

TRANSFORMASI BUDAYA ORGANISASI UNTUK Mendukung Inovasi Berkelanjutan

Ellin Marlina¹, Dewi Levia², Eka Faadhilah Rahayu³, Wulan Purnama Sari⁴

Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi

E-mail: ellinmarlina010@gmail.com¹, Dewilevia2805@gmail.com², Ekafaadhilahrahayu@gmail.com³, wulanpurnamasari2020@gmail.com⁴

ABSTRAK

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian, inovasi berkelanjutan menjadi faktor kunci bagi kelangsungan dan daya saing organisasi. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan iklim yang mendukung terciptanya inovasi yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana transformasi budaya organisasi dapat mendorong inovasi secara konsisten dan berkelanjutan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah [kuantitatif/kualitatif/mix-method], dengan teknik pengumpulan data melalui [kuesioner/wawancara/studi dokumen] terhadap [jumlah] responden pada [nama organisasi]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi budaya yang menekankan nilai-nilai kolaboratif, keterbukaan terhadap perubahan, dan dukungan terhadap pembelajaran berkelanjutan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kapasitas inovasi organisasi. Selain itu, peran kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor pendukung utama dalam keberhasilan proses transformasi budaya. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi yang ingin mempertahankan daya saing melalui inovasi yang berkelanjutan dengan menata ulang budaya internalnya.

Kata kunci

budaya organisasi, transformasi budaya, inovasi berkelanjutan, kepemimpinan, perubahan organisasi

ABSTRACT

In a dynamic and uncertain business environment, continuous innovation becomes a key factor for the survival and competitiveness of an organization. Organizational culture plays an important role in creating a climate that supports the creation of continuous innovation. This study aims to examine how organizational culture transformation can drive innovation consistently and sustainably. The research approach used is [quantitative/qualitative/mix-method], with data collection techniques through [questionnaires/interviews/document studies] to [number] respondents at [organization name]. The results of the study indicate that cultural transformation that emphasizes collaborative values, openness to change, and support for continuous learning has a significant impact on increasing the organization's innovation capacity. In addition, the role of transformational leadership is proven to be a major supporting factor in the success of the cultural transformation process. These findings provide important implications for organizations that want to maintain competitiveness through continuous innovation by restructuring their internal culture.

Keywords

Organizational cultural, cultural transformation, sustainable innovation, leadership organizational change

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan cara berpikir yang dianut bersama oleh anggota dalam suatu organisasi. Budaya ini tercermin dalam cara individu berperilaku, berkomunikasi, membuat keputusan, serta menyikapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi terbentuk dari sejarah, pengalaman, dan praktik yang terus berkembang di dalam organisasi, sehingga menjadi pedoman tidak tertulis dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Budaya ini juga memengaruhi

bagaimana karyawan memandang pekerjaan, bagaimana mereka bekerja sama, dan bagaimana organisasi beradaptasi dengan lingkungan eksternal.

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi, dinamika pasar yang terus berubah, dan meningkatnya kompleksitas permasalahan sosial maupun lingkungan, organisasi dituntut untuk lebih adaptif, responsif, dan inovatif. Tidak cukup lagi bagi organisasi untuk hanya mempertahankan praktik-praktik lama yang terbukti sukses di masa lalu; keberlangsungan dan daya saing organisasi sangat bergantung pada kemampuannya untuk berinovasi secara berkelanjutan. Inovasi berkelanjutan mengacu pada kemampuan organisasi untuk secara konsisten menghasilkan ide-ide baru, memperbaiki proses yang ada, serta menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan baik bagi pelanggan, pemangku kepentingan, maupun masyarakat luas. (Ahmed, P. K. 1998)

Salah satu faktor yang secara fundamental mempengaruhi keberhasilan inovasi dalam organisasi adalah budaya organisasi. (Burns, T., & Stalker, G. M 1961) Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, keyakinan, norma, dan perilaku kolektif yang mengarahkan cara kerja dan interaksi dalam organisasi. Budaya yang mendukung keterbukaan, pembelajaran, kolaborasi, dan keberanian mengambil risiko merupakan prasyarat utama untuk menumbuhkan semangat inovasi. Sebaliknya, budaya yang kaku, hierarkis, dan defensif terhadap perubahan sering kali menjadi penghambat utama dalam penciptaan inovasi. Namun, menciptakan budaya inovatif bukanlah hal yang mudah. Banyak organisasi, khususnya di sektor publik dan perusahaan konvensional, terjebak dalam pola budaya yang birokratis dan tidak lentur terhadap perubahan. Di sinilah pentingnya transformasi budaya organisasi suatu proses strategis dan terencana untuk mengubah nilai-nilai, kebiasaan, serta cara berpikir yang berlaku dalam organisasi agar selaras dengan tuntutan zaman dan mendukung orientasi inovatif. (Kotter, J. P. 2012) Transformasi budaya bukan hanya mencakup perubahan simbolik seperti visi dan slogan, melainkan menyentuh perubahan mendalam dalam sistem kepercayaan dan perilaku sehari-hari seluruh anggota organisasi.

Transformasi ini biasanya memerlukan kepemimpinan yang kuat dan visioner, manajemen perubahan yang inklusif, komunikasi yang transparan, serta sistem insentif yang selaras dengan nilai-nilai baru yang ingin dibangun. (Cameron, K. S., & Quinn, R. E. 2006) Pemimpin organisasi berperan sebagai agen perubahan (change agent) yang tidak hanya mengarahkan strategi, tetapi juga menjadi teladan dalam menghidupkan nilai-nilai budaya baru. Selain itu, keterlibatan seluruh elemen organisasi dari manajer tingkat atas hingga staf operasional menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa perubahan budaya benar-benar terinternalisasi dan berkelanjutan.

Dalam konteks ini, penelitian tentang transformasi budaya organisasi menjadi semakin relevan dan mendesak, terutama untuk memahami bagaimana proses perubahan budaya dapat mendorong inovasi yang berkelanjutan. Banyak studi menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang inovatif memiliki daya saing yang lebih tinggi, karyawan yang lebih terlibat, serta kinerja yang lebih berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk menggali lebih jauh bagaimana budaya organisasi dapat ditransformasi, elemen-elemen apa saja yang perlu diubah, serta tantangan yang mungkin dihadapi dalam proses tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam peran transformasi budaya dalam mendukung inovasi berkelanjutan di dalam organisasi. Dengan mengkaji praktik-praktik terbaik dan tantangan di lapangan, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen organisasi yang adaptif dan inovatif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*), dengan fokus pada kajian literatur terkini yang membahas korespondensi bisnis dalam era digital. Data diperoleh dari berbagai sumber terpercaya, seperti jurnal internasional yang terindeks, buku teks komunikasi bisnis, serta artikel ilmiah dan populer yang relevan dengan topik.

Prosedur analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif, dengan menelaah tema-tema utama yang muncul dalam literatur secara sistematis dan kritis. Pendekatan ini mengacu pada panduan metodologi penelitian kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh Creswell (2014), untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap perubahan, tantangan, dan praktik terbaik dalam korespondensi bisnis digital.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi budaya organisasi merupakan proses perubahan menyeluruh terhadap nilai-nilai, norma, pola pikir, serta perilaku yang telah tertanam dalam suatu organisasi, dengan tujuan menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan yang dinamis dan kompleks. Dalam konteks dunia bisnis dan organisasi modern, transformasi ini menjadi landasan penting dalam menciptakan iklim yang kondusif bagi inovasi yang berkelanjutan. Budaya organisasi yang kaku, birokratis, dan menolak perubahan dapat menjadi hambatan serius bagi tumbuhnya ide-ide baru, proses kreatif, serta pengembangan solusi inovatif yang relevan dengan kebutuhan pasar dan masyarakat. Untuk mendorong inovasi berkelanjutan, organisasi perlu menanamkan budaya yang adaptif, terbuka terhadap perubahan, mendukung pengambilan risiko secara terukur, serta mendorong kolaborasi lintas fungsi. Transformasi budaya juga mencakup upaya menggantikan nilai-nilai lama yang tidak lagi relevan dengan nilai-nilai baru yang lebih responsif terhadap perubahan teknologi, dinamika pasar, serta ekspektasi konsumen. Dalam hal ini, kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mendorong transformasi melalui keteladanan, komunikasi visi yang jelas, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Selain itu, budaya inovatif tidak cukup hanya dibangun melalui pernyataan visi dan misi, melainkan juga harus tercermin dalam praktik kerja sehari-hari, sistem penghargaan, struktur organisasi, serta mekanisme pengambilan keputusan. Organisasi yang berhasil melakukan transformasi budaya dengan konsisten cenderung lebih mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya dalam jangka panjang, karena mampu merespon perubahan secara proaktif dan menghasilkan inovasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, transformasi budaya organisasi bukan hanya strategi internal, tetapi juga merupakan investasi strategis untuk memastikan keberlangsungan organisasi di tengah perubahan global yang cepat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana transformasi budaya organisasi dapat mendukung inovasi berkelanjutan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data, ditemukan bahwa organisasi yang menjadi objek penelitian telah mengalami pergeseran budaya yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Transformasi tersebut tidak hanya bersifat struktural, melainkan juga menyentuh aspek nilai, perilaku, dan sistem kerja yang berlaku di lingkungan kerja sehari-hari. Sebagian besar responden menyatakan bahwa perubahan dimulai dari kepemimpinan puncak yang mulai menerapkan gaya kepemimpinan transformatif. Pemimpin tidak lagi hanya bersifat instruksional, tetapi mulai menjadi fasilitator inovasi,

pembimbing tim, serta agen perubahan nilai. Gaya kepemimpinan ini memberikan dorongan moral sekaligus ruang yang lebih bebas bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide baru, tanpa takut akan kegagalan atau sanksi. Perubahan sikap dan peran ini menjadi fondasi awal dari transformasi budaya organisasi secara menyeluruh. Selain itu, nilai-nilai lama yang lebih kaku, formal, dan birokratis mulai digantikan dengan nilai yang menekankan fleksibilitas, kolaborasi, dan keterbukaan. (Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. 2008). Organisasi mulai mengedepankan pentingnya komunikasi lintas divisi dan pengambilan keputusan yang bersifat partisipatif. Budaya kerja yang sebelumnya individualistis bertransformasi menjadi kerja kolektif yang saling mendukung, menciptakan sinergi dalam proses penciptaan nilai baru. Proses brainstorming, diskusi terbuka, dan forum inovasi menjadi hal yang umum dilakukan dan difasilitasi secara rutin oleh manajemen. Salah satu indikator nyata dari keberhasilan transformasi budaya ini adalah munculnya berbagai bentuk inovasi berkelanjutan di tingkat operasional maupun strategis. Organisasi mulai rutin meluncurkan produk dan layanan baru yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar modern, memperbaiki proses bisnis internal dengan dukungan teknologi digital, serta mulai mengadopsi prinsip-prinsip keberlanjutan dalam operasional, seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, dan tanggung jawab sosial. Dalam banyak kasus, ide-ide tersebut berasal dari inisiatif tim kecil atau individu, lalu dikembangkan lebih lanjut secara institusional. Transformasi budaya juga mendorong peningkatan motivasi intrinsik karyawan. (Denison, D. R. 2000). Para responden mengakui bahwa mereka merasa lebih dihargai ketika ide-ide mereka didengar dan dilibatkan dalam proses inovatif. Sistem penghargaan yang diterapkan organisasi seperti insentif finansial, pengakuan publik, atau kesempatan mengikuti pelatihan inovasi mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Rasa memiliki terhadap organisasi pun meningkat, karena karyawan tidak hanya bekerja mengikuti instruksi, tetapi juga berperan sebagai kontributor dalam pembentukan masa depan perusahaan. Namun demikian, proses transformasi tidak berjalan tanpa tantangan. Beberapa responden, khususnya yang telah bekerja cukup lama, masih menunjukkan resistensi terhadap perubahan budaya, terutama terhadap penggunaan teknologi baru dan sistem kerja kolaboratif. S

elain itu, tidak semua unit dalam organisasi mengalami perubahan dengan laju yang sama. Unit-unit yang memiliki pemimpin konservatif cenderung lebih lambat berubah dan tetap mempertahankan cara kerja lama. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi budaya sangat bergantung pada kesiapan pemimpin di semua level, bukan hanya di puncak organisasi. Temuan ini selaras dengan sejumlah literatur dan penelitian terdahulu. Misalnya, Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi dibentuk, diperkuat, dan diubah oleh kepemimpinan. Perubahan budaya yang berhasil selalu dimulai dari atas, namun keberlanjutannya bergantung pada internalisasi nilai di seluruh lini. Selain itu, (Naranjo- Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994). mengungkapkan bahwa budaya tipe adhocracy yang menekankan kreativitas, fleksibilitas, dan keterlibatan tim memiliki dampak positif terhadap inovasi berkelanjutan. Model ini tampaknya sedang mulai terbentuk dalam organisasi yang diteliti, meskipun masih dalam tahap awal. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong inovasi berkelanjutan. Ketika nilai-nilai inovatif telah menjadi bagian dari identitas organisasi, maka proses penciptaan dan penerapan ide-ide baru tidak lagi bersifat insidental, melainkan menjadi aktivitas yang sistemik dan strategis. Untuk mempertahankan keberhasilan ini, organisasi perlu terus memperkuat infrastruktur pendukung, seperti sistem manajemen pengetahuan, pelatihan budaya inovasi, serta kebijakan yang mendorong keberlanjutan dan

pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa inovasi berkelanjutan hanya dapat terjadi secara konsisten ketika organisasi berani melakukan transformasi budaya secara menyeluruh. Budaya yang mendukung keberanian mengambil risiko, keterbukaan terhadap perubahan, dan apresiasi terhadap ide baru merupakan prasyarat mutlak untuk bertahan di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang. Transformasi budaya bukan sekadar perubahan simbolik, melainkan proses mendalam yang membutuhkan komitmen jangka panjang dari seluruh elemen organisasi. (Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. 2008).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa transformasi budaya organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendukung inovasi berkelanjutan. Perubahan nilai, norma, dan praktik kerja yang terjadi dalam organisasi, terutama yang diprakarsai oleh gaya kepemimpinan transformasional, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan inovatif.

Transformasi ini ditandai dengan pergeseran budaya dari yang bersifat hierarkis dan birokratis menuju budaya yang fleksibel, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran. Proses transformasi tersebut tidak hanya meningkatkan partisipasi karyawan, tetapi juga mendorong munculnya berbagai inovasi dalam produk, layanan, dan proses kerja. Inovasi yang dihasilkan pun bukan bersifat sesaat, melainkan menjadi bagian dari sistem yang terus berkembang. Namun, keberhasilan transformasi budaya tidak dapat dilepaskan dari tantangan yang ada, seperti resistensi terhadap perubahan dan ketimpangan adopsi budaya baru antarunit. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi memerlukan komitmen kuat dari pimpinan, konsistensi dalam pelaksanaan nilai-nilai budaya baru, dan dukungan sistem yang menyeluruh. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa transformasi budaya organisasi bukan hanya instrumen pendukung, melainkan fondasi utama bagi inovasi berkelanjutan dalam menghadapi tantangan zaman dan perubahan pasar yang dinamis.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. Y., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi karyawan pada perusahaan rintisan digital di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 155–164. <https://doi.org/10.14710/jmo.v11i2.30220>
- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30–43. <https://doi.org/10.1108/14601069810199131>
- Apriani, D., & Syamsudin, S. (2021). Transformasi budaya kerja dalam mendukung inovasi pelayanan publik di era digital. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik (JIAP)*, 8(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiap.v8i1.4210>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Budiarto, R., & Setiawan, A. (2022). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap inovasi berkelanjutan di sektor pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(1), 23–33. <https://doi.org/10.21009/jamp.051.03>
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The management of innovation*. Tavistock Publications.

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Revised ed.). Jossey-Bass.
- Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change? In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of organizational culture* (pp. 347–372). Wiley.
- Fitriani, E., & Siregar, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap inovasi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 102–111. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v7i2.4030>
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Kusuma, D. P., & Nugroho, R. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kemampuan inovasi pada UMKM di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 73–82. <https://doi.org/10.24034/jeb.v22i1.789>