

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh modal organisasional (ekonomi, fisik, manusia, dan sosial), efektivitas perencanaan kontingensi (EPK), dan hubungan karyawan-organisasi (HKO) terhadap kinerja organisasional, dengan resiliens organisasional sebagai pemediasi. Penelitian ini merespons disrupsi lingkungan yang bergejolak, tidak pasti, kompleks, dan ambigu (VUCA), yang dikonseptualisasikan sebagai guncangan stokastik dan probabilistik persisten yang mendorong organisasi menuju titik kritis (*tipping point*). Melalui sintesis *Resource Orchestration Theory* (ROT) dan *High Reliability Theory* (HRT), penelitian ini menempatkan resiliens organisasional bukan sebagai hasil akhir yang statis, melainkan sebagai sebuah kapabilitas dinamis yang dibangun melalui mekanisme orkestrasi sumber daya.

Metode penelitian menggunakan desain survei kuantitatif eksplanatori pada 132 organisasi sektor pariwisata di Indonesia, yang melibatkan 132 manajer dan 543 karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan melakukan validasi agregasi data pada level individu ke organisasi, kemudian menguji hipotesis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa modal organisasional secara holistik berpengaruh positif signifikan terhadap resiliens organisasional. Resiliens organisasional terbukti berperan mutlak sebagai pemediasi penuh (*full mediator*) dalam mendorong kinerja organisasional, termasuk memediasi secara penuh hubungan antara EPK dan kinerja organisasional. Meskipun peran moderasi HKO dan EPK tidak didukung secara statistik, EPK terbukti memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap resiliens organisasional. Ketidaksignifikanan moderasi HKO memberikan landasan empiris mengenai kegagalan asumsi loyalitas relasional jangka panjang dalam ekosistem pariwisata yang bertempo cepat. Kondisi ini memicu rekontekstualisasi konseptual dari *Organizational Support Theory* (OST) menjadi *Social Exchange Theory* (SET), yaitu bahwa fleksibilitas relasional tenaga kerja yang bersifat fungsional-transaksional justru merepresentasikan kelincahan adaptasi organisasi.

Kontribusi utama penelitian ini adalah pembentukan model empiris dan paradigma baru melalui sintesis ROT dan HRT, serta rekontekstualisasi OST menjadi SET. Secara konseptual, kapabilitas resiliens terbukti memberikan kemampuan bagi organisasi untuk berhibernasi saat menyerap guncangan, pulih ke kondisi semula (*bouncing back*), dan menjadikan momentum krisis sebagai katalis untuk bertransformasi dan melenting melampaui kapasitas masa lalunya (*bouncing forward*). Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan strategis bagi manajemen untuk mengorkestrasi portofolio sumber dayanya secara komplementer guna mencapai kinerja unggul di era disrupsi.

Kata Kunci: resiliens organisasional, modal organisasional, efektivitas perencanaan kontingensi, kinerja organisasional, VUCA.

ABSTRACT

This study aims to investigate the impact of organizational capital (economic, physical, human, and social), contingency planning effectiveness (CPE), and employee-organization relationship (EOR) on organizational performance, with organizational resilience as a mediator. This research responds to the disruptions of a volatile, uncertain, complex, and ambiguous (VUCA) environment, conceptualized as persistent stochastic and probabilistic shocks that drive organizations toward a tipping point. Through the synthesis of Resource Orchestration Theory (ROT) and High Reliability Theory (HRT), this study positions organizational resilience not as a static outcome but rather as a dynamic capability developed through resource orchestration mechanisms.

The research methodology employed an explanatory quantitative survey design across 132 tourism sector organizations in Indonesia, involving 132 managers and 543 employees as respondents. Data analysis was conducted by validating the aggregation of data from the individual to the organizational level, followed by hypothesis testing using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

The results reveal that organizational capital holistically exerts a positive and significant effect on organizational resilience. Organizational resilience is proven to operate as a full mediator in driving organizational performance, including fully mediating the relationship between CPE and organizational performance. Although the moderating roles of EOR and CPE are not statistically supported, CPE demonstrates a significant direct effect on organizational resilience. Specifically, the non-significant moderation of EOR provides empirical evidence regarding the failure of long-term relational loyalty assumptions within the fast-paced tourism ecosystem. This condition triggers a conceptual recontextualization from Organizational Support Theory (OST) to Social Exchange Theory (SET), where the functional-transactional relational flexibility of the workforce manifests as organizational adaptive agility.

The primary contribution of this study is the development of a novel empirical model and paradigm through the synthesis of ROT and HRT, as well as the rigorous recontextualization of OST into SET. Conceptually, resilience capability enables organizations to hibernate while absorbing shocks, recover to their initial condition (bouncing back), and utilize the tipping point of a crisis as a catalyst to transform and leap beyond past capacities (bouncing forward). Practically, this research provides strategic guidelines for management to orchestrate a complementary resource portfolio, enabling performance in an era of disruption.

Keywords: *organizational resilience, organizational capital, contingency planning effectiveness, organizational performance, VUCA.*