisasi Pembelajar sebagai Pilar Perubahan

Peter Senge memperkenalkan konsep learning organization atau organisasi pembelajar, yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi. Organisasi yang mampu belajar dari kesalahan, berbagi pengetahuan antar divisi, dan mendorong kreativitas akan lebih mudah beradaptasi di tengah era digital. Misalnya, perusahaan seperti Google dan Amazon memiliki budaya organisasi yang mendukung eksperimen dan inovasi. Mereka menyediakan waktu khusus bagi karyawan untuk belajar, bereksperimen, bahkan membuat proyek-proyek baru di luar tanggung jawab utama.

### 5. Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Proses Adaptasi

Di era digital, pemimpin tidak hanya bertugas menjalankan operasional, tetapi juga menjadi agen perubahan. Gaya kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan, di mana pemimpin harus visioner, inspiratif, dan mampu membangun kepercayaan serta komitmen dari seluruh anggota organisasi. Pemimpin seperti Satya Nadella (CEO Microsoft) berhasil mengubah budaya internal perusahaan ke arah yang lebih terbuka, inklusif, dan berbasis inovasi. Di Indonesia,

pemimpin perusahaan digital seperti Nadiem Makarim (Gojek) menjadi contoh bagaimana pemimpin muda mampu memimpin transformasi besar dengan visi yang kuat.

## 6. Hambatan Penerapan Teori Organisasi di Perusahaan Konvensional

Penerapan teori organisasi dalam perusahaan tradisional sering kali menemui beragam tantangan yang berasal dari kultur kerja yang kaku, perlawanan terhadap perubahan, serta keterbatasan dalam sumber daya dan pengetahuan manajerial. Struktur organisasi yang berbasis hierarki dan kurang dinamis membuat penerimaan teori-teori modern seperti teori kontingensi, teori sistem, atau teori organisasi pembelajaran menjadi kurang efektif. Selain itu, minimnya pemahaman tentang keuntungan dari implementasi teori organisasi serta dukungan yang lemah dari pemimpin perusahaan juga memperburuk keadaan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih adaptif dan menyeluruh untuk mengatasi kesenjangan antara teori dan praktik, termasuk peningkatan kapasitas sumber daya manusia, komunikasi yang efektif, serta transformasi budaya organisasi menuju pola pikir yang lebih terbuka dan inovatif.

## 7. Strategi Implementasi Teori Organisasi dalam Adaptasi Digital

Untuk mengatasi hambatan tersebut, perusahaan harus secara bertahap membangun budaya organisasi yang adaptif. Beberapa strategi yang dapat dilakukan, antara lain:

- Reorientasi budaya organisasi: membangun nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan.
- Restrukturisasi organisasi: menyederhanakan struktur menjadi lebih datar dan fleksibel.
- Investasi pada pengembangan SDM: menyediakan pelatihan digital, literasi teknologi, dan program kepemimpinan.
- Membangun sistem informasi yang mendukung perubahan: seperti dashboard analitik, sistem ERP, dan cloud collaboration.
- Menetapkan kepemimpinan digital: menunjuk pemimpin yang memahami tantangan era digital dan mampu mendorong transformasi dari dalam.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Perubahan yang sangat cepat di era digital memaksa perusahaan untuk tidak hanya berinovasi dalam aspek teknologi, tetapi juga merefleksikan kembali bagaimana organisasi dikelola secara internal. Adaptabilitas menjadi kunci utama untuk bertahan dan unggul di tengah kompetisi global yang semakin ketat. Dalam konteks ini, penerapan teori organisasi menjadi sangat relevan dan penting sebagai pedoman dalam proses transformasi. Berbagai teori organisasi seperti teori sistem terbuka, teori kontingensi, dan teori organisasi pembelajar memberikan pendekatan berbeda namun saling melengkapi dalam mendorong perusahaan untuk menjadi lebih fleksibel, responsif, dan terus berkembang. Teori sistem terbuka mengajarkan pentingnya interaksi organisasi dengan lingkungan eksternal, sementara teori kontingensi menekankan pentingnya penyesuaian struktur organisasi terhadap kondisi yang berubah-ubah. Adapun teori organisasi pembelajar menempatkan pembelajaran dan inovasi sebagai inti dari keberhasilan adaptasi jangka panjang.

Di sisi lain, keberhasilan penerapan teori organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan menciptakan budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan. Tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat dan partisipatif, teori organisasi hanya akan menjadi wacana tanpa implementasi yang nyata. Namun demikian, masih terdapat banyak hambatan dalam penerapan prinsip-prinsip teori organisasi, terutama

pada perusahaan konvensional yang belum sepenuhnya siap menghadapi tantangan era digital. Hambatan ini mencakup resistensi terhadap perubahan, kurangnya literasi digital, hingga struktur organisasi yang terlalu kaku. Untuk itu, dibutuhkan strategi dan komitmen yang kuat dari seluruh elemen organisasi untuk melangkah bersama menuju perubahan yang lebih adaptif.

## Saran

Agar perusahaan mampu meningkatkan adaptabilitasnya melalui penerapan teori organisasi, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Perusahaan harus mulai mengintegrasikan prinsip-prinsip teori organisasi ke dalam kebijakan strategis dan struktur internalnya, bukan sekadar sebagai konsep, tetapi sebagai acuan dalam pengambilan keputusan dan inovasi.
2. Pemimpin organisasi harus dibekali dengan kompetensi kepemimpinan digital dan manajerial yang adaptif, agar mampu memfasilitasi perubahan budaya kerja dan mendorong keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi.
3. Perusahaan perlu menciptakan ekosistem pembelajaran yang mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia, baik melalui pelatihan internal, kolaborasi lintas fungsi, maupun kemitraan dengan institusi pendidikan dan teknologi.
4. Pentingnya penerapan teknologi digital tidak boleh dilepaskan dari aspek organisasi, karena teknologi hanya akan efektif bila didukung oleh struktur dan budaya organisasi yang selaras.
5. Evaluasi dan refleksi berkala terhadap proses transformasi organisasi perlu dilakukan untuk menilai sejauh mana teori organisasi telah memberikan dampak positif terhadap adaptabilitas perusahaan.

## REFERENSI

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2015). *Manajemen (Edisi 12, Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Senge, P. (2013). *The Fifth Discipline: Seni dan Praktik Organisasi Pembelajar*. Jakarta: Gramedia.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S.P. (2014). *Teori dan Praktik Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husein. (2013). *Strategi Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Organisasi dan Perilaku: Teori dan Aplikasi dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Winardi, J. (2006). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, H.A.S. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Raharjo, J. (2020). *Adaptasi Bisnis di Era Digital: Strategi dan Inovasi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Santosa, P. B. (2017). Transformasi Digital dan Manajemen Strategis Perusahaan. Jakarta: Salemba Empat.
- Pranowo, M. (2019). Kepemimpinan Digital: Strategi dan Inovasi di Era Industri 4.0. Bandung: Alfabeta.
- Ismail, M. (2018). Perubahan Organisasi: Pendekatan Teoretis dan Praktis. Yogyakarta: Gava Media.
- Handoko, T.H. (2012). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sofyan, M. (2021). Adaptasi Organisasi dalam Era Digital: Perspektif Teori Kontingensi. Malang: Literasi Nusantara.
- Nugroho, R. (2008). Public Policy: Teori, Manajemen dan Analisis Kebijakan. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sumarsono, S. (2015). Teori dan Kebijakan Publik. Yogyakarta: CAPS.
- Suyanto, B. (2019). Sosiologi Industri dan Organisasi. Surabaya: Airlangga University Press.
- Yuwono, D. (2017). Model Pengembangan Organisasi Menuju Perusahaan Adaptif. Jakarta: Prenadamedia Group.