

Systematic Review: Dampak Psikologis dari Kepemimpinan Adaptif dalam Manajemen Krisis

Faradita Agenovindia Pramesti*, Tutut Chusniyah

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: faradita.agenovindia.2408118@students.um.ac.id

Abstract

Adaptive leadership enhances organizational resilience and employee psychological well-being in crisis management. This systematic review analyzes the psychological impact of adaptive leadership in crisis management. Adaptive leaders help organizations adopt lessons learned post-crisis. The study is based on studies published between 2020 and 2025. The method used follows the PRISMA guidelines and quality appraisal from JBI. The results show that adaptive leadership is positively associated with reduced work stress, increased motivation, and increased organizational resilience. Key contributing factors include transparent communication, emotional intelligence, and a culture of continuous learning. In addition, digital transformation and innovation play an important role in supporting adaptive leadership during a crisis. However, there are several limitations, such as the dominance of qualitative research and the lack of longitudinal studies measuring long-term psychological impacts. This study emphasizes the importance of adaptive leadership training to improve the effectiveness of crisis management. Future research needs to use a quantitative approach and expand the scope of industries to strengthen empirical evidence.

Keywords: adaptive leadership, crisis management, psychological impact, resilience, organizational well-being

Abstrak

Kepemimpinan adaptif memiliki peran krusial dalam manajemen krisis dengan meningkatkan ketahanan organisasi serta kesejahteraan psikologis karyawan. Tinjauan sistematis ini menganalisis dampak psikologis kepemimpinan adaptif dalam manajemen krisis. Pemimpin adaptif membantu organisasi mengadopsi pelajaran yang diperoleh pasca-krisis. Studi ini didasarkan pada studi yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025. Metode yang digunakan mengikuti pedoman PRISMA dan quality appraisal dari JBI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif berhubungan positif dengan penurunan stres kerja, peningkatan motivasi, dan peningkatan ketahanan organisasi. Faktor utama yang berkontribusi mencakup komunikasi transparan, kecerdasan emosional, serta budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Selain itu, transformasi digital dan inovasi memainkan peran penting dalam mendukung kepemimpinan adaptif selama krisis. Namun, terdapat beberapa keterbatasan, seperti dominasi penelitian kualitatif dan minimnya studi longitudinal yang mengukur dampak psikologis jangka panjang. Kajian ini menekankan pentingnya pelatihan kepemimpinan adaptif untuk meningkatkan efektivitas manajemen krisis. Penelitian di masa depan perlu menggunakan pendekatan kuantitatif serta memperluas cakupan industri guna memperkuat bukti empiris.

Kata kunci: dampak psikologis, kepemimpinan adaptif, kesejahteraan karyawan, ketahanan organisasi, manajemen krisis

1. Pendahuluan

Kepemimpinan adaptif telah menjadi topik penting dalam literatur manajemen dan psikologi industri organisasi, terutama dalam konteks manajemen krisis. Kepemimpinan adaptif didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk menavigasi tantangan yang kompleks dan tidak terduga dengan fleksibilitas dan ketahanan. Dalam situasi krisis, pemimpin

adaptif tidak hanya berfokus pada solusi teknis tetapi juga pada dinamika manusia, termasuk aspek psikologis yang memengaruhi kinerja individu dan tim. Krisis, yang ditandai dengan gangguan dan ketidakstabilan, memaksa organisasi untuk meninjau ulang strategi dan prioritas dengan cepat. Dalam konteks seperti ini, kepemimpinan adaptif memainkan peran krusial, memungkinkan pemimpin untuk menavigasi ketidakpastian, mengambil keputusan secara cepat, dan tetap menjaga semangat tim. Dengan membangun budaya pembelajaran berkelanjutan, pemimpin adaptif membantu organisasi mengadopsi pelajaran yang diperoleh pasca-krisis, sehingga meningkatkan ketahanan terhadap tantangan di masa depan (Kurnianto & Ningsih, 2024).

Kepemimpinan adaptif didefinisikan sebagai pemimpin yang dapat beradaptasi dalam berbagai perubahan kondisi baik dari faktor internal maupun eksternal perusahaan atau organisasi. Para pemimpin yang adaptif berusaha mengintegrasikan pengetahuan dengan cepat, tanggap terhadap kebutuhan kontekstual, dan berusaha memberikan kepercayaan kepada rekan-rekannya untuk bertindak, bahkan ketika jalan yang ditempuh tidak jelas, dan perjalanannya mungkin berantakan (Dunn, 2020.) Kepemimpinan adaptif adalah proses yang muncul yang terjadi ketika orang-orang dengan pengetahuan, keyakinan, dan preferensi yang berbeda berinteraksi dalam upaya untuk memecahkan masalah dan menyelesaikan konflik. Hasil dari proses ini adalah produksi ide-ide kreatif dan konsepsi baru yang dapat memfasilitasi penyelesaian konflik dan respons adaptif terhadap ancaman atau peluang (Yukl, 2013).

Dalam menghadapi krisis, organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi tim mereka untuk dapat beradaptasi dan merespons secara efektif. Manajemen krisis dapat didefinisikan sebagai respon terhadap suatu kondisi yang dapat mengancam reputasi, integritas, maupun kelangsungan hidup individu maupun organisasi terlebih yang mengandung elemen ketidakpastian maupun perubahan yang signifikan (Ashria et al., 2024). Manajemen krisis dalam konteks hubungan *public* dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan strategi dalam mengatasi suatu potensi ancaman pada reputasi organisasi (Kementerian et al., 2020). Kemudian, manajemen krisis juga dapat dijelaskan sebagai serangkaian tindakan koordinasi yang dirancang untuk mencegah serta merespon situasi yang krisis dengan cara yang efektif (Nurfauzi et al., 2021).

Dampak psikologis kepemimpinan adaptif selama krisis tidak hanya dirasakan oleh pemimpin tetapi juga oleh tim mereka. Pemimpin dengan kepribadian adaptif cenderung menunjukkan peningkatan efikasi diri dan motivasi untuk memimpin dalam situasi krisis, yang berujung pada peningkatan kinerja adaptif. Sebuah studi yang dilakukan selama pandemi COVID-19 menemukan bahwa manajer dengan kepribadian adaptif lebih efektif dalam menjalankan peran mereka, menyoroti pentingnya kemampuan beradaptasi dalam kepemimpinan selama situasi krisis (Bajaba et al., 2021). Menurut (Demerouti & Bakker, 2023), dalam situasi krisis, tuntutan pekerjaan seperti tekanan kerja yang tinggi, ketidakpastian, dan beban emosional dapat meningkatkan risiko kelelahan serta stres kerja. Namun, keberadaan sumber daya pekerjaan, seperti dukungan sosial, otonomi dalam pengambilan keputusan, dan kepemimpinan yang adaptif, dapat membantu individu mengatasi tantangan tersebut dan meningkatkan keterlibatan kerja serta ketahanan psikologis.

Ketidakpastian yang disebabkan oleh pandemi telah menyebabkan stres dan kecemasan yang signifikan di antara karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, maka diperlukan pendekatan *bottom-up* yang menekankan interaksi interpersonal antara manajer lini dan staf layanan. Lingkungan organisasi yang terbuka, proses pengambilan keputusan yang transparan, dan perilaku simpatik dari para pemimpin dapat membantu karyawan mengembangkan mekanisme penanggulangan yang lebih baik untuk menghadapi masa depan yang tidak pasti (Lai & Cai, 2023). Dampak psikologis dari kepemimpinan adaptif juga mencakup kemampuan untuk membangun kecerdasan emosional di antara anggota tim. Pemimpin yang menunjukkan empati dan dukungan emosional dapat membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan ketahanan individu serta kelompok (Vaughn et al., 2024). Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif bukan hanya tentang strategi operasional, tetapi juga tentang menciptakan iklim psikologis yang positif.

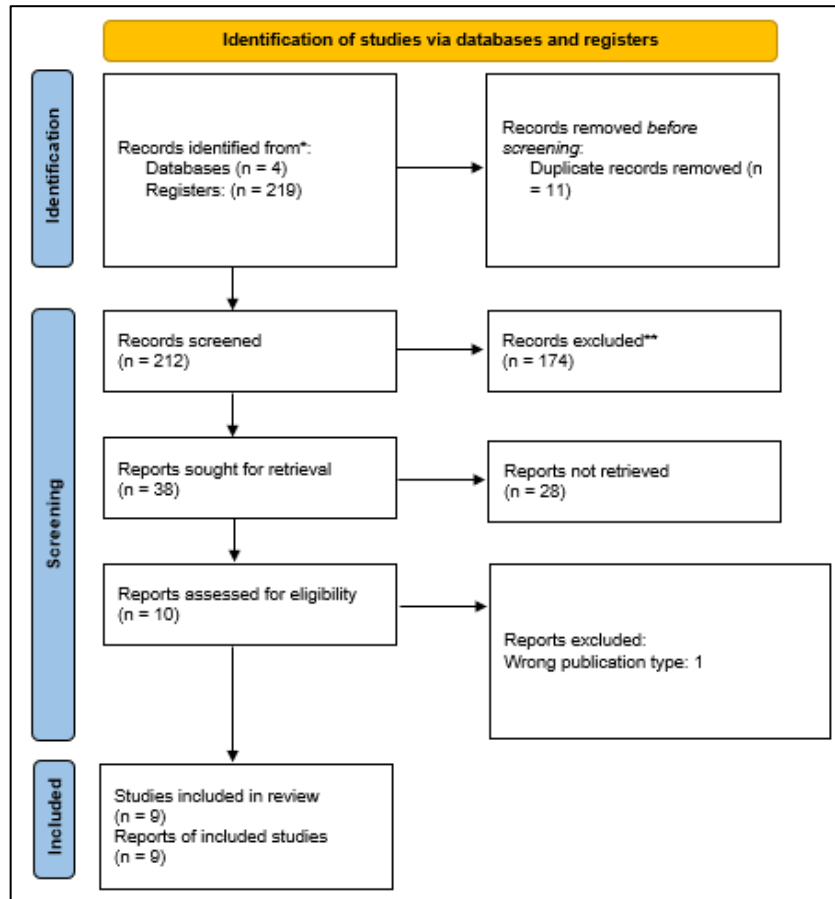
Meta-analisis terbaru oleh Bonini et al., (2024) yang mengkaji 52 *effect sizes* dari 32 studi dengan total 11.640 partisipan menunjukkan bahwa kepemimpinan secara konsisten berkontribusi pada peningkatan adaptive performance karyawan. Hasil meta-analisis ini melaporkan koefisien $Zr = 0,39$ ($SE = 0,04$, $p < 0,001$; $r = 0,37$; 95 % CI [0,32-0,47]), mengindikasikan hubungan positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan tanpa membedakan gaya spesifik dan kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan yang cepat di lingkungan kerja. Dalam konteks krisis kesehatan, studi longitudinal Maunder et al., (2023) pada 538 pekerja rumah sakit di Toronto mengungkap bahwa karakteristik adaptif yang diukur pada titik awal penelitian berkorelasi signifikan dengan penurunan gejala *burnout*, *psychological distress*, dan *post-traumatic symptoms* sepanjang 18 bulan pengamatan (semua $p < 0,001$). Lebih jauh, pada Tabel 3 studi tersebut memperlihatkan bahwa pada gelombang keenam, 81 % pekerja dengan skor adaptif tertinggi tidak mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan, dibandingkan hanya 52 % di kelompok adaptif terendah

Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan kepemimpinan adaptif dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi dalam hal ketahanan dan efektivitas. Dalam kesimpulannya, dampak psikologis dari kepemimpinan adaptif dalam manajemen krisis sangat signifikan. Pemimpin yang mampu beradaptasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga mendukung kesejahteraan emosional anggota tim. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan pemimpin dengan keterampilan adaptif guna menghadapi permasalahan yang muncul di masa depan.

Tujuan utama penelitian ini adalah melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur yang membahas dampak psikologis kepemimpinan adaptif dalam manajemen krisis. Penelitian ini akan mengkaji studi-studi yang dilakukan antara tahun 2020 hingga 2025 untuk memahami bagaimana kepemimpinan adaptif memengaruhi kesejahteraan psikologis individu serta efektivitas tim selama krisis. Hasil dari tinjauan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merencanakan program pelatihan kepemimpinan yang lebih relevan serta strategi manajemen krisis yang lebih terintegrasi.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analysis* (PRISMA) (Page et al., 2021) dan menggunakan *quality appraisal* dari The Joanna Briggs Institute (JBI) (Moola et al., 2020) untuk memastikan transparansi dan reprodusibilitasnya.



Gambar 1. Bagan PRISMA

Proses awal yang dilakukan adalah dengan melakukan pencarian di database elektronik dengan menggunakan aplikasi Publish or Perish 8 untuk membantu dalam pencarian di database seperti PubMed, Scopus, Google Scholar, dan lain sebagainya dengan kriteria inklusi yang mencakup dalam studi transformasional dalam manajemen krisis yang diterbitkan berkisar tahun 2020 hingga 2025. Kemudian hasil pencarian akan diunduh dan dimasukkan ke dalam web Rayyan untuk mempermudah proses penyaringan yang berdasarkan relevansi serta kualitas agar menghasilkan sejumlah artikel yang sesuai untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil review artikel yang didapatkan dari proses JBI dan PRISMA, menghasilkan 9 artikel yang sesuai dengan topik dan menggunakan penelitian kuantitatif.

Tabel 1. Data ekstrak

Penulis dan Tahun	Judul	Subjek	Metode
Lukić-Nikolić et al., (2022)	<i>Leadership role of the Human Resources department in crisis situations: the case of COVID-19 pandemic</i>	108 responden dari Serbia, Bosnia dan Herzegovina, dan Kroasia	Kuantitatif
Utami & Ramadhani, (2025)	<i>Change Management Strategies in Improving Organizational Resilience: An Approach Based on Innovation, Digitalization, and Adaptive Leadership</i>	N/A	Kualitatif Studi Kasus
Jianhua Mei et al., (2024)	<i>Adaptive Leadership In Crisis: Strategies For Managing Uncertainty And Enhancing Organizational Resilience</i>	N/A	Kualitatif
Thwaite (2022)	<i>CRISIS IS A POWERFUL TEACHER: Resilient Leadership during a Global Health Pandemic</i>	N/A	Kualitatif reflektif
Solomona Nebiyu & Kassahun (2021)	<i>The Effects of Adaptive Leadership on Organizational Effectiveness at Public Higher Education Institutions of Ethiopia</i>	620 responden (dekan, direktur, dan staff akademik) dari universitas negeri di Ethiopia	Kuantitatif
Nyandika Disterius Ondieki (2024)	<i>Influence of Adaptive Leadership on Crisis Preparedness by Public Universities in Kenya</i>	210 responden yaitu kepala departemen dari 35 universitas public di Kenya	Kuantitatif
Sumanasiri (2020)	<i>Leadership Dimensions Influencing Sustainability Leadership in Sri Lanka: Mediating Effect of Managers' Ethical</i>	596 responden berupa manajer di Sri Lanka	Deduktif Kuantitatif

Behaviour and Organizational Change

Alzoubi et al., (2024)	<i>Rethinking growth and survival of hospitality industry in Jordan: the role of responsible and resilient leadership styles in managing crisis</i>	154 responden yang terdiri dari pemilik hotel serta manajemen senior pada hotel bintang tiga hingga lima di Yordania	Kuantitatif
Striepe et al., (2023)	<i>Responsive, adaptive, and future-centred leadership in response to crisis: findings from Australia, Fiji, and New Zealand</i>	31 responden pemimpin sekolah dari jenjang sekolah dasar hingga sekolah alternatif di Australia, Fiji dan Selandia Baru	Kualitatif

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian tentang kepemimpinan adaptif dalam konteks manajemen krisis yang menyoroti dampak psikologis yang signifikan bagi para pemimpin dan organisasi yang dipimpin, dalam beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif berperan dalam meningkatkan ketahanan organisasi dan kesejahteraan psikologis karyawan melalui strategi komunikasi yang transparan, pengambilan keputusan yang fleksibel serta empati yang tinggi dalam menghadapi ketidakpastian krisis yang ada. Seperti pada Jianhua Mei et al. (2024) yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam pengelolaan ketidakpastian selama masa krisis. Pemimpin yang efektif akan menggunakan kombinasi antara kecerdasan emosional, komunikasi transparan, dan refleksi pascakrisis untuk meningkatkan ketahanan organisasi. Penelitian ini juga menggaris bawahi bahwa kepemimpinan dalam krisis bukan hanya mengenai tindakan cepat tetapi juga strategi dalam jangka panjang untuk transformasi organisasi

Solomona Nebiyu & Kassahun (2021) membahas mengenai peran kepemimpinan di institusi pendidikan tinggi di Ethiopia dan menemukan bahwa kepemimpinan adaptif berkontribusi langsung terhadap efektivitas organisasi. Semakin sering kepemimpinan adaptif diterapkan, maka akan semakin tinggi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif sangat diperlukan dalam lingkungan pendidikan yang terus berubah dan menghadapi tantangan kompleks.

Thwaite (2022) dalam artikelnya mengamati pentingnya kepemimpinan otentik dan kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) dalam membangun resiliensi selama pandemi. Ia menekankan bahwa pemimpin yang mampu mengelola diri sendiri dengan baik dan menunjukkan empati kepada orang lain akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan suportif selama krisis. Dengan demikian, seorang pemimpin yang memiliki dasar nilai-nilai dan pelayanan yang otentik, tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan

psikologis individu, namun juga akan memberikan kontribusi terhadap ketahanan organisasi dalam menghadapi situasi krisis.

Studi oleh Lukić-Nikolić et al. (2022) mengamati peran utama departemen SDM (Sumber Daya Manusia) dalam menangani krisis selama pandemi COVID-19. Penelitian ini menemukan bahwa pada kepemimpinan adaptif di departemen SDM memainkan peran penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan serta memastikan kelangsungan operasional organisasi. Selain itu, upaya untuk memberikan dukungan psikologis kepada karyawan sangat penting dalam membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja yang mengalami proses perubahan yang cepat.

Selanjutnya, Utami & Ramadhani (2025) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa strategi manajemen perubahan yang berbasis inovasi, digitalisasi, dan kepemimpinan adaptif memiliki peran signifikan dalam meningkatkan ketahanan organisasi terutama pada saat menghadapi perubahan pada situasi dan kondisi yang lebih kompleks. Kepemimpinan adaptif membantu organisasi merespon dinamika eksternal dengan lebih tanggap dan fleksibel sehingga dapat membantu pengurangan dampak negative secara signifikan. Kemudian pada kepemimpinan adaptif juga turut memberikan peran dalam membangun budaya yang responsif terhadap perubahan, dan memberdayakan sumber daya manusia untuk lebih tanggap terhadap tantangan yang tidak terduga.

Sejalan dengan hal tersebut, Sumanasiri (2020) meneliti hubungan antara kepemimpinan, perubahan organisasi, dan keberlanjutan di Sri Lanka. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku etis pemimpin dan kesiapan untuk perubahan merupakan faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara keterlibatan karyawan dan keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan adaptif memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap tantangan keberlanjutan dalam jangka panjang. Nyandika Disterius Ondieki (2024) mengkaji pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap kesiapan menghadapi krisis di universitas negeri Kenya. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif berhubungan positif dengan kesiapan menghadapi krisis, terutama dalam pengambilan keputusan yang fleksibel, kolaborasi, dan inovasi. Studi ini merekomendasikan pelatihan kepemimpinan adaptif untuk meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi situasi yang tidak terduga.

Striepe et al. (2023) dalam penelitiannya di Australia, Fiji, dan Selandia Baru menemukan bahwa kepemimpinan yang responsif, adaptif, dan berorientasi masa depan sangat penting dalam menghadapi krisis pendidikan akibat pandemi COVID-19. Studi ini menyoroti peran penting pemimpin sekolah dalam memastikan kesejahteraan staf dan siswa, serta pentingnya komunikasi yang jelas dan tepat waktu selama krisis. Alzoubi et al. (2024) dalam studinya tentang industri perhotelan di Yordania menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bertanggung jawab dan tangguh berperan penting dalam manajemen krisis. Penelitian ini menekankan bahwa berbagi pengetahuan dan transformasi digital memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan efektivitas manajemen krisis. Pemimpin yang adaptif mampu menciptakan strategi bertahan yang lebih baik dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian.

Berdasarkan penelitian – penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya hampir keseluruhan studi menekankan bahwa seorang pemimpin yang adaptif maka memiliki kecenderungan dalam memberikan dukungan secara psikologis kepada timnya baik melalui komunikasi yang terbuka, fleksibilitas dalam bekerja, maupun menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Kepemimpinan adaptif juga memiliki korelasi yang positif dengan ketahanan

organisasi terutama pada saat menghadapi situasi yang tidak pasti dan perubahan yang cepat (Utami & Ramadhani, 2025). Pemimpin yang memiliki respon baik dan fleksibel juga dapat meningkatkan daya tahan organisasi terhadap gangguan eksternal. Kemudian, digitalisasi dan inovasi menjadi alat utama yang digunakan oleh pemimpin adaptif dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan pengambilan keputusan selama krisis (Alzoubi et al, 2024; Striepe et al., 2023).

Dengan menerapkan kepemimpinan adaptif dapat membantu mengurangi tingkat stress serta kecemasan pada karyawan selama menghadapi situasi krisis dengan melalui pendekatan yang lebih empati dan fleksibel (Mazurkiewicz, 2021). Seorang pemimpin yang adaptif juga dapat membantu dalam peningkatan motivasi baik internal maupun eksternal dari karyawannya karena mendapatkan dukungan emosional dan psikologis, serta budaya kerja yang inklusif dan suportif. Lalu dengan kepemimpinan adaptif tidak hanya berfungsi dalam memberikan respon yang cepat saat kondisi krisis tetapi juga pada saat pasca-krisis, yang mana seorang pemimpin menggunakan pengalamannya yang telah lalu untuk meningkatkan strategi manajemen di masa depan (Sott & Bender, 2025).

Kemudian terjadi peningkatan terhadap pentingnya kepemimpinan adaptif dalam berbagai sektor dan dianggap sebagai strategi utama dalam menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terduga. Pemimpin yang adaptif semakin bergantung pada teknologi untuk memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif serta pengambilan keputusan yang cepat dalam menghadapi krisis. Kepemimpinan adaptif cenderung bersifat kolaboratif, dengan pemimpin yang lebih banyak mendengar masukan dari tim dan menyesuaikan strategi berdasarkan kebutuhan dan kondisi organisasi (Sumanisiri, 2020).

Motif yang kerap kali muncul dalam studi terkait dengan kepemimpinan adaptif serta dampak psikologisnya dalam manajemen krisis yaitu pemimpin adaptif memiliki tujuan untuk dapat memastikan keberlanjutan organisasi dengan membangun strategi jangka panjang, kepemimpinan adaptif membantu dalam menjaga kesehatan mental para anggota organisasi atau karyawannya terutama pada lingkungan kerja yang penuh tekanan karena krisis, dan pemimpin yang adaptif menggunakan krisis manajemen sebagai landasan untuk melakukan inovasi seperti melakukan transformasi dalam digital dan memperkenalkan metode kerja yang fleksibel dan efisien.

Diskusi lebih mendalam menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kepemimpinan adaptif memiliki peran sebagai sumber daya kunci dalam menurunkan dampak negative tuntutan kerja selama mengalami masa krisis. Hal ini sesuai dengan teori *Job Demands Resources*, dukungan emosional dan transparansi komunikasi yang diberikan oleh pemimpin yang adaptif dalam membantu karyawan mengelola stress serta meningkatkan keterlibatan kerja (Demerouti & Bakker, 2023). Temuan tersebut sejalan dengan Vaughn et al. (2024) yang membahas pentingnya seorang pemimpin memiliki kecerdasan emosional dalam membangun fleksibilitas psikologis tim, dan pemimpin yang adaptif tidak hanya memberikan informasi, namun juga empati dan validasi emosional dalam memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi krisis. Lebih jauh, pemanfaatan transformasi digital sebagai bagian dari strategi kepemimpinan adaptif menegaskan pandangan Yukl (2013) bahwa inovasi berkelanjutan dan pembelajaran organisasi merupakan mekanisme utama untuk menghadapi ketidakpastian eksternal sehingga dengan demikian, kepemimpinan adaptif menciptakan lingkungan kerja yang suportif, fleksibel, dan proaktif dalam merespons tantangan krisis.

Secara praktis, organisasi perlu memformalkan pelatihan kepemimpinan adaptif yang tidak hanya fokus pada teknik pengambilan keputusan cepat, tetapi juga mengasah kecerdasan emosional, keterampilan komunikasi terbuka, dan literasi digital. Modul pelatihan berbasis simulasi kasus nyata dapat membantu calon pemimpin mengenali pola krisis, berlatih kolaborasi partisipatif, serta menerapkan teknologi untuk menyederhanakan proses komunikasi. Selain itu, pendekatan manajemen krisis sebaiknya mengintegrasikan aspek *humanistic* yaitu memprioritaskan kesehatan mental karyawan melalui sesi *debriefing*, *peer support groups*, dan akses ke layanan konseling agar karyawan merasa didengar dan didukung secara psikologis. Di level organisasi, membangun budaya kerja yang responsif dan inovatif dengan memberi ruang bagi inisiatif bottom-up juga akan memperkuat kesiapan menghadapi disrupsi di masa depan.

4. Simpulan

Dari hasil tinjauan sistematis, menegaskan bahwa kepemimpinan adaptif memberikan dampak psikologis yang signifikan dalam menghadapi manajemen krisis. Seorang pemimpin yang adaptif dapat meningkatkan ketahanan organisasi, kesejahteraan pada karyawan melalui strategi komunikasi yang transparan, pengambilan keputusan yang fleksibel, serta empati yang tinggi dalam menghadapi situasi tidak pasti. Studi yang dianalisis juga menunjukkan dengan kepemimpinan adaptif memiliki kontribusi dalam mengurangi tingkatan stress kerja, meningkatkan motivasi karyawan, dan membangun budaya organisasi ditepat kerja menjadi lebih *responsive* terhadap suatu perubahan.

Selain itu, seorang pemimpin yang dapat adaptif akan memanfaatkan inovasi dan transformasi digital untuk menjadi alat penunjang dalam meningkatkan efektivitas komunikasi serta pengambilan keputusan selama menghadapi masa krisis. Hal ini dapat dilihat bahwa kepemimpinan adaptif tidak hanya relevan dalam mengatasi tantangan krisis jangka pendek, namun juga dapat terus diterapkan untuk kepentingan jangka panjang untuk membangun strategi ketahanan organisasi. Oleh sebab itu, investasi dalam mengadakan pelatihan kepemimpinan yang adaptif akan menjadi Langkah penting bagi organisasi dalam menghadapi masa krisis di situasi yang tidak terduga.

Untuk penelitian selanjutnya, studi longitudinal sangat diperlukan untuk menelusuri efek jangka panjang kepemimpinan adaptif pada kesejahteraan psikologis dan kinerja organisasi setelah krisis mereda. Selain itu, perluasan konteks ke sektor swasta, manufaktur, dan teknologi akan memperkuat generalisasi temuan dan mengungkap praktik terbaik yang mungkin berbeda antarindustri. Mengingat dominasi studi kualitatif dalam literatur saat ini, penggunaan metode kuantitatif atau *mixed methods* dapat memberikan kekuatan statistik dan validitas eksternal yang lebih robust. Terakhir, eksplorasi variabel mediator seperti *psychological capital* atau digital *readiness*, serta variabel moderator seperti *self-efficacy*, dapat memperdalam pemahaman tentang mekanisme kerja kepemimpinan adaptif dalam memengaruhi kesejahteraan dan kinerja organisasi.

Daftar Rujukan

- Alzoubi, R. H., Shnaikat, B., Abo Murad, M., Al kloub, R., Alhmesat, M., & Alkharabsheh, O. H. M. (2024). Rethinking growth and survival of hospitality industry in Jordan: the role of responsible and resilient leadership styles in managing crisis. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2402080>
- Ashria, E., Dayanti, S., & Ayuningtyas, F. (2024). Crisis Management Strategies in Influencer Marketing. *JEMSI*, 6(1). <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>

- Bonini, A., Panari, C., Caricati, L., & Mariani, M. G. (2024). The relationship between leadership and adaptive performance: A systematic review and meta-analysis. *PloS One*, 19(10), e0304720. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304720>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Dunn, R. (2020). *Adaptive Leadership: Leading Through Complexity*. www.cceam.org.
- Jianhua Mei, Chen, K., & Sun, W. (2024). Adaptive leadership in crisis: strategies for managing uncertainty and enhancing organizational resilience. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)* <https://doi.org/10.36713/epra1013|SJIF>
- Kementerianian, A. N., Perempuan, P., Anak, P., Medan, J., Barat, M., & Barat, J. (2020). Manajemen krisis dalam public relations: analisis meta-sintesis aktivisme online crisis management in public relations: meta-synthesis analysis of online activism.
- Kurnianto, S., & Ningsih, S. (2024). The influence of adaptive, competence, and transformative leadership on individual performance. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 8(1), 79–98. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2024.v8.i1.6266>
- Lai, Y. L., & Cai, W. (2023). Enhancing post-COVID-19 work resilience in hospitality: A micro-level crisis management framework. *Tourism and Hospitality Research*, 23(1), 88–100. <https://doi.org/10.1177/14673584221075182>
- Lukić-Nikolić, J., Lazarević, S., & Jaganjac, J. (2022). Leadership role of the human resources department in crisis situations: The case of COVID-19 pandemic. *Strategic Management*, 27(3), 17–25. <https://doi.org/10.5937/straman22000121>
- Maunder, R. G., Rosen, B., Heeney, N. D., Jeffs, L. P., Merkley, J., Wilkinson, K., Hunter, J. J., Johnstone, J., Greenberg, R. A., & Wiesenfeld, L. A. (2023). Relationship between three aspects of resilience—adaptive characteristics, withstanding stress, and bouncing back—in hospital workers exposed to prolonged occupational stress during the COVID-19 pandemic: a longitudinal study. *BMC Health Services Research*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09731-x>
- Mazurkiewicz, G. (2021). Educational Leadership in Times of Crisis. *Risks*, 9(5), 90. <https://doi.org/10.3390/risks9050090>
- Moola, S., Munn, Z., Tufunaru, C., Aromataris, E., & Sears, K. (2020). *CHECKLIST FOR ANALYTICAL CROSS SECTIONAL STUDIES Critical Appraisal tools for use in JBI Systematic Reviews*.
- Nurfauzi, E., Annisarizki, A., & Mardiana, S. (2021). Manajemen Krisis Satgas Penanggulangan Bencana PT. Banten Wet Java Tourism Development. *Indonesian Journal of Tourism and Leisure*, 2(2), 76–95. <https://doi.org/10.36256/ijtl.v2i2.157>
- Nyandika Disterius Ondieki. (2024). Influence of Adaptive Leadership on Crisis Preparedness by Public Universities in Kenya. *Journal of Human Resource & Leadership*, 8. <https://doi.org/10.53819/81018102t2439>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. In *The BMJ* (Vol. 372). BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Solomona Nebiyu, K., & Kassahun, T. (2021). The Effects of Adaptive Leadership on Organizational Effectiveness at Public Higher Education Institutions of Ethiopia. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 10). <https://www.ijol.cikd.ca>

- Sott, M. K., & Bender, M. S. (2025). The Role of Adaptive Leadership in Times of Crisis: A Systematic Review and Conceptual Framework. *Merits*, 5(1), 2. <https://doi.org/10.3390/merits5010002>
- Striepe, M., Thompson, P., Robertson, S., Devi, M., Gurr, D., Longmuir, F., Taylor, A., & Cunningham, C. (2023). Responsive, adaptive, and future-centred leadership in response to crisis: findings from Australia, Fiji, and New Zealand. *School Leadership and Management*, 43(2), 104–124. <https://doi.org/10.1080/13632434.2023.2171005>
- Sumanasiri, A. (2020). Leadership Dimensions Influencing Sustainability Leadership in Sri Lanka: Mediating Effect of Managers' Ethical Behaviour and Organizational Change. *Journal of Management and Sustainability*, 10(1), 113. <https://doi.org/10.5539/jms.v10n1p113>
- Thwaite, S. V. (2022). Crisis is a powerful teacher: Resilient Leadership during a Global Health Pandemic. *Journal of Leadership Education*, 21(1), 196–208. <https://doi.org/10.12806/v21/i1/c1>
- Utami, D. A., & Ramadhani, Y. C. (2025). Change Management Strategies in Improving Organizational Resilience: An Approach Based on Innovation, Digitalization, and Adaptive Leadership. *Maneggio Journal*, 02(01). <https://doi.org/10.62872/wvxg9218>
- Vaughn, L., Beatty, C. C., & Ostermeyer, E. (2024). Leadership learning during a pandemic: reflections in a time of crisis. *Journal of Leadership Education*, 23(1), 66–77. <https://doi.org/10.1108/jole-01-2024-0010>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations Global Edition*.