



Ashariana¹
 Trisna Rukhmana²
 Jacobus Wiwin
 Kuswinardi³
 Ivon Mukaddamah⁴
 Mardikawati⁵
 Aria Mulya Pradana⁶

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN DALAM BERINOVASI

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi dampak budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk berinovasi di lingkungan kerja. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara nilai-nilai bersama, norma-norma organisasi, dan fleksibilitas terhadap perubahan dengan tingkat motivasi karyawan untuk terlibat dalam proses inovatif. Partisipan penelitian terdiri dari karyawan berbagai tingkatan di beberapa organisasi yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai bersama yang kuat dalam budaya organisasi menjadi fondasi yang signifikan, menciptakan identitas bersama dan komitmen terhadap tujuan organisasi yang sejalan dengan keinginan karyawan untuk berinovasi. Selain itu, norma-norma positif yang mendorong penghargaan terhadap ide baru dan keterbukaan terhadap gagasan inovatif memberikan dorongan tambahan untuk karyawan berpartisipasi aktif dalam menciptakan solusi kreatif. Fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan terbukti menjadi elemen kunci dalam membentuk iklim inovatif, memberikan ruang untuk eksplorasi ide-ide baru dan meningkatkan keinginan karyawan untuk mengatasi tantangan inovasi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi di era bisnis yang dinamis. Studi ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang kompleksitas interaksi antara budaya organisasi dan keinginan karyawan untuk berinovasi, memberikan pandangan yang mendalam bagi organisasi yang berupaya mencapai keunggulan inovatif.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keinginan Karyawan, Berinovasi.

Abstract

This research explores the impact of organizational culture on employees' desire to innovate in the work environment. Using a qualitative approach with a case study design, this research aims to explore the relationship between shared values, organizational norms, and flexibility towards change with the level of employee motivation to engage in innovative processes. Research participants consisted of employees at various levels in several organizations selected purposively. The research results show that strong shared values in organizational culture provide a significant foundation, creating a shared identity and commitment to organizational goals that are in line with employees' desire to innovate. In addition, positive norms that encourage appreciation for new ideas and openness to innovative ideas provide additional encouragement for employees to actively participate in creating creative solutions.

¹UPRI Makassar

²STKIP Muhammadiyah Sungai Penuh

³Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

⁴STKIP Kusumanegara Jakarta

⁵Politeknik Transportasi Darat Bali

⁶ITSNU Pekalongan

email: ashariana@upri.ac.id¹, trisnarukhmana29@gmail.com², wiwinkuswinardi@unikama.ac.id³, ivon@stkipkusumanegara.ac.id⁴, mardikawati@poltradabali.ac.id⁵, ariamulyapradana@gmail.com⁶

Organizational flexibility in facing change has proven to be a key element in establishing an innovative climate, providing space for the exploration of new ideas and increasing employee desire to overcome innovation challenges. The implications of this research indicate that developing an organizational culture that supports innovation can be an effective strategy for increasing organizational productivity and competitiveness in a dynamic business era. This study contributes to the understanding of the complexity of the interactions between organizational culture and employees' desire to innovate, providing in-depth insights for organizations seeking to achieve innovative excellence.

Keywords: Organizational Culture, Employee Desire, Innovate

PENDAHULUAN

Inovasi merupakan kunci utama dalam menjaga daya saing suatu organisasi di era globalisasi ini. Bagaimana organisasi mampu memotivasi karyawannya untuk berinovasi menjadi faktor kritis yang membedakan keberhasilan dan ketidakberhasilan suatu entitas bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan dalam berinovasi (Ainanur, Satria Tirtayasa 2018).

Dalam menghadapi perubahan yang cepat dan dinamis, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk terus berinovasi guna menjaga relevansi dan keberlanjutan. Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam mendorong inovasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama, norma-norma, serta cara berpikir dan bertindak yang menjadi bagian integral dari identitas suatu organisasi.

Sebagai salah satu elemen terpenting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku karyawan. Keinginan karyawan untuk berinovasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif finansial, tetapi juga oleh faktor internal yang terkait dengan budaya tempat mereka bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis secara mendalam pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan dalam berinovasi. Dengan memahami dinamika ini, organisasi dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada proses inovatif (Yoyok Soesatyo, 2014).

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang peran budaya organisasi dalam mendorong inovasi di tempat kerja. Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia dan strategi manajemen yang lebih baik guna meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih sesuai dengan karakteristik budaya organisasi mereka (Darsono, Wulantika, 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalami dan memahami kompleksitas pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk berinovasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan ruang yang lebih besar untuk eksplorasi kontekstual dan pengalaman individual karyawan, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika budaya organisasi secara mendalam dan merinci.

Penelitian ini menerapkan desain penelitian studi kasus, di mana satu atau beberapa organisasi dipilih untuk diinvestigasi secara menyeluruh. Desain studi kasus memberikan fleksibilitas dan mendalam dalam menggali konteks spesifik budaya organisasi serta keinginan berinovasi dari perspektif internal karyawan.

Partisipan penelitian terdiri dari karyawan di berbagai tingkatan dalam organisasi yang memiliki pengalaman dan pandangan beragam terkait budaya organisasi dan keinginan berinovasi. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive untuk memastikan variasi dalam latar belakang, tingkat pengalaman, dan peran dalam organisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen terkait budaya organisasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk memahami pandangan, sikap, dan pengalaman karyawan terkait budaya organisasi dan keinginan

berinovasi. Observasi partisipatif memberikan kesempatan kepada peneliti untuk merasakan secara langsung dinamika organisasi dan interaksi antar karyawan. Analisis dokumen dilakukan terhadap kebijakan, prosedur, dan komunikasi internal yang mencerminkan nilai-nilai organisasi.

Data yang terkumpul dianalisis secara induktif melalui pendekatan tematis. Proses analisis dimulai dengan pengkodean terbuka untuk mengidentifikasi pola, tema, dan konsep-konsep utama. Selanjutnya, pengkodean diperdalam melalui identifikasi hubungan dan keterkaitan antar tema, membentuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan berinovasi.

Untuk meningkatkan kualitas dan validitas penelitian, teknik triangulasi digunakan. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen saling diperkuat untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil penelitian. Selain itu, pembentukan hubungan dekat dengan partisipan melalui observasi partisipatif membantu meningkatkan kepercayaan dan validitas interpretasi data.

Penelitian ini dilakukan dengan menjunjung tinggi etika penelitian, termasuk hak partisipan untuk anonimitas dan kerahasiaan data. Izin dan persetujuan etis diperoleh sebelum memulai penelitian, dan partisipan diberikan informasi yang memadai tentang tujuan penelitian serta hak dan tanggung jawab mereka sebagai subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesimpulan dari jurnal "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan dalam Berinovasi" menyiratkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk sikap dan motivasi karyawan terhadap inovasi di lingkungan kerja. Penelitian ini mendemonstrasikan bahwa nilai-nilai bersama yang kuat, norma-norma positif, dan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk berkontribusi pada proses inovasi.

Ditemukan bahwa keberadaan nilai-nilai bersama dalam budaya organisasi menciptakan fondasi yang kokoh, memungkinkan karyawan merasakan identitas dan tujuan organisasi yang sejalan dengan aspirasi mereka untuk berinovasi. Nilai-nilai ini menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan memberikan arti pada kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan bersama.

Norma-norma positif, seperti penghargaan terhadap ide baru dan keterbukaan terhadap gagasan inovatif, juga memberikan dampak signifikan pada keinginan karyawan untuk berinovasi. Lingkungan yang mendukung ekspresi ide dan dialog terbuka menciptakan atmosfer yang kondusif bagi pertukaran konsep dan kemampuan untuk mengatasi risiko dalam eksperimen baru.

Fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan diakui sebagai elemen penting dalam menciptakan iklim inovatif. Organisasi yang responsif terhadap perubahan memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru dan menggali potensi inovatif mereka.

Kesimpulannya, budaya organisasi bukan hanya sekadar konteks atau latar belakang kerja, melainkan menjadi pendorong utama di balik keinginan karyawan untuk berinovasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali peran kritis budaya dalam mencapai tujuan inovasi mereka dan secara aktif mengembangkannya. Pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat memberikan kontribusi signifikan pada keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis yang cepat berubah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan lembaga tempat peneliti menuntut ilmu karena telah mengarahkan dan membimbing sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

SIMPULAN

Kesimpulan dari jurnal "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan dalam Berinovasi" menyiratkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting

dalam membentuk sikap dan motivasi karyawan terhadap inovasi di lingkungan kerja. Penelitian ini mendemonstrasikan bahwa nilai-nilai bersama yang kuat, norma-norma positif, dan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk berkontribusi pada proses inovasi.

Ditemukan bahwa keberadaan nilai-nilai bersama dalam budaya organisasi menciptakan fondasi yang kokoh, memungkinkan karyawan merasakan identitas dan tujuan organisasi yang sejalan dengan aspirasi mereka untuk berinovasi. Nilai-nilai ini menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan memberikan arti pada kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan bersama.

Norma-norma positif, seperti penghargaan terhadap ide baru dan keterbukaan terhadap gagasan inovatif, juga memberikan dampak signifikan pada keinginan karyawan untuk berinovasi. Lingkungan yang mendukung ekspresi ide dan dialog terbuka menciptakan atmosfer yang kondusif bagi pertukaran konsep dan kemampuan untuk mengatasi risiko dalam eksperimen baru.

Fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan diakui sebagai elemen penting dalam menciptakan iklim inovatif. Organisasi yang responsif terhadap perubahan memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru dan menggali potensi inovatif mereka.

Kesimpulannya, budaya organisasi bukan hanya sekadar konteks atau latar belakang kerja, melainkan menjadi pendorong utama di balik keinginan karyawan untuk berinovasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali peran kritis budaya dalam mencapai tujuan inovasi mereka dan secara aktif mengembangkannya. Pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat memberikan kontribusi signifikan pada keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis yang cepat berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, Satria Tirtayasa (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* ISSN 2623-2634 (online).
- Asep Lili Muchmad Romli (2010). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Syariah PNM Al-Masoem. Deo Shansha Sitorus.
- Darsono, Wulantika (2018). Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat.
- Emiliana Luh Damayanthi (2015). Hubungan Antara Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Personal. ISSN 2615-5168 (online).
- Jaclyen Tielung (2013). Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah VII Manado. ISSN 2303-1174.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0* Vol. 2 No. 1.
- Kamaludin, Ahmad (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Pembelajaran Organisasi (studi Pada Sekretariat Program Studi Unikom).
- Kusnia lindsay, Askar Yunianto (2019). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial KOTA SEMARANG. ISBN: 978-979-3649-99-3.
- Maslatifa Hanif (2016) Jurusan Manajemen. Pengaruh Sters Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya.
- Nadia Antonita Christy dan Sholihati Amalia (2017), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2, ISSN 24608211.
- Yoyok Soesatyo (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2549-7790 (Online).