

Pemantapan Budaya Inovatif dalam Konteks Organisasi dengan Pendekatan Holistik Manajemen Budaya Perusahaan

Muhammad Daffa Juliansyah¹, Dhiza Putri Qamila², Ili Luhung³, Ais Septiyani⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya

e-mail: muhammad.daffajuliansyah@student.upj.ac.id¹,
dhiza.putriqamila@student.upj.ac.id², ili.luhung@student.upj.ac.id³,
ais.septiyani@student.upj.ac.id⁴

Abstrak

Pentingnya implementasi budaya inovasi dalam konteks organisasi melalui lensa pendekatan manajemen budaya perusahaan untuk mengetahui bagaimana organisasi dapat merancang, mengimplementasikan, dan memperkuat budaya inovasi mereka dengan menggunakan pendekatan manajemen budaya perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode studi pustaka. Penelitian ini menghasilkan budaya inovasi memegang peranan penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan lingkungan yang cepat berubah. Pendekatan manajemen budaya perusahaan menjadi kunci dalam mengelola dan memperkuat budaya inovasi dalam konteks organisasi.

Kata kunci: *Budaya Inovasi, Budaya Organisasi, Konteks Organisasi.*

Abstract

The importance of implementing innovation culture within the organizational context through the lens of corporate culture management approach is essential to understand how organizations can design, implement, and strengthen their innovation culture using the corporate culture management approach. This research employs a qualitative method with a literature review approach. The study reveals that innovation culture plays a crucial role in the success and sustainability of an organization amidst increasingly fierce business competition and rapidly changing environments. The corporate culture management approach is key to managing and enhancing innovation culture within the organizational context.

Keywords: *Innovation Culture, Organizational Culture, Organizational Context.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat. Dalam konteks ini, budaya inovasi telah menjadi fokus utama bagi banyak organisasi yang berusaha untuk mencapai keunggulan kompetitif. Seperti yang disampaikan oleh (Sunarto, 2020) bahwa pendorong utama bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan adalah perencanaan dan pemeliharaan budaya inovasi. Menurut (Lamsihar & Huseini, 2019) Hal ini dikarenakan budaya inovasi dapat menghasilkan strategi atau cara untuk menjawab permasalahan dalam perusahaan. Ini mencakup kumpulan keyakinan, nilai, aturan, dan lambang yang memengaruhi cara anggota organisasi melihat dan memahami lingkungan organisasi serta cara mereka bertindak di dalamnya, dengan fokus pada upaya untuk menciptakan solusi baru dan kreatif terhadap tantangan yang dihadapi. Selain itu yang disampaikan oleh (Fernanda et al., 2023) bahwa budaya inovasi perusahaan merupakan sistem nilai organisasi/perusahaan yang dianut oleh anggota perusahaan/organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku para anggota perusahaan yang berkaitan dengan perubahan dan perbaikan perusahaan. Budaya inovasi itu sendiri bukan hanya tentang menciptakan ide-ide baru, tetapi juga tentang memfasilitasi proses kreatif, mengadopsi perubahan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan.

Pendekatan terhadap budaya inovasi telah berkembang dari sekadar memahami pentingnya inovasi dalam mencapai kesuksesan organisasi, menjadi upaya aktif untuk mengelola dan memperkuat elemen-elemen budaya yang mendorong inovasi. Salah satu pendekatan yang semakin dikenal dan diterapkan adalah pendekatan manajemen budaya perusahaan. Pendekatan ini menekankan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan nilai-nilai yang mendukung inovasi, serta strategi untuk mengelola dan memperkuat budaya tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasla, 2023) menjelaskan bahwa manajemen budaya perusahaan melibatkan serangkaian langkah, termasuk pemahaman terhadap bagaimana budaya memengaruhi dinamika perusahaan, identifikasi kegiatan yang cocok dengan konteks perusahaan, usaha untuk mengubah budaya, promosi budaya perusahaan yang inovatif, dan penggunaan strategi manajemen perubahan yang inovatif. Selain itu menurut (Hafidz, 2023) budaya perusahaan adalah serangkaian kebiasaan yang terorganisir dalam sikap, keyakinan, pola pikir, dan emosi yang berfungsi sebagai pedoman, landasan, dan orientasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pendekatan ini mengakui peran penting budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan, serta menekankan pentingnya manajemen aktif terhadap budaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Dalam konteks budaya inovasi, pendekatan ini menekankan pembentukan nilai-nilai, norma, dan praktik organisasi yang mendukung inovasi, serta strategi untuk memperkuat budaya inovasi tersebut melalui kebijakan, struktur organisasi, dan sistem reward.

Budaya inovasi itu sendiri mengacu pada seperangkat nilai, norma, dan perilaku dalam suatu organisasi yang mendorong dan memfasilitasi proses inovasi. Budaya inovasi menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru, mendorong eksperimen, memperbolehkan kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran, dan memberikan

dukungan untuk mengubah ide menjadi produk atau layanan yang bernilai. Pernyataan tersebut juga di dukung dalam penelitian yang di lakukan oleh (Hidayah et al., 2018) dengan menyatakan bahwa Budaya inovasi adalah hasil dari berbagai interaksi yang kompleks antara dimensi utama dan prinsip-prinsip yang melekat dalam budaya suatu organisasi. Seperti yang di sampaikan oleh (Frans Assa, 2022) dalam konteks budaya inovasi perusahaan, inovasi didefinisikan sebagai pengenalan sesuatu yang baru, baik dalam produk, layanan, maupun proses, untuk menciptakan transformasi signifikan dan budaya perusahaan itu sendiri menurut (Prasetya, 2021) adalah sebuah sikap atau perilaku anggota perusahaan dalam menerapkan nilai dan keyakinan yang ditanamkan oleh pimpinan kepada seluruh anggota. Dengan demikian budaya inovasi adalah sikap atau perilaku anggota perusahaan dalam menerapkan nilai dan keyakinan yang ditanamkan oleh pimpinan kepada seluruh anggota, dengan fokus pada pengenalan sesuatu yang baru dalam produk, layanan, atau proses, yang bertujuan menciptakan transformasi yang signifikan. prinsip-prinsip ini meliputi fleksibilitas, orientasi ke masa depan, memberdayakan individu, menghargai ide, toleransi terhadap risiko, komunikasi yang efektif, dorongan, dan pengambilan keputusan yang kolaboratif. Pentingnya budaya inovasi telah diakui secara luas dalam literatur manajemen, dan banyak penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara budaya inovasi dan kinerja organisasi.

Namun, meskipun pentingnya budaya inovasi diakui, implementasinya dalam konteks organisasi seringkali menemui berbagai tantangan. Seperti yang disampaikan oleh (Susetyo, 2022) dalam memulai inovasi sering kali terjadi berbagai tantangan yang akan di hadapi perusahaan saat melakukan proses budaya inovasi. Selain itu (Moore, 2023) menjelaskan bahwa dalam proses memulai budaya inovasi membutuhkan kesiapan untuk menghadapi risiko dan tantangan yang lebih tinggi, yang sering tidak sejalan dengan prinsip-prinsip operasional perusahaan. Misalnya, terkadang ada kesenjangan antara retorika manajemen tentang pentingnya inovasi dan realitas praktik organisasi sehari-hari. Selain itu, beberapa organisasi mungkin menghadapi hambatan struktural atau budaya yang menghambat proses inovasi, seperti hierarki yang kuat, ketakutan akan kegagalan, atau kurangnya dukungan dari pimpinan. Oleh karena itu, penting untuk memahami strategi dan pendekatan yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan budaya inovasi yang efektif dalam organisasi.

Dalam jurnal ini, kami akan mengeksplorasi implementasi budaya inovasi dalam konteks organisasi melalui lensa pendekatan manajemen budaya perusahaan. Kami akan meneliti bagaimana organisasi dapat merancang, mengimplementasikan, dan memperkuat budaya inovasi mereka dengan menggunakan pendekatan manajemen budaya perusahaan. Kami akan menyajikan kerangka kerja konseptual yang menguraikan langkah-langkah kunci untuk mengimplementasikan budaya inovasi yang efektif dalam organisasi, serta hasil dari studi empiris yang mendukung kerangka kerja tersebut.

Faktor-Faktor Budaya yang Mendukung Inovasi

Dalam penelitian yang di lakukan oleh (Khootimah Azzaakiyah et al., 2023) menyampaikan bahwa Faktor-faktor budaya yang mendukung inovasi menurut Lynne Maher dalam presentasinya berjudul "Creating the Culture of Innovation" (NHS Institute for Innovation and Improvement) terdapat 7 faktor penting, yaitu ;

1. RiskTasking
Pada teori yang di sampaikan oleh (Winda & Syarifudin, n.d.) bahwa Risk taking dalam konteks budaya perusahaan merupakan sebagai tindakan yang menunjukkan kemauan dan keberanian untuk mengambil risiko serta mengambil inisiatif dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Tanpa kemauan untuk mengeksplorasi ide yang belum terbukti, inovasi sulit terjadi. Karena itulah, individu yang berusaha untuk berinovasi dan mengambil risiko penemuan harus diberi dorongan dan dukungan.
2. Resource
Dalam konteks budaya inovasi perusahaan, resource merujuk pada segala sumber daya yang tersedia dan digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Resource ini mencakup sumber daya fisik seperti infrastruktur, peralatan, dan fasilitas, serta sumber daya non-fisik seperti tenaga kerja, teknologi, dan informasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Khootimah Azzaakiyah et al., 2023) menjelaskan bahwa untuk tercipta lingkungan yang mendukung pertumbuhan inovasi, pimpinan perusahaan harus yakin akan pentingnya inovasi dan bersedia untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya finansial demi mewujudkannya.
3. Knowledge
Definisi knowledge menurut (Hafidz, 2023) dalam budaya perusahaan dapat didefinisikan sebagai suatu informasi, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu dan organisasi. Dalam teori Resource Based View, knowledge dapat berupa sumber daya yang tidak berwujud seperti keahlian, persepsi, budaya, dan lain sebagainya, serta sumber daya berwujud seperti mesin, alat kesehatan, tanah, bangunan, dan lain sebagainya. Menurut (Khootimah Azzaakiyah et al., 2023) Setiap institusi secara alami mencari informasi baru. Memperluas wawasan di luar tugas rutin adalah keharusan, bukan pilihan. Mendorong karyawan untuk berbagi pendapat adalah kunci untuk menghasilkan ide dan inovasi baru yang bisa diterapkan demi keberhasilan perusahaan.
4. Goals
Dalam konteks budaya perusahaan menurut (Ganyang, 2018) goals merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, seperti meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan konsumen, atau meningkatkan keunggulan kompetitif. Dengan demikian Organisasi sebaiknya memiliki kerangka kerja untuk menetapkan tujuan dan strategi yang menyoroti nilai inovasi. Pemimpin perlu memiliki visi masa depan, merencanakan cara mengatasi hambatan, dan memperlihatkan kepada timnya betapa sukses menerapkan visi tersebut akan membawa keuntungan. Motivasi karyawan untuk berkreasi bergantung pada hal ini.
5. Rewards
Reward memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Pamungkas & Franksiska, 2018), Noe dkk (2011:101) menyatakan bahwa pemberian insentif yang diikuti oleh kinerja yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja di masa depan sesuai dengan

budaya inovasi dalam perusahaan. Memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan adalah cara utama untuk membuat mereka merasa bernilai dalam perusahaan.

6. Tools

Tools dalam budaya perusahaan menurut merupakan suatu alat atau metode yang dipergunakan dalam lingkungan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta mutu dalam pelaksanaan operasional dan perumusan strategi bisnis. Menurut (Khootimah Azzaakiyah et al., 2023) Dalam konteks ini, "alat" mencakup tidak hanya benda-benda fisik untuk proses kerja, tetapi juga media, proses, dan metode yang digunakan untuk melatih generasi inovator berikutnya. Untuk mengembangkan budaya inovasi, bisnis harus kreatif dalam menciptakan platform, prosedur, dan strategi baru.

7. Relationship

Dalam budaya perusahaan relationship menurut (Oktaviani, 2022) dapat berupa berbagai hubungan antara individu, tim, departemen, atau organisasi yang mempengaruhi interaksi, komunikasi, dan kerja sama dalam mencapai tujuan bisnis. Budaya inovasi terbentuk melalui hubungan yang saling menguntungkan, di mana setiap pihak memiliki sesuatu untuk ditawarkan dan diperoleh dari interaksi tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang ramah, terpercaya, dan terbuka sangat penting. Meningkatkan interaksi, redistribusi pekerjaan, pembentukan tim, promosi pekerja junior, dll., merupakan langkah-langkah yang tepat.

Dengan memahami lebih dalam faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih tepat untuk memperkuat budaya inovatif mereka.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Membentuk Budaya Inovasi

Pengaruh kepemimpinan dalam membentuk budaya inovasi menurut (Setyowati & Etikariena, 2019) bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat menarik perhatian karena mampu mendorong anggota organisasi untuk bertindak secara inovatif, memperhatikan pendekatan dalam menyelesaikan masalah. Selain itu (Rivai, 2020) menegaskan bahwa Kepemimpinan transformasional yang efektif berperan penting dalam membentuk budaya inovasi di dalam organisasi. Dengan memberikan motivasi kepada anggota tim untuk berkinerja optimal, kepemimpinan transformasional membantu mendorong kinerja karyawan secara positif, sehingga memperkuat budaya inovasi dalam perusahaan. Ini mengacu pada model kepemimpinan yang menghubungkan individu dengan tujuan transformasi organisasi menuju budaya inovasi yang efektif. Hal ini di dukung oleh (Prajogo & Tahang, 2023) dengan menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional melibatkan pengembangan nilai, keyakinan, dan kebutuhan yang mendorong inovasi sebagai langkah maju. Pemimpin dengan gaya transformasional diyakini memiliki kemampuan untuk secara menyeluruh memengaruhi kinerja karyawan, sambil memperkuat budaya inovasi. Pemimpin yang menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki visi yang jelas dan juga membantu bawahannya dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan inovatif..

Peran Teknologi dalam Mendorong Inovasi Organisasi

Menurut (Yanto Rukmana, 2023) peran teknologi dalam adopsi teknologi informasi, termasuk teknologi terbuka, dapat menjadi kunci dalam mendorong inovasi organisasi. Teknologi terbuka memiliki potensi untuk meningkatkan keunggulan ini dengan memfasilitasi kerja sama dan pertukaran pengetahuan dengan pihak eksternal. Selain itu, adopsi teknologi informasi bisa menjadi alat transformasi organisasi yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pertumbuhan. Selain itu menurut (Siringo-ringo, 2023) Peran teknologi telah mendukung inovasi di berbagai sektor dengan Integrasi kecerdasan buatan dalam sektor-sektor seperti perawatan kesehatan, transportasi, dan manufaktur, telah menghadirkan solusi-solusi baru yang efisien dan canggih. Hal ini menunjukkan bahwa dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan inovasi yang lebih luas. Pernyataan tersebut juga di dukung oleh (Ayu et al., 2022) teknologi telah mengubah dunia menjadi satu kesatuan secara lebih erat, tidak hanya meruntuhkan batasan geografis tetapi juga memfasilitasi inovasi yang memungkinkan perusahaan untuk tumbuh dan bersaing di skala global.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, penelitian masa depan di bidang budaya inovasi dan manajemen budaya perusahaan dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam dan signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen organisasi. Hal ini akan membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan memperkuat posisi mereka di pasar yang kompetitif.

METODE

Penelitian ini berjenis kualitatif dengan metode studi pustaka. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan setting tertentu yang ada di dalam kehidupan riil (alamiah) dengan maksud menginvestigasi dan memahami fenomena yang terjadi (Adlini, 2022). Sedangkan metode penelitian studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut (Adlini, 2022). Selain itu Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Marinu Waruwu, 2023) penelitian kualitatif merupakan metode riset yang memaparkan dengan rinci serta menganalisis berbagai peristiwa, fenomena, dan situasi sosial yang menjadi objek penyelidikan. Sehingga metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini cocok untuk menganalisis pembahasan dalam penelitian ini yaitu Pematapan Budaya Inovatif dalam Konteks Organisasi dengan Pendekatan Holistik Manajemen Budaya Perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya inovasi sangat penting dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Budaya inovasi dapat menghasilkan strategi atau cara untuk menjawab permasalahan dalam perusahaan, serta menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru, mendorong eksperimen, memperbolehkan kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran, dan memberikan dukungan untuk mengubah ide menjadi produk atau layanan yang bernilai.

Dalam konteks ini, pendekatan manajemen budaya perusahaan menekankan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan nilai-nilai yang mendukung inovasi, serta strategi untuk mengelola dan memperkuat budaya tersebut. Namun, implementasi budaya inovasi dalam organisasi seringkali menemui berbagai tantangan, seperti kesenjangan antara retorika manajemen dan praktik sehari-hari, serta hambatan struktural atau budaya yang menghambat proses inovasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami strategi dan pendekatan yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan budaya inovasi yang efektif dalam organisasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa beberapa faktor budaya yang mendukung inovasi, seperti risk-taking, resource, knowledge, goals, rewards, tools, dan relationship, memainkan peranan penting dalam mencapai budaya inovasi yang efektif. Faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan memperkuat posisi mereka di pasar yang kompetitif. Selain itu, kepemimpinan transformasional yang efektif dapat membantu mendorong kinerja karyawan secara positif, sehingga memperkuat budaya inovasi dalam perusahaan. Pemimpin dengan gaya transformasional diyakini memiliki kemampuan untuk secara menyeluruh memengaruhi kinerja karyawan, sambil memperkuat budaya inovasi.

Dan dalam penelitian ini teknologi memiliki peran yang signifikan dalam mendorong inovasi organisasi. Teknologi terbuka memiliki potensi untuk meningkatkan keunggulan organisasi dengan memfasilitasi kerja sama dan pertukaran pengetahuan dengan pihak eksternal. Selain itu, adopsi teknologi informasi bisa menjadi alat transformasi organisasi yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pertumbuhan.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, penelitian masa depan di bidang budaya inovasi dan manajemen budaya perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam dan signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen organisasi. Ini akan membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat posisi mereka di pasar yang kompetitif.

Pembahasan

Temuan penelitian ini konsisten dengan literatur yang menekankan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan manajemen budaya perusahaan dapat menjadi kerangka kerja yang efektif untuk membentuk dan memperkuat budaya inovasi dalam organisasi.

Salah satu temuan yang menonjol adalah pentingnya komunikasi yang terbuka dan keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses implementasi budaya inovasi. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dalam proses perubahan organisasi dapat meningkatkan tingkat penerimaan dan keberhasilan perubahan tersebut.

Selain itu, temuan tentang peran penting pemimpin dalam membentuk budaya inovasi juga mendukung teori kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memotivasi karyawan untuk berinovasi, dan memberikan arahan yang jelas tentang tujuan inovasi organisasi.

Namun, penelitian ini juga mengungkapkan beberapa tantangan dalam implementasi budaya inovasi, termasuk resistensi terhadap perubahan dan kurangnya dukungan dari manajemen tingkat atas. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam memperkuat budaya inovasi, yang melibatkan upaya dari semua tingkatan dan fungsi organisasi.

Dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, organisasi perlu memahami dan mengelola budaya inovasi dengan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen budaya perusahaan dapat menjadi kerangka kerja yang efektif untuk implementasi budaya inovasi dalam konteks organisasi.

Melalui komunikasi yang terbuka, keterlibatan seluruh anggota organisasi, dan kepemimpinan yang mendukung, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan memperkuat kemampuan mereka untuk beradaptasi dan bersaing di pasar yang dinamis. Meskipun ada tantangan dalam implementasi, dengan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan, organisasi dapat mengatasi hambatan tersebut dan meraih manfaat dari budaya inovasi yang kuat.

SIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya implementasi budaya inovasi dalam konteks organisasi dan memperkuat pendekatan manajemen budaya perusahaan sebagai kerangka kerja yang efektif untuk mencapai hal tersebut. Berdasarkan temuan yang diungkapkan dalam hasil penelitian dan pembahasan, beberapa poin penting dapat disimpulkan:

1. Budaya inovasi memegang peranan penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan lingkungan yang cepat berubah. Budaya inovasi menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru, mendorong eksperimen, dan memperbolehkan kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran.
2. Pendekatan manajemen budaya perusahaan menjadi kunci dalam mengelola dan memperkuat budaya inovasi dalam organisasi. Dengan memahami bagaimana budaya organisasi memengaruhi perilaku dan nilai-nilai yang mendukung inovasi, serta strategi untuk mengelola dan memperkuat budaya tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi.
3. Faktor-faktor budaya seperti risk-taking, sumber daya, pengetahuan, tujuan, reward, alat, dan hubungan memiliki peran penting dalam memperkuat budaya inovatif dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional juga berperan kunci dalam membentuk budaya inovasi dengan memberikan motivasi kepada anggota tim untuk bertindak secara inovatif.
4. Teknologi juga memiliki peran yang signifikan dalam mendorong inovasi organisasi. Adopsi teknologi informasi, termasuk teknologi terbuka dan kecerdasan buatan, dapat menjadi kunci dalam memfasilitasi kerja sama, pertukaran pengetahuan, dan menciptakan solusi-solusi baru yang efisien dan cangguh.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa budaya inovasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu,

penting untuk memahami strategi dan pendekatan yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan budaya inovasi yang efektif dalam organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat, serta meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif dalam industri yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abur, MT, & Hwihanus, H (2024). ... Akuntansi Manajemen Lingkungan Terhadap Kinerja Lingkungan Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Kepemimpinan, Budaya, Inovasi Dan Kemampuan Pada Pabrik : Jurnal Ekonomi, Manajemen ..., ejournalqarnain.stisnq.ac.id, <https://ejournalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/MUQADDIMAH/article/view/701>
- Ayu, A., Lestari, D., & Merthayasa, A. (2022). *Peran Teknologi Dalam Perubahan Bisnis Di Era Globalisasi*. 7(11), 2548–1398. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V6i6>
- Diniarsa, MR, & Batu, RL (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. ... Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi ..., journal.stiemb.ac.id, <https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2852>
- Fernanda, M., Frinaldi, A., & Abstrak, I. A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 2598–9944. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4549/http>
- Frans Assa, A. (2022). *DAMPAK KECERDASAN EMOSIONAL, INOVASI DAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI STARTUP E-COMMERCE XYZ*. 6(3).
- Hafidz, L. (2023). *Budaya Perusahaan dalam Sudut Pandang HR*.
- Hidayah, K., Kusumaningrum, M., Wismono, F. H., & Amarullah, R. (2018). Aktualisasi Budaya Inovasi Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(3), 249–266. <https://doi.org/10.24258/jba.v14i3.402>
- Khootimah Azzaakiyah, H., Muna Almaududi Ausat, A., Sondari Gadzali, S., & Diawati, P. (2023). ANALISIS FAKTOR PEMBENTUK BUDAYA INOVATIF DALAM KONTEKS BISNIS: KUNCI KESUKSESAN UNTUK INOVASI ORGANISASI. *Jurnal Riset Bisnis*, 7(1).
- Lamsihar, A. T., & Huseini, M. (2019). Inovbiz Transformasi Budaya dan Inovasi Perusahaan BUMN. In *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* (Vol. 7). www.ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP
- Marinu Waruwu. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*.
- Moore, J. (2023). *4 tantangan untuk menciptakan budaya inovasi*.
- Oktaviani, F. (2022). Aktivitas Public Relations Dalam Menerapkan Budaya Perusahaan. *Expose: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 156. <https://doi.org/10.33021/exp.v4i2.3382>
- Pamungkas, E., & Franksiska, D. R. (2018). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN REWARD SEBAGAI VARIABEL*

MODERASI DALAM RANGKA PENGUATAN DAYA SAING BISNIS.
www.kompas.com

- Pasla, N. B. (2023). *Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para Ahli.*
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN.* <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1>
- Prasetya, W. (2021). *Analisis Hubungan Budaya Perusahaan, Kualitas Layanan dan Citra Perusahaan.*
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Salwa, R., & Nasution, MIP (2024). *Inovasi Bisnis Organisasi Melalui Pemanfaatan Sistem Dan Teknologi Informasi. ... : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, prin.or.id, <https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/2228>
- Sentoso, A, Jhohari, J, Meilani, L, & ... (2024). *Analisis Manajemen Lintas Budaya dan Tantangan yang Dimiliki oleh Perusahaan Coca Cola.* *JURNAL ...*, ejurnal.politeknikpratama.ac.id, <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jpmi/article/view/3314>
- Soelistya, D, Setyaningrum, R Purwani, Aisyah, N, & ... (2022). *Buku Ajar: Budaya Organisasi dalam Praktik.*, eprints.umg.ac.id, <http://eprints.umg.ac.id/6740/>
- Setyowati, S., & Etikariena, A. (2019). *Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif.* *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 115–125. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2857>
- Siringo-ringo, M. M. (2023). *Peran Sektor Teknologi dalam Mendorong Inovasi dan Pertumbuhan Ekonomi di Tahun 2023.*
- Sunarto, A. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0.* 4(2).
- Susetyo, W. (2022). *Tantangan Memulai Budaya Inovasi.*
- Winda, & Syarifudin. (n.d.). *Teori Manajemen Budaya Perusahaan.*
- Yanto Rukmana, A. (2023). *Revolusi Bisnis di Era Digital: Strategi dan Dampak Transformasi Proses Teknologi terhadap Keunggulan Kompetitif dan Pertumbuhan Organisasi* Article Info ABSTRAK. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science* (Vol. 2, Issue 03).