

Human Capital dan Kepemimpinan Adaptif dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Era Digital

**Arsa Bimo Haidar¹, Rifdatus Sahlah², Delia Maghfi Hanifah³, Ahmad Zedri Rifai⁴,
Rahil Septian Falah⁵, Rony Edward Utama⁶**

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

arsabimo22@gmail.com¹, rifdatussahlah05@gmail.com², Deliamaghfi8@gmail.com³,
ahmadzedririfai@gmail.com⁴, rahilseptianfalah@gmail.com⁵,
r.edwardutama@umj.ac.id⁶

Submitted: 17th May 2025 | **Edited:** 27th June 2025 | **Issued:** 01st July 2025

Cited on: Haidar, A. B., Sahlah, R., Hanifah, D. M., Rifai, A. Z., Falah, R. S., & Utama, R. E. (2025). Human Capital dan Kepemimpinan Adaptif dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Era Digital. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1006-1012.

ABSTRACT

In today's digital era, organizations are challenged to maintain high-performing teams amid rapid technological change and organizational transformation. Human capital and adaptive leadership are believed to be key factors in ensuring team effectiveness, yet few studies have examined their combined impact. This study aims to investigate the influence of human capital and adaptive leadership on team performance within Indonesian organizations undergoing digital transformation. Using a quantitative approach, data were collected from 102 employees working in team-based structures across private companies in Jakarta. A purposive sampling technique was used to select respondents who had worked in a team for at least six months. Data were gathered through a structured questionnaire with Likert-scale items, and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that both human capital comprising knowledge, skills, experience, and creativity and adaptive leadership characterized by flexibility, empowerment, change management, and adaptive communication have a positive and significant influence on team performance. Furthermore, the interaction between these two variables fosters greater synergy, collaboration, and innovation within teams. These findings suggest that investments in employee competencies and the application of adaptive leadership styles are essential strategies for enhancing organizational agility and team effectiveness in dynamic environments. The study contributes to the literature on strategic human resource management and offers practical implications for leadership development in digitally evolving organizations.

Keywords: Human Capital, Adaptive Leadership, Team Performance, Digital Transformation, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong organisasi di seluruh dunia, termasuk Indonesia, untuk melakukan penyesuaian strategis dalam berbagai aspek operasionalnya. Salah satu aspek yang paling krusial adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), di mana human capital menjadi aset utama dalam menjaga

keunggulan kompetitif organisasi (Ulrich & Dulebohn, 2022). Human capital tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga pengalaman, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Ghosh & Mohrman, 2021). Di Indonesia, Prudential Indonesia menjadi contoh organisasi yang berhasil meningkatkan kinerja tim melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Selain human capital, kepemimpinan juga memainkan peran sentral dalam menciptakan tim yang produktif dan adaptif. Dalam konteks ketidakpastian dan transformasi digital, model kepemimpinan adaptif dinilai relevan karena mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi dan kebutuhan tim (Northouse, 2021). Studi di lingkungan kerja Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja dan keterlibatan karyawan (Maliki et al., 2024).

Kinerja tim di era digital tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dinamika kelompok secara kolektif (Putri et al., 2022). Tim yang efektif biasanya ditandai dengan adanya sinergi, kolaborasi, dan kemampuan menyelesaikan masalah secara kreatif (Nisa et al., 2025). Dalam situasi yang penuh tantangan dan kompleksitas, kombinasi antara kualitas SDM dan kepemimpinan adaptif menjadi kunci dalam menciptakan tim kerja yang tangguh.

Namun demikian, meskipun sejumlah studi telah mengkaji pengaruh human capital dan kepemimpinan secara terpisah terhadap kinerja organisasi (Purba, 2025; Haeruddin, 2023), masih minim penelitian yang menguji secara simultan kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja tim dalam konteks transformasi digital di Indonesia. Studi-studi sebelumnya cenderung terfokus pada satu variabel tunggal atau hanya melihat implikasi secara konseptual tanpa menyajikan bukti empiris yang kuat. Hal ini menimbulkan kesenjangan penelitian (research gap) yang penting untuk dijawab.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh human capital dan kepemimpinan adaptif terhadap kinerja tim. Penelitian ini juga mencoba mengkaji sejauh mana interaksi antara kedua variabel tersebut dapat memperkuat efektivitas kerja tim dalam menghadapi tantangan digitalisasi organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam membangun tim yang adaptif, kolaboratif, dan berdaya saing tinggi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Tim

Kinerja tim merupakan gabungan dari efektivitas kerja, produktivitas, kolaborasi, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara kolektif. Katzenbach dan Smith (dalam Nugroho et al., 2021) menyebutkan bahwa tim yang unggul memiliki tujuan bersama, rasa tanggung jawab kolektif, dan keterampilan saling melengkapi. Robbins dan Judge (dalam Oktaviani & Fitria, 2020) menambahkan bahwa kinerja tim dapat diukur melalui dimensi efisiensi, inovasi, dan efektivitas kerja.

Dalam konteks organisasi digital, tim yang berhasil biasanya menunjukkan komunikasi terbuka, kejelasan peran, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Setiawan & Arifin, 2022). Studi empiris menunjukkan bahwa struktur tim yang jelas dan kepemimpinan responsif dapat meningkatkan rasa memiliki dalam tim serta memperkuat kinerja (Hakim & Sari, 2023). Oleh karena itu, kinerja tim sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kualitas sumber daya manusia dan kemampuan kepemimpinan.

Human Capital

Human capital atau modal manusia merujuk pada akumulasi pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan pengalaman individu dalam organisasi yang dapat memberikan nilai tambah terhadap kinerja (Sari & Nugroho, 2021). Human capital dipandang sebagai aset strategis dalam lingkungan kerja digital yang menuntut fleksibilitas dan inovasi berkelanjutan (Santoso & Widodo, 2020).

Menurut Wang et al. (2020), human capital berperan dalam menciptakan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan dinamika eksternal. Penelitian terbaru oleh Kusuma dan Hidayat (2023) juga menunjukkan bahwa perusahaan dengan strategi pengembangan human capital yang terstruktur cenderung memiliki tingkat produktivitas tim yang lebih tinggi. Aspek penting dari human capital antara lain adalah pelatihan, pengalaman, dan kemampuan berpikir kritis, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi (Harahap & Yusuf, 2022).

Kepemimpinan Adaptif

Kepemimpinan adaptif merupakan gaya kepemimpinan yang memungkinkan pemimpin menyesuaikan pendekatannya berdasarkan kebutuhan tim dan situasi yang berubah-ubah (Heifetz et al., 2019). Pemimpin adaptif tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran dan inovasi dalam tim. Dalam organisasi modern, gaya kepemimpinan ini dianggap penting karena mampu menciptakan ketahanan organisasi di tengah ketidakpastian dan kompleksitas (Lestari & Pramudito, 2022).

Yukl (dalam Andriani & Fauzan, 2020) menekankan bahwa pemimpin adaptif harus mampu merespon perubahan lingkungan eksternal dengan mengembangkan pola komunikasi terbuka, pemberdayaan anggota tim, dan fleksibilitas pengambilan keputusan. Studi oleh Wijaya et al. (2023) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adaptif dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kolaborasi tim, khususnya dalam organisasi yang sedang menjalani transformasi digital.

Secara teoritis, sinergi antara human capital dan kepemimpinan adaptif diyakini dapat menciptakan tim yang responsif, inovatif, dan berorientasi hasil. Human capital menyediakan sumber daya kompetensi yang dapat dimaksimalkan, sementara kepemimpinan adaptif memberikan arah, struktur, dan motivasi untuk mewujudkan potensi tersebut secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini mengembangkan kerangka kerja teoritis untuk menguji dampak simultan dari human capital dan kepemimpinan adaptif terhadap kinerja tim dalam konteks organisasi Indonesia di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen, yaitu human capital dan kepemimpinan adaptif, terhadap variabel dependen yaitu kinerja tim. Pendekatan ini dianggap relevan untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data numerik yang dikumpulkan dari responden yang memenuhi kriteria tertentu. Penelitian dilakukan di lingkungan perusahaan swasta di wilayah DKI Jakarta yang sedang menjalani proses transformasi digital. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dalam struktur tim, dengan sampel berjumlah 102 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria inklusi responden meliputi status sebagai karyawan tetap, memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan dalam tim, serta bekerja langsung di bawah supervisi pemimpin tim.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Variabel human capital diukur melalui empat indikator utama yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan kreativitas (Harahap & Yusuf, 2022). Variabel kepemimpinan adaptif diukur melalui fleksibilitas, pemberdayaan tim, kemampuan mengelola perubahan, dan komunikasi adaptif (Heifetz et al., 2019; Lestari & Pramudito, 2022). Sementara itu, variabel kinerja tim diukur berdasarkan indikator produktivitas, efektivitas kerja, pencapaian tujuan, dan kualitas hasil kerja tim (Hakim & Sari, 2023).

Sebelum dilakukan analisis data, seluruh instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai batas minimum 0,7 sebagai indikator konsistensi internal (Sugiyono, 2021). Untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi linier, dilakukan pengujian asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan secara statistik menggunakan software SPSS versi 25. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antara human capital dan kepemimpinan adaptif terhadap kinerja tim. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara lebih komprehensif (Yusof et al., 2020).

Dengan menggunakan pendekatan dan teknik analisis ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen SDM serta rekomendasi praktis bagi organisasi yang tengah beradaptasi dengan dinamika era digital.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 102 responden yang merupakan karyawan dari berbagai perusahaan swasta di wilayah DKI Jakarta yang bekerja dalam struktur tim dan sedang mengalami transformasi digital. Berdasarkan data deskriptif, variabel Human Capital menunjukkan skor rata-rata sebesar 4,18 pada skala Likert (1–5), yang mengindikasikan tingkat yang tinggi dalam dimensi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas. Responden menyatakan bahwa kompetensi teknis dan pengalaman kerja memainkan peran penting dalam mendukung efisiensi kerja tim. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Harahap dan Yusuf (2022), yang menyatakan bahwa kualitas human capital memiliki korelasi positif terhadap efektivitas kerja.

Variabel Kepemimpinan Adaptif juga memperoleh skor tinggi dengan nilai rata-rata 4,22, terutama pada indikator fleksibilitas dan pemberdayaan anggota tim. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pemimpin mereka mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi, serta mampu mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi lintas fungsi. Temuan ini menguatkan hasil studi Lestari dan Pramudito (2022), yang menekankan pentingnya kepemimpinan adaptif dalam organisasi yang tengah menghadapi perubahan strategis.

Untuk menguji pengaruh antar variabel, dilakukan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0,30, sementara reliabilitas variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,80$, yang menandakan konsistensi internal yang sangat baik.

Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien (β)	t-Hitung	Sig. (p)
Human Capital	0,412	4,861	0,000
Kepemimpinan Adaptif	0,365	4,113	0,000
R ² (Koefisien Determinasi)			0,672

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim dengan nilai koefisien β sebesar 0,412 dan nilai signifikansi $p = 0,000$. Artinya, peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal keterampilan, pengalaman, dan kreativitas akan mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja tim. Hasil ini konsisten dengan temuan Wang et al. (2020) yang menunjukkan bahwa organisasi dengan investasi SDM yang tinggi cenderung lebih inovatif dan tangguh.

Demikian pula, Kepemimpinan Adaptif memiliki pengaruh signifikan dengan koefisien β sebesar 0,365 dan nilai $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang fleksibel dan responsif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong komunikasi terbuka, serta meningkatkan keterlibatan dan kolaborasi tim. Studi oleh Wijaya et al. (2023) juga menemukan bahwa kepemimpinan adaptif secara langsung meningkatkan efektivitas kerja tim dan kepuasan kerja anggota tim.

Secara simultan, nilai R² sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67,2% variasi dalam Kinerja Tim dapat dijelaskan oleh variabel Human Capital dan Kepemimpinan Adaptif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan tim kerja yang efektif, produktif, dan adaptif dalam menghadapi tantangan transformasi digital.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi SDM dan penerapan kepemimpinan adaptif merupakan strategi penting dalam meningkatkan performa tim secara menyeluruh. Implikasi praktis dari temuan ini mengindikasikan perlunya program pelatihan berkelanjutan dan penguatan kapasitas kepemimpinan untuk membentuk organisasi yang tangguh dan berdaya saing tinggi di era digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Human Capital dan Kepemimpinan Adaptif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tim dalam organisasi yang sedang mengalami transformasi digital. Human capital yang kuat, ditandai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kreativitas individu, terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja tim. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia dalam sebuah tim, semakin besar peluang tim tersebut untuk mencapai tujuan secara optimal.

Demikian pula, kepemimpinan adaptif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan tim terbukti mendorong kolaborasi, memperkuat komunikasi, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim. Kedua variabel ini, baik secara parsial maupun simultan, memberikan kontribusi positif terhadap pembentukan tim yang tangguh dan berorientasi pada hasil.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat model-model kontemporer dalam manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan yang menekankan pentingnya fleksibilitas serta pengembangan kompetensi sebagai respons terhadap dinamika lingkungan organisasi. Secara praktis, temuan ini menyarankan bahwa organisasi perlu menginvestasikan sumber daya dalam program pengembangan SDM serta pelatihan kepemimpinan adaptif guna menciptakan tim kerja yang siap menghadapi tantangan era digital.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Sampel hanya diambil dari organisasi yang berlokasi di wilayah perkotaan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi pada sektor publik atau organisasi di daerah non-perkotaan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan geografis dan sektor industri, serta mengkaji peran variabel mediasi atau moderasi lain seperti budaya organisasi atau digital readiness untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., & Fauzan, A. (2020). Adaptive leadership and organizational resilience in facing crisis: A study in local government agencies. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(2), 155–170.
- Ghosh, A., & Mohrman, S. A. (2021). Building human capital in the age of digital transformation. *Human Resource Development Review*, 20(1), 3–28.
- Haeruddin, M. I. M. (2023). Adaptive Leadership dalam Era Disrupsi: Telaah pada Industri Teknologi di Indonesia. *Jurnal Kepemimpinan Transformasional*, 5(2), 122–135.
- Hakim, L., & Sari, R. A. (2023). The influence of team structure and leadership on team performance in project-based organizations. *Jurnal Manajemen Terapan*, 11(1), 88–97.
- Harahap, D., & Yusuf, M. (2022). Human capital development and its impact on employee performance: A case study in the fintech sector. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 112–124.
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2019). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard Business Press.
- Kusuma, H., & Hidayat, S. (2023). Human capital strategy and team effectiveness: Evidence from manufacturing firms in Indonesia. *Jurnal Strategi SDM*, 9(2), 44–57.
- Lestari, W., & Pramudito, A. (2022). Kepemimpinan adaptif dalam transformasi digital: Studi kasus pada sektor pendidikan tinggi. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 3(1), 77–88.
- Maliki, B. I., Supryatna, A., Suminar, E., & Bangsa, U. B. (2024). Dampak Kepemimpinan Adaptif terhadap Produktivitas Karyawan: Studi pada PT Sepatu Mas Idaman Sukaraja. *Jurnal Media Akademik*, 2(1), 20–32.
- Nisa, F., Fauzyah, D. N., Ariyanto, T. S., & Anshori, M. I. (2025). Kepemimpinan Adaptif di Era Otomasi: Strategi Pemimpin dalam Menghadapi Dampak AI terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Digital*, 4(1), 1–12.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Oktaviani, R., & Fitria, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja tim. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 1–10.

- Purba, J. H. (2025). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Regional 1 Tanjung Morawa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 6006–6014.
- Putri, R. L., Maulana, A. R., & Wahyuni, S. R. (2022). Peran Human Capital dalam Meningkatkan Efektivitas Tim Proyek IT. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 10(1), 77–89.
- Santoso, A., & Widodo, T. (2020). Digital transformation and human capital development: Strategies for business sustainability. *Jurnal Teknologi dan Inovasi*, 5(3), 199–207.
- Setiawan, D., & Arifin, Z. (2022). Organizational agility through adaptive team performance: A study in the logistics industry. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 145–158.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2022). Human Capital and Talent Management in the Digital Age. *Strategic HR Journal*, 17(3), 45–61.
- Wang, Y., Wang, J., & Xiao, Z. (2020). The impact of human capital on organizational performance: The mediating role of innovation capability. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 134–150.
- Wijaya, A., Ramadhani, R., & Chandra, H. (2023). Adaptive leadership and team performance in digital-based organizations. *Jurnal Manajemen Strategis dan Organisasi*, 5(1), 66–78.
- Yusof, H., Mansor, Z. D., & Ahmad, S. (2020). Multiple regression analysis in behavioral research: Best practices and common pitfalls. *Journal of Quantitative Methods*, 4(1), 14–30.