

PENGARUH KELINCAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA BERKELANJUTAN MELALUI INOVASI PADA SEKTOR MANUFAKTUR DI KOTA BATAM

Antony Sentoso¹⁾, Chairunisa Aj Reqha²⁾, Alden Nelson³⁾

^{1,2,3}Universitas International Batam, Kota Batam, Indonesia

e-mail: antony.sentoso@uib.edu¹, 2141053.chairunisa@uib.edu², alden.nelson@uib.edu³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara kelincahan organisasi, kinerja keberlanjutan dan Orientasi Inovasi yang menggambarkan bagaimana organisasi dapat meningkatkan kapabilitasnya untuk mendorong implementasi keberlanjutan dan mempertahankan daya saingnya dalam lingkungan bisnis yang akan terus berkembang pesat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melakukan uji outer model yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas data dengan menggunakan software SmartPLS. Untuk keperluan pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik purposive sampling yang terdiri dari (150) karyawan pada perusahaan manufaktur di Kota Batam dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk G-form kepada sampel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Organizational Agility berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Sustainability Performance, Organizational Agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovation Orientation, Innovation Orientation berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Sustainability Performance, Organizational Agility berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Sustainability Performance melalui Innovation Orientation.

Kata Kunci : Inovasi, Manufaktur, Kelincahan Organisasi, Kinerja Berkelanjutan.

Abstract

This research aims to measure and analyze the relationship between organizational agility, sustainability performance and Innovation Orientation which illustrates how organizations can leverage their capabilities to drive sustainability implementation and maintain their competitiveness in a business environment that will continue to grow rapidly. This study uses a quantitative method which tests the outer model of data validity test, and data reliability test using SmartPLS software. For data collection purposes, the researcher used a purposive sampling technique consisting of (150) employees at manufacturing companies in Batam City by distributing questionnaires in the form of G-form to the sample. The results of this research prove that Organizational Agility has an insignificant positive effect on Sustainability Performance, Organizational Agility has a positive and significant effect on Innovation Orientation, Innovation Orientation has an insignificant positive effect on Sustainability Performance, Organizational Agility has an insignificant positive effect on Sustainability Performance through Innovation Orientation

Keywords : Innovation, Manufacture, Organizational Agilit, Sustainable Performance.

1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, perubahan teknologi dan lingkungan hidup terus berkembang pesat serta terus berubah-ubah dibandingkan zaman sebelumnya, sehingga dalam teori kontingensi, organisasi akan menjadi lebih sukses dan efektif setelah strukturnya beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Untuk menjaga resistensi terhadap

perubahan pada tingkat terendah, dunia usaha harus mementingkan kelincahan organisasi, serta menyesuaikan kelincahan organisasi dengan struktur dan budaya karyawan dan organisasi sehingga menghilangkan kemungkinan bisnis yang lambat dalam merespons perubahan. Konsep ini telah menjadi penting dalam dunia bisnis dan manajemen karena bisnis modern sering dihadapkan pada perubahan yang cepat dan tidak terduga dalam lingkungan eksternal mereka (Bui, 2020).

Gagasan untuk mengadaptasi organisasi terhadap perubahan bisnis yang tidak terduga telah mengarah pada pengembangan salah satu konsep penting dalam strategi bisnis, dan ini disebut sebagai konsep kelincahan organisasi (Essam *et al.*, 2023). Kelincahan organisasi merupakan strategi bisnis penting yang menyediakan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang tidak terduga dan tidak dapat diprediksi dan mendukung pencapaian dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (*Sustainable Competitive Advantages* atau SCA). Organisasi menjadi lincah karena mampu mengeksplorasi basis kompetitif (kecepatan, fleksibilitas, inovasi, proaktif, kualitas, dan profitabilitas) melalui integrasi sumber daya yang dapat dikonfigurasi ulang dan menjadi praktik terbaik dalam *knowledge-rich environment* untuk menyediakan *customer driven product or service* di *fast changing market environment* (El-Khalil & Mezher, 2020). Terlihat bahwa kelincahan organisasi memberikan manfaat yang besar dalam keunggulan kompetitif dengan dimensi kecepatan, fleksibilitas, daya tanggap dan kompetensinya (Özkan & Salepçioğlu, 2022).

Dalam dunia bisnis memberikan kualitas yang berkelanjutan dapat mencapai pertumbuhan pesat dengan membuat perbedaan di pasar dibandingkan dengan yang lain. Kinerja organisasi mengacu pada pengukuran upayanya untuk menjalankan operasi dan menyesuaikan strategi untuk keberhasilan organisasi. Sehingga untuk menghasilkan kinerja berkelanjutan dalam bisnis yang maju berkaitan dengan bagaimana sebuah organisasi atau produk dilihat oleh pemangku kepentingan dalam hal kualitas berkelanjutan (Somwethee *et al.*, 2023). Kinerja berkelanjutan biasanya mencakup aspek-aspek seperti tanggung jawab lingkungan, tanggung jawab sosial, etika, dan dampak sosial positif dari aktivitas organisasi. Jika segala aspek-aspek dipahami dan diterapkan dengan benar ini akan menjamin kelangsungan hidup terhadap segala perkembangan, perubahan dan transformasi yang dialami dan diperkirakan akan memberikan kesuksesan besar bagi dunia bisnis (Zieba *et al.*, 2022). Keberlanjutan bertujuan untuk mewariskan dunia kepada generasi mendatang dengan cara yang lebih indah dan layak huni sebagai warisan lingkungan, sosial, dan ekonomi yang baik (Özkan & Salepçioğlu, 2022).

Dalam kinerja berkelanjutan diperlukan sebuah sistem organisasi yang *agile* agar tidak kaku dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi. Sistem kelincahan organisasi yang efektif dapat beradaptasi dengan perubahan yang tidak terduga, memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan fleksibilitas dan responsivitas terhadap peluang dan tantangan yang muncul. Meskipun demikian, stabilitas tetap dijaga melalui ketekunan, keandalan, dan efisiensi dalam menerapkan proses kerja (Fawzy & Saad, 2023). Oleh karena itu, organisasi yang memiliki kecepatan adaptasi tidak hanya berfokus pada stabilitas, tetapi juga menekankan dinamisme sebagai aspek penting. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa berkelanjutan adalah tujuan semua organisasi sedangkan Agility adalah sarana untuk mencapai tujuan tersebut (Sentoso & Muchsinati, 2024).

Inovasi dapat didefinisikan sebagai proses pengembangan dan implementasi ide-ide baru yang melibatkan kolaborasi individu dalam struktur Perusahaan (Özkan & Salepçioğlu, 2022). Fokusnya terutama pada inovasi produk dan layanan, upaya inovatif menjadi penting bagi kelangsungan dan keunggulan kompetitif perusahaan di pasar yang

kompetitif. Seiring dengan evolusi dalam berbagai bidang, inovasi telah mencakup aspek-aspek seperti produk, proses, manajemen, pemasaran, organisasi, dan teknologi. Kemampuan untuk bertahan dalam kondisi pasar yang berubah-ubah secara cepat menjadi tantangan yang membutuhkan respons inovatif dari organisasi. Bukti menunjukkan bahwa perusahaan yang responsif dan mampu mengambil langkah-langkah inovatif terhadap perubahan lingkungan bisnis, cenderung meningkatkan kinerjanya secara signifikan (Fukugawa, 2022). Organisasi diyakini akan mendapatkan manfaat dari penelitian yang menunjukkan apakah kelincahan organisasi dan kinerja berkelanjutan mempengaruhi operasi dan hasil mereka, terutama terkait keberlanjutan, inovasi, dan kelincahan. Ketiga konsep tersebut dianggap penting bagi organisasi, inovasi berkontribusi pada kepuasan pelanggan yang lebih baik dan juga berdampak pada kinerja bisnis, sementara kelincahan diklaim sebagai pendekatan manajemen kontemporer yang penting (Zieba *et al.*, 2022). Oleh karena itu, orientasi pada inovasi menjadi sebuah elemen kunci yang dapat menjelaskan perbedaan dalam kemampuan adaptasi dan ketangkasan organisasi (Al-Abbadi & Rumman, 2023).

Studi ini mengeksplorasi dampak kelincahan organisasi dan inovasi terhadap kinerja berkelanjutan di sektor manufaktur di Batam. Tujuan utamanya adalah mengisi kesenjangan dalam literatur dengan menyediakan model terintegrasi untuk menganalisis pengaruh faktor pendorong terhadap pembangunan berkelanjutan di industri manufaktur Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kelincahan organisasi (*Organizational Agility*) dan kinerja berkelanjutan (*Sustainability Performance*), menguji hubungan kelincahan organisasi (*Organizational Agility*) dengan orientasi inovasi (*Innovation Orientation*), menguji dampak orientasi inovasi (*Innovation Orientation*) terhadap kinerja berkelanjutan (*Sustainability Performance*), dan menganalisis peran orientasi inovasi (*Innovation Orientation*) sebagai mediator antara kelincahan organisasi (*Organizational Agility*) dan kinerja berkelanjutan (*Sustainability Performance*).

2. KAJIAN PUSTAKA

Kelincahan Organisasi (*Organizational Agility*)

Organizational agility mencakup fleksibilitas, respons proaktif dan efektif terhadap perubahan, serta kemampuan untuk bertahan, berkembang, dan beradaptasi di lingkungan yang tidak terduga (Shajrawi & Aburub, 2023). Dalam bisnis global saat ini, *agility* menjadi kunci keberhasilan organisasi untuk menghadapi dinamika internal dan eksternal dengan strategi yang efektif. *Agility* didasarkan pada adaptasi (reaktif) dan fleksibilitas (proaktif), memungkinkan organisasi mengenali perubahan lingkungan dan meresponsnya dengan cepat melalui penyesuaian sumber daya, proses, dan strategi. Di sektor industri, kemampuan ini penting untuk mengurangi kendala sumber daya dan mendukung pembangunan masa depan. Pendekatan ini menekankan respons cepat, prediksi peluang, serta inovasi dan pembelajaran sebagai elemen inti dalam menghadapi kompleksitas lingkungan bisnis (Arsawan *et al.*, 2022).

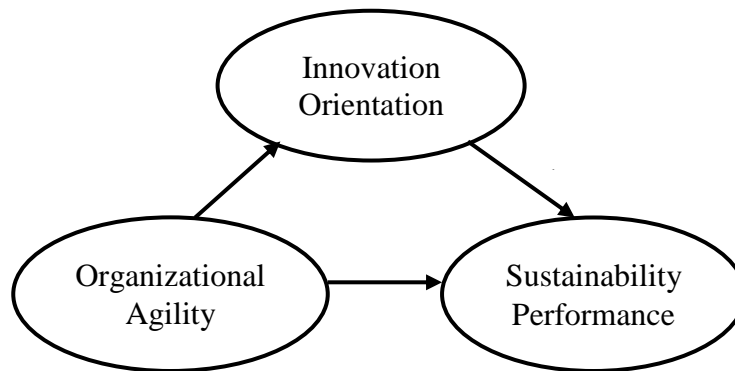
Kinerja Keberlanjutan (*Sustainability Performance*)

Sustainability performance mengacu pada interaksi antara kinerja bisnis organisasi dan tanggung jawab *sustainable* yang mencakup aspek lingkungan, ekonomi, dan sosial (Al-Abbadi & Rumman, 2023). Hal ini mencerminkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan bisnis sambil meningkatkan nilai pemegang saham dengan mempertimbangkan tanggung jawab jangka panjang (Sentoso & Muchsinati, 2024). Keberlanjutan ekonomi berfokus pada keberhasilan keuangan, sedangkan keberlanjutan sosial mencakup faktor manusia (Durst & Zieba, 2020). Penelitian mengukur *sustainability*

performance melalui dimensi lingkungan dan sosial, yang dikenal sebagai tiga pilar keberlanjutan, memberikan panduan bagi pengambil keputusan untuk meningkatkan kualitas strategi mereka (Puspita *et al.*, 2020). Fokus pada kewirausahaan, inovasi, dan pengelolaan sumber daya yang ramah lingkungan menjadi inti dalam mendukung *sustainable*.

Orientasi Inovasi (*Innovation Orientation*)

Innovation Orientation merupakan proses pengambilan keputusan yang berkelanjutan bagi banyak perusahaan, mulai dari tahap penciptaan ide baru hingga tahap implementasi (Al-Abbadi & Rumman, 2023). Kemampuan *innovation orientation* mengacu pada kemampuan yang dibutuhkan organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar (Nelson, 2021). Inovasi berfungsi sebagai alat yang dapat dimanfaatkan oleh wirausahawan untuk memimpin organisasi mereka menuju kesuksesan (Liu *et al.*, 2020). Oleh karena itu, kemampuan inovasi melibatkan proses dan pengorganisasian ide-ide baru untuk produk dan layanan, yang mengarah pada dinamika pertumbuhan perekonomian nasional yang belum pernah terjadi sebelumnya, peningkatan lapangan kerja, dan menghasilkan keuntungan bagi bisnis yang inovatif (Somwethee *et al.*, 2023).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang sistematis, dilakukan di perusahaan manufaktur Kota Batam mulai Juni 2024. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan bentuk *G-form* yang disebarakan kepada karyawan dan manajer menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan pengalaman kerja yang relevan. Studi ini melibatkan dua variabel independen yaitu *Innovation Orientation* dan *Organizational Agility*, serta satu variabel dependen yaitu *Sustainability Performance*. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah 180 responden, jumlah sampel ditentukan berdasarkan panduan dari Sugiyono (2019), yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang layak untuk penelitian berkisar antara 30 hingga 500, yang juga sesuai dengan panduan SEM-PLS yang digunakan dalam analisis data dengan perangkat lunak SmartPLS. Uji statistik mencakup validitas, reliabilitas, dan hubungan antar variabel, termasuk efek langsung dan mediasi. Penelitian ini bertujuan memahami pengaruh kedua variabel independen terhadap *Sustainability Performance* serta peran mediasi *Organizational Agility*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Common Method Bias (CMB)/Common Method Variance (CMV)*

Analisis *Common Method Bias (CMB)/Common Method Variance (CMV)* penting untuk memastikan validitas data. Menurut Hair *et al.* (2019), jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 5.00, data bebas dari *Common Method Bias (CMB)* atau *Common Method Variance (CMV)*. Berdasarkan hasil dari tabel dibawah, data penelitian ini tidak terpengaruh oleh CMB/CMV, sehingga dapat dilanjutkan ke perhitungan analisis selanjutnya menggunakan SmartPLS.

Tabel 1. CMB/CMV

Indikator	VIF
IO1	3.635
IO2	3.332
IO3	2.543
IO4	2.999
IO5	2.572
IO6	3.600
OA1	3.920
OA2	3.890
OA3	3.618
OA4	3.685
OA5	2.661
SP1	3.506
SP2	4.787
SP3	3.675
SP4	3.255
SP5	3.423

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji *Outer Loading*

Uji *outer loading* menunjukkan kekuatan hubungan antara indikator dan konstruksinya. Hasil analisis menunjukkan semua indikator memiliki nilai > 0,70, memenuhi kriteria validitas konvergen (Hair *et al.*, 2019). Ini menegaskan bahwa instrumen pengukuran dalam penelitian ini valid dan andal untuk mendukung kesimpulan.

Table 2. Outer Loading

	Innovation Orientation	Organizational Agility	Sustainability Performance
IO1	0.895		
IO2	0.887		
IO3	0.843		
IO4	0.875		
IO5	0.821		
IO6	0.884		
OA1		0.902	
OA2		0.911	
OA3		0.904	
OA4		0.915	
OA5		0.864	
SP1			0.898

SP2	0.933
SP3	0.898
SP4	0.887
SP5	0.901

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa variabel laten harus menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya dengan nilai minimal 0,50 (Ghozali, 2021). Berdasarkan tabel dibawah ini, seluruh variabel valid dengan nilai AVE *Innovation Orientation* 0,753, *Organizational Agility* 0,809, dan *Sustainability Performance* 0,816.

Tabel 3. AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Innovation Orientation	0.753	Valid
Organizational Agility	0.809	Valid
Sustainability Performance	0.816	Valid

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji Cross Loading

Uji *cross loading* digunakan untuk menilai validitas diskriminan, di mana setiap indikator harus terkait dengan variabelnya dengan nilai > 0,7 (Ghozali, 2021). Hasil menunjukkan semua indikator memenuhi kriteria, mengindikasikan validitas diskriminan yang baik. Model ini valid dan dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Tabel 4. Cross Loading

	Innovation Orientation	Organizational Agility	Sustainability Performance
IO1	0.895	0.235	0.144
IO2	0.887	0.228	0.165
IO3	0.843	0.193	0.217
IO4	0.875	0.230	0.241
IO5	0.821	0.183	0.117
IO6	0.884	0.219	0.137
OA1	0.202	0.902	0.121
OA2	0.223	0.911	0.195
OA3	0.243	0.904	0.144
OA4	0.227	0.915	0.246
OA5	0.219	0.864	0.183
SP1	0.206	0.176	0.898
SP2	0.213	0.195	0.933
SP3	0.130	0.165	0.898
SP4	0.154	0.188	0.887
SP5	0.193	0.188	0.901

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji *Fornell-Larcker*

Uji *Fornell-Larcker* menunjukkan validitas diskriminan yang sangat baik, dengan nilai setiap konstruk lebih besar dibandingkan variabel terkait, sesuai kriteria (Fornell & Larcker, 1981). Ini mengindikasikan model memiliki validitas memadai sesuai standar literatur.

Tabel 5. Fornell Larcker

	Innovation Orientation	Organizational Agility	Sustainability Performance
Innovation Orientation	0.868		
Organizational Agility	0.249	0.899	
Sustainability Performance	0.202	0.203	0.903

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji HTMT

Pengujian *discriminant validity* atau validitas diskriminan dilakukan dengan melihat parameter *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Berdasarkan uji ini, nilai HTMT semua variabel harus lebih kecil dari 0.85 (Cepeda-Carrión *et al.*, 2022). Berdasarkan output pada tabel dibawah, diperoleh nilai HTMT yang lebih kecil dari 0.85 pada seluruh variabel sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen valid.

Tabel 6. HTMT

Variabel	Innovation Orientation	Organizational Agility	Sustainability Performance
Innovation Orientation			
Organizational Agility	0.263		
Sustainability Performance	0.205	0.209	

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai konsistensi alat ukur. Data dianggap reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,7 (Hair *et al.*, 2019). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengukuran akan tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih. Alat ukur dapat dikatakan reliable hasil tetap sama walaupun dilakukan pengukuran berkali-kali. Hasil menunjukkan nilai *Composite Reliability: Organizational Agility* 0,955, *Sustainability Performance* 0,957, dan *Innovation Orientation* 0,948, yang memenuhi kriteria reliabilitas tinggi dan layak untuk analisis selanjutnya.

Tabel 7. Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Innovation Orientation	0.935	0.948	Reliabel
Organizational Agility	0.941	0.955	Reliabel
Sustainability Performance	0.944	0.957	Reliabel

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

H-1: Pengaruh *Organizational Agility* terhadap *Sustainability Performance*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa pada variabel *Organizational Agility* terhadap *Sustainability Performance* berpengaruh positif tidak signifikan, sehingga H1 tidak dapat diterima. Nilai yang telah dihasilkan memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkat *Sustainability Performance* pada perusahaan maka *Organizational Agility* dari karyawan juga tidak akan ikut meningkat. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang tidak signifikan pada karyawan disebabkan oleh *Organizational Agility* dan pemenuhan aspek kebutuhan yang tinggi.

H-2: Pengaruh *Organizational Agility* terhadap *Innovation Orientation*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Agility* dan *Innovation Orientation*. Ini berarti bahwa ketika *Organizational Agility* meningkat, kemungkinan besar *Innovation Orientation* juga akan meningkat. Dengan kata lain, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan merespons perubahan dengan cepat dan efektif secara positif mempengaruhi *Innovation Orientation* karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti benar berdasarkan temuan ini.

H-3: Pengaruh *Innovation Orientation* terhadap *Sustainability Performance*

Hasil pengujian menunjukkan tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara *Innovation Orientation* dan *Sustainability Performance*, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Temuan ini mengindikasikan kemungkinan adanya pengaruh tidak langsung melalui mediator, yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel tersebut secara lebih mendalam.

Tabel 8. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Organizational Agility -> Innovation Orientation	0.254	2.907	0.004	Signifikan Positif
Organizational Agility -> Sustainability Performance	0.162	1.816	0.070	Tidak Signifikan Positif
Innovation Orientation -> Sustainability Performance	0.166	1.760	0.079	Tidak Signifikan Positif

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

H-4: Pengaruh *Organizational Agility* terhadap *Sustainability Performance* melalui *Innovation Orientation*

Hasil pengujian menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara *Organizational Agility* dan *Sustainability Performance* melalui *Innovation Orientation*, sehingga hipotesis keempat ditolak. Penemuan ini mengindikasikan bahwa *Innovation Orientation* tidak

bertindak sebagai mediator yang efektif dalam hubungan tersebut, dan penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi mekanisme hubungan ini secara lebih mendalam.

Tabel 9. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Organizational Agility -> Innovation Orientation -> Sustainability Performance	0.043	1.377	0.169	Tidak Signifikan Positif

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji R-Square

Uji *R-Square* mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel endogen (Hair *et al.*, 2019). Hasil menunjukkan nilai *R-Square*: *Innovation Orientation* 0,062 dan *Sustainability Performance* 0,066, yang lemah (6,2% dan 6,6%). Ini menunjukkan model kurang kuat dan perlu evaluasi dengan menambahkan variabel yang lebih signifikan.

Tabel 10. R Square

Variabel	R Square
Innovation Orientation	0.062
Sustainability Performance	0.066

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) mengukur kesesuaian matriks korelasi dalam model, dengan nilai SRMR < 0,1 menunjukkan kecocokan yang baik. GoF Index memiliki tiga kategori: lemah ($\geq 0,10$), sedang ($\geq 0,25$), dan kuat ($\geq 0,36$) (Hu & Bentler, 1999). Semakin tinggi nilai GoF, semakin baik kualitas model.

Tabel 11. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.043	0.043

Sumber: Penulis (2024)

Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)

Berdasarkan hasil perhitungan Goodness of Fit (GoF) dan kategori penilaian yang telah ditentukan, model penelitian yang digunakan tergolong dalam kategori "lemah". Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kecocokan yang kurang optimal dengan data yang ada, sehingga diperlukan upaya perbaikan dan penyesuaian lebih lanjut untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas model dalam penelitian ini.

Tabel 12. Goodness Of Fit (GoF)

Variabel	Hasil	Keterangan
GoF	0.2252	Lemah

Sumber: Penulis (2024)

Pembahasan

H1: *Organizational Agility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainability Performance*

Organizational agility dan *sustainability performance* perlu dipadukan karena ini merupakan paradigma yang memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan dinamis saat ini (Özkan & Salepçioğlu, 2022). Di antara kemampuan utama untuk membangun kelincahan strategis, terdapat sensitivitas strategis, kelancaran sumber daya, dan kesatuan kepemimpinan. Semua saran ini dapat diringkas dalam pernyataan (Sun *et al.*, 2022) bahwa organisasi harus “membuat keputusan dengan cepat, mengambil keputusan dengan cepat, dan menggunakan kembali sumber daya dengan cepat”. *Sustainability performance* hanya dapat dicapai dengan menerapkan *organizational agility* yang terus mengikuti inovasi terkini. Secara khusus, manajer mutu harus terus mengikuti semua inovasi di bidangnya dan berupaya mengintegrasikan kelincahan organisasi ke dalam proses mereka (Zieba *et al.*, 2022). Hipotesis H1 ditolak karena hasil uji menunjukkan bahwa *organizational agility* tidak berpengaruh signifikan terhadap *sustainability performance*. Salah satu alasan utamanya adalah konteks industri atau geografis yang spesifik, yang mungkin mengurangi pengaruh kelincahan organisasi terhadap keberlanjutan. Meskipun teori menyatakan bahwa kelincahan penting untuk bertahan di lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis (Özkan & Salepçioğlu, 2022), dalam industri yang stabil atau di kawasan dengan regulasi keberlanjutan yang longgar, pengaruh ini bisa tidak signifikan. Oleh karena itu, meski penting, kelincahan organisasi mungkin tidak selalu menjadi faktor penentu keberlanjutan tergantung pada konteksnya (Al Taweel & Al-Hawary, 2021).

H2: *Organizational Agility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovation Orientation*

Dalam studi ini, *organizational agility* diartikan sebagai keberhasilan dalam transformasi digital yang memungkinkan perusahaan untuk berinovasi dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga. Perusahaan yang inovatif sering terlibat dalam praktik seperti inovasi manajerial dan transformasi sistem operasi, yang menunjukkan bahwa *innovation orientation* adalah kemampuan pelengkap penting untuk menjelaskan variasi dalam *organizational agility* (Ravichandran, 2018). Perusahaan yang mampu merespon dengan cepat dan melakukan tindakan inovatif dalam menanggapi perubahan lingkungan bisnis cenderung menunjukkan peningkatan kinerja (Özkan & Salepçioğlu, 2022). Salah satu ciri utama dari perusahaan inovatif adalah kemampuan untuk mengubah ide menjadi "realitas yang sukses", yang memerlukan proses manajemen inovasi yang berkelanjutan dan sistematis (Zieba *et al.*, 2022). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kelincahan organisasi berhubungan erat dengan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi, serta untuk mengadopsi praktik inovatif yang mendukung keunggulan kompetitif berkelanjutan (Khan, 2020). Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa *organizational agility* berpengaruh positif terhadap *innovation orientation*, yang dimana berarti hipotesis H2 diterima.

H3: *Innovation Orientation* berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainability Performance*

Inovasi dalam *sustainability performance* melibatkan pengembangan ide, produk, atau layanan baru yang mendukung keberlanjutan lingkungan, sosial, dan ekonomi. Inovasi ini mendorong kreativitas, pertukaran ide, dan menciptakan budaya yang memberi insentif pada inovasi, sehingga membantu organisasi membedakan diri dan

meningkatkan daya saing (Abiodun (2017); Na *et al.*(2019)). Meskipun *innovation orientation* sering dianggap kunci keberlanjutan, penelitian ini menemukan bahwa *innovation orientation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *sustainability performance*. Hal ini mungkin disebabkan oleh tahap pengembangan inovasi yang belum matang, yang memerlukan waktu untuk diimplementasikan dan diadopsi sebelum dampaknya terasa. Inovasi membutuhkan waktu dan sumber daya untuk mencapai efektivitas penuh, terutama dalam konteks keberlanjutan (Cepeda-Carrión *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini hipotesis H3 ditolak, karena *innovation orientation* tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap *sustainability performance*.

H4: *Organizational Agility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainability Performance* melalui *Innovation Orientation*

Hasil ini mencerminkan kompleksitas hubungan antara *Organizational Agility*, *Innovation Orientation*, dan *Sustainability Performance*, yang tidak selalu linear atau langsung. Faktor eksternal seperti tekanan regulasi dan dinamika pasar sering memiliki pengaruh lebih besar terhadap *sustainability performance* dibandingkan kontribusi *organizational agility* melalui *innovation orientation* (Ngeche & Kaluyu, 2023). Dinamika industri dan tekanan lingkungan eksternal dapat memengaruhi *sustainability performance* lebih signifikan daripada *innovation orientation* atau *organizational agility* itu sendiri (Seraj *et al.*, 2022). Hambatan internal, seperti budaya organisasi yang kurang mendukung, struktur kaku, atau kepemimpinan yang tidak adaptif, juga dapat mengurangi efektivitas *organizational agility* dan *innovation orientation* terhadap *sustainability performance* (Cepeda-Carrión *et al.*, 2022). Selain itu, keterbatasan penelitian, seperti ukuran sampel kecil atau bias, dapat mengaburkan hubungan antarvariabel (Arsawan *et al.*, 2022). Dengan demikian, meskipun *organizational agility* dan *innovation orientation* penting, pengaruhnya terhadap *sustainability performance* dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal, menjelaskan hasil yang tidak signifikan. Hipotesis H4 pada penelitian ini juga ditolak karena tidak adanya kaitan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kelincahan organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja berkelanjutan dalam konteks sektor manufaktur di Batam. Meski teori menyatakan bahwa kelincahan penting untuk bertahan di lingkungan bisnis yang dinamis, temuan ini menunjukkan bahwa dalam industri yang stabil atau kawasan dengan regulasi yang lebih longgar, dampaknya tidak signifikan. Sebaliknya, kelincahan organisasi terbukti mempengaruhi orientasi inovasi, yang merupakan elemen penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Namun, orientasi inovasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja berkelanjutan, mungkin karena inovasi tersebut belum mencapai tingkat kematangan yang cukup untuk memberikan dampak nyata.
2. Temuan ini mengindikasikan bahwa inovasi dan kelincahan masih memerlukan waktu dan strategi yang lebih matang untuk benar-benar mempengaruhi keberlanjutan organisasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ukuran sampel dan rentang waktu, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih beragam dan pendekatan jangka panjang untuk mengeksplorasi hubungan antara kelincahan organisasi, orientasi inovasi, dan kinerja berkelanjutan secara lebih mendalam.

Saran

Disarankan agar organisasi meningkatkan efektivitas strategi inovasi dengan mengembangkan pendekatan yang lebih matang dan berfokus pada penerapan jangka panjang untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja berkelanjutan. Dalam konteks industri manufaktur yang stabil, pendekatan kelincuhan organisasi perlu disesuaikan dengan fokus pada efisiensi operasional dan adopsi proses ramah lingkungan guna mendukung keberlanjutan. Selain itu, penelitian lanjutan diperlukan dengan melibatkan variabel tambahan, seperti regulasi eksternal, budaya organisasi, dan dinamika pasar, untuk memahami lebih mendalam hubungan antara kelincuhan organisasi, orientasi inovasi, dan kinerja berkelanjutan. Organisasi juga disarankan untuk berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat lebih siap menghadapi perubahan dan mendukung penerapan inovasi secara efektif. Model penelitian yang digunakan juga perlu dievaluasi dan disempurnakan dengan melibatkan lebih banyak data atau sampel yang lebih representatif untuk meningkatkan validitas dan generalisasi temuan

DAFTAR PUSTAKA

- Abiodun, T. S. (2017). An Examination of the Relationships between Different Types of Innovation and Firm Performance and the Mediating Effect of Radical and Incremental Innovations on These Relationships. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(1), 38–58. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.35.2003>
- Agustin, I. N. (2021). How does the impact of the COVID-19 pandemic on Indonesia's Islamic stock returns? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 21. <https://doi.org/10.31106/jema.v18i1.9235>
- Al Taweel, I. R., & Al-Hawary, S. I. (2021). The mediating role of innovation capability on the relationship between strategic agility and organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13147564>
- Al-Abbadi, L. H., & Rumman, A. R. (2023). Sustainable performance based on entrepreneurship, innovation, and green HRM in e-Business Firms. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189998>
- Arsawan, I. W. E., Hariyanti, N. K. D., Atmaja, I. M. A. D. S., Suhartanto, D., & Koval, V. (2022). Developing Organizational Agility in SMEs: An Investigation of Innovation's Roles and Strategic Flexibility. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc8030149>
- Bui, T. N. (2020). A study of factors influencing the price of apartments: Evidence from Vietnam. *Management Science Letters*, 10(10), 2287–2292. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.006>
- Cepeda-Carrión, G., Hair, J. F., Ringle, C. M., Roldán, J. L., & García-Fernández, J. (2022). Guest editorial: Sports management research using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). In *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship* (Vol. 23, Issue 2, pp. 229–240). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/IJSMS-05-2022-242>
- Durst, S., & Zieba, M. (2020). Knowledge risks inherent in business sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 251, 119670. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119670>
- El-Khalil, R., & Mezher, M. A. (2020). The mediating impact of sustainability on the relationship between agility and operational performance. *Operations Research Perspectives*, 7, 100171. <https://doi.org/10.1016/j.orp.2020.100171>

- Essam, K., Elsanhawy, Y., & Badway, S. M. (2023). The Impact of Organizational DNA on Corporate Agility and Sustainability-A Field Study on the Egyptian Petroleum Sector (Oil & Gas Companies). *Journal of Business and Management Sciences*, 11(2), 115–128. <https://doi.org/10.12691/jbms-11-2-3>
- Farhana, M., & Swietlicki, D. (2020). Dynamic capabilities impact on innovation: Niche market and startups. *Journal of Technology Management and Innovation*, 15(3), 83–96. <https://doi.org/10.4067/s0718-27242020000300083>
- Fawzy, R., & Saad, M. (2023). The Relationship between Agility Drivers, Agility Capabilities and Organizational Sustainability. *Journal of Business and Management Sciences*, 11(2), 101–114. <https://doi.org/10.12691/jbms-11-2-2>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. In *Source: Journal of Marketing Research* (Vol. 18, Issue 1).
- Fukugawa, N. (2022). Effects of incorporating public innovation intermediaries on technology transfer performance: evidence from patent licensing of Japan's Kohsetsushi. *Heliyon*, 8(10), e11139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11139>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Semarang : Fakultas Ekonomika.
- Hair, J. F., Risher, 14 Jeffrey Joe, Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *Emerald Insight*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Khan, S. H. (2020). *Strategic renewal of SMEs: The impact of social capital, strategic agility and absorptive capacity*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-12-2019-1722/full/html>
- Laulita, N. B. (2021). How Organizational Culture Moderate the Effect of Total Productive Maintenance Practice on Operational Performance? Evidences from Indonesian Mining Industry. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 20(2), 93–103.
- Liu, H., Manzoor, A., Wang, C., Zhang, L., & Manzoor, Z. (2020). The COVID-19 outbreak and affected countries stock markets response. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph17082800>
- Na, Y. K., Kang, S., & Jeong, H. Y. (2019). The effect of market orientation on performance of sharing economy business: Focusing on marketing innovation and sustainable competitive advantage. *Sustainability (Switzerland)*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/su11030729>
- Nelson, A. (2021). The Effect of Implementation of Management Support Work Environment, Team Work, and Employee Development to Employee Engagement with Employee Motivation as Mediating Variable. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 5(2), 131–142. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i2.11860>
- Ngeche, J., & Kaluyu, V. (2023). Organizational agility capabilities and sustainable competitive advantage in private multi-Practice hospitals in Kenya. *The University Journal*, 5(1), 179–194. <https://doi.org/10.59952/tuj.v5i1.139>
- Özkan, H., & Salepçioğlu, M. A. (2022). Does Organizational Agility Affect Sustainable Quality Perception? The Mediating Role of Innovation Orientation. *International Journal of Business*, 27(4). [https://doi.org/10.55802/ijb.027\(4\).002](https://doi.org/10.55802/ijb.027(4).002)

- Puspita, L. E., Christiananta, B., & Ellitan, L. (2020). The effect of strategic orientation, supply chain capability, innovation capability on competitive advantage and performance of furniture retails. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 4521–4529.
- Ravichandran, T. (2018). *Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility*.
- Seraj, A. H. A., Fazal, S. A., & Alshebami, A. S. (2022). Entrepreneurial Competency, Financial Literacy, and Sustainable Performance—Examining the Mediating Role of Entrepreneurial Resilience among Saudi Entrepreneurs. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17). <https://doi.org/10.3390/su141710689>
- Shajrawi, A., & Aburub, F. (2023). Impact of ERP usage on service differentiation: role of mediating effect of organizational agility. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 41(3), 359–375. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-06-2022-0085>
- Somwethee, P., Aujirapongpan, S., & Ru-Zhuc, J. (2023). The influence of entrepreneurial capability and innovation capability on sustainable organization performance: Evidence of community enterprise in Thailand. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100082. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100082>
- Sugiyono. (2019). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Sun, J., Sarfraz, M., Turi, J. A., & Ivascu, L. (2022). Organizational Agility and Sustainable Manufacturing Practices in the Context of Emerging Economy: A Mediated Moderation Model. *Processes*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/pr10122567>
- Sentoso, A., & Muchsinati, E. S. (2024). Determining Employee Engagement and Its Influence On Employee Performance At Holding State-Owned Enterprises Insurance and Guarantees Riau Islands Region. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 17(1), 39–58. <http://dx.doi.or>
- Sentoso, A., & Sang Putra, F. (2021). Analysis of the Ethical Effect of Leadership on Employee Performance and Moderated With Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(4)(4), 447–456. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Zieba, M., Durst, S., & Hinteregger, C. (2022). The impact of knowledge risk management on sustainability. *Journal of Knowledge Management*, 26(11), 234–258. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2021-0691>