AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 3, September 2025

Enabling Leadership dan Organization Adaptability di Gereja Bethel Indonesia

Marwita Three Mazeba[1], Bobby Wiryawan Saputra[2]
STIE Harapan Bangsa, Bandung [1,2]
threemarwita@gmail.com[1], bobby@ithb.ac.id[2]

Submitted: 10th July 2025 | **Edited**: 18th August 2025 | **Issued**: 01st September 2025

Cited on: Mazeba, M. T., & Saputra, B. W. (2025). Enabling Leadership dan Organization Adaptability di Gereja Bethel Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(3), 1668-1681.

ABSTRACT

Religious organizations such as churches face increasing challenges in maintaining relevance amid rapid social, cultural, and technological changes. This study addresses the issue of how leadership can foster adaptability in a value-based community organization facing dual crisesnamely, the COVID-19 pandemic and a major earthquake. The research aims to examine the relationship between enabling leadership and organizational adaptability, with adaptive space as a mediating variable. Using a quantitative correlational method with a cross-sectional design, data were collected from 102 active ministry members at GBI Mamuju through validated Likert-scale questionnaires. Mediation analysis was conducted using PROCESS v4.2 in SPSS. The findings reveal that enabling leadership does not directly influence organizational adaptability; instead, this relationship is fully mediated by adaptive space. Dimensions such as head space, meetings, virtual and physical environments, and dynamics of conflicting and connecting play a critical role in integrating new ideas into the formal organizational structure. This study highlights that adaptive space serves not merely as a theoretical construct, but as a practical social mechanism that enables collaboration and innovation. The results suggest that investment in social infrastructure is essential for churches to support intergenerational leadership, encourage experimentation, and sustain meaningful transformation.

Keywords : Enabling Leadership, Adaptive Space, Organizational Adaptability, Church Organization, Complexity Leadership Theory

PENDAHULUAN

Organisasi keagamaan seperti gereja menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan relevansi di tengah perubahan sosial, budaya, dan teknologi yang sangat cepat. Di era pascapandemi, gereja tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai komunitas sosial yang harus adaptif terhadap ekspektasi jemaat lintas generasi dan perubahan lanskap digital (Schulze & Pinkow, 2020). Dalam konteks lokal, Gereja Bethel Indonesia (GBI) Jemaat Mamuju mengalami dua krisis besar dalam lima tahun terakhir: pandemi COVID-19 dan gempa bumi tahun 2021. Kedua peristiwa ini tidak hanya mengguncang struktur fisik dan operasional, tetapi juga memperuncing

ketegangan antargenerasi dalam pengambilan keputusan dan pelayanan. Generasi muda cenderung mendorong inovasi berbasis teknologi, sementara generasi senior mempertahankan struktur tradisional yang mapan.

Kemampuan organisasi untuk beradaptasi menjadi kunci keberlanjutan dalam situasi tersebut. Organizational adaptability merujuk pada kapasitas suatu organisasi untuk mendeteksi perubahan, mengambil peluang, serta menata ulang sumber daya secara cepat dan strategis (Teece, 2019). Di tengah struktur gereja yang cenderung hierarkis dan nilai-nilai konservatif, muncul kebutuhan akan pendekatan kepemimpinan yang memungkinkan terjadinya pembaruan secara inklusif. Enabling leadership menjadi model yang relevan dalam konteks ini. Berbeda dari model kepemimpinan tradisional, enabling leadership menekankan penciptaan ruang sosial untuk dialog, kolaborasi, dan eksperimen lintas batas (Uhl-Bien & Arena, 2018; Liang, Liu, & Zhang, 2021).

Namun, pertanyaannya adalah: bagaimana enabling leadership dapat mengubah organisasi menjadi lebih adaptif dalam konteks yang kompleks dan berbasis nilai seperti gereja? Di sinilah peran *adaptive space* menjadi penting. Adaptive space merupakan ruang interaksi, baik fisik, virtual, maupun sosial, yang memungkinkan ide-ide baru muncul, diuji, dan diintegrasikan ke dalam sistem formal organisasi (Arena, Cross, Sims, & Uhl-Bien, 2020). Dalam organisasi gereja, adaptive space menjadi wadah negosiasi antara nilai tradisional dan gagasan inovatif, serta berperan sebagai penghubung antara sistem informal (komunitas, kreativitas) dan sistem formal (struktur, prosedur) (Houchin, Arena, & Cross, 2022).

Sayangnya, sebagian besar penelitian tentang adaptive space dan enabling leadership masih berfokus pada konteks korporasi atau sektor publik (Bergstrom, Styhre, & Thilander, 2021; Perry-Smith & Mannucci, 2017). Minim sekali kajian yang secara khusus menggali bagaimana dinamika ini bekerja di lingkungan organisasi keagamaan, yang memiliki kompleksitas tersendiri seperti hierarki nilai, loyalitas komunitas, dan resistensi terhadap perubahan struktural. Gereja, sebagai organisasi berbasis nilai spiritual dan sosial, justru menjadi arena yang sangat menarik untuk menelusuri bagaimana gaya kepemimpinan yang memberdayakan dapat menciptakan ekosistem inovatif dan kolaboratif.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab gap tersebut dengan mengeksplorasi hubungan antara enabling leadership dan organizational adaptability, dengan adaptive

space sebagai variabel mediasi, dalam konteks gereja lokal. Studi ini diharapkan dapat memperkaya literatur kepemimpinan organisasi komunitas dan memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan transformasi di organisasi keagamaan berbasis nilai.

LANDASAN TEORI

Enabling Leadership

Enabling leadership merupakan pendekatan kepemimpinan kontemporer yang menekankan penciptaan kondisi sosial yang memungkinkan munculnya inovasi secara organik, tanpa mengandalkan kontrol hierarkis (Uhl-Bien & Arena, 2018). Gaya kepemimpinan ini sangat relevan dalam konteks organisasi yang kompleks dan berbasis nilai, seperti gereja, karena mampu menjembatani ketegangan antara struktur stabil dan kebutuhan eksplorasi ide-ide baru (Goswami & Mathew, 2021). Enabling leadership memiliki beberapa karakteristik utama, antara lain engaging tension, yaitu kemampuan mengelola ketegangan eksplorasi-eksploitasi secara produktif; supporting autonomy, yaitu pemberian otonomi dan kepercayaan kepada anggota organisasi; connecting people, yaitu membangun jejaring kolaborasi lintas fungsi dan generasi; serta distributing leadership, yaitu pendistribusian peran kepemimpinan ke seluruh lapisan organisasi (Zhang & Bartol, 2019).

Pemimpin yang memberdayakan tidak sekadar memberi arahan, tetapi menciptakan context yang memungkinkan ide dan tindakan muncul secara spontan dari berbagai titik dalam organisasi (Wang, Xu, & Liu, 2022). Gaya ini sejalan dengan perkembangan konsep kepemimpinan kolaboratif dan shared leadership, yang semakin relevan di organisasi berbasis komunitas (Ensley, Hmieleski, & Pearce, 2021). Enabling leadership juga berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan emosional anggota organisasi, memperkuat komitmen kolektif, serta menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis (Hassan, Elamer, & Fletcher, 2020).

Adaptive Space

Adaptive space adalah konsep kunci dalam teori kepemimpinan kompleksitas yang menggambarkan ruang sosial, virtual, dan fisik tempat interaksi antara struktur formal organisasi dan ide-ide informal terjadi (Arena et al., 2020). Di dalam adaptive space, ketegangan antara kebutuhan stabilitas dan inovasi tidak ditekan, tetapi dimoderasi dan dikonversi menjadi energi kreatif (Marion, Uhl-Bien, & McKelvey,

2020). Adaptive space mencakup lima dimensi penting: head space (kapasitas refleksi dan berpikir strategis), meetings (forum kolaboratif formal dan informal), virtual space (interaksi digital), physical space (ruang fisik kolaboratif), serta conflicting and connecting (pengelolaan konflik dan relasi sosial) (Cross, Arena, Sims, & Uhl-Bien, 2019).

Dalam konteks organisasi keagamaan, adaptive space menjadi medium penting untuk integrasi antar generasi dan lintas nilai (Frick, 2022). Tanpa adaptive space, gaya kepemimpinan yang memberdayakan berisiko menjadi tidak efektif karena tidak memiliki saluran sosial untuk menyalurkan inovasi. Oleh sebab itu, penciptaan adaptive space menjadi tanggung jawab strategis pemimpin, khususnya dalam organisasi yang memiliki kecenderungan hierarkis tinggi (Long & Christian, 2021). Adaptive space bukan hanya instrumen fasilitasi, melainkan merupakan *infrastruktur sosial* yang menentukan kelangsungan proses adaptasi.

Organizational Adaptability

Organizational adaptability didefinisikan sebagai kapasitas organisasi untuk mengenali perubahan lingkungan, merespons secara strategis, dan menyesuaikan struktur serta prosesnya agar tetap relevan (Teece, 2019). Adaptabilitas merupakan hasil dari penguatan dynamic capabilities seperti sensing, seizing, dan reconfiguring, yang menjadikan organisasi tanggap terhadap disrupsi eksternal (Pisano, 2020). Dalam organisasi komunitas seperti gereja, adaptabilitas mencerminkan kemampuan untuk menyesuaikan model pelayanan, struktur relasi, dan pendekatan spiritual terhadap konteks sosial yang terus berubah (Thornton, 2021).

Adaptabilitas tidak dapat dicapai hanya melalui perubahan struktural semata, tetapi memerlukan intervensi gaya kepemimpinan yang mendorong fleksibilitas dan keterlibatan kolektif (Goh & Low, 2020). Dengan demikian, enabling leadership dan adaptive space merupakan prasyarat krusial bagi organisasi untuk mengembangkan kapasitas adaptif secara berkelanjutan. Ketika pemimpin mampu menciptakan ruang adaptif yang inklusif, proses sensing terhadap kebutuhan jemaat, penangkapan peluang pelayanan baru, hingga restrukturisasi program dapat dilakukan secara kolaboratif dan strategis (Kim, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan model potong lintang (*cross-sectional*) untuk menganalisis hubungan antara enabling leadership dan organizational adaptability, dengan adaptive space sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel secara simultan dalam satu waktu pengukuran, sesuai dengan pendekatan yang umum digunakan dalam studi perilaku organisasi berbasis struktur (Spector, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tim pelayan dan majelis aktif di Gereja Bethel Indonesia (GBI) Jemaat Mamuju, yang telah terlibat aktif dalam pelayanan setidaknya selama satu tahun terakhir. Sampel terdiri dari 102 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*, dengan kriteria inklusi meliputi: memiliki peran kepemimpinan atau fungsional dalam struktur pelayanan dan bersedia mengisi kuesioner secara penuh. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form selama dua minggu setelah memperoleh persetujuan etis dan konfirmasi kelayakan partisipan.

Instrumen penelitian terdiri dari tiga kuesioner utama yang disusun berdasarkan model konseptual dan teori yang telah teruji. Variabel enabling leadership diukur menggunakan 12 item berdasarkan model Uhl-Bien dan Arena (2018), yang mencakup empat dimensi utama: engaging tension, supporting autonomy, connecting people, dan distributing leadership. Variabel adaptive space diukur melalui 15 item yang mencerminkan lima dimensi adaptif, yaitu head space, meetings, virtual space, physical space, serta conflicting & connecting (Arena et al., 2020; Long & Christian, 2021). Sedangkan organizational adaptability diukur menggunakan 9 item berdasarkan kerangka dynamic capabilities (Teece, 2019), yang mencakup aspek sensing, seizing, dan reconfiguring.

Seluruh instrumen diukur menggunakan skala Likert 4 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 4 = sangat setuju). Validitas konstruk diuji melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan AMOS v26 untuk memastikan kesesuaian model teoretis dengan data lapangan. Hasil CFA menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,60, yang menandakan validitas konstruk yang baik (Hair et al., 2019). Sementara itu, reliabilitas internal diuji dengan Cronbach’s alpha, yang

menunjukkan nilai > 0,80 untuk seluruh variabel, memenuhi kriteria reliabilitas tinggi (Taber, 2019).

Analisis data dilakukan melalui dua tahap: pertama, statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi data pada masing-masing variabel; kedua, analisis mediasi menggunakan PROCESS Macro v4.2 oleh Hayes pada SPSS v26, untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung enabling leadership terhadap organizational adaptability melalui adaptive space. Model mediasi diuji berdasarkan pendekatan bias-corrected bootstrap dengan 5.000 sampel, dan tingkat signifikansi ditetapkan pada $p < 0,05$. Analisis ini digunakan karena lebih robust dalam menguji hubungan mediasi dalam model perilaku organisasi (Rucker, Preacher, Tormala, & Petty, 2019).

HASIL PENELITIAN

Gambaran Data Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tingkat persepsi responden terhadap ketiga variabel utama yang diteliti, yaitu *enabling leadership*, *adaptive space*, dan *organizational adaptability*, beserta dimensi-dimensinya. Data diperoleh dari 102 responden aktif yang terlibat dalam pelayanan dan kepemimpinan di lingkungan Gereja Bethel Indonesia (GBI) Jemaat Mamuju.

Enabling Leadership

Variabel *enabling leadership* memiliki skor rata-rata total sebesar 38,4 dari skor maksimum teoritis 48, dengan standar deviasi sebesar 6,2. Jika dirata-ratakan per item (12 item), skor tersebut menunjukkan nilai rerata 3,2 pada skala Likert 4 poin, yang menandakan bahwa responden secara umum memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan yang memberdayakan. Dari keempat dimensi yang diukur, dimensi *connecting people* memperoleh skor rata-rata tertinggi (9,8), disusul oleh *supporting autonomy* (9,7), *engaging tension* (9,5), dan *distributing leadership* (9,4). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan kolaboratif lintas fungsi dan generasi dianggap paling menonjol oleh responden.

Adaptive Space

Variabel *adaptive space* memperoleh skor rata-rata total sebesar 46,7 dari maksimum teoritis 60, dengan rerata per item sebesar 3,11 dan standar deviasi 8,9. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan ruang adaptif dalam organisasi cukup dirasakan

oleh responden, meskipun masih terdapat variasi tingkat persepsi. Dimensi *head space* dan *meetings* menempati skor rerata tertinggi masing-masing 9,6 dan 9,5, yang mencerminkan pentingnya ruang refleksi serta forum kolaboratif dalam memfasilitasi adaptasi organisasi. Sementara itu, dimensi *virtual space* (9,1) dan *conflicting & connecting* (9,3) juga dinilai cukup kuat. Dimensi dengan rerata terendah adalah *physical space* (9,0), yang menunjukkan bahwa aspek infrastruktur fisik kolaboratif masih menjadi area pengembangan di GBI Mamuju.

Organizational Adaptability

Variabel *organizational adaptability* menunjukkan rerata total sebesar 27,1 dari maksimum teoritis 36, dengan rata-rata per item 3,01 dan standar deviasi 4,5. Hal ini mencerminkan bahwa kemampuan organisasi dalam merespons perubahan dan menyesuaikan diri berada pada tingkat yang baik. Ketiga dimensi dalam variabel ini *sensing*, *seizing*, dan *reconfiguring* memiliki skor rata-rata yang sama, yaitu 9,0, yang menunjukkan persepsi seimbang terhadap kemampuan organisasi dalam mendeteksi peluang, mengambil tindakan strategis, dan menyesuaikan struktur internal.

Secara umum, ketiga variabel menunjukkan nilai rerata di atas 3,0, yang mengindikasikan bahwa responden merasakan adanya kepemimpinan yang memberdayakan, ruang adaptif yang fungsional, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi. Hasil ini memperkuat argumentasi bahwa ketiga variabel saling berhubungan secara positif, sebagaimana didukung oleh studi sebelumnya (Cross et al., 2019; Kim, 2021).

Korelasi Antar Variabel

Analisis korelasi dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel utama dalam penelitian, yaitu *enabling leadership*, *adaptive space*, dan *organizational adaptability*, beserta seluruh dimensi turunannya. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketiga variabel tersebut pada tingkat signifikansi $p < 0,01$.

Korelasi Enabling Leadership dan Adaptive Space

Hasil analisis menunjukkan bahwa *enabling leadership* memiliki korelasi yang sangat kuat dengan *adaptive space* dengan koefisien sebesar $r = 0,87$. Keempat dimensi enabling leadership, yaitu *engaging tension*, *supporting autonomy*, *connecting people*, dan *distributing leadership*, semuanya menunjukkan korelasi signifikan terhadap

dimensi-dimensi adaptive space dengan rentang nilai antara r = 0,56 hingga 0,82. Dimensi *connecting people* menunjukkan korelasi tertinggi, khususnya terhadap dimensi *conflicting & connecting* dan *meetings*, yang mencerminkan pentingnya jejaring relasi dalam menciptakan ruang adaptif. Temuan ini sejalan dengan Cross et al. (2019) yang menyatakan bahwa jejaring sosial informal menjadi penggerak utama bagi munculnya adaptive space dalam organisasi.

Korelasi Enabling Leadership dan Organizational Adaptability

Variabel *enabling leadership* juga menunjukkan korelasi positif terhadap *organizational adaptability* dengan nilai koefisien sebesar r = 0,69, yang menunjukkan hubungan dalam kategori kuat (Mukaka, 2012). Masing-masing dimensi enabling leadership berkorelasi positif terhadap dimensi *sensing*, *seizing*, dan *reconfiguring* dari organizational adaptability, dengan rentang korelasi antara r = 0,30 hingga 0,74. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi praktik kepemimpinan yang memberdayakan, semakin besar pula kemampuan organisasi dalam mendeteksi perubahan, mengambil keputusan strategis, dan menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan.

Korelasi Adaptive Space dan Organizational Adaptability

Hubungan antara *adaptive space* dan *organizational adaptability* menunjukkan korelasi yang sangat kuat, dengan nilai r = 0,79, dan seluruh dimensi adaptive space memiliki hubungan signifikan dengan semua dimensi organizational adaptability. Korelasi tertinggi ditemukan antara *head space* dan *sensing* (r = 0,88), yang mengindikasikan bahwa kapasitas reflektif dalam organisasi menjadi fondasi penting untuk mengenali perubahan eksternal dan kebutuhan strategis. Dimensi *virtual space* dan *physical space* juga menunjukkan hubungan kuat dengan *seizing* dan *reconfiguring*, yang menggambarkan pentingnya infrastruktur interaksi dalam mendukung fleksibilitas organisasi. Temuan ini mendukung studi Kim (2021) dan Frick (2022) yang menekankan bahwa adaptive space berperan sebagai mekanisme sosial yang memperkuat daya adaptif organisasi berbasis komunitas.

Secara keseluruhan, korelasi antar variabel dalam penelitian ini tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga relevan secara konseptual. Hubungan positif antara enabling leadership dan organizational adaptability yang dimediasi secara kuat oleh adaptive space memperkuat model teoritis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Mediasi

Analisis mediasi dilakukan untuk menguji apakah *adaptive space* secara signifikan memediasi hubungan antara *enabling leadership* (variabel independen) dan *organizational adaptability* (variabel dependen). Pengujian mediasi menggunakan PROCESS Macro v4.2 oleh Hayes dalam SPSS, dengan model mediasi sederhana (*simple mediation*), dan pendekatan bootstrap bias-corrected sebanyak 5.000 sampel. Kriteria signifikansi ditetapkan pada tingkat $p < 0,05$, serta interval kepercayaan 95% (CI).

Hasil Total Effect dan Direct Effect

Hasil analisis menunjukkan bahwa total effect (c) dari *enabling leadership* terhadap *organizational adaptability* adalah sebesar 0,50, dan signifikan secara statistik ($p < 0,001$), yang berarti terdapat pengaruh positif secara keseluruhan antara kedua variabel. Namun, ketika variabel mediator *adaptive space* dimasukkan ke dalam model, direct effect (c') dari *enabling leadership* terhadap *organizational adaptability* menurun drastis menjadi 0,03, dan tidak signifikan ($p = 0,704$). Hal ini menunjukkan bahwa *enabling leadership* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational adaptability* jika *adaptive space* dikontrol.

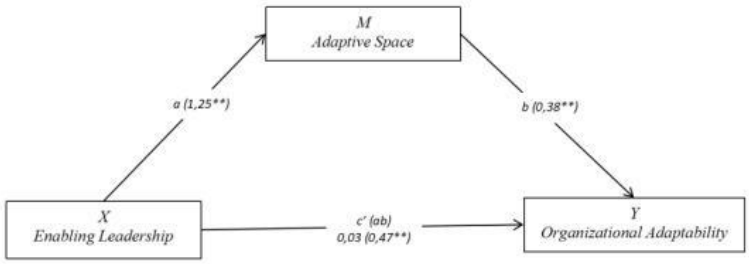
Hasil Indirect Effect (Efek Mediasi)

Koefisien indirect effect (ab) sebesar 0,47 dan signifikan ($p < 0,001$) dengan nilai confidence interval antara 0,27 hingga 0,66, yang tidak mencakup nilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa *adaptive space* secara signifikan memediasi hubungan antara *enabling leadership* dan *organizational adaptability*. Dengan kata lain, pengaruh enabling leadership terhadap kemampuan organisasi untuk beradaptasi hanya akan muncul ketika terdapat ruang sosial (adaptive space) yang memungkinkan terjadinya proses refleksi, interaksi lintas fungsi, dan eksperimen sosial.

Jenis Mediasi: Full Mediation

Berdasarkan nilai koefisien yang ditunjukkan, serta signifikansi indirect effect dan tidak signifikannya direct effect, maka hubungan yang terjadi merupakan mediasi sempurna (full mediation). Ini berarti bahwa *adaptive space* sepenuhnya menjembatani hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan dan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri. Temuan ini mendukung kerangka teoritis dari Uhl-Bien dan Arena (2018) serta penelitian Marion, Uhl-Bien, dan McKelvey (2020), yang

menyatakan bahwa adaptive space adalah mekanisme penting dalam mentransformasikan potensi kepemimpinan menjadi perubahan yang terstruktur dalam organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian Mediasi

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptive space sepenuhnya memediasi hubungan antara enabling leadership dan organizational adaptability dalam konteks organisasi keagamaan, khususnya Gereja Bethel Indonesia (GBI) Jemaat Mamuju. Temuan ini memiliki implikasi teoretis dan praktis yang signifikan dalam memahami dinamika organisasi berbasis nilai, terutama dalam menghadapi krisis dan disrupsi sosial seperti pandemi dan bencana alam.

Pertama, hasil ini memperkuat teori Complexity Leadership yang dikembangkan oleh Uhl-Bien dan Arena (2018), di mana enabling leadership tidak berfungsi sebagai agen perubahan langsung, tetapi sebagai pencipta konteks yang memungkinkan perubahan terjadi. Dalam studi ini, enabling leadership ternyata tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kemampuan adaptasi organisasi, kecuali melalui keberadaan adaptive space sebagai mekanisme sosial yang memungkinkan integrasi ide baru, kolaborasi lintas fungsi, dan negosiasi nilai. Ini sejalan dengan penelitian Cross et al. (2019) dan Arena et al. (2020), yang menyatakan bahwa adaptive space memainkan peran kunci dalam menjembatani eksplorasi dan eksploitasi ide di lingkungan organisasi kompleks.

Kedua, dimensi connecting people dalam enabling leadership menunjukkan korelasi tertinggi dengan adaptive space. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks komunitas seperti gereja, peran pemimpin sebagai penghubung antar individu dan generasi sangat krusial. Penelitian Zhang dan Bartol (2019) juga menemukan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan melalui koneksi sosial meningkatkan kapasitas

E-ISSN xxxx- xxxx
DOI xxxxxx

organisasi untuk berinovasi secara kolektif. Dalam konteks GBI Mamuju, ini mencerminkan pentingnya relasi antar generasi dalam menciptakan ekosistem yang adaptif.

Ketiga, dimensi head space dan physical space dari adaptive space menunjukkan hubungan kuat dengan organizational adaptability, terutama dalam kemampuan sensing dan reconfiguring. Hasil ini mendukung studi Kim (2021), yang menunjukkan bahwa organisasi yang menyediakan ruang refleksi strategis serta struktur fisik yang mendukung interaksi informal lebih siap dalam mendeteksi peluang eksternal dan menyesuaikan struktur internal secara fleksibel. Ini juga sejalan dengan temuan Frick (2022) bahwa organisasi keagamaan yang berhasil membangun ruang reflektif kolektif lebih mampu mempertahankan relevansi sosial mereka.

Keempat, temuan ini memperjelas bahwa hambatan adaptasi organisasi di GBI Mamuju bukan terletak pada ketiadaan gaya kepemimpinan yang memberdayakan, tetapi pada kurangnya infrastruktur sosial yang mendukung dialog, eksperimen, dan konektivitas. Dengan kata lain, enabling leadership memerlukan ekosistem pendukung untuk dapat bekerja efektif. Hal ini konsisten dengan penelitian oleh Long dan Christian (2021), yang menemukan bahwa adaptive space menjadi prasyarat terbentuknya inovasi organisasi, terutama dalam struktur yang bersifat hierarkis.

Penelitian ini juga memberikan nuansa baru dalam literatur organisasi komunitas dengan menjelaskan bagaimana adaptive space dapat digunakan dalam konteks yang berbasis nilai spiritual. Sebagian besar studi sebelumnya seperti oleh Liang et al. (2021) dan Bergstrom et al. (2021) lebih banyak meneliti enabling leadership dalam lingkungan korporasi atau sektor publik. Oleh karena itu, studi ini memperluas cakupan teoretis dengan menerapkannya pada konteks religius yang kompleks dan dinamis.

Secara praktis, penelitian ini menyarankan bahwa gereja dan organisasi keagamaan lainnya perlu secara aktif membangun adaptive space melalui berbagai pendekatan, seperti: forum lintas generasi, pelatihan dialog konstruktif, penggunaan ruang fisik kolaboratif, serta pemanfaatan teknologi digital untuk memperluas koneksi. Dengan begitu, potensi dari enabling leadership dapat dimaksimalkan untuk mendukung transformasi organisasi yang berkelanjutan.

E-ISSN xxxx- xxxx
DOI xxxxxx

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa enabling leadership hanya akan efektif dalam meningkatkan organizational adaptability jika didukung oleh adaptive space yang fungsional sebagai infrastruktur sosial. Temuan menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi bersifat tidak langsung dan sepenuhnya dimediasi oleh keberadaan ruang adaptif. Dengan kata lain, kepemimpinan yang mendorong kolaborasi, eksperimen, dan distribusi kekuasaan akan berdampak pada ketahanan organisasi hanya jika terdapat ruang sosial baik fisik, digital, maupun psikologis yang mendukung pertukaran gagasan lintas fungsi dan generasi.

Dalam konteks GBI Jemaat Mamuju, adaptive space menjadi kunci dalam menjembatani ketegangan antara struktur tradisional dan kebutuhan inovasi dari generasi muda. Lima dimensi adaptive space head space, physical space, virtual space, meetings, serta conflicting & connecting memiliki kontribusi strategis dalam membentuk ekosistem organisasi yang reflektif, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara adaptive space bukanlah upaya tambahan, melainkan prasyarat bagi transformasi yang berkelanjutan di organisasi berbasis nilai seperti gereja.

Secara teoretis, studi ini memperkuat kerangka Complexity Leadership Theory dengan memberikan bukti empiris tentang pentingnya konteks sosial sebagai mediator antara kepemimpinan dan adaptabilitas organisasi. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan pentingnya investasi strategis dalam membangun ruang fisik kolaboratif, platform digital interaktif, serta forum reflektif lintas generasi yang memungkinkan dinamika ide terintegrasi ke dalam struktur formal organisasi. Tanpa adaptive space, kepemimpinan yang memberdayakan berisiko menjadi retorika tanpa dampak nyata terhadap keberlangsungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, T. J., & Henn, G. (2007). *The organization and architecture of innovation: Managing the flow of technology*. Butterworth-Heinemann.

Arena, M., Cross, R., Sims, J., & Uhl-Bien, M. (2017). How to catalyze innovation in your organization. *MIT Sloan Management Review, 58*(4), 39–47.

E-ISSN xxxx- xxxx
DOI xxxxxx

Arena, M., Cross, R., Sims, J., & Uhl-Bien, M. (2020). *Adaptive space: How GM and other companies are positively disrupting themselves and transforming into agile organizations*. *MIT Sloan Management Review, 61*(4), 30–39.

Bergstrom, O., Styhre, A., & Thilander, P. (2021). Managing competing logics through enabling leadership: A study of innovative practices in a hybrid organization. *Scandinavian Journal of Management, 37*(2), 101131.

Cross, R., Arena, M., Sims, J., & Uhl-Bien, M. (2019). How leaders create and use networks to catalyze organizational change. *MIT Sloan Management Review, 60*(2), 1–8.

Day, G. S., & Schoemaker, P. J. H. (2005). *Peripheral vision: Detecting the weak signals that will make or break your company*. Harvard Business Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268.

Ensley, M. D., Hmieleski, K. M., & Pearce, C. L. (2021). The importance of vertical and shared leadership within new venture top management teams: Implications for the performance of startups. *The Leadership Quarterly, 32*(5), 101472.

Frick, D. (2022). Transforming sacred institutions: Adaptive capacity and innovation in religious organizations. *Journal of Religious Leadership, 21*(1), 35–52.

Goh, S., & Low, Y. (2020). Adaptive capacity in faith-based organizations: The role of leadership and community trust. *Nonprofit Management & Leadership, 31*(2), 211–226.

Goswami, R., & Mathew, M. (2021). Leading in complexity: A relational perspective on enabling leadership. *Leadership & Organization Development Journal, 42*(6), 913–928.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.

Hassan, A., Elamer, A. A., & Fletcher, M. (2020). Enabling leadership and psychological safety: Implications for innovation in non-profit organizations. *Public Performance & Management Review, 43*(5), 1059–1086.

Hauschildt, J., Salomo, S., Schultz, C., & Kock, A. (2016). *Projektmanagement: Strategien – Methoden – Umsetzung*. Schäffer-Poeschel Verlag.

Houchin, K., Arena, M., & Cross, R. (2022). Leading adaptive space: Strategies for creating innovation and agility in organizations. *Organizational Dynamics, 51*(3), 100880.

Kim, T. (2021). Building resilient organizations: Enabling leadership, adaptive space, and innovation. *Journal of Organizational Change Management, 34*(3), 521–538.

Leonardi, P. M. (2014). Social media, knowledge sharing, and innovation: Toward a theory of communication visibility. *Information Systems Research, 25*(4), 796–816.

Liang, J., Liu, C., & Zhang, Y. (2021). Enabling leadership and employee innovative behavior: A multilevel study. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 28*(1), 11–26.

Long, R., & Christian, B. (2021). Innovation in hierarchical organizations: The role of adaptive space and leadership practices. *Organizational Dynamics, 50*(4), 100827.

Lopez-Cabrales, A., Bornay-Barrachina, M., & Diaz-Fernandez, M. C. (2017). Leadership and organizational learning: The mediating role of perceived

E-ISSN xxxx- xxxx
DOI xxxxxx

organizational support in the relationship between leadership and innovative behavior. *Personnel Review, 46*(3), 625–640.

Marion, R., Uhl-Bien, M., & McKelvey, B. (2020). Complexity leadership and generative emergence: A theoretical framework. *Journal of Leadership Studies, 14*(4), 6–21.

Mukaka, M. M. (2012). Statistics corner: A guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. *Malawi Medical Journal, 24*(3), 69–71.

O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2008). Ambidexterity as a dynamic capability: Resolving the innovator's dilemma. *Research in Organizational Behavior, 28*, 185–206.

Perry-Smith, J. E., & Mannucci, P. V. (2017). From creativity to innovation: The social network drivers of the four phases of the idea journey. *Academy of Management Review, 42*(1), 53–79.

Pisano, G. P. (2020). Learning, strategy, and innovation: The importance of dynamic capabilities. *California Management Review, 62*(4), 15–34.

Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2019). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass, 13*(9), e12576.

Schulze, A., & Pinkow, F. (2020). Overcoming organizational rigidity in innovation: The role of leadership and organizational culture. *Creativity and Innovation Management, 29*(3), 405–417.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.

Spector, P. E. (2019). Do not cross me: Optimizing the use of cross-sectional designs. *Journal of Business and Psychology, 34*(2), 125–137.

Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.

Taber, K. S. (2019). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education, 48*(6), 1273–1296.

Teece, D. J. (2012). Dynamic capabilities: Routines versus entrepreneurial action. *Journal of Management Studies, 49*(8), 1395–1401.

Teece, D. J. (2019). A capability theory of the firm: An economics and (strategic) management perspective. *New Zealand Economic Papers, 53*(1), 1–43.

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal, 18*(7), 509–533.

Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2018). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. *The Leadership Quarterly, 29*(1), 89–104.

Uhl-Bien, M., & Marion, R. (2009). Complexity leadership in bureaucratic forms of organizing: A meso model. *The Leadership Quarterly, 20*(4), 631–650.

Wang, D., Xu, X., & Liu, Y. (2022). Enabling leadership and creativity: The mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology, 13*, 791541.

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal, 53*(1), 107–128.

Zhang, Y., & Bartol, K. M. (2019). Empowering leadership and innovation: A meta-analytic examination. *Journal of Applied Psychology, 104*(6), 713–729.