

**STUDI *ORGANIZATIONAL AGILITY* PADA PERUMDA TIRTA
HIDAYAH KOTA BENGKULU: PERAN MEDIASI BUDAYA
ORGANISASI DALAM HUBUNGAN *LEADERSHIP AGILITY*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL AGILITY***



TESIS

OLEH:

**ARYO KADMAN AMLIANTO
NPM. 2361101008**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**STUDI *ORGANIZATIONAL AGILITY* PADA PERUMDA TIRTA
HIDAYAH KOTA BENGKULU: PERAN MEDIASI BUDAYA
ORGANISASI DALAM HUBUNGAN *LEADERSHIP AGILITY*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL AGILITY***



TESIS

**Diajukan guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

OLEH:

**ARYO KADMAN AMLIANTO
NPM. 2361101008**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**STUDI *ORGANIZATIONAL AGILITY* PADA PERUMDA TIRTA
HIDAYAH KOTA BENGKULU: PERAN MEDIASI BUDAYA
ORGANISASI DALAM HUBUNGAN *LEADERSHIP AGILITY*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL AGILITY***



Diajukan Oleh:

**ARYO KADMAN AMLIANTO
NPM. 2361101008**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

an. probi

Dr. Drs. Onsardi, M.M.
NIDN. 0201056501

Pembimbing II

Andi Azhar, S.IP., MBA., Ph.D
NIDN. 0231128901

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

STUDI *ORGANIZATIONAL AGILITY* PADA PERUMDA TIRTA HIDAYAH KOTA BENGKULU: PERAN MEDIASI BUDAYA ORGANISASI DALAM HUBUNGAN *LEADERSHIP AGILITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL AGILITY*

Oleh:
ARYO KADMAN AMLIANTO
NPM. 2361101008

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Sabtu tanggal
09 Agustus 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji:

1. **Dr. Drs. Onsardi, M.M**
NIDN. 0201056501
2. **Andi Azhar, S.IP., MBA., Ph.D**
NIDN. 0231128901
3. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M**
NIDN. 0211107001
4. **Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M**
NIDN. 0225057501

Tanda Tangan:

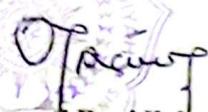
an. pros
Meilaga

an. pros

an. pros

Meilaga

Bengkulu, 10 Agustus 2025
Dekan,


Furqoni Ranidiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301

PERNYATAAN

Saya Aryo Kadman Amlianto, NPM. 2361101008, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarisme) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammadiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, 10 Agustus 2025

Yang Menyatakan



Aryo Kadman Amlianto

NPM. 2361101008

DECLARATION

I am Aryo Kadman Amlianto, NPM. 2361101008, declare that:

1. This thesis is original and truly my work, and is not the work of another person using my name, nor is it a copy or plagiarism of another person's work. This thesis has never been submitted for an academic degree at Muhammadiyah University of Bengkulu or any other university.
2. This thesis contains no works or opinions written or published by others, except where cited in writing as references, with the author's name and listed in the bibliography.
3. I make this statement truthfully, and if any deviations or inaccuracies are found in the future, I am willing to accept academic sanctions, including revocation of the degree I have received for this thesis, as well as other sanctions in accordance with the norms and regulations applicable at Muhammadiyah University of Bengkulu.

Bengkulu, 10 August 2025

Declared by,



Aryo Kadman Amlianto
NPM. 2361101008

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Ilmu adalah bekal yang tak akan habis, dan perjuangan adalah jalan menuju keberhasilan.

Persembahan

Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, karya ini saya persembahkan kepada:

- Istriku tersayang, sumber semangat dan alasan terbesar dalam setiap langkah.
- Orang tua tercinta, atas doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang tiada henti.
- Seluruh keluarga besar, yang senantiasa memberi dukungan dan doa terbaik.
- Teman-teman seperjuangan, yang telah berbagi tawa, kerja keras, dan semangat pantang menyerah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulisan tesis yang berjudul “Studi *Organizational Agility* pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu: Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan *Leadership Agility* terhadap *Organizational Agility*” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Furqonti Ranidiah, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E.,M.M selaku Kaprodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Dr. Drs. Onsardi, M.M dan Andi Azhar, S.IP., MBA., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memotivasi dan memberikan masukan-masukan yang bermanfaat kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.
5. Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M dan Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M selaku penguji yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini
6. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan ilmunya selama dibangku perkuliahan

7. Tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan layanan terbaiknya.
8. Rekan-rekan dan sahabat seperjuangan, yang selalu menjadi tempat berbagi semangat, ide, dan motivasi selama masa perkuliahan dan penyusunan tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, peneliti sangat terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, akademisi, dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen.

Bengkulu, 10 Agustus 2025

Peneliti

**Studi *Organizational Agility* pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu:
Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan *Leadership Agility*
terhadap *Organizational Agility***

ABSTRAK

Aryo Kadman Amlianto¹, Onsardi², Andi Azhar³

Perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks menuntut organisasi, termasuk sektor publik, untuk memiliki kelincahan dalam merespons tantangan. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan yang *agile* serta budaya organisasi yang adaptif menjadi faktor penting dalam mendorong *organizational agility*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *leadership agility* terhadap *organizational agility*, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi budaya organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner *online*. Jumlah sampel yang ditargetkan sebanyak 115 pegawai Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, namun data yang dapat diolah sebanyak 75. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leadership agility* berpengaruh signifikan terhadap *organizational agility*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya organisasi sebagai mediator. Selain itu, *leadership agility* juga berpengaruh kuat terhadap budaya organisasi, dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap *agility* organisasi.

Temuan ini dapat disimpulkan bahwa kelincahan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan yang adaptif, tetapi juga oleh budaya kerja yang mendukung transformasi, kolaborasi, dan inovasi. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi perlu dijalankan secara terpadu untuk mewujudkan organisasi sektor publik yang tangguh dan responsif.

Kata Kunci: Leadership Agility, Budaya Organisasi, Organizational Agility

**Mahasiswa
Pembimbing Utama
Pembimbing Pendamping**

**A Study of Organizational Agility at Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City:
The Mediation Role of Organizational Culture in the Relationship between
Leadership Agility and Organizational Agility**

ABSTRACT

Aryo Kadman Amlianto¹, Onsardi², Andi Azhar³

Rapid and complex environmental changes require organizations, including the public sector, to be agile in responding to challenges. In this context, agile leadership and an adaptive organizational culture are crucial factors in fostering organizational agility.

This study aims to analyze the influence of agile leadership on organizational agility, both directly and through the mediating role of organizational culture.

This study used a quantitative approach with a survey method by distributing online questionnaires. The target sample size was 115 Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City employees, but only 75 were able to process data. Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) was the analysis technique.

The results show that agile leadership significantly influences organizational agility directly and indirectly through organizational culture as a mediator. Furthermore, agile leadership also strongly influences organizational culture, and organizational culture directly influences organizational agility.

These findings suggest that organizational agility is determined by adaptive leadership and a work culture that supports transformation, collaboration, and innovation. Therefore, leadership development and strengthening of organizational culture need to be carried out in an integrated manner to create a resilient and responsive public sector organization.

Keywords: Leadership Agility, Organizational Culture, Organizational Agility

Student

Main Supervisor

Assisting Supervisor

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	v
DECLARATION.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
2. KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Sistem Terbuka (<i>Open Systems Theory</i>)	10
2.1.2 <i>Organizational Agility</i>	11
2.1.3 Budaya Organisasi.....	19
2.1.4 <i>Leadership Agility</i>	26
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Pengembangan Hipotesis	36
2.4 Kerangka Analisis	41
3. METODE PENELITIAN.....	43

3.1	Jenis Penelitian	43
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.3	Populasi dan Sampel	43
3.4	Definisi Operasional	44
3.5	Teknik Pengumpulan Data	46
3.6	Teknik Analisis Data	47
4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2	Pengembalian Kuesioner	53
4.3	Deskripsi Identitas Responden	53
4.4	Tanggapan Responden	56
4.5	Pengujian Instrumen Pengukuran	62
4.6	Uji Multikolinearitas pada Indikator	66
4.7	Pengujian Model Struktural	67
4.8	Pengujian Hipotesis	68
4.9	Pembahasan	71
4.10	Implikasi Penelitian	79
5.	KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	82
	DAFTAR PUSTAKA	85
	LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	45
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	46
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	53
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.6 Persepsi Responden terhadap <i>Leadership Agility</i>	56
Tabel 4.7 Persepsi Responden terhadap Budaya Organisasi.....	58
Tabel 4.8 Persepsi Responden terhadap <i>Organizational Agility</i>	60
Tabel 4.6 <i>Outer Model</i>	63
Tabel 4.7 Pengujian Model Struktural	67
Tabel 4.8 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	68
Tabel 4.9 Pengujian Hipotesis Peran Mediasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Analisis	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu	52
Gambar 4.2 Distribusi Tanggapan Responden terhadap <i>Leadership Agility</i>	57
Gambar 4.3 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi	59
Gambar 4.4 Distribusi Tanggapan Responden terhadap <i>Organizational Agility</i> ..	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	92
Lampiran 2. Tabulasi Data <i>Leadership Agility</i>	96
Lampiran 3. Tabulasi Data Budaya Organisasi.....	98
Lampiran 4. Tabulasi Data <i>Organizational Agility</i>	100
Lampiran 5. Distribusi Tanggapan Responden	102
Lampiran 6. Deskriptif Statistik.....	106
Lampiran 7. Output SmartPLS.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan disrupsi digital yang terus berkembang, kelincahan organisasi (*organizational agility*) menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi ketidakpastian dan dinamika lingkungan bisnis. Kelincahan organisasi didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk merespons perubahan dengan cepat dan efektif, baik dari segi operasional maupun strategis (Hoonsopon & Puriwat, 2021). Organisasi yang agil, berarti organisasi tersebut mampu berinovasi dan mengambil keputusan secara cepat, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan dalam jangka panjang (Joiner, 2019)

Kelincahan organisasi merupakan kemampuan yang sangat diperlukan untuk beradaptasi dengan tuntutan pasar yang terus berubah dan untuk memanfaatkan peluang baru yang muncul dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Kocot & Kwasek, 2022). Dengan demikian, perusahaan yang menerapkan prinsip kelincahan organisasi tidak hanya mampu bertahan dalam menghadapi tantangan, tetapi juga dapat memimpin pasar dengan menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya (AlNuaimi et al., 2022)

Peran kepemimpinan yang lincah untuk mendukung kelincahan organisasi sangat krusial, karena pemimpin yang adaptif dapat mendorong budaya inovasi dan kolaborasi di dalam tim (Arifin & Purwanti, 2023). Kepemimpinan yang efektif juga melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan bakat individu dalam tim, sehingga setiap anggota merasa diberdayakan untuk

berkontribusi secara maksimal (Anyanugo et al., 2024). Selain itu, pemimpin yang lincah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksperimen dan pembelajaran dari kesalahan, sehingga tim dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat di pasar (Attar & Abdul-Kareem, 2020).

Keterampilan komunikasi yang baik juga menjadi kunci dalam kepemimpinan lincah, karena memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi dan strategi dengan jelas kepada seluruh anggota tim (Arfin et al., 2024). Dengan demikian, pemimpin yang lincah tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pengembangan tim dan individu, memastikan bahwa setiap langkah menuju tujuan dilakukan dengan kolaborasi yang erat dan saling mendukung (Wardani et al., 2023).

Meilina dan Adriani (2025) menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu beradaptasi dan memotivasi tim mereka dapat meningkatkan responsivitas organisasi terhadap tantangan eksternal, serta mendorong inovasi yang lebih besar dalam proses bisnis. Penelitian lainnya oleh Vaszkun dan Sziráki (Vaszkun & Sziráki, 2023) menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan interpersonal dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, di mana kolaborasi dan kreativitas dapat berkembang secara maksimal. Messaoudi dan Sakale (2024) menemukan pentingnya pengembangan keterampilan interpersonal dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, dimana kolaborasi dan kreativitas dapat berkembang secara maksimal.

Budaya organisasi memainkan peranan yang krusial dalam mendukung kelincahan ini, karena nilai-nilai dan norma-norma yang ada dapat mempengaruhi

bagaimana anggota tim berinteraksi dan berkontribusi terhadap tujuan bersama (Arifin & Purwanti, 2023). Membangun budaya yang mendukung komunikasi terbuka dan saling menghargai akan sangat penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam organisasi (Temitope, 2022). Selain itu, menciptakan ruang untuk umpan balik konstruktif dan pengembangan profesional, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif (Khalid et al., 2020).

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang mendasari cara kerja anggota organisasi. menjelaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi, kerjasama, dan keberanian dalam mengambil risiko akan mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan. Di sisi lain, budaya organisasi yang kaku dan birokratis justru dapat menjadi penghambat (Umam, 2022). Kiilu et al. (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan keterbukaan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kelincahan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai keberhasilan jangka panjang, penting bagi organisasi untuk secara aktif mengembangkan dan memelihara budaya yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan.

Kepemimpinan yang lincah tidak hanya memberikan arahan strategis, tetapi juga berfungsi sebagai penggerak untuk membentuk budaya organisasi yang adaptif (Soelistya et al., 2020). Sementara itu, budaya organisasi bertindak sebagai landasan yang memungkinkan implementasi kepemimpinan yang efektif (Marlinah et al., 2023). Kombinasi keduanya akan menentukan sejauh mana organisasi

mampu merespons perubahan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu sebagai badan usaha milik daerah dibidang air bersih memiliki tantangan terkait bagaimana kepemimpinan perusahaan mampu mendorong terciptanya budaya organisasi yang mendukung perubahan, sehingga kelincahan organisasi dapat dicapai. Berdasarkan hasil observasi awal di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, masih terdapat kecenderungan resistensi terhadap perubahan di beberapa unit kerja, misalnya beberapa unit kerja menunjukkan ketergantungan yang tinggi pada prosedur birokratis sehingga memperlambat pengambilan keputusan. Selain itu, kurangnya inisiatif dari karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru menandakan resistensi terhadap inovasi yang penting untuk mendukung kelincahan organisasi.

Permasalahan di atas indikasi bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya mendukung upaya kepemimpinan dalam meningkatkan kelincahan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan pendekatan yang lebih inklusif dan komunikatif dalam mengelola perubahan, agar setiap anggota organisasi merasa terlibat dan memiliki peran dalam proses transformasi tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji kelincahan organisasi di berbagai sektor seperti UMKM, sektor pendidikan, maupun perusahaan swasta besar. Misalnya Arifin dan Purwanti (2023) meneliti pengaruh kelincahan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kelincahan organisasi di lingkungan pemerintahan daerah di Kalimantan Timur. Hasilnya menunjukkan

bahwa baik kepemimpinan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kelincahan, dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi.

Begitu pula Khalid et al. (2020) yang meneliti UMKM di Jakarta Timur menyimpulkan bahwa budaya organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kelincahan organisasi. Namun, penelitian ini terbatas pada konteks bisnis skala kecil-menengah di sektor swasta, sehingga belum merepresentasikan organisasi milik daerah (BUMD) seperti Perumda Tirta Hidayah. Selanjutnya, kajian literatur sistematis oleh Vaszkun dan Sziráki (2023) menegaskan bahwa kelincahan kepemimpinan merupakan anteseden utama bagi kelincahan organisasi, serta menyoroti pentingnya budaya organisasi sebagai moderator atau mediator dalam hubungan tersebut. Walau komprehensif, penelitian ini hanya berupa studi literatur dan tidak diuji secara empiris di lapangan, terutama di sektor publik Indonesia.

Studi lain oleh Wijaya (2023) menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan kelincahan terhadap kelincahan organisasi di PT Angkasa Pura Aviassi dengan komunikasi sebagai variabel moderator. Namun, pendekatan ini berbeda karena variabel mediasi budaya organisasi belum diteliti secara langsung. Penelitian Wicaksana (2023) dan AlNuaimi et al. (2022) menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam menghadapi transformasi digital dan perubahan lingkungan, namun konteksnya lebih kepada sektor digital dan publik UEA, bukan pada organisasi layanan publik air minum seperti Perumda Tirta Hidayah. Adapun Wijayanti et al. (2024) mengkaji organisasi pendidikan Islam berbiaya rendah, menemukan bahwa budaya sekolah memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap

kelincahan sekolah. Hal ini menunjukkan peran budaya organisasi sebagai mediator memang relevan, namun belum banyak diuji dalam konteks BUMD, khususnya sektor layanan air minum seperti Perumda Tirta Hidayah.

Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di sektor swasta, UMKM, pendidikan, maupun organisasi internasional, belum ada yang secara spesifik mengkaji pada BUMD sektor air minum, terutama di Indonesia bagian barat seperti Bengkulu. Beberapa studi telah meneliti peran budaya organisasi sebagai mediator (misalnya di UMKM atau sekolah), belum ada yang membahas secara eksplisit bagaimana budaya organisasi memediasi hubungan antara kelincahan kepemimpinan dan kelincahan organisasi dalam organisasi daerah milik pemerintah.

Belum terdapat penelitian empiris yang menguji secara langsung di Perumda atau organisasi penyedia layanan publik air minum di daerah, padahal organisasi semacam ini memerlukan kelincahan tinggi dalam menghadapi perubahan regulasi, tuntutan pelayanan publik, serta kebutuhan inovasi layanan. Selain itu, penelitian sebelumnya hanya melihat aspek umum kepemimpinan, belum secara khusus meneliti kelincahan kepemimpinan (*leadership agility*) sebagai variabel terpisah yang dapat mempengaruhi kelincahan organisasi melalui budaya organisasi sebagai mediator.

Penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan menguji secara empiris model hubungan antara kelincahan kepemimpinan dan kelincahan organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi di lingkungan BUMD, khususnya pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Dengan demikian,

penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur terkait *organizational agility* di sektor publik lokal, tetapi juga menawarkan model teoritis baru yang lebih sesuai untuk diterapkan pada organisasi milik daerah di Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan studi literatur dan hasil observasi awal di Perumda Tirta Hidayah, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Permasalahan pertama terletak pada budaya organisasi yang masih cenderung birokratis dan kaku. Beberapa unit kerja menunjukkan ketergantungan pada prosedur formal yang berlebihan sehingga memperlambat proses pengambilan keputusan, bahkan dalam situasi yang membutuhkan respon cepat. Selain itu, terdapat resistensi terhadap perubahan terutama dalam hal adopsi teknologi baru, yang tercermin dari rendahnya inisiatif karyawan dalam memanfaatkan perangkat atau sistem baru yang diperlukan untuk peningkatan efisiensi dan inovasi layanan.
2. Permasalahan kedua terkait dengan peran kepemimpinan dalam mendorong perubahan budaya organisasi. Meskipun secara normatif pimpinan di Perumda Tirta Hidayah diharapkan mampu menggerakkan tim menuju budaya kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan terbuka terhadap perubahan, dalam praktiknya upaya tersebut belum sepenuhnya efektif. Ini terlihat dari masih adanya jarak antara arahan strategis pimpinan dengan perilaku adaptif yang diharapkan muncul di tingkat pelaksana.
3. Permasalahan ketiga berkaitan dengan kesenjangan penelitian (*riset gap*) di mana belum banyak penelitian empiris yang mengkaji hubungan antara

kelincahan kepemimpinan (*leadership agility*) dengan kelincahan organisasi, melalui peran mediasi budaya organisasi, khususnya di lingkungan BUMD sektor layanan publik air bersih di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor swasta, UMKM, sektor pendidikan, atau organisasi internasional, belum secara langsung menguji fenomena ini di organisasi milik pemerintah daerah seperti Perumda Tirta Hidayah.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *leadership agility* berpengaruh terhadap budaya organisasi?
2. Apakah *leadership agility* berpengaruh terhadap *organizational agility*?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational agility*?
4. Apakah budaya organisasi berperan dalam memediasi hubungan *leadership agility* terhadap *organizational agility*?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *leadership agility* terhadap budaya organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh *leadership agility* terhadap *organizational agility*.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational agility*.
4. Untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam memediasi hubungan *leadership agility* terhadap *organizational agility*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kelincahan organisasi, khususnya untuk mengkonfirmasi teori sistem terbuka (*Open Systems Theory*) pada sektor publik.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung kelincahan organisasi. Penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk memahami bagaimana memanfaatkan budaya organisasi guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam menghadapi perubahan.