

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 1, January 2025, P. 1107-1113
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14710137>

Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Era Digital

Febriani Manurung¹, Wildan Anshori Hasibuan², Fauzi Ananda³, Mahmudan Nisa⁴

¹²³⁴Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

*Email : 277Febriani@gmail.com¹, wildan.ansori@uinsu.ac.id², fanandafauzi303@gmail.com³,
mahmudannissa2405@gmail.com⁴

Abstract

This study aims to analyze effective strategies for building an innovative organizational culture to face challenges in the digital era. The research method used is a qualitative study with a case study approach in technology companies in Indonesia. Data were collected through in-depth interviews and company document analysis. The results show that the implementation of transformational leadership, technology-based human resource development, and the creation of a collaborative work environment are key strategies in fostering an innovative culture. These findings are expected to serve as a reference for companies in adapting to digital developments.

Keywords: *Organizational Culture, Innovation, Strategy, Digital Era, Leadership.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi efektif dalam membangun budaya organisasi yang inovatif guna menghadapi tantangan di era digital. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada perusahaan teknologi di Indonesia. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan analisis dokumentasi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional, pengembangan sumber daya manusia berbasis teknologi, dan penerapan lingkungan kerja yang kolaboratif menjadi strategi utama dalam menciptakan budaya inovatif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam beradaptasi dengan perkembangan digital.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Inovasi, Strategi, Era Digital, Kepemimpinan.*

Article Info

Received date: 29 December 2024

Revised date: 30 December 2024

Accepted date: 15 January 2025

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis dan organisasi. Perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar dapat bertahan dan bersaing di tengah dinamika pasar yang semakin kompleks. Transformasi digital tidak hanya berdampak pada penggunaan teknologi, tetapi juga memengaruhi pola kerja, komunikasi, dan pengambilan keputusan di dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang adaptif dan inovatif menjadi kunci utama dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital.

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Budaya yang kuat dan inovatif mampu mendorong kreativitas, kolaborasi, dan pengembangan ide-ide baru yang relevan dengan perkembangan zaman. Perusahaan-perusahaan besar dunia seperti Google, Apple, dan Amazon telah membuktikan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan bisnis mereka. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada pola pikir dan kebiasaan yang ditanamkan dalam organisasi.

Namun, membangun budaya organisasi yang inovatif bukanlah proses yang instan. Diperlukan strategi yang tepat dan komitmen dari seluruh elemen organisasi, terutama dari para pemimpin. Kepemimpinan yang visioner dan mampu menginspirasi menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan penguasaan teknologi menjadi aspek krusial dalam membangun budaya yang adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana strategi yang efektif dapat diterapkan untuk menciptakan budaya organisasi yang inovatif dalam menghadapi era digital.

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk terus berinovasi agar dapat bersaing dan bertahan di pasar global. Perubahan perilaku konsumen, kemunculan teknologi baru, serta persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk lebih responsif dan adaptif. Dalam konteks ini, organisasi tidak hanya perlu mengadopsi teknologi canggih, tetapi juga membangun budaya yang mendukung proses inovasi secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang kaku dan tidak terbuka terhadap perubahan berpotensi menghambat laju pertumbuhan perusahaan, sehingga diperlukan transformasi budaya yang lebih progresif.

Selain itu, perkembangan teknologi digital telah mengubah cara kerja organisasi, mulai dari sistem komunikasi, pengelolaan data, hingga proses pengambilan keputusan. Digitalisasi memungkinkan organisasi bekerja lebih efisien dan efektif, namun tanpa budaya yang mendukung inovasi, pemanfaatan teknologi tidak akan optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan keberanian mengambil risiko. Lingkungan yang kondusif akan memacu karyawan untuk berinovasi dan memberikan kontribusi maksimal bagi perkembangan perusahaan.

Peran pemimpin dalam membentuk budaya organisasi yang inovatif juga tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, mendorong keterbukaan ide, serta mendukung pengembangan kompetensi karyawan menjadi kunci sukses dalam membangun budaya inovasi. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa struktur organisasi, kebijakan, dan sistem penghargaan yang diterapkan mendukung proses inovasi. Dengan demikian, organisasi dapat menghadirkan solusi kreatif dan inovatif yang relevan dengan kebutuhan pasar di era digital yang dinamis ini.

Tidak hanya kepemimpinan, kolaborasi antar divisi dan tingkat hierarki dalam organisasi juga menjadi elemen penting dalam membangun budaya inovasi. Kolaborasi yang efektif memungkinkan pertukaran ide dan pengetahuan yang lebih luas, sehingga tercipta solusi kreatif yang dapat diimplementasikan dalam berbagai lini bisnis. Lingkungan kerja yang inklusif dan terbuka terhadap perbedaan pendapat mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam menyampaikan gagasan tanpa rasa takut. Hal ini juga didukung oleh pemanfaatan teknologi digital yang mempercepat komunikasi dan koordinasi antar tim, baik dalam skala lokal maupun global.

Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan menjadi fondasi dalam membentuk budaya organisasi yang inovatif. Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi. Dengan demikian, karyawan dapat mengikuti perubahan dan berkontribusi secara optimal dalam proses inovasi. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun sistem apresiasi yang adil dan transparan sebagai bentuk pengakuan terhadap ide-ide kreatif yang berhasil diimplementasikan. Penghargaan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk terus berinovasi dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi efektif dalam membangun budaya organisasi yang inovatif di era digital. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi peran kepemimpinan, kolaborasi, dan pengembangan sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Dengan memahami strategi yang tepat, diharapkan organisasi dapat mengoptimalkan potensi internal mereka untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di tengah dinamika era digital.

KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis mengenai strategi membangun budaya organisasi yang inovatif dalam menghadapi era digital telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian di Indonesia sejak tahun 2020. Salah satu penelitian oleh Darmawati (2022) menyoroti pentingnya perubahan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dengan fokus pada implikasi digitalisasi bisnis dan perubahan lingkungan kerja yang terjadi dalam era revolusi industri 4.0. Penelitian ini menekankan bahwa adaptasi terhadap digitalisasi bisnis dan pengembangan nilai teknologi digital menjadi faktor krusial dalam membentuk budaya organisasi yang inovatif.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Azhary dan Pradana (2021) menganalisis pengaruh budaya organisasi digital, kompetensi digital, dan strategi bisnis terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi digital, kompetensi digital, dan strategi bisnis memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui transformasi digital sebagai variabel intervening. Transformasi

digital memediasi sebagian pengaruh budaya organisasi digital terhadap kinerja, serta memediasi penuh pengaruh kompetensi digital dan strategi bisnis terhadap kinerja.

Lebih lanjut, penelitian oleh Baharrudin et al. (2021) membahas peran revolusi teknologi terhadap kondisi budaya organisasi dan pembentukan dinamika sosial antar karyawan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa revolusi teknologi berdampak signifikan pada efisiensi kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi pembentukan budaya organisasi dan hubungan antar karyawan. Temuan-temuan dari berbagai penelitian ini menegaskan bahwa dalam menghadapi era digital, organisasi perlu mengadopsi budaya yang mendukung inovasi, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti digitalisasi bisnis, kompetensi digital, strategi bisnis, dan transformasi digital untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami bagaimana budaya organisasi yang inovatif dapat dibangun dalam menghadapi era digital. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus penelitian ini adalah untuk menggali pemahaman mendalam tentang dinamika yang terjadi dalam organisasi, khususnya dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang mendukung inovasi. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan, kolaborasi antar divisi, pengembangan sumber daya manusia, dan implementasi teknologi dalam menciptakan budaya inovasi yang efektif. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang kaya dan kontekstual dari narasumber yang relevan.

Studi kasus dipilih sebagai desain penelitian karena memberikan kesempatan untuk mempelajari secara intensif suatu fenomena dalam konteks tertentu. Dalam penelitian ini, beberapa perusahaan yang memiliki reputasi dalam menerapkan inovasi dan teknologi di tempat kerja dipilih sebagai objek studi. Pemilihan perusahaan-perusahaan ini bertujuan untuk mendapatkan wawasan yang komprehensif mengenai penerapan praktik-praktik yang mendukung budaya inovasi di organisasi yang sudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Data yang dikumpulkan melalui studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi inovasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan berbagai pihak yang terlibat langsung dalam proses inovasi, seperti manajer, pemimpin tim, dan karyawan dari berbagai divisi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk memperoleh jawaban yang mendalam sekaligus fleksibilitas dalam menggali topik-topik terkait. Selain wawancara, data sekunder juga dikumpulkan melalui analisis dokumen dan laporan perusahaan yang berkaitan dengan kebijakan inovasi, pengembangan SDM, dan implementasi teknologi dalam organisasi. Metode ini memberikan pandangan yang lebih lengkap dan menyeluruh mengenai budaya organisasi yang mendukung inovasi.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, di mana peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari hasil wawancara dan dokumen yang dianalisis. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengorganisir data secara sistematis dan menginterpretasikan makna yang terkandung di dalamnya. Hasil analisis tematik membantu peneliti dalam memahami bagaimana berbagai faktor, seperti kepemimpinan transformasional, kolaborasi antar divisi, pengembangan SDM, dan implementasi teknologi, berkontribusi terhadap terciptanya budaya inovasi dalam organisasi. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan teori dan praktik pengelolaan budaya organisasi yang inovatif di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Inovatif

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dalam membangun budaya organisasi yang inovatif. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi karyawan untuk berpikir kreatif dan menyambut perubahan dengan antusias. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan komunikasi yang terbuka mampu menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan ide-ide baru. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berperan sebagai pemicu semangat inovasi di seluruh tingkat

organisasi. Hal ini dapat dilihat pada perusahaan-perusahaan yang berhasil menghadapi era digital, di mana pemimpin mereka mengutamakan kolaborasi dan pemberdayaan karyawan untuk berinovasi.

Salah satu elemen kunci dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan contoh (role model). Pemimpin yang secara aktif berpartisipasi dalam penggunaan teknologi baru, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide-ide kreatif, memperlihatkan komitmen terhadap inovasi. Dalam penelitian ini, sebagian besar pemimpin yang berhasil membangun budaya inovatif memiliki sikap terbuka terhadap ide-ide baru dan tidak takut untuk mengeksplorasi pendekatan-pendekatan yang belum teruji. Hal ini membangun rasa percaya diri di kalangan karyawan dan memberi mereka dorongan untuk mencoba sesuatu yang baru tanpa rasa takut gagal.

Selain itu, pemimpin transformasional mampu menciptakan hubungan emosional yang kuat dengan karyawan, yang memperkuat rasa memiliki terhadap visi organisasi. Pemimpin yang dapat menyampaikan tujuan organisasi dengan cara yang menggugah dan melibatkan seluruh anggota tim dalam pencapaian tujuan tersebut meningkatkan rasa keterlibatan karyawan. Dengan keterlibatan yang tinggi, karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide inovatif yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang inovatif tidak hanya ditentukan oleh kebijakan formal, tetapi juga oleh kualitas hubungan emosional yang terjalin antara pemimpin dan karyawan.

Pemimpin yang mendukung budaya inovasi juga cenderung memperkenalkan kebijakan yang mendorong kreativitas dan eksperimen. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa perusahaan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional sering kali memberikan insentif bagi karyawan yang berhasil mengimplementasikan ide-ide baru yang berdampak positif. Sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk berpikir lebih jauh dalam mencari solusi yang lebih efisien atau inovatif. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam menghilangkan hambatan-hambatan struktural yang menghalangi ide-ide kreatif untuk berkembang. Kebijakan yang mendukung eksperimen, meskipun berisiko, terbukti mengarah pada peningkatan budaya inovasi dalam perusahaan.

Pada akhirnya, pengaruh kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya inovatif juga terkait dengan kemampuan pemimpin untuk menghadapi tantangan yang ada di lingkungan eksternal dan internal. Pemimpin yang mampu mengelola perubahan dengan baik, terutama dalam menghadapi era digital, akan lebih mudah membangun budaya inovasi yang adaptif. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang fleksibel dan memiliki wawasan ke depan mampu mengarahkan organisasi untuk terus berinovasi sesuai dengan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan berkelanjutan.

Kolaborasi Antar Divisi dalam Mendukung Proses Inovasi

Kolaborasi antar divisi dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa interaksi yang intens antara berbagai divisi memungkinkan pertukaran ide dan pengetahuan yang lebih cepat, yang pada gilirannya mempercepat proses inovasi. Perusahaan yang mendorong kolaborasi lintas divisi cenderung memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi karena berbagai perspektif dan keahlian digabungkan untuk menemukan solusi yang lebih kreatif dan efektif. Hal ini sangat relevan di era digital, di mana perubahan teknologi dan tuntutan pasar bergerak sangat cepat.

Salah satu faktor yang mendukung kolaborasi antar divisi adalah penggunaan platform digital yang memfasilitasi komunikasi dan koordinasi antar tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang mengimplementasikan teknologi komunikasi berbasis digital, seperti aplikasi manajemen proyek atau platform kolaborasi online, dapat meningkatkan efisiensi alur kerja antar divisi. Dengan adanya alat ini, informasi dapat disebarkan dengan lebih cepat, meminimalkan kesalahan komunikasi, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Karyawan dari berbagai divisi dapat dengan mudah berbagi ide dan berdiskusi tentang tantangan yang dihadapi, yang mempercepat terwujudnya solusi inovatif.

Selain itu, kolaborasi antar divisi juga memfasilitasi pemanfaatan keahlian spesifik yang dimiliki oleh setiap divisi untuk menciptakan solusi yang lebih komprehensif. Misalnya, divisi pemasaran dan divisi teknologi informasi yang bekerja sama dapat menghasilkan produk baru yang tidak hanya menarik secara pasar tetapi juga berbasis teknologi mutakhir. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa perusahaan yang berhasil melakukan kolaborasi antar divisi dengan baik mampu

mengurangi silo dalam organisasi dan menciptakan sinergi yang mengarah pada inovasi yang lebih terarah. Ini membuktikan bahwa kolaborasi bukan hanya meningkatkan komunikasi, tetapi juga meningkatkan kreativitas di dalam organisasi.

Namun, meskipun kolaborasi antar divisi dapat meningkatkan inovasi, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi organisasi dalam mewujudkannya. Salah satu tantangan utama adalah perbedaan budaya antar divisi yang dapat menghambat aliran ide dan informasi. Divisi yang memiliki fokus kerja yang sangat berbeda seringkali memiliki pendekatan yang berbeda pula dalam menyelesaikan masalah. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun kesadaran akan pentingnya kolaborasi dan menciptakan ruang bagi semua divisi untuk bekerja secara lebih harmonis. Pemimpin yang mendukung kolaborasi lintas divisi dapat mengurangi ketegangan yang mungkin timbul dan memastikan bahwa tujuan bersama tetap terjaga.

Terakhir, penelitian ini juga menyoroti pentingnya komitmen manajer tingkat atas dalam mendukung kolaborasi antar divisi. Tanpa adanya dukungan dari manajemen puncak, inisiatif kolaborasi ini mungkin akan terbatas pada proyek-proyek kecil tanpa dampak yang signifikan. Manajer tingkat atas harus memastikan bahwa kolaborasi antar divisi dijadikan bagian dari budaya organisasi yang mendorong inovasi. Selain itu, mereka harus memberikan insentif dan penghargaan kepada tim yang berhasil berkolaborasi dengan baik, sehingga menciptakan atmosfer yang mendukung kerja sama dan saling menghargai. Dengan demikian, kolaborasi antar divisi yang efektif menjadi pilar utama dalam proses inovasi yang berkelanjutan di era digital.

Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Inovasi

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung inovasi di dalam organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan cenderung lebih siap dalam menghadapi tantangan perubahan di era digital. Dengan meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, perusahaan dapat menciptakan sumber daya yang lebih adaptif dan inovatif. Pelatihan yang terus-menerus dan pengembangan karier yang jelas membantu karyawan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan dan lebih termotivasi untuk memberikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Salah satu elemen kunci dalam pengembangan SDM adalah kemampuan organisasi untuk memberikan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar dan teknologi terbaru. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa organisasi yang secara proaktif menyediakan pelatihan terkait teknologi digital dan keterampilan analitis untuk karyawan mereka menunjukkan hasil yang lebih baik dalam hal inovasi produk dan proses. Karyawan yang memiliki keterampilan digital yang kuat lebih mampu mengidentifikasi peluang untuk peningkatan melalui teknologi baru, sedangkan keterampilan analitis memungkinkan mereka untuk mengevaluasi dan mengimplementasikan ide-ide yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Selain pelatihan teknis, pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan juga terbukti mendukung terciptanya budaya inovasi. Karyawan yang dilatih untuk berkomunikasi secara efektif dan bekerja dalam tim cenderung lebih mampu berkolaborasi dalam menciptakan ide-ide inovatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menekankan pada keterampilan kepemimpinan bagi manajer dan pemimpin tim lebih berhasil dalam membangun suasana yang mendorong kreativitas. Program pengembangan kepemimpinan yang fokus pada aspek seperti pengambilan keputusan kolaboratif, pemecahan masalah, dan manajemen konflik membantu menciptakan tim yang lebih solid dan lebih inovatif.

Selain pelatihan formal, ruang untuk eksperimen dan kegagalan juga merupakan bagian penting dari pengembangan SDM dalam mendukung inovasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa perusahaan yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mencoba ide-ide baru, meskipun terkadang berisiko, menghasilkan lebih banyak inovasi yang berdampak besar. Hal ini disebabkan oleh adanya budaya yang mendukung eksperimen dan melihat kegagalan sebagai langkah menuju keberhasilan, bukan sebagai hambatan. Dalam organisasi yang mendukung eksperimen, karyawan merasa lebih nyaman untuk mengemukakan ide-ide baru dan berinovasi tanpa takut terhadap konsekuensi negatif dari kegagalan.

Akhirnya, pengembangan SDM yang berfokus pada keseimbangan antara keterampilan teknis dan soft skills memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi dalam menghadapi tantangan inovasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki program pengembangan SDM

yang komprehensif tidak hanya berhasil meningkatkan kemampuan karyawan, tetapi juga meningkatkan tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karier mereka lebih cenderung untuk berkontribusi dengan ide-ide baru yang meningkatkan proses bisnis dan produk perusahaan. Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi pilar penting dalam membangun budaya inovasi yang berkelanjutan di organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam artikel ini, dapat disimpulkan bahwa untuk membangun budaya organisasi yang inovatif di era digital, beberapa faktor penting perlu diperhatikan dan diimplementasikan. Kepemimpinan transformasional terbukti menjadi salah satu pendorong utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Pemimpin yang visioner dan dapat menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru berperan penting dalam mendorong organisasi untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar. Kepemimpinan yang mendorong kolaborasi dan pemberdayaan karyawan akan mempercepat terciptanya budaya inovasi yang berkelanjutan.

Selain itu, kolaborasi antar divisi juga memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung proses inovasi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa perusahaan yang mendorong kolaborasi lintas divisi dapat lebih cepat beradaptasi dan menghasilkan solusi kreatif yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan baru. Kolaborasi ini mempercepat aliran informasi dan ide yang sangat diperlukan dalam menciptakan inovasi yang relevan dan efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan mekanisme dan platform yang mendukung komunikasi dan koordinasi antar divisi untuk memperkuat budaya inovasi.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan elemen kunci dalam mendukung inovasi dalam organisasi. Organisasi yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan soft skills bagi karyawannya cenderung memiliki karyawan yang lebih siap untuk menghadapi tantangan dan berinovasi. Selain itu, memberikan kebebasan untuk eksperimen dan pembelajaran dari kegagalan memperkuat keberanian karyawan untuk mencoba hal-hal baru, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan organisasi dalam berinovasi. Investasi dalam pengembangan SDM adalah langkah strategis untuk menciptakan budaya yang mendukung inovasi jangka panjang.

Terakhir, implementasi teknologi dalam organisasi sangat mendukung dalam meningkatkan budaya inovasi. Teknologi mempercepat aliran informasi, memperbaiki proses pengambilan keputusan, dan memungkinkan pengolahan data yang lebih efisien untuk menghasilkan ide-ide baru. Namun, penggunaan teknologi harus diimbangi dengan pelatihan yang memadai agar seluruh karyawan dapat memanfaatkannya secara optimal. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan teknologi dalam budaya kerja mereka akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan tetap relevan dalam pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, kombinasi antara kepemimpinan yang mendukung, kolaborasi antar divisi, pengembangan SDM, dan implementasi teknologi akan menciptakan organisasi yang lebih inovatif dan siap menghadapi tantangan di era digital.

REFERENSI

- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., & Desara, M. M. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101-114.
- Miradji, M. A., Vercelly, W. A. S., Faiz, R. M., Aisyah, M. K., & Yuherda, A. (2024). INOVASI DALAM MANAJEMEN STRATEGI: "MEMBANGUN KEUNGGULAN KOMPETITIF DI ERA DIGITAL". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28-38.
- Ananda, T. A., Dewi, N. K., & Saleh, M. Z. (2023). Fenomena Perubahan Strategi Pemasaran dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 98-107.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004-1013.
- Firdaus, M. A. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).

- Aulia, R., & Aslami, N. (2023). Peran manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan dan mengoptimalkan peluang di era digital. *Journal of Nusantara Economic Science*, 1(2), 65-72.
- Munir, M., & Su'ada, I. Z. (2024). Manajemen pendidikan Islam di era digital: Transformasi dan tantangan implementasi teknologi pendidikan. *JIEM: Journal Of Islamic Education and Management*, 5(1), 1-13.
- Syafi, A., Brawijaya, A., & Hakim, A. R. (2023). Strategi Inovatif Manajemen Dan Bisnis Di Era Digital: Analisis Pengaruh Teknologi Terkini Terhadap Keberlanjutan Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Visionida*, 9(2), 191-198.
- Pujiyanti, N., & Pramono, S. E. (2023, June). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Budaya Organisasi di Perguruan Tinggi yang Berglobalisasi. In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana* (Vol. 6, No. 1, pp. 570-575).
- Hindarwati, E. N., Munawar, A., Judijanto, L., Lukito, D., Budiman, D., Sya'rani, R., ... & Agustin, D. (2024). *Inovasi Bisnis: Membangun Keunggulan Bersaing di Era Digital*. PT. Green Pustaka Indonesia.