E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258

Halaman 7313-7327
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Performance Management for Organizational Resilience: A Systematic Literature Review of Dynamic Capabilities and Adaptive Performance

Tubel Agusven[1], Divo Mahpial[2], Frenky[3], Herma Junisa[4], Novi Herlika[5]

[1,2,3,4,5]STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email author: t17abel@gmail.com, divomahpial07@gmail.com, frenkyfren9@gmail.com, herma2214@gmail.com, noviherlikaa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis keterkaitan antara manajemen kinerja, kapabilitas dinamis, kinerja adaptif, dan resiliensi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis VUCA. Penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang menghubungkan keempat konsep tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih terpadu mengenai kemampuan organisasi dalam beradaptasi dan menghadapi perubahan. Penelitian menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menelaah 30 studi yang diterbitkan pada periode 2020–2026. Data dianalisis melalui pengelompokan karakteristik penelitian dan sintesis tematik berdasarkan tujuan, teori, metode, sampel, temuan, serta keterbatasan setiap studi. Hasil kajian menunjukkan empat tema utama, yaitu sistem manajemen dan pengukuran kinerja, *high-performance work systems* (HPWS), kapabilitas dinamis dalam mendukung resiliensi organisasi, serta kinerja adaptif yang berkaitan dengan penetapan tujuan dan kepemimpinan. Resiliensi organisasi dibahas dalam 26 studi, sedangkan kapabilitas dinamis ditemukan dalam 20 studi. Sementara itu, pembahasan mengenai pengukuran kinerja adaptif dan manajemen kinerja sebagai fokus utama masih relatif terbatas. Literatur yang ditinjau masih didominasi penelitian *cross-sectional* dan penggunaan data laporan mandiri. Selain itu, belum ditemukan penelitian empiris berlatar Indonesia dalam studi yang dianalisis. Kerangka konseptual yang diusulkan diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya untuk menguji hubungan keempat konsep tersebut dalam berbagai konteks organisasi.

Kata kunci: Manajemen kinerja, resiliensi organisasi, kapabilitas dinamis, kinerja adaptif, *Systematic Literature Review*.

Abstract

This study examines the relationship among performance management, dynamic capabilities,

adaptive performance, and organizational resilience in responding to changes in VUCA business environments. This review develops an integrated conceptual framework linking these four concepts to provide a broader understanding of how organizations adapt to change and respond to disruption. A Systematic Literature Review (SLR) was conducted on 30 studies published between 2020 and 2026. The studies were classified based on research objectives, theoretical foundations, methods, samples, main findings, and limitations, then examined through thematic synthesis. The review identifies four main themes: performance management and measurement systems, high-performance work systems (HPWS), dynamic capabilities in supporting organizational resilience, and adaptive performance in relation to goal setting and leadership. Organizational resilience was discussed in 26 studies, while dynamic capabilities were explicitly addressed in 20 studies. Research explicitly measuring adaptive performance and focusing primarily on performance management remained limited. The reviewed literature was dominated by cross-sectional designs and self-reported data. No empirical studies conducted in the Indonesian context were identified among the studies reviewed. The proposed framework may guide future empirical research examining the relationships among these four concepts across different organizational contexts.

Keywords: *Performance management, organizational resilience, dynamic capabilities, adaptive performance, Systematic Literature Review.*

PENDAHULUAN

Organisasi saat ini menghadapi lingkungan bisnis yang terus berubah akibat perkembangan teknologi, ketidakpastian pasar, dan berbagai tantangan lainnya. Kondisi ini dikenal dengan istilah VUCA (*volatile, uncertain, complex, and ambiguous*), yaitu situasi yang penuh perubahan dan sulit diprediksi. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk menghadapi masalah, menyesuaikan diri, dan tetap menjalankan kegiatan operasionalnya. Kemampuan ini disebut resiliensi organisasi. Menurut Duchek (2020), resiliensi terbentuk melalui tiga tahapan, yaitu antisipasi, penanganan masalah (*coping*), dan adaptasi. Sementara itu, Joussen et al. (2025) menjelaskan bahwa kapabilitas dinamis membantu organisasi menyesuaikan strategi dan sumber daya agar mampu bertahan serta menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Penelitian mengenai resiliensi organisasi menunjukkan bahwa kemampuan

organisasi untuk bertahan juga dipengaruhi oleh sistem manajemen kinerja, seperti penetapan target, pengukuran hasil, umpan balik, dan evaluasi. Vainieri et al. (2020) membahas pentingnya pengukuran kinerja dalam pelayanan publik, sedangkan Rana (2026) menekankan bahwa pengelolaan resiliensi tidak cukup hanya mengandalkan alat formal, tetapi juga perlu memahami kelemahan organisasi. Selain itu, kinerja adaptif berperan penting dalam membantu individu dan tim menyesuaikan cara kerja saat menghadapi perubahan. Hal ini dibahas oleh Steegh et al. (2025) melalui pendekatan *agile*, Shahid et al. (2025) melalui kejelasan tujuan tim, Bonini et al. (2024) melalui kepemimpinan, serta Adekanmbi dan Ukpere (2022) melalui pembelajaran organisasi. Dengan demikian, resiliensi organisasi tidak hanya bergantung pada strategi manajemen, tetapi juga pada kemampuan individu dan tim dalam beradaptasi terhadap perubahan.

Meskipun penelitian tentang manajemen kinerja, kapabilitas dinamis, kinerja adaptif, dan resiliensi organisasi sudah banyak dilakukan, keempat topik tersebut masih sering dibahas secara terpisah. Padahal, semuanya saling berkaitan dalam membantu organisasi menghadapi perubahan dan berbagai tantangan. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menghubungkan keempat konsep tersebut melalui kajian literatur. Hal baru yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah melihat hubungan antarkonsep, mengelompokkan topik penelitian yang sudah ada, serta menemukan aspek yang masih belum banyak dibahas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana manajemen kinerja, kapabilitas dinamis, dan kinerja adaptif dapat saling mendukung dalam memperkuat resiliensi organisasi.

Untuk mengkaji permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menganalisis 30 penelitian yang diterbitkan pada periode 2020–2026. Tinjauan ini bertujuan untuk memetakan perkembangan literatur, menyintesis temuan penelitian terdahulu, serta mengidentifikasi kesenjangan dan peluang penelitian selanjutnya. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian berikut.

1. RQ1: Bagaimana profil literatur yang membahas hubungan antara manajemen kinerja, kapabilitas dinamis, kinerja adaptif, dan resiliensi

organisasi berdasarkan tahun publikasi, desain penelitian, konteks studi, serta landasan teori yang digunakan?

2. RQ2: Bagaimana penelitian terdahulu menjelaskan keterkaitan keempat konstruk tersebut, dan apa temuan utama yang dapat disintesis dari literatur yang ditinjau?
3. RQ3: Apa saja kesenjangan penelitian dan keterbatasan metodologis yang ditemukan, serta agenda penelitian apa yang dapat dikembangkan berdasarkan kesenjangan tersebut?

Melalui kajian ini, penelitian diharapkan memberikan tiga kontribusi utama. Pertama, memetakan perkembangan 30 penelitian yang diterbitkan pada periode 2020–2026 dan mengelompokkannya ke dalam empat tema utama untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan kajian yang relevan. Kedua, menghasilkan kerangka konseptual yang menghubungkan manajemen kinerja, kapabilitas dinamis, kinerja adaptif, dan resiliensi organisasi sebagai hasil sintesis literatur. Ketiga, mengidentifikasi kesenjangan literatur dan keterbatasan metodologis sebagai dasar penyusunan agenda penelitian selanjutnya, termasuk peluang pengembangan bukti empiris dalam konteks Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen kinerja, kapabilitas dinamis, kinerja adaptif, dan resiliensi organisasi (Steen et al., 2021). Pelaporan proses tinjauan mengacu pada pedoman PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Korpus penelitian terdiri atas 30 studi yang diterbitkan pada periode 2020–2026. Seleksi literatur dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, di mana artikel konseptual dan tinjauan literatur tetap dipertahankan karena dapat memberikan landasan teoretis (Joussen et al., 2025), sedangkan artikel empiris digunakan untuk mengidentifikasi bukti penelitian (Bonini et al., 2024). Data dari setiap studi dicatat dalam matriks ekstraksi terstruktur yang meliputi

identitas publikasi, tujuan penelitian, landasan teori, metode, temuan utama, dan keterbatasan, serta dipetakan berdasarkan empat konstruk utama (Duchek, 2020). Analisis dilakukan melalui sintesis tematik yang dipadukan dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik korpus dan mengelompokkan studi berdasarkan pola hubungan antarkonstruk (Vainieri et al., 2020; Broccardo et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebanyak 30 studi yang memenuhi kriteria seleksi dianalisis untuk menggambarkan perkembangan penelitian. Secara umum, publikasi terkonsentrasi pada tahun-tahun terbaru (2020–2026), didominasi oleh penelitian empiris, serta mencakup konteks penelitian di Asia, Afrika, Eropa, dan Amerika. Dari sisi desain penelitian, korpus mencakup 20 studi empiris, tiga artikel tinjauan, dan tujuh artikel konseptual atau editorial. Pendekatan kuantitatif dengan pemodelan persamaan struktural (*structural equation modeling* atau SEM) digunakan dalam sembilan studi, sedangkan regresi digunakan dalam dua studi. Metode lainnya meliputi pemodelan multilevel, regresi panel, dan *fuzzy-set qualitative comparative analysis* (fsQCA).

Jika ditinjau berdasarkan konstruk yang dibahas, resiliensi organisasi merupakan tema yang paling dominan, dengan 26 dari 30 studi memenuhi kriteria pengodean sebagai penelitian yang secara utama membahas resiliensi. Kapabilitas dinamis menjadi lensa teoretis eksplisit dalam 20 studi. Sebaliknya, manajemen kinerja sebagai pokok bahasan inti hanya ditemukan dalam enam studi, sedangkan kinerja adaptif dikonseptualisasikan atau diukur secara eksplisit dalam empat studi.

Tabel 1. Karakteristik 30 studi yang ditinjau

ID	Studi	Konteks dan sampel	Desain	Klaster	Fokus
S1	Joussen et al. (2025)	71 artikel	Tinjauan sistematis	KD	Enam kapabilitas dinamis dan fondasi mikronya untuk perubahan strategis menuju resiliensi; modal sosial sebagai mediator
S2	Steegh et al. (2025)	71 tim *agile*, 319 anggota, 7 perusahaan, Belanda	Kuantitatif (SEM)	KA	Cara kerja *agile* dan kinerja adaptif tim melalui spesifisitas dan kesulitan tujuan
S3	Shahid et al. (2025)	415 karyawan dalam 83 tim, UKM TI, Pakistan	Kuantitatif (multilevel, *time-lagged*)	KA	Kejelasan tujuan tim dan kinerja adaptif individu melalui orientasi pembelajaran tim dan orientasi kewirausahaan
S4	Bonini et al. (2024)	34 artikel, 11.640 partisipan	Tinjauan sistematis dan meta-analisis	KA	Gaya kepemimpinan dan kinerja adaptif
S5	Adekanmbi & Ukpere (2022)	246 karyawan bank, Lagos, Nigeria	Kuantitatif (regresi)	KA	Pembelajaran dan resiliensi organisasi sebagai prediktor kinerja adaptif di era 4IR
S6	Rana (2026)	Sektor nirlaba	Konseptual	MK	Retorika resiliensi dan "ilusi" pengendalian manajemen
S7	Vainieri et al. (2020)	Layanan kesehatan	Editorial	MK	Tiga tantangan sistem manajemen kinerja: populasi, nilai, keberlanjutan dan resiliensi
S8	Steen et al. (2021)	41 responden, satu penjara, Norwegia	Campuran (studi kasus, RAG)	MK	Kerangka manajemen kinerja yang tangguh

ID	Studi	Konteks dan sampel	Desain	Klaster	Fokus
S9	Broccardo et al. (2024)	Lingkungan bisnis yang menantang	Konseptual	MK	Pengembangan sistem manajemen kinerja dalam menghadapi lingkungan yang menantang.
S10	Srivastava & Rao (2024)	341 manajer, sektor jasa, India	Kuantitatif (SEM)	HPWS	HPWS, kinerja dan keterlibatan karyawan, dengan resiliensi sebagai mediator
S11	Mrisho & Komba (2026)	206 karyawan, bank, Tanzania	Campuran (survei, wawancara)	HPWS	HPWS, modal manusia, dan resiliensi
S12	Christopher & Bagudu (2026)	338 pemilik dan manajer, usaha kecil, Nigeria	Kuantitatif (regresi)	HPWS	Pelatihan, kompensasi berbasis kinerja, dan keterlibatan sebagai penggerak resiliensi
S13	Khan et al. (2026)	387 manajer dan penyelia, Pakistan	Kuantitatif (SEM)	HPWS	HPWS dan resiliensi, dengan agilitas karyawan sebagai mediator
S14	Srivastava & Rao (2025)	340 manajer, sektor jasa, India	Kuantitatif (CB-SEM)	HPWS	Budaya organisasi, resiliensi, dan kinerja, dengan HPWS sebagai mediator
S15	Hanu & Khumalo (2024)	324 karyawan, 40 perusahaan farmasi, Ghana	Kuantitatif (SEM-PLS)	HPWS	HPWS, resiliensi, dan kesejahteraan, dengan *ambidexterity* sebagai moderator
S16	Zhou et al. (2023)	1.140 responden, 177 UKM, Nigeria	Kuantitatif (SEM, multisumber)	HPWS	HPWS, modal manusia, dan resiliensi *bounce-back* versus *bounce-forward*
S17	Pertiwi & Aziz (2026)	23 sumber literatur	Konseptual	KD	Kapabilitas dinamis dan resiliensi di industri kreatif; tiga proposisi

ID	Studi	Konteks dan sampel	Desain	Klaster	Fokus
S18	García-Valenzuela et al. (2023)	216 pemilik dan manajer UKM, Meksiko	Kuantitatif (CB-SEM)	KD	Kapabilitas dinamis sebagai prediktor resiliensi
S19	Zhang & Ran (2026)	23 perusahaan terdaftar, 209 observasi, Tiongkok	Kuantitatif (panel)	KD	Transformasi digital dan resiliensi, dengan kapabilitas dinamis sebagai mediator
S20	Černý et al. (2026)	-	Konseptual	KD	*Competitive intelligence* sebagai operasionalisasi *sensing*, *seizing*, dan *transforming*
S21	Marques et al. (2025)	41 manajer, 37 organisasi olahraga, Kanada	Kualitatif (kasus ganda)	KD	Lima bentuk modal dan resiliensi selama COVID-19
S22	Heikinheimo et al. (2025)	34 wawancara, pemilik platform B2B, Finlandia	Kualitatif (abduktif)	KD	*Sensing*, *seizing*, dan *transforming* terkait agilitas, fleksibilitas, dan resiliensi
S23	Shojaee & Vasa (2024)	157 manajer, 21 perusahaan jasa, Bangladesh	Kuantitatif (PLS-SEM)	KD	Agilitas, fleksibilitas, redundansi, dan visibilitas sebagai anteseden resiliensi
S24	You et al. (2023)	596 manajer, Tiongkok	Kuantitatif (SEM)	KD	Sumber daya VRIN dan non-VRIN dan resiliensi, dengan kapabilitas dinamis sebagai mediator
S25	Kwiotkowska (2024)	153 responden, 6 pembangkit CHP, Polandia	Kuantitatif (fsQCA)	KD	Kematangan digital dan kapabilitas dinamis sebagai konfigurasi menuju resiliensi
S26	Prayag et al. (2023)	30 pemilik dan manajer, pariwisata, Bangladesh	Kualitatif (wawancara)	KD	Sepuluh jenis kapabilitas dinamis pada berbagai tahap krisis

ID	Studi	Konteks dan sampel	Desain	Klaster	Fokus
S27	Peñaloza et al. (2020)	Satu proyek konstruksi, Norwegia	Campuran (*design science*)	MK	Kerangka rekayasa resiliensi untuk sistem pengukuran kinerja keselamatan
S28	Nawas Abubakar (2026)	241 artikel	Tinjauan sistematis (bibliometrik)	MK	Dinamika dan digitalisasi dalam riset pengukuran kinerja
S29	Duchek (2020)	–	Konseptual	KD	Resiliensi sebagai meta-kapabilitas dengan tiga tahap
S30	Gorski & Dumitraşcu (2023)	6.580 dokumen artikel ilmiah berbahasa Inggris.	Konseptual	KD	Resiliensi sebagai kapabilitas dinamis dari sistem kompleks

Tabel 2. Ringkasan empat klaster tematik

Klaster	Studi	Apa yang ditunjukkan bukti	Catatan utama
MK: manajemen kinerja dan sistem pengukuran	S6–S9, S27, S28	Sistem yang ada berorientasi kendali dan bergantung pada indikator tertinggal; klaim resiliensi dapat bersifat simbolis	Kebanyakan konseptual atau di satu lokasi; belum ada uji lintas organisasi

Klaster	Studi	Apa yang ditunjukkan bukti	Catatan utama
HPWS: sistem kerja berkinerja tinggi	S10–S16	Pelatihan, pemberdayaan, imbalan berbasis hasil, dan keterlibatan membangun modal manusia yang mendukung resiliensi	*Cross-sectional* dan laporan mandiri; terkonsentrasi pada sektor jasa dan UKM
KD: kapabilitas dinamis dan resiliensi	S1, S17-S26, S29, S30	Kapabilitas *sensing*, *seizing*, dan *reconfiguring* menjadi mekanisme yang mengubah sumber daya dan kematangan digital menjadi resiliensi	Sedikit desain longitudinal; empat kerangka belum diuji
KA: kinerja adaptif, penetapan tujuan, dan kepemimpinan	S2-S5	Kejelasan tujuan, orientasi pembelajaran, kepemimpinan, dan resiliensi terkait dengan kinerja adaptif	Laporan mandiri; luaran distal tidak diukur (S2)

Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian terhadap 30 studi, hubungan antara kapabilitas dinamis dan resiliensi organisasi menunjukkan dukungan yang cukup kuat. Sebanyak 20 studi membahas keterkaitan kedua konsep tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas dinamis membantu organisasi memanfaatkan sumber daya, melakukan transformasi digital, dan menghadapi perubahan (Zhang & Ran, 2026; You et al., 2023; Kwiotkowska, 2024). Hal ini sejalan dengan pandangan Duchek (2020) serta Gorski dan Dumitraşcu (2023) yang menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan organisasi untuk mengantisipasi gangguan, menghadapi perubahan, dan menyesuaikan diri.

Di sisi lain, hubungan antara manajemen kinerja dan resiliensi organisasi masih lebih banyak dibahas secara konseptual dibandingkan melalui penelitian langsung. Dari enam studi yang membahas manajemen kinerja dan sistem pengukuran, tiga di antaranya bersifat konseptual atau editorial. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pengukuran yang terlalu berfokus pada indikator dan pengendalian formal belum tentu mampu mengatasi kelemahan organisasi (Rana, 2026; Steen et al., 2021; Broccardo et al., 2024; Peñaloza et al., 2020). Selain itu, Gorski dan Dumitraşcu (2023) menemukan bahwa penelitian manajemen kinerja mulai berkembang untuk menjawab perubahan lingkungan bisnis, terutama akibat pandemi COVID-19 dan perkembangan teknologi

Industri 4.0.

High-performance work systems (HPWS) menjadi salah satu penghubung antara pengelolaan SDM dan resiliensi organisasi. Tujuh studi membahas praktik seperti pelatihan, pemberdayaan, kompensasi berbasis kinerja, dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kemampuan SDM. Zhou et al. (2023) menjelaskan bahwa kualitas SDM dapat membantu organisasi kembali ke kondisi semula setelah mengalami gangguan (*bounce-back*) maupun berkembang setelah krisis (*bounce-forward*). Namun, Mrisho dan Komba (2026) menunjukkan bahwa praktik SDM tidak selalu memberikan hasil positif jika tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Sementara itu, kinerja adaptif pada tingkat individu dan tim masih belum banyak diteliti. Hanya empat studi yang secara khusus membahas kinerja adaptif (Steegh et al., 2025; Shahid et al., 2025; Bonini et al., 2024; Adekanmbi & Ukpere, 2022). Beberapa penelitian lain menggunakan konsep yang berkaitan, seperti agilitas dan kemampuan beradaptasi. Namun, konsep tersebut tidak sepenuhnya sama dengan kinerja adaptif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kapabilitas dinamis, kinerja adaptif, dan resiliensi organisasi masih perlu diteliti lebih lanjut secara terpadu.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian terhadap 30 studi periode 2020–2026, dapat disimpulkan bahwa resiliensi organisasi berkaitan dengan kapabilitas dinamis, pengelolaan SDM, manajemen kinerja, dan kemampuan beradaptasi. Hasil penelitian mengelompokkan pembahasan ke dalam empat tema, yaitu manajemen kinerja dan sistem pengukuran, *high-performance work systems* (HPWS), kapabilitas dinamis dan resiliensi, serta kinerja adaptif. Namun, hubungan keempat konsep tersebut masih belum banyak diteliti secara bersamaan dalam satu kerangka yang utuh.

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan memetakan keempat tema tersebut dan menyusun kerangka konseptual yang menghubungkan manajemen kinerja, kapabilitas dinamis, kinerja adaptif, dan resiliensi organisasi. Namun, kerangka ini masih berdasarkan hasil kajian literatur dan perlu dibuktikan melalui penelitian empiris. Selain

itu, belum ditemukan penelitian empiris dari Indonesia dalam 30 studi yang dianalisis. Hal ini membuka peluang untuk menguji hubungan antarkonsep tersebut pada berbagai organisasi di Indonesia dengan mempertimbangkan kondisi dan karakteristik masing-masing organisasi. Dari sisi praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja sebaiknya tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan proses pembelajaran dan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pemberdayaan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian penghargaan yang sesuai (Srivastava & Rao, 2024). Dengan begitu, manajemen kinerja tidak hanya menjadi alat untuk menilai hasil kerja, tetapi juga membantu organisasi berkembang dan lebih siap menghadapi berbagai tantangan.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, N. (2026). Organizational Resilience and Crisis Preparedness: Risk Management, Leadership and Adaptive Strategies. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 39(2), 162–174. https://doi.org/10.9734/jesbs/2026/v39i21478

Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. I. (2022). Adaptive performance in the 4IR: the impacts of organizational learning and resilience. *EUREKA: Social and Humanities*, (5), 3–9. https://doi.org/10.21303/2504-5571.2022.002570

Ahmad Khan, S., Ullah, N., Ullah, U., & Muddasser Mushtaq, M. (2026). *Center for Management Science Research IMPACT OF HIGH-PERFORMANCE WORK SYSTEMS ON ORGANIZATIONAL RESILIENCE: THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE AGILITY*. https://doi.org/10.5281/zenodo.18830682

Andrea Peñaloza, G., & Fernando Alarcón, L. (2020). *A framework to assess Safety Performance Measurement Systems for construction projects based on the Resilience Engineering perspective*.

Annisa, N., Pertiwi, M., & Aulia Aziz, A. (2026). *Resiliensi Organisasi dalam Perspektif Dynamic Capability: Kajian Konseptual Adaptasi Stratejik pada Industri Kreatif Informasi Artikel*. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Biswakarma, G., & Bohora, B. (2025). Dynamic capabilities and organizational performance: the mediating role of organizational resilience in IT sector. *Future Business Journal, 11*(1). https://doi.org/10.1186/s43093-025-00592-w

Bonini, A., Panari, C., Caricati, L., & Mariani, M. G. (2024). The relationship between leadership and adaptive performance: A systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE, 19*(10 October). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304720

Broccardo, L., Alfiero, S., & Culasso, F. (2024). Enhancing Performance Management Systems in a challenging environment. *MANAGEMENT CONTROL*, (1), 5–14. https://doi.org/10.3280/maco2024-001001

Černý, J., Potančok, M., Novotný, O., & Bargoni, A. (2026). Fostering organizational resilience in the age of hypercompetition: unpacking the role of competitive intelligence through the dynamic capabilities view. *Review of Managerial Science*. https://doi.org/10.1007/s11846-025-00966-y

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research, 13*(1), 215–246. https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7

García-Valenzuela, V. M., Jacobo-Hernandez, C. A., & Flores-López, J. G. (2023). Dynamic Capabilities and Their Effect on Organizational Resilience in Small and Medium-Sized Commercial Enterprises. *Management and Marketing, 18*(4), 496–514. https://doi.org/10.2478/mmcks-2023-0027

Gorski, A. T., & Dumitraşcu, D. D. (2023). Exploring the Dynamic Landscape of Performance Management: A Bibliometric Analysis of Emerging Trends. *Studies in Business and Economics, 18*(1), 342–366. https://doi.org/10.2478/sbe-2023-0019

Hanu, C., & Khumalo, N. (2024). From high-performance work systems and resilience to employee well-being during crises: exploring the moderating role of employee ambidexterity. *Current Psychology, 43*(11), 9955–9968. https://doi.org/10.1007/s12144-023-05138-3

Heikinheimo, M., Hautamäki, P., Julkunen, S., & Koponen, J. (2025). Dynamic capabilities and multi-sided platforms: Fostering organizational agility, flexibility, and resilience in B2B

service ecosystems. *Industrial Marketing Management, 125*, 179–194. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2025.01.006

Igbadio Christopher, A., & Jimada Bagudu, M. (2026). High-Performance Work Systems and Organisational Resilience of Small Enterprises in Benue State, Nigeria. (3), 11–023.

Joussen, T. P., Kanbach, D. K., & Kraus, S. (2025). Enabling Strategic Change Toward Resilience: A Systematic Review From a Dynamic Capabilities Perspective. In *Strategic Change* (Vol. 34, Number 3, pp. 373–405). John Wiley and Sons Inc. https://doi.org/10.1002/jsc.2626

Kwiotkowska, A. (2024). Creating Organizational Resilience through Digital Transformation and Dynamic Capabilities: Findings from fs/QCA Analysis on the Example of Polish CHP Plants. *Sustainability (Switzerland), 16*(14). https://doi.org/10.3390/su16146266

Marques, D. L., Martineau, J. T., Ostiguy-Coupal, S., & Brunelle, E. (2025). Sport organizations under tension: dynamic capabilities and resilience building during the COVID-19 pandemic. *European Sport Management Quarterly, 25*(6), 1033–1052. https://doi.org/10.1080/16184742.2025.2485079

Mrisho, D., & Komba, S. (2026). High-Performance Work Systems and Organizational Resilience in the Age of Technology: Evidence from Selected Commercial Banks in Tanzania. *Science Journal of Business and Management, 14*(3), 45–56. https://doi.org/10.11648/j.sjbm.20261403.11

Prayag, G., Jiang, Y., Chowdhury, M., Hossain, M. I., & Akter, N. (2024). Building Dynamic Capabilities and Organizational Resilience in Tourism Firms During COVID-19: A Staged Approach. *Journal of Travel Research, 63*(3), 713–740. https://doi.org/10.1177/00472875231164976

Rana, T. (2026). New development: Resilience or risk rhetoric? The mirage of management control and performance measurement in the nonprofit sector. *Public Money and Management*. https://doi.org/10.1080/09540962.2026.2641193

Shahid, M., Sarwar, F., Aslam, S., & Bilal, M. (2025). Team Goal Clarity and Individual Adaptive Performance of SME Employees: A Sequential Mediated Multilevel Model. *SAGE Open, 15*(3). https://doi.org/10.1177/21582440251362645

Shojaee, A., & Vasa, L. (2024). RELATIONSHIP BETWEEN DYNAMIC CAPABILITY VIEW AND ORGANIZATIONAL RESILIENCE: FINDINGS FROM A SYMMETRIC APPROACH. *Problems and Perspectives in Management, 22*(4), 671–682. https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.51

Srivastava, S. (2024). Impact of High-Performance Work Systems on Employee Performance and Employee Engagement: The Mediation of Organizational Resilience. *Organization Development Journal*, 42, 2024. http://odj-journal.org/

Srivastava, S., & Rao, M. K. (2025). The influence of organizational culture on organizational resilience and employee performance through the mediation of high-performance work systems. *Discover Psychology, 5*(1). https://doi.org/10.1007/s44202-025-00496-4

Steegh, R., De Voorde, K. Van, Paauwe, J., & Peeters, T. (2025). The agile way of working and team adaptive performance: A goal-setting perspective. *Journal of Business Research, 189*. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115163

Steen, R., Ingvaldsen, G., & Patriarca, R. (2021). Engineering resilience in a prison's performance management system. *Safety Science, 142*. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105367

Vainieri, M., Noto, G., Ferre, F., & Rosella, L. C. (2020). A performance management system in healthcare for all seasons? In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 17, Number 15, pp. 1–10). MDPI AG. https://doi.org/10.3390/ijerph17155590

You, N. N., Lou, Y., Zhang, W., Chen, D., & Zeng, L. (2023). *South African Journal of Business Management*. https://doi.org/10.4102/sajbm

Zhang, W., & Ran, H. (2026). The influence of digital transformation on organizational resilience in cultural and tourism enterprises: A mechanism study based on the perspective of dynamic capabilities. *International Review of Economics and Finance, 110*. https://doi.org/10.1016/j.iref.2026.105595

Zhou, Q., Edafioghor, T. E., Wu, C. H., & Doherty, B. (2023). Building organisational resilience capability in small and medium-sized enterprises: The role of high-performance work systems. *Human Resource Management Journal, 33*(4), 806–827. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12479