

Pengaruh *Value Creation* dan *Adaptive Capacity* Terhadap *Transformation* Perguruan Tinggi dengan Kinerja Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Furtasan Ali Yusuf¹, Basrowi²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa, Indonesia

ffurtasan28@gmail.com; fay@binabangsa.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *value creation* terhadap kinerja organisasi, pengaruh *adaptive capacity* terhadap kinerja organisasi, pengaruh *value creation* terhadap transformasi perguruan tinggi, pengaruh *adaptive capacity* terhadap transformasi perguruan tinggi, pengaruh kinerja perguruan tinggi terhadap transformasi perguruan tinggi, pengaruh tidak langsung *value creation* terhadap transformasi perguruan tinggi melalui kinerja perguruan tinggi, dan pengaruh tidak langsung *adaptive capacity* terhadap transformasi perguruan tinggi melalui kinerja perguruan tinggi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif method, dengan pendekatan *structural equation modelling* (SEM). Data primer diperoleh melalui survey kepada sampel dosen perguruan tinggi swasta di kota Serang yang berjumlah 168 orang. Data dianalisis dengan Smart PLS 3.3. Hasil analisis menunjukkan bahwa tujuh hipotesis yang dianalisis seluruhnya signifikan, terdapat pengaruh langsung *value creation* terhadap kinerja organisasi, terdapat pengaruh langsung *adaptive capacity* terhadap kinerja organisasi, terdapat pengaruh *value creation* terhadap transformasi perguruan tinggi baik langsung maupun melalui kinerja perguruan tinggi, terdapat pengaruh *adaptive capacity* terhadap transformasi perguruan tinggi baik secara langsung maupun melalui kinerja perguruan tinggi dan, terdapat pengaruh langsung kinerja perguruan tinggi terhadap transformasi perguruan tinggi.

Kata kunci: *Kinerja Perguruan Tinggi, Value Creation, Adaptive Capacity, Transformasi Perguruan Tinggi Swasta*

A. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan tinggi lebih khususnya pendidikan tinggi swasta sangat memerlukan transformasi kelembagaan untuk memperoleh tatanan pendidikan nasional yang lebih bermakna sesuai dengan tuntutan zaman dan generasinya. Hal tersebut ditandai dengan perubahan beberapa perguruan tinggi swasta (PTS) melakukan alih status dari Sekolah Tinggi ataupun Institut bertransformasi menjadi Universitas. Gagasan alih status pada perguruan tinggi ini, dimulai dengan perubahan status pada berbagai perguruan tinggi swasta (PTS) khususnya di Kota Serang Suprayogo & Rasmianto, 2008)

Menurut Fadjar (2005) dilahirkannya Universitas merupakan usaha memperbaharui, mempertajam, dan mempertegas eksistensi pendidikan dalam bidang pelayanan kebutuhan mendasar bagi manusia, yaitu pendidikan presentatif. Perubahan tersebut adalah respon atas dinamika lingkungan eksternal organisasi yang cepat yang harus juga direspon dengan cepat dari sisi internal (Kinicki & Kreitner, 2012) (Handoko, 2012). Transformasi organisasi berdampak pada daya saing dan kinerja bisnis (McKeown & Philip, 2003; Wang et al., 2021) (Wang et al., 2021).

Kapasitas adaptif perusahaan terkait dengan ambidexterity mereka (Cohendet et al., 2014; Lange & Schüßler, 2018). Memang, keberlanjutan ekosistem inovasi berasal dari peningkatan berkelanjutan dalam penciptaan nilai dan kemampuan perusahaan untuk mengatur ulang dan beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi (Boyer, 2020).

Penelitian ini menggunakan teori yang dipercaya dapat memberikan jawaban atas penciptaan *competitive advantage* dan *value creation* bagi suatu lembaga, yang dikenal sebagai *Resources-Based View* (RBV) (Barney, 2001) (Sisibintari, 2015) (Hudson, 1988; North, 1990). Institusi pada umumnya dikenal sebagai bentuk dari struktur organisasi kebijakan dan lingkup hukum (kebijakan, hukum, prosedur, baik formal maupun informal) dan termasuk didalamnya proses dan mekanisme dari perencanaan, pengambilan keputusan, koordinasi, dan negosiasi (Svendsen et al., 2005).

Dessler (2000) mengemukakan perubahan lingkungan organisasi akan memengaruhi peran pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi. Meyerson (2001) menjelaskan bahwa perubahan organisasi dapat dilakukan melalui dua jalan, yaitu *drastic action* dan *evolutionary adaptation*. *Drastic action change*, adalah perubahan diskontinyu dan akan berhadapan dengan organisasi atau tugas manajemen puncak.

Longnecker et al., (1995) dan Stoner (1995) menyatakan terdapat tiga bidang penting dalam perubahan yaitu, teknologi, struktur, dan manusia. Sedangkan Robbins & Judge (2009) menambahkan satu bidang lagi yaitu tata ruang. Morgan (1989) dalam bukunya yang berjudul *Riding the Waves of Change* menyebutnya sebagai *Proactive Mindset*. Tindakan yang konstruktif dan eksploratif dengan mengkombinasikan sumber daya dan kapabilitas yang dibutuhkan baik dari dalam maupun luar organisasi akan memungkinkan perusahaan untuk menciptakan nilai (Lepak et al., 2007) (Schmidt & Keil, 2013).

Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh El-Haddadeh et al., (2021); Mavri et al., (2021); Ozdemir & Gupta (2021); Shulga & Busser, (2020); dan Tower et al., (2021) yang memaparkan bahwa dalam mentransformasi suatu lembaga ataupun institusi secara signifikan dipengaruhi oleh value creation. Namun studi lain yang dilakukan oleh Gero et al., (2015) dan Minucci (2016) memaparkan bahwa pengaruh value creation tidak signifikan terhadap transformasi suatu Lembaga atau institusi.

Selain itu Dutra et al., (2015); Lyon et al., (2022); Sehrsweeney & Fischer (2022); Zhang (2021); dan Zheng et al., (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *adaptive capacity* secara signifikan dapat mempengaruhi transformasi sebuah Lembaga atau institusi Giezen et al., (2015) dan Westling et al., (2014) yang menjelaskan bahwa *adaptive capacity* tidak secara signifikan mempengaruhi pada transformasi suatu Lembaga.

Dari beberapa temuan penelitian sebelumnya masih terdapat inkonsistensi dalam penelitian, maka dari itu penelitian ini dinilai layak untuk dilakukan guna menjadi acuan bagi perguruan tinggi swasta yang secara spesifik hendak melakukan alih status menjadi sebuah universitas. Novelty penelitian ini adalah menemukan efektivitas variabel kinerja organisasi sebagai variabel intervening khususnya dalam memediasi pengaruh *value creation* dan *adaptive capacity* terhadap transformasi perguruan tinggi swasta.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengaruh value creation terhadap kinerja organisasi

Value creation merupakan determinan dari kinerja suatu lembaga/organisasi. Aspara & Tikkanen (2013) mengungkapkan bahwa *value creation* mengacu pada pemberdayaan nilai yang dihasilkan atau manfaat nilai dari penawaran lembaga bagi pengguna memiliki dampak pengaruh yang positif terhadap kinerja lembaga. Studi yang dilakukan oleh Killa (2017) (Brady et al., 2005; Cronin et al., 2000; Abdullah & Rosliyati 2020).

Di sisi lain, Rahman et al., (2016) mengungkapkan peran penciptaan nilai di dalam sebuah organisasi hasil akuisisi dan merger akan berdampak pada peningkatan diferensiasi dan efisiensi biaya yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja lembaga (Msinga et al., 2018). Temuan penelitian yang dilakukan oleh El-Haddadeh et al., (2021), Kullak et al., (2021), Mavri et al., (2021), Tower et al., (2021) dan Weerawardena et al., (2021) yang memaparkan bahwa *value creation* secara signifikan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu dikonfirmasi dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Elia et al., (2022), Jacobsen et al., (2021), Kim et al., (2020), Ojha et al., (2018), Ozdemir & Gupta (2021), dan Shulga & Busser (2020). Maka dari itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh value creation terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia

2. Pengaruh *adaptive capacity* terhadap kinerja organisasi

Penelitian ini juga memfokuskan pada komponen kapasitas adaptif, yang dapat diartikan sebagai kemampuan untuk merespon tantangan melalui pembelajaran, manajemen resiko dan dampak, mengembangkan pengetahuan dan menformulasikan pendekatan yang efektif (Marshall et al., 2010). Kemudian menurut Walker dalam (Plummer & Armitage, 2010). Kapasitas adaptif secara luas di definisikan sebagai kemampuan dari sistem sosial ekologi (atau komponen dari sistem itu) untuk menjadi kuat terhadap gangguan dan mampu menanggapi perubahan (Füssel & Klein, 2006; Walker et al., 2006).

Kapasitas adaptif merupakan kemampuan sistem sosial secara sosial untuk tetap siap dan tegap dalam menghadapi goncangan (Plummer & Armitage, 2010) (Smit & Wandel, 2006). Proses pengembangan kapasitas adaptif tersebut juga ditentukan melalui penggunaan sumber daya atau potensi serta modifikasi sistem kelembagaan dan aturan atau norma (Pelling & High, 2005).

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Bouguerra et al., (2022), Kang et al., (2022), Rinsky-Halivni et al., (2022), Roux et al., (2022), Zhang (2021) dan Zheng et al., (2022) yang menunjukkan bahwa *adaptive capacity* secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Maka dari itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga terdapat pengaruh adaptive capacity terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia

3. Pengaruh *value creation* terhadap transformasi perguruan tinggi

Inti penciptaan nilai (*value creation*) adalah upaya untuk menciptakan “penawaran baru” (*new offer*) kepada pasar. *New offer* terdiri dari: *core offer*, *expected features*, *added features*, dan *symbolic features*. *Core features* merupakan produk utama yang ditawarkan perusahaan kepada pasar sebagai *potential exchange*. *Expected features* adalah features/jasa tambahan yang diberikan ekstra oleh perusahaan kepada pelanggannya yang secara prinsip tidak diharapkan oleh pelanggan tersebut (Furell, 2001; Bryant, Jones, dan Widener, 2004)(Best, 2013; Kotler & Armstrong, 1994).

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Brix (2017), Chiu & Lin (2022), Hossain et al., (2011), Lenart-Gansiniec (2021), Mavri et al., (2021), Trabert et al., (2022) dan Weerawardena et al., (2021) yang menunjukkan bahwa *value creation* secara signifikan mempengaruhi transformasi sebuah lembaga/organisasi. Maka dari itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Diduga terdapat pengaruh *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

4. Pengaruh *adaptive capacity* terhadap transformasi perguruan tinggi

Adaptive capacity untuk secara strategis menyesuaikan pemikiran dan tindakan dalam menanggapi perubahan keadaan berdasarkan pengetahuan yang relevan dan pemahaman yang lebih baik (Sorgenfrei & Wrigley, 2005). *Adaptive capacity* bergantung pada jaringan yang menghubungkan individu, organisasi, lembaga, dan lembaga di berbagai tingkat organisasi (Folke et al., 2005) (Plugge et al., 2016) (Vohra, 2015).

Temuan penelitian ini di yang dilakukan oleh Dutra et al., (2015), Dymnicki et al., (2021), Lyon et al., (2022), Roux et al., (2022) Sehrsweeney & Fischer (2022), Zhang (2021) dan Zheng et al., (2022) menjelaskan bahwa *adaptive capacity* berpengaruh signifikan terhadap transformasi sebuah lembaga.

H₄ : Diduga terdapat pengaruh *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

5. Pengaruh kinerja perguruan tinggi terhadap transformasi perguruan tinggi

Transformasi dalam sebuah kelembagaan maupun organisasi merupakan dinamika lingkungan organisasi profit maupun non-profit. Beer (1997) mengemukakan, sebagai konsekuensi dari perubahan lingkungan, maka organisasi harus menemukan dirinya dalam mememanajementi sumber daya manusia secara kontinyu.

Poerwanto (2006) menjelaskan bahwa organisasi pada masa sekarang maupun masa datang apa pun bentuk dan jenis kegiatannya akan terus menghadapi perubahan dan merubah dirinya. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Fredberg & Pregmark, (2022), Gao et al., (2021), Islam et al., (2021), Moran et al., (2021), Silva et al., (2022), dan Sun et al., 2022), mengungkapkan bahwa kinerja suatu organisasi sangat berkorelasi pada transformasi suatu Lembaga atau organisasi. Maka dari itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Diduga terdapat pengaruh adaptive capacity terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia

H₆: Diduga terdapat pengaruh adaptive capacity terhadap kinerja organisasi melalui kinerja perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia

H₇: Diduga terdapat pengaruh adaptive capacity terhadap kinerja organisasi melalui kinerja perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia

C. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. dengan pendekatan *structural equation modelling* (SEM).

2. Populasi dan Sampel

Populasi Perguruan Tinggi Swasta yang melakukan transformas/alih status ke Universitas di Kota Serang, Provinsi Banten, Indonesia yaitu sebanyak 5. Penentuan Sampel untuk dalam penelitian ini menggunakan *saturation sampling*.

3. Data dan Metode Pangambilan Data

Data primer diperoleh dengan menggunakan angket yang dikembangkan berdasarkan dimensi dan indikator yang telah dikemukakan oleh para ahli. Dimensi dan indikator inilah yang kemudian disusun menjadi sebuah angket.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai *cross loading* menunjukkan:

Tabel 1. Discriminant validity Cross Loading

	X1	X2	Y	Z
KO1	0,518	0,635	0,756	0,860
KO2	0,550	0,626	0,810	0,776
KO3	0,454	0,549	0,647	0,770

	X1	X2	Y	Z
KO4	0,544	0,603	0,687	0,792
KO5	0,462	0,604	0,737	0,817
KO6	0,432	0,560	0,683	0,782
KO7	0,392	0,531	0,659	0,760
AC1	0,467	0,884	0,643	0,645
AC10	0,419	0,733	0,549	0,559
AC2	0,534	0,968	0,715	0,700
AC3	0,479	0,872	0,698	0,652
AC4	0,543	0,879	0,628	0,649
AC5	0,559	0,824	0,681	0,660
AC6	0,505	0,874	0,642	0,648
AC7	0,504	0,785	0,625	0,587
AC8	0,360	0,710	0,500	0,483
AC9	0,445	0,775	0,558	0,567
VC1	0,822	0,507	0,550	0,546
VC2	0,814	0,447	0,422	0,418
VC3	0,814	0,486	0,542	0,552
VC4	0,747	0,319	0,375	0,368
VC5	0,786	0,449	0,477	0,446
VC6	0,740	0,484	0,462	0,473
VC7	0,807	0,494	0,493	0,465
VC8	0,749	0,428	0,491	0,492
TPT1	0,442	0,559	0,798	0,746
TPT2	0,538	0,603	0,790	0,731
TPT3	0,450	0,543	0,751	0,660
TPT4	0,546	0,638	0,793	0,703
TPT5	0,425	0,572	0,741	0,642
TPT6	0,433	0,571	0,760	0,682

Dar hasil *cross loading* menunjukkan semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

5. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Berikut merupakan hasil dari perhitungan *composite reliability*.

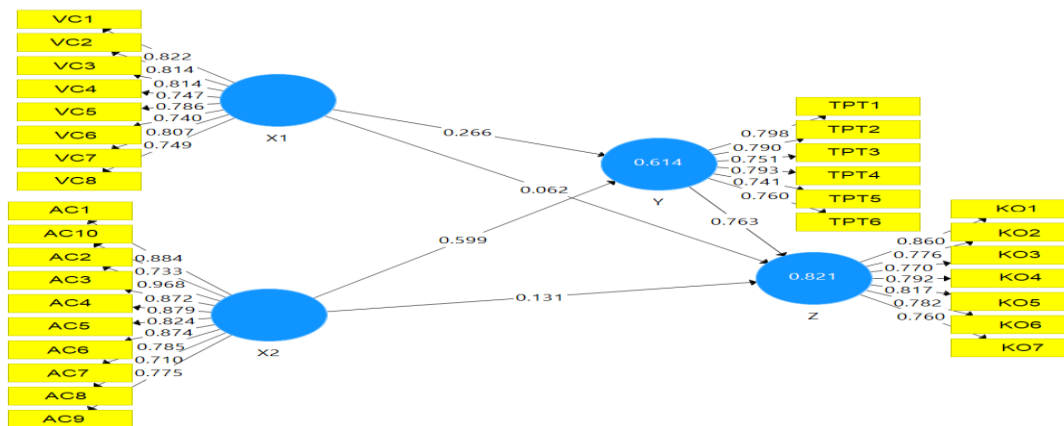
Tabel 2. *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,911	0,916	0,928	0,617
X2	0,950	0,955	0,958	0,695
Y	0,865	0,866	0,899	0,597
Z	0,902	0,905	0,923	0,631

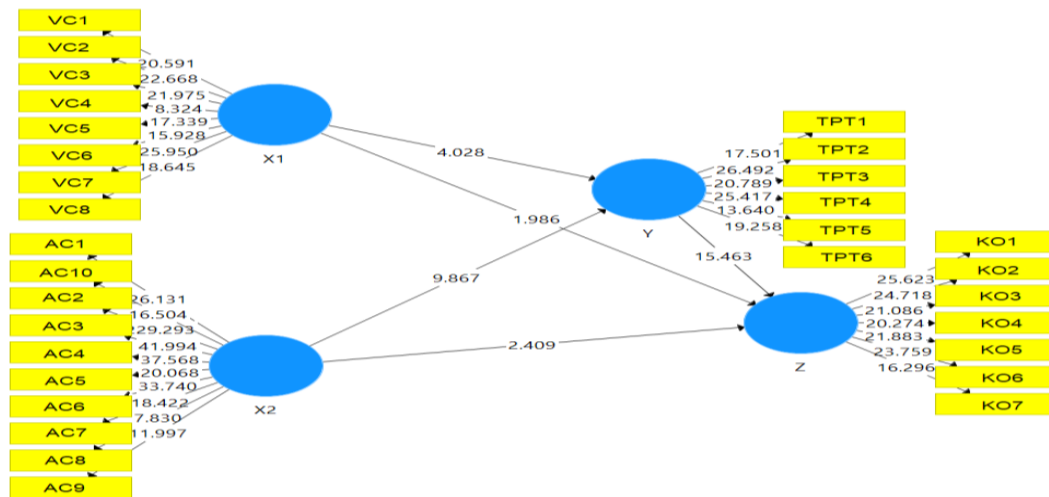
Dari hasil *composite reliability* seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai *composite reliability* pada masing-masing konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0.7 yang berarti semua konstruk tersebut reliabel

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji uji struktural model dapat dilihat pada Diagram 1.



Adapun hasil uji signifikansi Model dapat dilihat pada Diagram 2.



Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji hipotesis

	Original	Sampel	Standar	T	p
X1-Y	0.266	0.268	0.066	4.028	0.000
X1-Z	0.062	0.062	0.031	1.986	0.048
X2-Y	0.599	0.601	0.061	9.867	0.000
X2-Z	0.131	0.127	0.054	2.409	0.016
Y-Z	0.763	0.767	0.049	15.463	0.000

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS

1. Uji hipotesis pertama

$H_0 : \gamma_7 = 0$: H_1 : Diduga terdapat pengaruh value creation terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia

Hipotesis pertama menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara value creation terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,266 dengan t-statistik sebesar 4,028 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara value creation terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia

2. Uji Hipotesis kedua.

$H_0 : \gamma_2 = 0$: Diduga terdapat pengaruh adaptive capacity terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia

Hipotesis kedua menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara *adaptive capacity terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,599 dengan t-statistik sebesar 9,867 > 1,96 dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *adaptive capacity terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*.

3. Uji Hipotesis Ketiga.

$H_0 : \gamma_3 = 0$: Diduga terdapat pengaruh *value creation terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

Hipotesis ketiga menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,062 dengan t-statistik sebesar 1,986 > 1,96 dengan p-value $0,000 < 0,048$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*.

4. Uji Hipotesis keempat.

$H_0 : \gamma_4 = 0$: Diduga terdapat pengaruh *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

Hipotesis keempat menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,131 dengan t-statistik sebesar 2,409 > 1,96 dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*.

5. Uji Hipotesis kelima.

$H_0 : \gamma_5 = 0$: Diduga terdapat pengaruh *kinerja organisasi terhadap transformasi perguruan pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

Hipotesis kelima menguji apakah terdapat pengaruh langsung *adaptive capacity terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,763 dengan t-statistik sebesar 15,463 > 1,96 dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Terdapat pengaruh langsung

yang signifikan antara *adaptive capacity terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

Tabel 4. Uji Hipotesis VI s.d. VII

	Original	Sampel	Standar	T	p
X1-Y-Z	0.203	0.206	0.053	3.810	0.000
X2-Y-Z	0.457	0.460	0.051	9.035	0.000

Sumber: Hasil analisis Smart PLS

6. Uji Hipotesis Keenam.

$H_0 : \gamma_6 = 0$: Diduga terdapat pengaruh *value creation terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

Hipotesis keenam menguji apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara *value creation terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,203 dengan t-statistik sebesar 3,810 >1,96 dengan p-value 0,003 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *value creation terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

7. Uji Hipotesis ketujuh.

$H_0 : \gamma_7 = 0$: Diduga terdapat pengaruh *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

Hipotesis ketujuh menguji apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,457 dengan t-statistik sebesar 9,035 >1,96 dengan p-value 0,002 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *adaptive capacity terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Serang Banten, Indonesia*

8. Pengaruh *value creation terhadap kinerja organisasi*

Hasil *output* dari analisis data yang telah dilakukan, didapat bahwa pada hipotesis pertama memaparkan bahwa *value creation* berpengaruh secara signifikan pada kinerja organisasi dengan arah yang positif. Aspara & Tikkanen (2013) mengungkapkan bahwa *value creation* mengacu pada pemberdayaan nilai. Studi yang dilakukan oleh Killa (2017)

menemukan peran *value creation* yang penting dalam menjembatani orientasi pengambilan resiko dalam mendorong peningkatan kinerja suatu lembaga (Brady et al., 2005; Cronin et al., 2000) (Abdullah & Rosliyati, 2020)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh El-Haddadeh et al., (2021), Kullak et al., (2021), Mavri et al., (2021), Tower et al., (2021) dan Weerawardena et al., (2021) yang memaparkan bahwa *value creation* secara signifikan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu dikonfirmasi dan menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Elia et al., (2022), Jacobsen et al., (2021), Kim et al., (2020), Ojha et al., (2018), Ozdemir & Gupta (2021), dan Shulga & Busser (2020), yang juga memaparkan bahwa pentingnya *value creation* dalam suatu organisasi, dimana *value creation* berperan penting dalam membangun kinerja yang baik dalam kinerja organisasi.

9. Pengaruh *adaptive capacity* terhadap kinerja organisasi

Hasil *output* dari analisis data yang telah dilakukan, didapat bahwa pada hipotesis kedua ini memaparkan bahwa *adaptive capacity* berpengaruh secara signifikan pada kinerja organisasi dengan arah yang positif (Plummer & Armitage, 2010) (Smit & Wandel, 2006).

Proses pengembangan kapasitas adaptif tersebut juga ditentukan melalui penggunaan sumber daya atau potensi serta modifikasi sistem kelembagaan dan aturan atau norma (Pelling & High, 2005). Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Bouguerra et al., (2022), Kang et al., (2022), Rinsky-Halivni et al., (2022), Roux et al., (2022), Zhang (2021) dan Zheng et al., (2022) yang menunjukkan bahwa *adaptive capacity* secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

10. Pengaruh *value creation* terhadap transformasi perguruan tinggi

Hasil *output* dari analisis data yang telah dilakukan, didapat bahwa pada hipotesis ketiga ini memaparkan bahwa *value creation* berpengaruh secara signifikan pada transformasi perguruan tinggi dengan arah yang positif (Best, 2013; Kotler & Armstrong, 1994).

Penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Brix (2017), Chiu & Lin (2022), Hossain et al., (2011), Lenart-Gansinieć (2021), Mavri et al., (2021), Trabert et al., (2022) dan Weerawardena et al., (2021) yang menunjukkan bahwa *value creation* secara signifikan mempengaruhi transformasi sebuah lembaga/organisasi. Jelas bahwa peran *value*

creation dalam transformasi khususnya pada perguruan tinggi swasta yang ada di Serang Banten sangatlah penting.

11. Pengaruh *adaptive capacity* terhadap transformasi perguruan tinggi

Hasil *output* dari analisis data yang telah dilakukan, didapat bahwa pada hipotesis keempat ini memaparkan bahwa *adaptive capacity* berpengaruh secara signifikan pada transformasi perguruan tinggi dengan arah yang positif. Hal ini menjelaskan bahwa, semakin baik tingkat *adaptive capacity* pada suatu Lembaga atau organisasi maka semakin baik pula transformasi pada perguruan tinggi tersebut dalam kemajuan lembaganya.

Adaptive capacity untuk secara strategis menyesuaikan pemikiran dan tindakan dalam menanggapi perubahan keadaan berdasarkan pengetahuan yang relevan dan pemahaman yang lebih baik (Sorgenfrei & Wrigley, 2005). *Adaptive capacity* bergantung pada jaringan yang menghubungkan individu, organisasi, lembaga, dan lembaga di berbagai tingkat organisasi (Folke et al., 2005) (Plugge et al., 2016) (Vohra & Rajagopalan, 2015). Penelitian ini di konfirmasi dan menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Dutra et al., (2015), Dymnicki et al., (2021), Lyon et al., (2022), Roux et al., (2022) Sehrsweeney & Fischer (2022), Zhang (2021) dan Zheng et al., (2022) yang menyatakan bahwa *adaptive capacity* berpengaruh signifikan terhadap transformasi sebuah lembaga.

12. Pengaruh kinerja perguruan tinggi terhadap transformasi perguruan tinggi

Hasil *output* dari analisis data yang telah dilakukan, didapat bahwa pada hipotesis kelima ini memaparkan bahwa kinerja perguruan tinggi berpengaruh secara signifikan pada transformasi perguruan tinggi dengan arah yang positif.

Beer (1997) mengemukakan, sebagai konsekuensi dari perubahan lingkungan, maka organisasi harus menemukan dirinya dalam memanajemeni sumber daya manusia secara kontinyu. Poerwanto (2006) menjelaskan bahwa organisasi pada masa sekarang maupun masa datang apa pun bentuk dan jenis kegiatannya akan terus menghadapi perubahan dan merubah dirinya.

Penelitian ini sejalan dengan studi. terdahulu yang kemukakan oleh Fredberg & Pregmark, (2022), Gao et al., (2021), Islam et al., (2021), Moran et al., (2021), Silva et al., (2022), dan Sun et al., (2022), yang memaparkan bahwa kinerja suatu organisasi sangat

berkorelasi pada transformasi suatu Lembaga atau organisasi, karena maju atau pun mundurnya suatu organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia setiap Lembaga itu sendiri.

E. KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa tujuh hipotesis yang dianalisis seluruhnya signifikan, terdapat pengaruh langsung *value creation* terhadap kinerja organisasi, terdapat pengaruh langsung *adaptive capacity* terhadap kinerja organisasi, terdapat pengaruh *value creation* terhadap transformasi perguruan tinggi baik langsung maupun melalui kinerja perguruan tinggi, terdapat pengaruh *adaptive capacity* terhadap transformasi perguruan tinggi baik secara langsung maupun melalui kinerja perguruan tinggi dan, terdapat pengaruh langsung kinerja perguruan tinggi terhadap transformasi perguruan tinggi. Novelty penelitian ini yaitu ditemukannya peran efektif variabel intervening kinerja perguruan tinggi dalam memediasi pengaruh *value creation* dan *adaptive capacity* terhadap transformasi perguruan tinggi swasta di Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Y., & Rosliyati, A. (2020). The Product Market Strategy, Value Creation, and Competitive Advantages as a Determinant Factor of Marketing Performance. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(3), 13. <https://ojs.excelingtech.co.uk/index.php/IJSCM/article/view/4212>
- Aspara, J., & Tikkanen, H. (2013). Creating novel consumer value vs. capturing value: Strategic emphases and financial performance implications. *Journal of Business Research*, 66(5), 593–602. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.04.004>
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643–650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Beer, M. (1997). The transformation of the human resource function: Resolving the tension between a traditional administrative and a new strategic role. *Human Resource Management*, 36(1), 49–56. <https://instruct.uwo.ca/business/bus020-mwf/acs410/reading12.pdf>
- Best, R. J. (2013). *Market-Based Management: Strategies for growing customer value and profitability*. Pearson.
- Bouguerra, A., Mellahi, K., Glaister, K., Sadeghi, A., Temouri, Y., & Tatoglu, E. (2022). Absorptive capacity and organizational performance in an emerging market context: Evidence from the banking industry in Turkey. *Journal of Business Research*, 139, 1575–1587. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.077>
- Boyer, J. (2020). Toward an Evolutionary and Sustainability Perspective of the Innovation Ecosystem: Revisiting the Panarchy Model. In *Sustainability* (Vol. 12, Issue 8). <https://doi.org/10.3390/su12083232>
- Brady, M. K., Knight, G. A., Cronin, J. J., Tomas, G., Hult, M., & Keillor, B. D. (2005). Removing the contextual lens: A multinational, multi-setting comparison of service evaluation models. *Journal of Retailing*, 81(3), 215–230. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jretai.2005.07.005>
- Brix, J. (2017). Exploring knowledge creation processes as a source of organizational learning: A longitudinal case study of a public innovation project. *Scandinavian Journal of Management*, 33(2), 113–127. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.05.001>
- Chiu, M.-L., & Lin, C.-N. (2022). Developing supply chain open innovation capability: The mediating role of the knowledge creation process, governance mechanism and technology as a driver. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100264. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100264>
- Cohendet, P., Grandadam, D., Simon, L., & Capdevila, I. (2014). Epistemic communities, localization and the dynamics of knowledge creation. *Journal of Economic Geography*, 14(5), 929–954. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/jeg/lbu018>
- Cronin, J. J., Brady, M. K., & Hult, G. T. M. (2000). Assessing the effects of quality, value, and customer satisfaction on consumer behavioral intentions in service environments. *Journal of Retailing*, 76(2), 193–218. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(00\)00028-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0022-4359(00)00028-2)
- Dessler, G. (2000). *Human resource management*. Pearson Educación.
- Dutra, L. X. C., Bustamante, R. H., Sporne, I., van Putten, I., Dichmont, C. M., Ligtermoet, E., Sheaves, M., & Deng, R. A. (2015). Organizational drivers that strengthen adaptive capacity in the coastal zone of Australia. *Ocean & Coastal Management*, 109, 64–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ocecoaman.2015.02.008>
- Dymnicki, A., Neiman, S., Joshi, A., Johnson, T., & Hodgman, S. (2021). Development and validation of a measure of organizational capacity for implementing youth development

- programs. *Evaluation and Program Planning*, 86, 101916. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.101916>
- El-Haddadeh, R., Osmani, M., Hindi, N., & Fadlalla, A. (2021). Value creation for realising the sustainable development goals: Fostering organisational adoption of big data analytics. *Journal of Business Research*, 131, 402–410. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.066>
- Elia, G., Raguseo, E., Solazzo, G., & Pigni, F. (2022). Strategic business value from big data analytics: An empirical analysis of the mediating effects of value creation mechanisms. *Information & Management*, 59(8), 103701. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103701>
- Fadjar, A. M. (2005). *Holistika pemikiran pendidikan*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Folke, C., Hahn, T., Olsson, P., & Norberg, J. (2005). Adaptive governance of social-ecological systems. *Annu. Rev. Environ. Resour.*, 30, 441–473. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.energy.30.050504.144511>
- Fredberg, T., & Pregmark, J. E. (2022). Organizational transformation: Handling the double-edged sword of urgency. *Long Range Planning*, 55(2), 102091. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102091>
- Füssel, H.-M., & Klein, R. J. T. (2006). Climate change vulnerability assessments: an evolution of conceptual thinking. *Climatic Change*, 75(3), 301–329. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10584-006-0329-3>
- Gao, Y., Zhao, X., Xu, X., & Ma, F. (2021). A study on the cross level transformation from individual creativity to organizational creativity. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 120958. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120958>
- Gero, A., Fletcher, S., Rumsey, M., Thiessen, J., Kuruppu, N., Buchan, J., Daly, J., & Willetts, J. (2015). Disasters and climate change in the Pacific: adaptive capacity of humanitarian response organizations. *Climate and Development*, 7(1), 35–46. <https://doi.org/10.1080/17565529.2014.899888>
- Giezen, M., Bertolini, L., & Salet, W. (2015). Adaptive Capacity Within a Mega Project: A Case Study on Planning and Decision-Making in the Face of Complexity. *European Planning Studies*, 23(5), 999–1018. <https://doi.org/10.1080/09654313.2014.916254>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hossain, M. D., Moon, J., Kim, J. K., & Choe, Y. C. (2011). Impacts of organizational assimilation of e-government systems on business value creation: A structuration theory approach. *Electronic Commerce Research and Applications*, 10(5), 576–594. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.12.003>
- Hudson, A. (1988). *The premature Reformation: Wycliffite texts and Lollard history*. Clarendon Press.
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>
- Jacobsen, L. F., Stancu, V., Wang, Q. J., Aschemann-Witzel, J., & Lähteenmäki, L. (2021). Connecting food consumers to organisations, peers, and technical devices: The potential of interactive communication technology to support consumers' value creation. *Trends in Food Science & Technology*, 109, 622–631. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tifs.2021.01.063>
- Kang, Y., Zhao, C., & Battisti, M. (2022). Organizational learning in SMEs' internationalization: A moderated mediating effect of absorptive capacity. *Long Range Planning*, 55(4), 102220. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lrp.2022.102220>

- Killa, M. F. (2017). A Study on Product Innovation Portfolio and Customer Value Creation: Bridging Entrepreneurial Risk-Taking Orientation and Marketing Performance. *ASEAN Marketing Journal*, 9(2), 80–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.21002/amj.v9i2.5718>
- Kim, D. W., Trimi, S., Hong, S. G., & Lim, S. (2020). Effects of co-creation on organizational performance of small and medium manufacturers. *Journal of Business Research*, 109, 574–584. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.055>
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2012). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices* (Vol. 1221). McGraw-Hill Irwin New York, NY.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (1994). *Marketing management, analysis, planning, implementation, and control*, Philip Kotler. London: Prentice-Hall International.
- Kullak, F. S., Baker, J. J., & Woratschek, H. (2021). Enhancing value creation in social purpose organizations: Business models that leverage networks. *Journal of Business Research*, 125, 630–642. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.069>
- Lange, B., & Schüßler, E. (2018). Unpacking the middleground of creative cities: spatiotemporal dynamics in the configuration of the Berlin design field. *Regional Studies*, 52(11), 1548–1558. <https://doi.org/10.1080/00343404.2017.1413239>
- Lenart-Gansiniec, R. (2021). The effect of crowdsourcing on organizational learning: Evidence from local governments. *Government Information Quarterly*, 38(3), 101593. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101593>
- Lepak, D. P., Smith, K. G., & Taylor, M. S. (2007). Value Creation and Value Capture: A Multilevel Perspective. *Academy of Management Review*, 32(1), 180–194. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.23464011>
- Longnecker, M. P., Newcomb, P. A., Mittendorf, R., Greenberg, E. R., Clapp, R. W., Bogdan, G. F., Baron, J., MacMahon, B., & Willett, W. C. (1995). Risk of Breast Cancer in Relation to Lifetime Alcohol Consumption. *JNCI: Journal of the National Cancer Institute*, 87(12), 923–929. <https://doi.org/10.1093/jnci/87.12.923>
- Lyon, C., Jacobs, B., Martin-Ortega, J., Rothwell, S. A., Davies, L., Stoate, C., Forber, K. J., Doody, D. G., & Withers, P. J. A. (2022). Exploring adaptive capacity to phosphorus challenges through two United Kingdom river catchments. *Environmental Science & Policy*, 136, 225–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.envsci.2022.06.001>
- Marshall, N. A., Marshall, N. A., Marshall, P. A., Tamelander, J., Obura, D., Malleret-King, D., & Cinner, J. E. (2010). *A framework for social adaptation to climate change: sustaining tropical coastal communities [sic] and industries*. iucn.
- Mavri, A., Ioannou, A., & Loizides, F. (2021). Value creation and identity in cross-organizational communities of practice: A learner's perspective. *The Internet and Higher Education*, 51, 100822. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2021.100822>
- McKeown, I., & Philip, G. (2003). Business transformation, information technology and competitive strategies: learning to fly. *International Journal of Information Management*, 23(1), 3–24. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0268-4012\(02\)00065-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0268-4012(02)00065-8)
- Meyerson, D. (2001). *Tempered Radicals: How People Use Difference to Inspire Change at Work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Minucci, G. (2016). Assessing adaptive capacity of water management organizations. The case study of the municipality of Tomave (Bolivia). *Journal of Risk Research*, 19(7), 847–872. <https://doi.org/10.1080/13669877.2016.1200650>
- Moran, V., Allen, P., Sanderson, M., McDermott, I., & Osipovic, D. (2021). Challenges of maintaining accountability in networks of health and care organisations: A study of developing Sustainability and Transformation Partnerships in the English National Health Service. *Social Science & Medicine*, 268, 113512. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113512>

- Morgan, G. (1989). [BOOK REVIEW] Riding the waves of change, developing managerial competencies for a turbulent world. *Futures*, 21, 302–304.
- Msinga, S. M. S., Ndinya, A., Ogada, M., & Omido, K. (2018). Differentiation strategies and performance of insurance companies in Nairobi, Kenya. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 7(11), 15–29. <https://garph.co.uk/IJARMSS/Nov2018/2.pdf>
- North, D. C. (Douglass C. (1990). Institutions, institutional change and economic performance. In *Institutions, Institutional Change & Economic Performance*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
- Ojha, D., Struckell, E., Acharya, C., & Patel, P. C. (2018). Supply chain organizational learning, exploration, exploitation, and firm performance: A creation-dispersion perspective. *International Journal of Production Economics*, 204, 70–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.07.025>
- Ozdemir, S., & Gupta, S. (2021). Inter-organizational collaborations for social innovation and social value creation: Towards the development of new research agenda and theoretical perspectives. *Industrial Marketing Management*, 97, 134–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2021.06.013>
- Pelling, M., & High, C. (2005). Understanding adaptation: what can social capital offer assessments of adaptive capacity? *Global Environmental Change*, 15(4), 308–319. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2005.02.001>
- Plugge, S., Landau, L. A., Sela, E., Altland, A., Flensburg, K., & Egger, R. (2016). Roadmap to Majorana surface codes. *Physical Review B*, 94(17), 174514. <https://doi.org/https://doi.org/10.1103/PhysRevB.94.174514>
- Plummer, R., & Armitage, D. (2010). Integrating perspectives on adaptive capacity and environmental governance. In *Adaptive capacity and environmental governance* (pp. 1–19). Springer. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-642-12194-4_1
- Poerwanto. (2006). *New Business Administration: Paradigma Baru Pengelolaan Bisnis di Era Dunia Tanpa Batas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahman, M., Lambkin, M., & Hussain, D. (2016). Value creation and appropriation following M&A: A data envelopment analysis. *Journal of Business Research*, 69(12), 5628–5635. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.070>
- Rinsky-Halivni, L., Hovav, B., Christiani, D. C., & Brammli-Greenberg, S. (2022). Aging workforce with reduced work capacity: From organizational challenges to successful accommodations sustaining productivity and well-being. *Social Science & Medicine*, 312, 115369. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115369>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Roux, D. J., Novellie, P., Smit, I. P. J., de Kraker, J., Culloch-Jones, S. M., Dziba, L. E., Freitag, S., & Pienaar, D. J. (2022). Appraising strategic adaptive management as a process of organizational learning. *Journal of Environmental Management*, 301, 113920. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113920>
- Schmidt, J., & Keil, T. (2013). What Makes a Resource Valuable? Identifying the Drivers of Firm-Idiosyncratic Resource Value. *Academy of Management Review*, 38(2), 206–228. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0404>
- Sehrsweeney, M., & Fischer, A. P. (2022). Governing ecosystem adaptation: An investigation of adaptive capacity within environmental governance networks. *Environmental Science & Policy*, 134, 46–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.envsci.2022.03.021>
- Shulga, L. V, & Busser, J. A. (2020). Hospitality employee and customer role in value co-creation: Personal, organizational and collaborative outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102648. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102648>

- Silva, R. P., Saraiva, C., & Mamede, H. S. (2022). Assessment of organizational readiness for digital transformation in SMEs. *Procedia Computer Science*, 204, 362–369. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.08.044>
- Sisibintari, I. (2015). Transformasi Organisasi: Basis Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Memperkuat Daya Saing. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 2(2), 119–132. <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SPS/article/view/153>
- Smit, B., & Wandel, J. (2006). Adaptation, adaptive capacity and vulnerability. *Global Environmental Change*, 16(3), 282–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2006.03.008>
- Sorgenfrei, M., & Wrigley, R. (2005). *Building analytical and adaptive capacities for organisational effectiveness*. Citeseer.
- Stoner, J. A. F. (1995). *Management*. Pearson Education India.
- Sun, Y., Shahzad, M., & Razzaq, A. (2022). Sustainable organizational performance through blockchain technology adoption and knowledge management in China. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100247. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100247>
- Suprayogo, I., & Rasmianto, R. (2008). *Perubahan pendidikan tinggi Islam: refleksi perubahan IAIN/STAIN menjadi UIN*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Svendsen, M., Wester, P., & Molle, F. (2005). Managing river basins: An institutional perspective. *Irrigation and River Basin Management: Options for Governance and Institutions*, 1–18.
- Tower, A. P., Hewett, K., & Saboo, A. (2021). Reexamining the tradeoff between value creation and value appropriation: The role of internal organizational resources vs. External strategic international alliances. *Journal of Business Research*, 123, 302–312. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.048>
- Trabert, T., Beiner, S., Lehmann, C., & Kinkel, S. (2022). Digital Value Creation in sociotechnical Systems: Identification of challenges and recommendations for human work in manufacturing SMEs. *Procedia Computer Science*, 200, 471–481. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.245>
- Vohra, J., & Rajagopalan, S. (2015). Update on the Diagnosis and Management of Brugada Syndrome. *Heart, Lung and Circulation*, 24(12), 1141–1148. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hlc.2015.07.020>
- Walker, B., Gunderson, L., Kinzig, A., Folke, C., Carpenter, S., & Schultz, L. (2006). A handful of heuristics and some propositions for understanding resilience in social-ecological systems. *Ecology and Society*, 11(1), 13. <http://www.jstor.org/stable/26267801>
- Wang, D., Wang, Y., Yang, J., Huang, Z., & Cui, R. (2021). Managerial Cognitive Bias, Business Transformation, and Firm Performance: Evidence From China. *SAGE Open*, 11(1), 2158244021999156. <https://doi.org/10.1177/2158244021999156>
- Weerawardena, J., Salunke, S., Haigh, N., & Sullivan Mort, G. (2021). Business model innovation in social purpose organizations: Conceptualizing dual social-economic value creation. *Journal of Business Research*, 125, 762–771. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.016>
- Westling, E. L., Sharp, L., Rychlewski, M., & Carrozza, C. (2014). Developing adaptive capacity through reflexivity: lessons from collaborative research with a UK water utility. *Critical Policy Studies*, 8(4), 427–446. <https://doi.org/10.1080/19460171.2014.957334>
- Zhang, F. (2021). Evaluating public organization performance under extreme weather events: Does organizational adaptive capacity matter? *Journal of Environmental Management*, 296, 113388. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113388>
- Zheng, J., Wu, Z., Sharma, R., & Lv, H. (2022). Adaptive decision model of product team

organization pattern for extracting new energy from agricultural waste. *Sustainable Energy Technologies and Assessments*, 53, 102352.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.seta.2022.102352>