

PENGARUH *WORKFORCE AGILITY* TERHADAP *CRISIS MANAGEMENT* DENGAN *HIGHER ADMINISTRATIVE SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

T. Eri Syafrial¹, Jeni Wardi², Adi Rahmat³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning

e-mail: erisyafrial@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 01 16, 2025

Revised 01 26, 2025

Accepted 01 26, 2025

Keywords:

Workforce Agility
Crisis Management
Higher Administrative Support

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 16 01, 2025

Direvisi 26 01, 2025

Diterima 26 01, 2025

Kata kunci:

Workforce Agility,
Crisis Management,
Higher Administrative Support

Abstract

Crisis management in government is a crucial element for maintaining stability and public trust. Effective crisis management requires good coordination, quick decision-making abilities, and organizational readiness to face sudden challenges. The aim of this research is to determine the effect of Workforce Agility on Crisis Management through Higher Administrative Support as a mediating variable. This research is a type of quantitative research with a causality research design and the population is State Civil Apparatus at the Siak Regency Cooperative and UKM Service Office. with a sample of 44 people. Data collection techniques using questionnaires and distribution using Google Form. The data analysis tool in this research is Structural Equation Modeling (SEM) processed using SmartPLS 3.2.9 for data processing. The results of this research are that Workforce Agility has no effect on Higher Administrative Support, Workforce Agility has a positive and significant effect on Crisis Management, Higher Administrative Support has a positive and significant effect on Crisis Management and Workforce Agility has no effect on Crisis Management through Higher Administrative Support.

Abstrak

*Crisis management dalam pemerintahan merupakan elemen krusial untuk menjaga stabilitas dan kepercayaan publik. Manajemen krisis yang efektif membutuhkan koordinasi yang baik, kemampuan pengambilan keputusan yang cepat, serta kesiapan organisasi untuk menghadapi tantangan yang tiba-tiba. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Workforce Agility* terhadap *Crisis Management* melalui *Higher Administrative Support* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas dan populasinya adalah Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Siak. dengan sampel yang berjumlah 44 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan penyebaran menggunakan *google form*. Alat analisis data pada penelitian ini adalah dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 untuk pengolahan data. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *Workforce Agility* tidak berpengaruh terhadap *Higher Administrative Support*, *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Crisis Management*, *Higher Administrative Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Crisis Management* dan *Workforce Agility* tidak berpengaruh terhadap *Crisis Management* melalui *Higher Administrative Support*.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, seluruh organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan mereka. Salah satu tantangan terbesar adalah kemampuan untuk mengelola krisis yang muncul akibat perubahan lingkungan, baik yang disebabkan oleh faktor eksternal seperti bencana alam, perubahan ekonomi, maupun faktor internal seperti perubahan kebijakan. Menurut Mitroff (2001) bahwa manajemen krisis melibatkan perencanaan strategis untuk mengidentifikasi dan memitigasi risiko yang dapat menyebabkan krisis.

Dalam konteks ini, *workforce agility* atau ketangkasan tenaga kerja menjadi krusial. *Workforce agility* merujuk pada kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tuntutan yang dinamis. Menurut Taylor & Haneberg, (2010) *Workforce agility* mengacu pada kemudahan, fleksibilitas, dan kecepatan tenaga kerja suatu organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan, untuk beradaptasi dengan lingkungan yang tidak dapat diprediksi dan tidak pasti dan menyikapinya secara positif.

Organisasi yang memiliki tenaga kerja yang tangkas dapat merespons krisis dengan lebih efektif, sehingga dapat meminimalkan dampak negatif dan memanfaatkan peluang yang ada. Namun, untuk mencapai tingkat ketangkasan yang tinggi, dukungan administratif yang kuat menjadi sangat penting. *Higher administrative support* mencakup dukungan yang diberikan oleh manajemen dan sistem organisasi untuk memfasilitasi fleksibilitas dan responsivitas tenaga kerja. Dukungan ini mencakup berbagai aspek, seperti penyediaan sumber daya, pelatihan, dan kebijakan yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Menurut Rhoades & Eisenberger, (2002) Dalam penelitian mereka, menemukan bahwa dukungan organisasi, termasuk dukungan administratif, berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dukungan ini menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi karyawan. Dalam situasi krisis, dukungan yang kuat dari manajemen dapat menjadi faktor pendorong yang meningkatkan efektivitas *workforce agility* dalam mengelola tantangan yang ada.

Crisis management dalam pemerintahan merupakan elemen krusial untuk menjaga stabilitas dan kepercayaan publik. Manajemen krisis yang efektif membutuhkan koordinasi yang baik, kemampuan pengambilan keputusan yang cepat, serta kesiapan organisasi untuk menghadapi tantangan yang tiba-tiba. Dalam konteks ini, *higher administrative support* memainkan peran penting sebagai sumber daya yang dapat memperkuat ketangkasan tenaga kerja. Dukungan administrasi yang kuat memungkinkan pegawai pemerintah untuk memiliki akses pada sumber daya, informasi, dan arahan yang jelas, sehingga dapat memperbaiki respon organisasi terhadap krisis.

Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Siak bertanggung jawab atas pembinaan dan dukungan UMKM, yang sering kali menjadi sektor paling terdampak selama krisis ekonomi, perubahan kebijakan pemerintah, atau ketidakstabilan pasar. Jika tenaga kerja di dinas ini kurang tangkas atau adaptif, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam merespons perubahan secara cepat, seperti mengubah program dukungan, memberikan bantuan tepat waktu, atau menyesuaikan kebijakan operasional. Fenomena yang terlihat pada kantor tersebut adalah Kurangnya inovasi dalam menciptakan solusi yang dapat membantu Koperasi atau UMKM beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan atau krisis pasar, teknologi informasi yang lambat atau kebijakan birokrasi yang berbelit-belit, dapat memperlambat respons pegawai terhadap perubahan yang terjadi selama krisis. Selain itu, Ketergantungan pada prosedur formal yang kaku membuat pegawai tidak bisa merespon krisis secara dinamis dan inovatif.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *workforce agility* berpengaruh terhadap *Crisis Management*?
2. Apakah *workforce agility* berpengaruh terhadap *Higher administrative support*?
3. Apakah *Higher administrative support* berpengaruh terhadap *Crisis Management*?
4. Apakah *workforce agility* berpengaruh terhadap *Crisis Management* melalui *Higher administrative support* ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *workforce agility* berpengaruh terhadap *Crisis Management*
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *workforce agility* berpengaruh terhadap *Higher administrative support*
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Higher administrative support* berpengaruh terhadap *Crisis Management*
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *workforce agility* berpengaruh terhadap *Crisis Management* melalui *Higher administrative support* ?.

2. TELAAH PUSTAKA

Workforce Agility

Menurut Chen & Siau, (2012) dalam Novriyan et al., (2023), *workforce agility* merupakan cara baru bagi suatu organisasi untuk mengembangkan fleksibilitas serta daya respon organisasi. Dengan adanya cara tersebut, diharapkan organisasi mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan dinamis. Sedangkan menurut Worley & Lawler, (2010), *workforce agility* merupakan suatu kemampuan dinamika dalam merancang sebuah organisasi yang dapat mendiagnosis adanya perubahan dari internal dan eksternal perusahaan.

Higher administrative support.

Rhoades & Eisenberger, (2002) mendefinisikan *higher administrative support* sebagai dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi, termasuk manajemen, yang mencakup penyediaan sumber daya, pengakuan, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Mereka menekankan bahwa dukungan ini berkontribusi pada kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dan Gagne & Deci (2005) dalam sri rochani, (2023) menyatakan bahwa *higher administrative support* menciptakan lingkungan kerja yang mendukung otonomi, di mana karyawan merasa dihargai dan diberdayakan. Mereka berpendapat bahwa dukungan ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

Crisis Management

Menurut Coombs dalam Yasmin, (2019) *crisis management* adalah serangkaian faktor yang dirancang untuk memerangi krisis dan mengurangi kerusakan yang sebenarnya ditimbulkan. Dalam manajemen krisis, tujuan utamanya adalah mengurangi atau bahkan mencegah segala kemungkinan efek negatif dari krisis yang masih berkembang. Munculnya suatu krisis dalam organisasi berasal dari adanya isu-isu baik yang disadari atau tidak oleh organisasi. Maka dari itu, menurut Smith (2009) *crisis management* merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk menangani isu-isu yang ada di luar kendali organisasi. Sedangkan, menurut Devlin (2007) *crisis management* didefinisikan sebagai tindakan khusus yang diambil untuk memecahkan masalah yang disebabkan oleh krisis.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang dirancang untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu bersifat tertutup. Pada tipe tertutup responden diminta untuk memilih jawaban dari serangkaian alternatif yang disediakan oleh peneliti. Pertanyaan dalam kuesioner terbagi menjadi dua bagian, yaitu pertanyaan identitas responden berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai data diri responden, bagian kedua yaitu pertanyaan variabel yang berisi pernyataan dan pertanyaan seputar variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

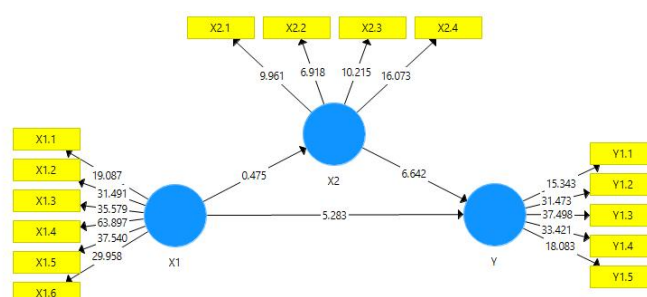
Analisis Data

Analisis deskriptif adalah sebuah metode penelitian dengan cara menghimpun data kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Pada analisis deskriptif data biasanya ditampilkan dalam bentuk tabel biasa atau tabel frekuensi, grafik, diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data dan sebagainya (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS karena variabel yang diteliti merupakan variabel laten dan terdapat variabel mediasi dengan Smart-PLS 3.29. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.



Gambar 1. Hasil Model Penelitian

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* yaitu pengaruh *Workforce Agility* terhadap *Crisist Management* sebesar 5,283, pengaruh *Workforce Agility* terhadap *Higher administrative support* sebesar 0,475. Pengaruh *Higher administrative support* terhadap *Crisist Management* sebesar 6,642. Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.29, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
<i>Higher administrative support</i>	0,004
<i>Crisist Management</i>	0,776

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 1 di atas, menunjukkan *Workforce Agility* mampu menjelaskan variabilitas konstruk *Higher administrative support* sebesar 4% dan sisanya 96% disebabkan oleh konstruk lain yang tidak diteliti. dan *Workforce Agility* mampu menjelaskan variabilitas konstruk *Crisist Management* sebesar 77,6% dan sisanya 22,4 % diterangkan oleh konstruk lainnya diluar penelitian ini.

Tabel 2. Direct Effect Path Coefficients & P Values

Hipotesis	Original 'Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Workforce Agility > Higher administrative support</i>	0,061	0,081	0,475	0,635	Ditolak
<i>Workforce Agility > Crisist Management</i>	0,465	0,473	3,845	0,000	Diterima
<i>Higher administrative support > Crisist Management</i>	0,750	0,729	6,642	0,000	Diterima
<i>Workforce Agility > Workforce Agility > Higher > Crisist Management</i>	0,046	0,050	0,530	0,596	Ditolak

Sumber: Data olahan 2024

1) Pengaruh *Workforce Agility* Terhadap *Higher administrative support*

Pada Hipotesis pertama menguji apakah *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Higher administrative support*. Dari hasil ini dinyatakan *Workforce Agility* memiliki koefisien beta sebesar 0,475 dan p value >0,05 terhadap *Higher administrative support*. Hal ini menunjukkan bahwa *Workforce Agility* tidak berpengaruh terhadap *Higher administrative support*. (**hipotesis 1 ditolak**).

2) Pengaruh *Workforce Agility* terhadap *Crisist Management*

Pada Hipotesis kedua menguji apakah *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Crisist Management*. Dari hasil ini dinyatakan *Workforce Agility* memiliki koefisien beta sebesar 3,845 dan p value <0,05 terhadap *Crisist Management*. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Crisist Management*. (**hipotesis 2 diterima**).

3) Pengaruh *Higher administrative support* terhadap *Crisist Management*

Pada Hipotesis ketiga menguji apakah *Higher administrative support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Crisist Management*. Dari hasil ini dinyatakan *Higher administrative support* memiliki koefisien beta sebesar 6,642 dan p value <0,05 terhadap *Crisist Management*. Hal ini menunjukkan bahwa *Higher administrative support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Crisist Management*. (**hipotesis 3 diterima**).

4) Pengaruh *Workforce Agility* terhadap *Crisist Management* melalui *Higher administrative support*

Pada Hipotesis keempat menguji apakah *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Crisist Management* melalui *Higher administrative support*. Dari hasil ini dinyatakan koefisien beta sebesar 0,530 dan p value >0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Workforce Agility* tidak berpengaruh terhadap *Crisist Management* melalui *Higher administrative support*. (**hipotesis 4 ditolak**).

Pembahasan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *workforce agility* (kelincahan tenaga kerja) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *crisis management* pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Siak. Hal ini menyoroti pentingnya kemampuan karyawan untuk secara cepat dan adaptif merespons perubahan, membuat keputusan strategis, dan memanfaatkan peluang dalam situasi krisis. Namun, hasil juga menunjukkan bahwa *workforce agility* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *crisis management* ketika dimediasi oleh *higher administrative support* (dukungan administratif tingkat tinggi). Temuan ini dapat dijelaskan melalui peran *workforce agility* sebagai elemen utama dalam menjaga daya tahan organisasi di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah, terutama di sektor koperasi dan UKM. Tenaga kerja yang lincah memiliki kemampuan untuk merespons perubahan kebijakan atau tantangan ekonomi dengan cepat, sehingga memperkuat kapasitas organisasi dalam menangani krisis. Namun, *higher administrative support* yang terlalu terstruktur dapat membatasi fleksibilitas dan kreativitas individu. Dukungan administratif yang berlebihan, meskipun penting dalam memberikan panduan strategis, dapat mengurangi otonomi tenaga kerja dalam mengambil keputusan cepat yang dibutuhkan selama krisis.

Berdasarkan hasil ini, organisasi, termasuk Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Siak, perlu memfokuskan pengembangan *workforce agility* melalui pelatihan keterampilan adaptif, pengambilan keputusan secara mandiri, dan peningkatan kolaborasi. Program pelatihan dapat diarahkan pada penguatan kemampuan inovasi, komunikasi lintas fungsi, dan ketangkasan menghadapi perubahan mendadak. Di sisi lain, *higher administrative support* perlu dirancang untuk menciptakan kebijakan yang mendukung, tetapi tetap fleksibel. Kebijakan ini harus memberikan arahan strategis tanpa menghambat kreativitas dan otonomi individu. Dengan menciptakan keseimbangan antara arahan administratif dan kebebasan individu, organisasi dapat memaksimalkan potensi tenaga kerja lincah dalam meningkatkan efektivitas manajemen krisis.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Penelitian ini bahwa *Workforce Agility* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Crisis Management*, menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk bertindak cepat, adaptif, dan inovatif menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi situasi krisis. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan tenaga kerja yang lincah untuk meningkatkan ketahanan organisasi, khususnya di lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan seperti yang dihadapi oleh Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Siak. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa:

1. *Workforce Agility* tidak berpengaruh terhadap *Higher Administrative Support* yang terlihat dari koefisien beta sebesar 0,475 dan p value >0,05.
2. *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Crisis Management* yang terlihat dari koefisien beta sebesar 3,845 dan p value <0,05
3. *Higher Administrative Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Crisis Management* yang terlihat dari koefisien beta sebesar 6,642 dan p value <0,05
4. *Workforce Agility* tidak berpengaruh terhadap *Crisis Management* melalui *Higher Administrative Support* yang terlihat dari koefisien beta sebesar 0,530 dan p value >0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alavi, A., Sibbald, R. G., Mayer, D., & Goodman, L., B. (2014). Diabetic foot ulcers: Part II. Management. *Journal of the American Academy of Dermatology*, 70(1).
- [2] Arsita, A. (2021). *Kontribusi psychological empowerment terhadap workforce agility pada karyawan pt. Pelabuhan Indonesia di (persero) wilayah makassar*. Universitas hasanuddin.
- [3] B, S., W, K., & Laver JK. (2007). A review of enterprise agility: concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(5).
- [4] Bassam Shafiq Hasan Aburub. (2020). Employee Retention & Engagement Solution. *Open Journal of Business and Management*, 8(6).
- [5] Chan, & Wen, X. (2017). Self-Efficacy and Work Engagement: Test of a Chain Model. *International*

- Journal of Manpower*, 38(6).
- [6] Harsoyo, R. (2022). *Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M . Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. 3(2), 247–262.
- [7] Hernawaty, & Syahrani, M. (2022). Managing workforce agility through bureaucratic leadership and organizational culture in public service mediated by psychological empowerment. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 15(2), 197–212.
- [8] Katarzyna, R. (2020). Process Awareness Of An Organisation –Results Of Pilot Studies. *Digitalization of Supply Chains*, August. <https://doi.org/10.17270/B.M.978-83-66017-86-3.6>
- [9] Labdu La'ali. (2024). *Hubungan antara workforce agility dan stres kerja pada karyawan generasi x di jabodetabek*. Universitas pendidikan indonesia.
- [10] Mills, B. R., & Keremah, O. M. (2020). Crisis Management And Organisational Agility: A Theoretical Review. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 7(5), 5–12.
- [11] Novriyan, A. Y., Indriasari, I., & Violinda, Q. (2023). *Pengaruh manajemen talenta dan workforce agility terhadap kinerja karyawan pt . Hutan makmur indonesia*. 2(1), 64–72.
- [12] Raut, P. K., Das, J. R., Gochhayat, J., & Das, K. P. (2022). Influence of workforce agility on crisis management: Role of job characteristics and higher administrative support in public administration. *Materials Today: Proceedings*, 61(xxxx), 647–652. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.08.121>
- [13] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Dukungan organisasi yang dirasakan: Tinjauan literatur. *Jurnal Psikologi Terapan*, 87(2).
- [14] Saptarini, N. I., & Mustika, M. D. (2023). *Workforce Agility And Adaptive Performance In Government Institution : The Mediating Role Of Work*. 25(1), 55–62.
- [15] sri rohani. (2023). Identifikasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik siswa dan hubungannya terhadap hasil belajar mata pelajaran biologi sri rohani. *Jurnal Lingkar Mutu Pendidikan*, 20(2), 83–89.
- [16] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- [17] Suharyanti. (2013). *Analisis Krisis Pada Organisasi Berdasarkan Model Anatomi Krisis*. 2(2), 165–185.
- [18] Suryatni, M., Putra, D., & Sakti, B. (2024). The Effect of Organisational Restructuring and Work Motivation on Employee Performance Moderated by Workforce Agility at the Regional Secretariat of NTB Province. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 622–632.
- [19] Wijaya, A., Khair, H., Pasaribu, F., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2023). *Pengaruh leadership dan workforce agility terhadap organizational agility dengan communication sebagai mediasi* 12(3).
- [20] Yağmur, Ö. B., & Nursel Aydıntuğ Myrvang. (2023). The effect of organizational agility on crisis management process and organizational resilience: Health sector example. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 96.
- [21] Yasmin, A. D. (2019). *Manajemen Krisis Humas Pemerintahan Daerah Kabupaten Dan Kota Di Jawa Timur (Studi Kasus Krisis Akibat Ott KPK Terhadap Bupati dan Walikota di Jawa Timur Tahun 2017-2018)*. UNIVERSITAS BRAWIJAYA.
- [22] Yulian, H. D., & Ekhsan, M. (2023). *Pengaruh Talent Management Terhadap Workforce Agility Yang Dimediasi Kepuasan*. 7(3), 465–479.