

Pengaruh VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) dan Transformasi Digital Terhadap Efektivitas Organisasi: Studi pada Staf PT Nyalindung

Rezza Oktaviani¹, Maman Suratman²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Widyatama

rezza.oktaviani@widyatama.ac.id¹, maman.suratman@widyatama.ac.id²

ABSTRACT.

This study aims to examine the impact of VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) and Digital Transformation on Organizational Effectiveness at PT Nyalindung. This research employs a quantitative method with a total sample of 60 permanent employees selected using a census sampling technique. Data were collected through literature study, interviews, and questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS statistical software. The results of the study show that the level of VUCA at PT Nyalindung is categorized as moderately high, Digital Transformation is categorized as high, while Organizational Effectiveness is categorized as poor. The partial test results indicate that VUCA has a negative and significant effect on Organizational Effectiveness. Meanwhile, Digital Transformation has a positive and significant effect on Organizational Effectiveness. Furthermore, the simultaneous test results reveal that VUCA and Digital Transformation together have a significant influence on Organizational Effectiveness. These findings imply that increasing levels of VUCA tend to reduce organizational effectiveness, whereas well-implemented digital transformation contributes positively to enhancing organizational effectiveness

Keywords: *VUCA; Digital Transformation; Organizational Effectiveness; Human Resources; PT Nyalindung.*

ABSTRAK.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mendeskripsikan pengaruh VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) dan Transformasi Digital terhadap Efektivitas Organisasi pada staf PT Nyalindung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 pegawai tetap yang diambil melalui teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi VUCA berada pada kategori cukup tinggi, Transformasi Digital berada pada kategori tinggi, sedangkan Efektivitas Organisasi berada pada kategori tidak baik. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa VUCA berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi, sedangkan Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa VUCA dan Transformasi Digital secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi. Peningkatan kondisi VUCA cenderung berdampak pada penurunan efektivitas organisasi, sementara implementasi transformasi digital yang optimal berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Kata kunci: *VUCA; Transformasi Digital; Efektivitas Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; PT Nyalindung.*

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis dalam lima tahun terakhir menunjukkan perubahan yang semakin cepat, dinamis, dan sulit diprediksi. Kondisi ini sering dikenal dengan istilah VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*), yang menggambarkan situasi lingkungan organisasi yang penuh dengan ketidakstabilan, ketidakpastian informasi, kompleksitas permasalahan, serta ambiguitas dalam pengambilan keputusan (Bennett & Lemoine, 2014). Dalam konteks organisasi modern, termasuk sektor perkebunan, kondisi VUCA semakin nyata melalui perubahan regulasi, dinamika pasar global, ketidakpastian iklim, serta meningkatnya tuntutan efisiensi kerja dan efektivitas organisasi.

Tantangan VUCA tidak hanya berdampak pada aspek eksternal organisasi, tetapi juga memberikan tekanan signifikan terhadap sistem kerja internal, khususnya pada tingkat staf sebagai pelaksana operasional. Organisasi dituntut mampu beradaptasi secara cepat, menjaga ketepatan pengambilan keputusan, meningkatkan koordinasi, serta memastikan pelaksanaan tugas tetap efektif meskipun berada pada kondisi yang tidak stabil. Dengan demikian, efektivitas organisasi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberlangsungan organisasi di tengah lingkungan yang penuh ketidakpastian.

Salah satu strategi yang banyak dikembangkan organisasi untuk menghadapi tantangan tersebut adalah transformasi digital. Transformasi digital tidak hanya dimaknai sebagai penerapan teknologi informasi, tetapi juga mencakup perubahan proses kerja, budaya organisasi, serta cara organisasi mengelola informasi agar menjadi lebih responsif, efisien, dan berbasis data (Westerman et al., 2014). Namun, kenyataannya penerapan transformasi digital di berbagai organisasi tidak selalu berjalan optimal dan seringkali menghadapi hambatan, seperti keterbatasan infrastruktur, ketidaksiapan sumber daya manusia, kurangnya integrasi sistem, serta resistensi terhadap perubahan.

Kondisi tersebut juga dialami oleh PT Nyalindung sebagai salah satu organisasi yang bergerak di sektor perkebunan. Perusahaan berada dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi. Berdasarkan data HRD PT Nyalindung (2025), kondisi VUCA tercermin dari meningkatnya perubahan jadwal kerja mendadak, perubahan kebijakan kerja yang terjadi secara tiba-tiba, meningkatnya kompleksitas pekerjaan lintas divisi, serta bertambahnya keluhan staf terkait ketidakjelasan instruksi kerja.

Tabel 1. Indikator Efektivitas Organisasi PT Nyalindung

Dimensi Efektivitas Organisasi	2020	2021	2022	2023	2024	Tren
Produktivitas & Pencapaian Tujuan	90%	87%	84%	81%	77%	Menurun
Kualitas Hasil Kerja	93%	91%	88%	84%	80%	Menurun
Efisiensi Operasional	88%	85%	82%	79%	74%	Menurun

Adaptabilitas Organisasi	87%	84%	80%	75%	71%	Menurun
--------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	---------

Sumber : Data diolah dari HRD PT Nyalindung (2025)

Berdasarkan Tabel 1 mengenai indikator efektivitas organisasi PT Nyalindung selama lima tahun terakhir, terlihat bahwa efektivitas organisasi mengalami tren penurunan pada seluruh dimensi yang diukur. Pada dimensi Produktivitas dan Pencapaian Tujuan, persentase pencapaian target organisasi menurun dari 90% pada tahun 2020 menjadi 87% pada 2021, turun kembali menjadi 84% pada 2022, 81% pada 2023, dan mencapai 77% pada tahun 2024. Penurunan bertahap ini menunjukkan bahwa semakin banyak target organisasi yang tidak tercapai secara optimal.

Pada dimensi Kualitas Hasil Kerja, persentase kesesuaian hasil kerja dengan standar organisasi juga mengalami penurunan dari 93% pada tahun 2020 menjadi 91% pada 2021, 88% pada 2022, 84% pada 2023, dan 80% pada 2024. Penurunan kualitas ini dapat disebabkan oleh meningkatnya tekanan kerja, ketidakjelasan instruksi, serta keterbatasan pemanfaatan sistem digital yang belum sepenuhnya optimal.

Pada dimensi Efisiensi Operasional, persentase pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu dan sumber daya yang efisien menurun dari 88% pada tahun 2020 menjadi 85% pada 2021, 82% pada 2022, 79% pada 2023, dan turun menjadi 74% pada 2024. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin banyak proses kerja yang membutuhkan waktu lebih lama, biaya lebih tinggi, dan prosedur yang lebih rumit dibanding tahun-tahun sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data serta informasi yang relevan guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, di mana setiap tahapan dilakukan secara sistematis, logis, dan terukur agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Menurut Sugiyono (2019), *populasi* adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi mencakup karyawan tetap PT Nyalindung yang berjumlah 60 orang, yang terdiri dari berbagai jabatan mulai dari staf, mandor, hingga tenaga operasional lapangan. Populasi ini dipilih karena mereka terlibat langsung dalam aktivitas organisasi yang berkaitan dengan tantangan lingkungan VUCA serta penerapan transformasi digital, sehingga relevan untuk mengukur dampaknya terhadap efektivitas organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber tertulis untuk memperoleh landasan teoretis, konsep-konsep penting, serta temuan penelitian yang relevan dengan topik yang sedang dikaji. Nazir (2014) menjelaskan bahwa studi kepustakaan adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan menghimpun data dari buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, artikel, maupun dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Melalui studi kepustakaan, peneliti dapat memahami perkembangan konsep, mengidentifikasi celah penelitian, serta membangun kerangka teori yang kuat.

Creswell (2018) menegaskan bahwa kajian literatur berfungsi sebagai fondasi intelektual dalam penelitian karena membantu peneliti memahami apa yang sudah diteliti sebelumnya dan bagaimana penelitian baru dapat memberikan kontribusi. Selain itu, Sugiyono (2022) menyebutkan bahwa studi kepustakaan dilakukan tidak hanya untuk mengumpulkan teori, tetapi juga untuk merumuskan variabel penelitian, menyusun indikator operasional, serta menegaskan posisi penelitian dalam konteks ilmu pengetahuan.

Dengan demikian, studi kepustakaan bukan sekadar membaca atau mengutip sumber, melainkan proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai literatur agar peneliti memperoleh pemahaman menyeluruh tentang fenomena yang diteliti. Proses ini memastikan bahwa penelitian memiliki dasar teori yang valid dan relevan sebagai pijakan dalam penyusunan hipotesis maupun interpretasi hasil penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data kuantitatif. Menurut Cooper dan Schindler (2014), kuesioner adalah metode sistematis untuk memperoleh data dengan mengajukan pertanyaan tertulis kepada responden guna mengukur persepsi, sikap, dan pendapat terhadap fenomena tertentu. Kuesioner disusun berdasarkan dimensi dan indikator dari setiap variabel penelitian, yaitu *VUCA (X1)*, *Transformasi Digital (X2)*, dan *Efektivitas Organisasi (Y)*.

Kuesioner dibagikan secara langsung kepada 60 responden yang telah ditentukan melalui teknik proporsional random sampling. Tujuannya adalah untuk mengukur persepsi karyawan terhadap dinamika lingkungan kerja (VUCA), kesiapan perusahaan dalam menghadapi transformasi digital, dan tingkat efektivitas organisasi.

3. Wawancara (Interview)

Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan wawancara untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait konteks penerapan transformasi digital dan tantangan organisasi dalam lingkungan kerja yang

dinamis. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada pihak Human Resource Department (HRD) sebagai representasi manajemen yang memahami kebijakan, kondisi pegawai, serta dinamika organisasi.

Menurut Moleong (2017), wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang luas namun tetap fokus pada topik penelitian. Hasil wawancara ini digunakan sebagai data pendukung untuk memperkaya interpretasi hasil analisis kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner.

4. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja, pola komunikasi antar pegawai, serta implementasi sistem digital di PT Nyalindung. Teknik ini membantu peneliti memastikan kesesuaian antara data kuesioner dan kondisi aktual di lapangan.

Menurut Sugiyono (2019), observasi merupakan proses pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat perilaku objek secara sistematis untuk memperoleh gambaran nyata dari fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variable VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*)

No pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	0.802	0.254	Valid
x1.2	0.818	0.254	Valid
x1.3	0.835	0.254	Valid
x1.4	0.826	0.254	Valid
x1.5	0.841	0.254	Valid
x1.6	0.860	0.254	Valid
x1.7	0.866	0.254	Valid
x1.8	0.821	0.254	Valid
x1.9	0.851	0.254	Valid
x1.10	0.787	0.254	Valid
x1.11	0.851	0.254	Valid
x1.12	0.817	0.254	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel VUCA di PT Nyalindung, seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan *r* tabel sebesar 0,254 pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai *r* hitung untuk setiap item berada pada kisaran 0,787 hingga 0,866, yang mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara setiap butir pernyataan dengan total skor variabel VUCA. Karena seluruh *r* hitung lebih tinggi daripada *r* tabel, maka semua butir pernyataan dinyatakan **valid**. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur kondisi *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity* pada PT Nyalindung telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variable Transformasi Digital

No pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x2.1	0.795	0.254	Valid
x2.2	0.837	0.254	Valid
x2.3	0.752	0.254	Valid
x2.4	0.740	0.254	Valid
x2.5	0.732	0.254	Valid
x2.6	0.789	0.254	Valid
x2.7	0.784	0.254	Valid
x2.8	0.852	0.254	Valid
x2.9	0.800	0.254	Valid
x2.10	0.853	0.254	Valid
x2.11	0.821	0.254	Valid
x2.12	0.803	0.254	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Transformasi Digital di PT Nyalindung, seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan *r* tabel sebesar 0,254 pada taraf signifikansi 0,05. Nilai *r* hitung untuk setiap item berada pada kisaran 0,732 hingga 0,853, yang menunjukkan korelasi yang kuat antara masing-masing butir pernyataan dengan total skor variabel Transformasi Digital. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut

mampu mengukur konstruk Transformasi Digital secara konsisten dan akurat pada PT Nyalindung.

Tabel 3. Uji Validitas Variable Efektivitas Organisasi

No pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
y.1	0.628	0.254	Valid
y.2	0.788	0.254	Valid
y.3	0.821	0.254	Valid
y.4	0.843	0.254	Valid
y.5	0.787	0.254	Valid
y.6	0.774	0.254	Valid
y.7	0.862	0.254	Valid
y.8	0.850	0.254	Valid
y.9	0.769	0.254	Valid
y.10	0.771	0.254	Valid
y.11	0.834	0.254	Valid
y.12	0.871	0.254	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variable Y Efektivitas Organisasi di PT Nyalindung, seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,254 pada taraf signifikansi 0,05. Nilai r hitung untuk setiap item berada pada rentang 0,628 hingga 0,871, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara masing-masing pernyataan dengan total skor variabel Efektivitas Organisasi. Karena seluruh nilai r hitung melebihi r tabel, maka seluruh item pernyataan dinyatakan **valid**. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur efektivitas organisasi secara akurat dan konsisten pada PT Nyalindung.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	X1
Cronbach's Alpha	N of Items

0.959	12
-------	----

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Reliability Statistics	X2
Cronbach's Alpha	N of Items
0.947	12

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Reliability Statistics	Y
Cronbach's Alpha	N of Items
0.949	12

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
VUCA	0.959	Reliabel
Transformasi Digital	0.947	Reliabel
Efektivitas Organisasi	0.949	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Hasil uji reliabilitas pada PT Nyalindung menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, Variabel VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959. Variabel Transformasi Digital memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,947 dan variabel Efektivitas Organisasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,949, sehingga instrumen yang digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi dapat dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Unstandardized Residual		
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.12259210
Most Extreme Differences	Absolute		.084
	Positive		.084
	Negative		-.061
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.361
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.349
		Upper Bound	.374
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 untuk ketiga variabel

penelitian, yaitu VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*), Transformasi Digital, dan Efektivitas Organisasi. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi dalam penelitian ini layak dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

2. Hasil Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas X1 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efektivitas_Organisasi * VUCA	Between Groups	(Combined)	1.825.426	25	73.017	2.137	20
		Linearity	952.431	1	952.431	27.878	<.001
		Deviation from Linearity	872.995	24	36.375	1.065	.426
	Within Groups		1.161.574	34	34.164		
	Total		2.987.000	59			

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel VUCA dan Efektivitas Organisasi yang ditampilkan pada Tabel nilai signifikansi pada komponen Linearity menunjukkan angka < 0.001. Nilai ini berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang sangat signifikan antara variabel VUCA dan Efektivitas Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada kondisi VUCA berkorelasi secara proporsional terhadap perubahan efektivitas organisasi.

Tabel 7 Uji Linearitas X2 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efektivitas_Organisasi * Transformasi	Between Groups	(Combined)	1.705.042	22	77.502	2.237	.015
		Linearity	878.665	1	878.665	25.360	<.001

_Digital	Deviation from Linearity	826.377	21	39.351	1.136	.358
	Within Groups	1.281.958	37	34.648		
	Total	2.987.000	59			

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Transformasi Digital dan Efektivitas Organisasi yang ditampilkan pada Tabel diperoleh nilai signifikansi pada komponen Linearity sebesar < 0.001 . Nilai tersebut berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Transformasi Digital dan Efektivitas Organisasi.

Selain itu, nilai Deviation from Linearity menunjukkan angka sebesar 0.358. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola hubungan linear antara kedua variabel. Dengan demikian, model regresi yang dibangun memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan untuk tahap analisis regresi lebih lanjut.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.521	4.359		7.920	<.001		
	VUCA	-.506	.064	-.610	-7.928	<.001	.994	1.006
	Transformasi Digital	.651	.085	.589	7.658	<.001	.994	1.006

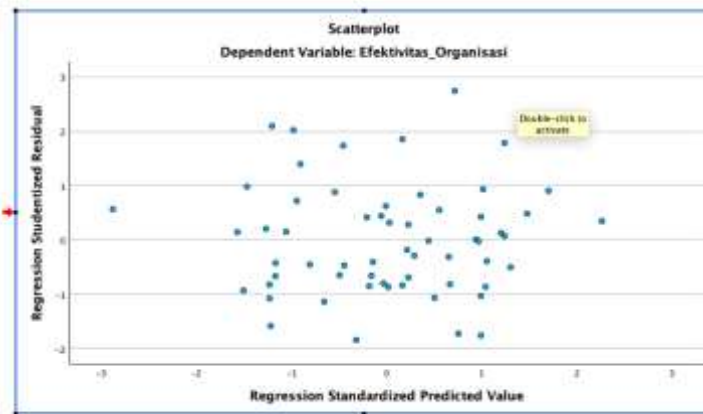
a. Dependent Variable: Efektivitas_Organisasi

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel nilai Tolerance untuk variabel VUCA dan Transformasi Digital masing-masing adalah 0.994, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1.006. Nilai Tolerance yang berada jauh di atas 0,10 serta nilai VIF yang

berada jauh di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut dapat digunakan dalam analisis regresi berganda tanpa menimbulkan gangguan akibat korelasi yang terlalu tinggi antarvariabel bebas.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot antara nilai *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran titik yang acak dan tidak menunjukkan pola mengerucut, melebar, ataupun berpola sistematis mengindikasikan bahwa varians residual berada dalam kondisi yang relatif konstan. Dengan demikian, scatterplot menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	34.521	4.359		7.920	
	VUCA	-506	64	-.610	-7.928	<.001

	Transformasi Digital	651	85	589	7.658	<.001
a. Dependent Variable: Efektivitas_Organisasi						

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil, dengan responden 60 orang, pengujian pada Tabel , nilai **t tabel** ditentukan dengan rumus:

$$df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$$

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (dua arah), diperoleh nilai t tabel $\approx 2,003$.

- a. Variabel VUCA (X1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel VUCA memiliki nilai t hitung sebesar $-7,928$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ($7,928 > 2,003$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ menunjukkan bahwa VUCA berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi. Koefisien regresi bernilai negatif ($-0,506$) mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity yang dihadapi perusahaan, maka efektivitas organisasi akan semakin menurun. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa VUCA berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi dinyatakan **diterima**.
- b. Variabel Transformasi Digital (X2). Hasil pengujian pada variabel Transformasi Digital menunjukkan nilai t hitung sebesar $7,658$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($7,658 > 2,003$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi. Koefisien regresi bernilai positif ($0,651$) menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Transformasi Digital, yang mencakup dukungan organisasi, kompetensi digital SDM, ketersediaan infrastruktur teknologi, serta budaya kerja digital, maka efektivitas organisasi akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Transformasi Digital berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi dinyatakan **diterima**.

2. Uji F

Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.984.250	2	992.125	56.396	<.001 ^b

	Residual	1.002.750	57	17.592		
	Total	2.987.000	59			
a. Dependent Variable: Efektivitas_Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Transformasi_Digital, VUCA						

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Uji F) yang disajikan pada Tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 56,396 dengan nilai signifikansi < 0,001. Derajat bebas regresi adalah $df_1 = 2$ dan derajat bebas residual adalah $df_2 = 57$. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, nilai F tabel untuk $df (2;57)$ adalah sebesar $\pm 3,16$.

Karena:

Fhitung (56,396) > Ftabel (3,16)

nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Artinya, variabel VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) serta Transformasi Digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada staf PT Nyalindung.

Dengan demikian, hipotesis simultan yang menyatakan bahwa VUCA dan Transformasi Digital secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi. Maka H_{a3} diterima.

Pembahasan

1. Deskripsi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*), Transformasi Digital dan Efektivitas Organisasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi VUCA pada PT Nyalindung berada pada kategori “Cukup Tinggi” dengan rata-rata persentase sebesar 64,75%. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan berada pada situasi yang dinamis dan penuh tantangan, di mana karyawan dihadapkan pada perubahan yang relatif cepat serta ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada dimensi Volatility, karyawan merasakan bahwa perubahan kebijakan, prosedur, maupun kondisi operasional sering terjadi dan menuntut penyesuaian dalam waktu yang cukup singkat. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan menghadapi dinamika lingkungan kerja yang fluktuatif dan tidak stabil. Pada dimensi Uncertainty, karyawan menyatakan bahwa masih terdapat kondisi pekerjaan yang belum sepenuhnya jelas dan sulit diprediksi, sehingga menuntut mereka untuk membuat keputusan dalam kondisi informasi yang terbatas. Selanjutnya, pada dimensi Complexity, pekerjaan yang dilakukan karyawan melibatkan banyak faktor yang saling berkaitan, termasuk keterlibatan berbagai

bagian atau divisi, serta proses kerja yang cukup rumit. Sementara itu, pada dimensi Ambiguity, karyawan masih sering menghadapi instruksi kerja yang memiliki makna ganda serta situasi kerja yang dapat ditafsirkan berbeda oleh masing-masing individu. Secara umum, kondisi ini menunjukkan bahwa PT Nyalindung beroperasi dalam lingkungan kerja yang menuntut kemampuan adaptasi, ketahanan organisasi, kecepatan pengambilan keputusan, serta kecakapan karyawan dalam menghadapi ketidakpastian. Kondisi VUCA yang cukup tinggi ini menjadi tantangan bagi organisasi, khususnya dalam menjaga stabilitas operasional dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengaruh VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Nyalindung

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar $-7,928$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Nyalindung. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel VUCA bernilai $-0,506$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan VUCA akan menurunkan efektivitas organisasi sebesar $0,506$ satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas yang dihadapi organisasi, maka efektivitas organisasi cenderung menurun.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil analisis garis kontinum, variabel VUCA berada pada kategori "Cukup Tinggi" dengan rata-rata persentase sebesar $64,75\%$. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT Nyalindung berada dalam situasi yang dinamis dan penuh tantangan, ditandai dengan adanya perubahan yang terjadi secara relatif cepat, ketidakpastian yang masih cukup sering muncul dalam pelaksanaan pekerjaan, serta kompleksitas tugas yang harus dihadapi oleh pegawai. Dengan kondisi tersebut, organisasi dituntut memiliki kemampuan adaptasi yang baik agar tetap mampu menjaga stabilitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat kemampuan adaptasi organisasi, meningkatkan kejelasan informasi, serta memperbaiki koordinasi lintas bagian agar dampak kondisi VUCA tidak berpengaruh negatif terhadap efektivitas organisasi.

3. Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Nyalindung

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar $7,658$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Nyalindung. Selain itu, koefisien regresi Transformasi Digital

bernilai 0,651, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Transformasi Digital akan meningkatkan Efektivitas Organisasi sebesar 0,651 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Transformasi Digital dalam organisasi, maka efektivitas organisasi akan semakin meningkat.

Secara deskriptif, berdasarkan hasil analisis garis kontinum, variabel Transformasi Digital berada pada kategori “Tinggi” dengan rata-rata persentase sebesar 73,28%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa PT Nyalindung telah memiliki dukungan organisasi yang baik terhadap penerapan digitalisasi, baik dari sisi kebijakan manajemen, ketersediaan infrastruktur teknologi, maupun kesiapan sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi digital. Selain itu, budaya kerja digital juga telah berkembang cukup baik, ditandai dengan keterbukaan pegawai terhadap inovasi serta kebiasaan memanfaatkan teknologi digital dalam proses kerja dan kolaborasi. Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kapasitas digital yang memadai untuk mendukung peningkatan efektivitas organisasi.

Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat Westerman, Bonnet, dan McAfee (2014) yang menyatakan bahwa transformasi digital berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi melalui pemanfaatan teknologi dalam proses kerja, pengambilan keputusan, serta peningkatan produktivitas. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa penerapan transformasi digital yang baik mampu meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat alur kerja, meningkatkan kualitas layanan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

4. Pengaruh VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) dan Transformasi Digital terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Nyalindung

Berdasarkan hasil uji ANOVA (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 56,396 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat bebas $df_1 = 2$ dan $df_2 = 57$, nilai F tabel sebesar $\pm 3,16$. Karena F hitung ($56,396$) $>$ F tabel ($3,16$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa VUCA dan Transformasi Digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Nyalindung.

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ditandai dengan volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas (VUCA), bersama dengan tingkat penerapan Transformasi Digital, secara bersama-sama memengaruhi tingkat efektivitas organisasi. Ketika intensitas VUCA semakin tinggi dan tidak dikelola secara tepat, maka organisasi berpotensi mengalami penurunan efektivitas, baik dalam hal koordinasi kerja, kecepatan pengambilan keputusan, maupun pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Bennett dan Lemoine (2014) yang menyatakan bahwa kondisi VUCA dapat melemahkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya, mengambil keputusan

strategis, serta mempertahankan stabilitas kinerja apabila tidak direspons secara adaptif. Johansen (2017) juga menegaskan bahwa organisasi yang berada pada lingkungan VUCA membutuhkan kemampuan adaptasi yang tinggi agar tidak mengalami penurunan efektivitas kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kondisi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) dan Transformasi Digital pada PT Nyalindung Kondisi VUCA pada PT Nyalindung berada pada kategori cukup tinggi, sedangkan Efektivitas Organisasi berada pada kategori tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berada pada tingkat kesiapan transformasi digital yang baik, namun dinamika lingkungan kerja yang masih cukup tinggi dan kompleks belum sepenuhnya dapat dikelola dengan optimal, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas organisasi.

VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada staf PT Nyalindung. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakpastian, perubahan, kompleksitas, dan ambiguitas yang dirasakan karyawan, maka efektivitas organisasi cenderung mengalami penurunan.

Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada staf PT Nyalindung. Dengan kata lain, semakin baik penerapan transformasi digital melalui dukungan organisasi, kompetensi digital SDM, infrastruktur teknologi, dan budaya kerja digital, maka semakin tinggi tingkat efektivitas organisasi yang dapat dicapai.

VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) dan Transformasi Digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada staf PT Nyalindung. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh tantangan lingkungan kerja yang bersifat VUCA, tetapi juga sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengimplementasikan transformasi digital secara efektif sebagai faktor pendukung utama dalam menjaga efektivitas organisasi.

Saran

Menguatkan pengelolaan kondisi VUCA dengan meningkatkan kejelasan informasi kerja, menyusun prosedur yang lebih terstruktur, serta memperkuat koordinasi lintas bagian. Langkah ini diperlukan karena kondisi VUCA berada pada kategori cukup tinggi, sehingga organisasi membutuhkan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola

ketidakpastian, perubahan, kompleksitas, dan ambiguitas di lingkungan kerja.

Mengoptimalkan penerapan Transformasi Digital agar memberikan dampak yang lebih nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan pelatihan kompetensi digital pegawai, memastikan

stabilitas dan keamanan sistem digital, serta mendorong budaya kerja berbasis inovasi teknologi sehingga pemanfaatan teknologi dapat berlangsung secara maksimal.

Meningkatkan efektivitas organisasi secara komprehensif melalui perbaikan pada aspek pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi operasional, dan kemampuan adaptasi organisasi. Hal ini dapat diwujudkan dengan memperkuat sistem manajemen kinerja, menyederhanakan proses operasional, serta meningkatkan dukungan manajerial agar pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan terarah.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan penelitian diperluas dengan melibatkan responden yang lebih banyak, objek penelitian yang berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti *organizational agility*, *kepemimpinan digital*, atau *employee engagement*. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi di tengah kondisi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity*) dan transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Awad, A., Elbaz, A. M., & El-Said, O. A. (2024). Digital transformation readiness and organizational performance: The moderating role of dynamic capabilities. *Journal of Business Research*, 169, 113–126.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113126>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik perkebunan Indonesia 2020–2024*. BPS RI.
- Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design* (5th ed.). SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.
- European Commission. (2019). *The Digital Competence Framework 2.0 (DigComp)*.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Dunod.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Undip.
- Horney, N., Pasmore, B., & O'Shea, T. (2010). Leadership agility: A business imperative for a VUCA world. *People and Strategy*, 33(4), 32–38.*
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Johansen, B. (2017). *The new leadership literacies: Thriving in a future of extreme disruption and distributed everything*. Berrett-Koehler.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2019). Accelerating digital innovation inside and out. *MIT Sloan Management Review*, 60(2), 34–45.*
- Liu, Y., & Liu, J. (2022). Digital capability, organizational agility, and performance in a VUCA environment. *Journal of Business Research*, 145, 801–813.*

- Mack, O., Khare, A., Krämer, A., & Burgartz, T. (2016). *Managing in a VUCA world*. Springer.
- Sutcliffe, K. M., & Weick, K. E. (2008). Information overload revisited. *Information and Organization*, 18(4), 66–71.*
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.*
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.*
- Verhoef, P. C., et al. (2021). Digital transformation. *Journal of Business Research*, 122, 889–901.*