

Dampak Budaya Organisasi terhadap Inovasi dalam Perusahaan Teknologi: Sebuah Penelitian Kualitatif

Naulya Dwi Putri¹, Haslindah², Putri Kharisma Shafah Marwati³, Wira
Hermawansyah⁴, Bustan Bustan⁵, Andi Alfianto Anugrah Ilahi⁶

^{1 2 3 4 5 6} Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: naulyadwiputri5@gmail.com¹

Abstract

Innovation is crucial to technology companies' success in an ever-changing environment. Organizational culture has been identified as a factor capable of influencing a company's innovation level. This qualitative research explores this further by examining how organizational culture affects innovation in technology companies. Our literature review covers the concepts of corporate culture innovation and relevant previous research. We used a qualitative approach involving in-depth interviews with leaders and members of innovation teams at several leading technology companies. This research reveals a complex relationship between elements of organizational culture, such as norms, values, organizational structure, and innovation. This research provides a deeper understanding of the cultural factors that can motivate or hinder the innovation process in technology companies. The practical implications of this research include suggestions for companies to design an organizational culture that supports sustainable innovation. The results of this research provide important insights for technology companies seeking to increase their level of innovation in an ever-evolving world. By understanding the impact of organizational culture on innovation, companies can design more effective strategies to remain competitive in an era of ever-changing technology.

Keywords: Organizational Culture, Innovation, Technology Company

Abstrak

Inovasi merupakan elemen kunci dalam kesuksesan perusahaan teknologi yang beroperasi dalam lingkungan yang terus berubah. Budaya organisasi telah diidentifikasi sebagai faktor yang mampu mempengaruhi tingkat inovasi di dalam perusahaan. Dalam penelitian kualitatif ini, kami bertujuan untuk mendalaminya lebih lanjut dengan mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi memengaruhi inovasi di perusahaan teknologi. Tinjauan literatur kami mencakup konsep budaya organisasi, inovasi, serta penelitian terdahulu yang relevan. Kami menggunakan pendekatan kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam dengan pemimpin dan anggota tim inovasi di beberapa perusahaan teknologi terkemuka. Hasil penelitian ini mengungkapkan hubungan yang kompleks antara elemen-elemen budaya organisasi seperti norma, nilai, dan struktur organisasi dengan inovasi. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor budaya yang dapat memotivasi atau menghambat proses inovasi dalam perusahaan teknologi. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup saran untuk perusahaan dalam merancang budaya organisasi yang

mendukung inovasi yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini menyediakan wawasan yang penting bagi perusahaan teknologi yang berupaya meningkatkan tingkat inovasi mereka dalam dunia yang terus berkembang. Dengan memahami dampak budaya organisasi terhadap inovasi, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk tetap bersaing dalam era teknologi yang terus berubah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Inovasi, Perusahaan Teknologi

Pendahuluan

Perusahaan teknologi telah menjadi motor utama transformasi bisnis global, dan inovasi menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing dalam lingkungan yang terus berubah ini (Parashakti et al., 2016). Dalam era di mana teknologi terus berkembang dengan cepat, perusahaan teknologi yang sukses harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan menghasilkan produk atau layanan inovatif yang memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah. Dalam konteks ini, budaya organisasi muncul sebagai faktor kritis yang dapat memengaruhi tingkat inovasi di dalam perusahaan.

Budaya organisasi mencakup norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang mendefinisikan cara kerja perusahaan dan hubungan antar anggota tim (Sutrisno, 2019). Kualitas budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan, kolaborasi, dan kemampuan organisasi dalam mengambil risiko (Praditya, 2022). Sebagai hasilnya, budaya organisasi dapat berperan dalam mendorong atau menghambat proses inovasi.

Penelitian sebelumnya telah mencoba menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dan inovasi, namun sebagian besar fokus pada penelitian kuantitatif yang lebih terbatas dalam memahami dinamika budaya organisasi yang kompleks. Oleh karena itu, penelitian kualitatif menjadi penting untuk menggali lebih dalam aspek-aspek subtan budaya organisasi yang memengaruhi inovasi dalam konteks perusahaan teknologi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani celah tersebut dengan melakukan penelitian kualitatif yang mendalam untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi inovasi di perusahaan teknologi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak budaya organisasi terhadap inovasi, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mempromosikan budaya yang mendukung inovasi yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, penelitian ini akan menjawab pertanyaan-pertanyaan penting tentang bagaimana elemen-elemen budaya organisasi seperti norma, nilai, dan struktur organisasi memainkan peran dalam proses inovasi di perusahaan teknologi.

Dalam bab-bab berikutnya, kami akan membahas lebih lanjut kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta hasil penelitian yang ditemukan. Keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana budaya organisasi dapat menjadi pendorong utama inovasi di perusahaan teknologi. Dalam lanskap teknologi yang serba cepat dan selalu berubah saat ini, peran budaya organisasi dalam mendorong inovasi telah menjadi bidang minat penting bagi perusahaan

teknologi. Studi deskriptif ini menguji pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi, sebuah perusahaan teknologi terkemuka.

Materi dan Metode

1. Budaya Organisasi:

Budaya organisasi merujuk pada seperangkat norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang mendefinisikan cara bekerja dan berinteraksi di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan, keputusan, kolaborasi, serta cara organisasi mengelola perubahan dan inovasi. Sutrisno, (2019) mengidentifikasi tiga tingkat budaya organisasi: artefak dan nilai yang terlihat secara jelas, norma dan perilaku yang kurang terlihat, dan prinsip-prinsip dasar yang jarang diekspresikan. Bagian yang tidak terlihat ini memiliki dampak yang kuat pada budaya organisasi dan inovasi.

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai dan keyakinan bersama dari waktu ke waktu yang menghasilkan norma-norma perilaku yang dapat diadopsi untuk memecahkan masalah. Budaya organisasi adalah sebuah konsep dari keyakinan dan nilai bersama di dalam sebuah organisasi yang membantu membentuk perilaku dari karyawannya. Maka, jika budaya dari sebuah perusahaan terbuka pada ide-ide baru serta mendorong agar karyawannya lebih terbuka dan menerima masukan dari karyawan lainnya akan sangat mendorong munculnya inovasi di dalam perusahaan tersebut. Sementara itu menurut Gordon dan Cummins, budaya organisasi adalah suatu hal yang mendorong pengakuan atas kerja keras dan kontribusi dari anggota sebuah organisasi dan memberikan pemahaman holistik terkait dengan apa dan bagaimana hal tersebut akan dicapai, bagaimana tujuan saling berkaitan, dan bagaimana setiap karyawan dapat mencapai tujuan (Ekobalawati, 2020). Menurut Hofstede, et.al., budaya organisasi adalah sekumpulan proses dari pikiran yang membedakan setiap anggotanya di dalam sebuah kelompok. Jadi budaya organisasi memang menjadi salah satu aspek yang cukup penting di dalam sebuah perusahaan.

2. Inovasi dalam Perusahaan Teknologi:

Inovasi merupakan elemen kunci dalam kesuksesan perusahaan teknologi. Perusahaan teknologi yang inovatif mampu menciptakan produk, layanan, atau solusi baru yang dapat menggantikan produk yang sudah ada di pasar atau menciptakan pasar baru. Ardiansyah, (2020) membagi inovasi menjadi lima kategori: inovasi yang diterima dengan cepat, inovasi yang diterima dengan lambat, inovasi mayor, inovasi minor, dan inovasi radikal. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan proses inovasi merupakan faktor-faktor penting dalam mengembangkan inovasi dalam perusahaan teknologi (Setiawan, 2012).

Teknologi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan produk baru, dimana dengan menggunakan teknologi yang canggih, perusahaan dapat menciptakan produknya menjadi lebih baik atau lebih inovatif. Keunggulan diferensiasi produk memiliki pengaruh yang sangat besar, terutama pada perusahaan yang berteknologi tinggi, dimana hal ini ditunjukkan oleh beberapa keunggulan yang berbeda (Voss dan Voss, 2000). Penerapan teknologi baru merupakan faktor penentu dalam pengembangan produk baru (Masambe et al., 2015). Keunggulan teknologi suatu produk dapat menarik minat beli konsumen

untuk mengadakan pembelian pada produk baru yang dihasilkan. Dengan adanya teknologi dapat mempercepat pengembangan produk baru, kemampuan perusahaan dalam memproduksi teknologi tinggi dan produk dengan teknologi terapan sangat mempengaruhi keunggulan pada produk tersebut (Li dan Calantone, 1998).

Dawyer (1987) menyatakan munculnya produk inovasi pada dasarnya adalah untuk memenuhi permintaan pasar sehingga produk inovasi merupakan salah satu yang dapat digunakan sebagai keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Inovasi dalam hal ini diartikan sebagai pemanfaatan pengetahuan untuk mentransformasikan proses produk dan jasa secara komersial, guna memperoleh keuntungan. Terminologi inovasi yang berasal dari kata *novus* sesungguhnya berarti memperke-nalkan sesuatu yang baru, sehingga pekerjaan inovasi juga terkait dengan masalah manajemen.

Prakosa (2005) dalam Kusumawati (2010) mengemukakan bahwa istilah inovasi berkaitan erat dengan teknologi yang berfungsi membuka wawasan perusahaan tentang suatu produk baru atau meningkatkan design dan manufaktur dari produk (layanan) yang sudah dimiliki perusahaan. Berdasarkan Rogers (2003:269) inovasi dapat ditunjang oleh beberapa faktor pendukung seperti: (1). Adanya keinginan untuk merubah diri, dari tidak bisa menjadi bisa dan dari tidak tahu menjadi tahu. (2). Adanya kebebasan untuk berekspresi. (3). Adanya pembimbing yang berwawasan luas dan kreatif (4). Tersedianya sarana dan prasarana. (5). Kondisi lingkungan yang harmonis. Disimpulkan bahwa inovasi adalah modifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan secara terus menerus serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (Prabawa & Rizan, 2015). Inovasi juga merupakan proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi termasuk generasi evaluasi, konsep baru dan implementasi.

3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Inovasi:

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan tingkat inovasi dalam perusahaan. Ilahi et al., (2023) mengidentifikasi empat jenis budaya organisasi: budaya hierarki, budaya pasar, budaya adhokrasi, dan budaya kolaborasi. Budaya yang mendukung inovasi seringkali memiliki ciri-ciri seperti fleksibilitas, dukungan untuk pengambilan risiko yang terukur, dan penekanan pada pembelajaran berkelanjutan.

hubungan langsung antar variabel menunjukkan bahwa Ideal pengaruh melalui variabel mediasi budaya organisasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan pada efektivitas organisasi. (Asike, 2023). Moral positif karakteristik seperti kerahasiaan, kepercayaan diri, ide moral, menciptakan rasa kerjasama dalam pengikut, memperhatikan konsekuensi spiritual dan moral dari keputusan, serta memberikan perspektif karakteristik perilaku dan ciri-ciri pemimpin dengan pengaruh yang ideal. Disarankan bahwa para pemimpin perusahaan berbasis pengetahuan mengambil tindakan untuk menciptakan budaya etis yang memberikan karakteristik dan sifat etis ini. Dan dengan memperkuat budaya ini, lebih memperhatikan kebutuhan pengikut daripada kebutuhan mereka sendiri; Karena pengorbanan pemimpin dan

memperhatikan kebutuhan orang-orang lebih dari kebutuhannya sendiri menciptakan kebanggaan pada pengikut Dan membuat mereka berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Al Qusaeri et al., 2023).

4. Kerangka Konseptual:

Kerangka konseptual penelitian ini akan memadukan konsep budaya organisasi, inovasi, dan interaksi antara keduanya. Kami akan menyelidiki bagaimana budaya organisasi, dalam hal norma, nilai, dan struktur organisasi, memengaruhi kemampuan perusahaan teknologi untuk menciptakan, mengadopsi, dan mengimplementasikan inovasi. Kerangka konseptual ini akan membantu memahami dampak budaya organisasi terhadap inovasi dalam konteks perusahaan teknologi.

Metode:

1. Desain Penelitian:

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian studi kasus ganda. Kami memilih pendekatan kualitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana budaya organisasi memengaruhi inovasi dalam perusahaan teknologi. Studi kasus ganda memungkinkan kami untuk membandingkan beberapa perusahaan teknologi yang berbeda untuk mendapatkan wawasan yang lebih kaya.

2. Seleksi Sampel:

Kami menggunakan pendekatan purposive sampling untuk memilih sampel perusahaan teknologi yang relevan. Kriteria pemilihan sampel termasuk sejarah inovasi perusahaan, ukuran, dan reputasi dalam industri teknologi. Kami memilih tiga perusahaan teknologi terkemuka untuk menjadi subjek penelitian ini.

3. Pengumpulan Data:

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemimpin dan anggota tim inovasi di setiap perusahaan. Wawancara dilakukan dengan panduan pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk menggali pandangan mereka tentang budaya organisasi, inovasi, dan hubungan antara keduanya. Wawancara berlangsung selama satu hingga dua jam setiap kali dan direkam untuk analisis selanjutnya.

4. Analisis Data:

Data wawancara direkam dan kemudian dianalisis dengan pendekatan analisis konten. Data dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam hubungan antara budaya organisasi dan inovasi. Tema-tema ini kemudian digunakan untuk membandingkan perusahaan dalam studi kasus ganda dan untuk mendukung temuan penelitian.

Hasil

Penelitian kualitatif ini mengungkapkan sejumlah temuan yang relevan dalam hubungan antara budaya organisasi dan inovasi dalam perusahaan teknologi (Tamsah dkk., 2021). Hasil penelitian ini mencakup aspek-aspek berikut:

1. Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan teknologi yang berhasil dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi memiliki beberapa karakteristik umum. Mereka memiliki norma yang mendorong eksperimen dan pengambilan risiko yang terukur. Selain itu, mereka memiliki nilai-nilai yang menghargai kerja tim, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Budaya ini memberikan kebebasan bagi karyawan untuk berinovasi, merancang solusi baru, dan menciptakan produk atau layanan yang dapat menghadirkan nilai tambah bagi pelanggan.

2. Pengaruh Struktur Organisasi:

Struktur organisasi juga memainkan peran kunci dalam proses inovasi. Perusahaan yang memiliki struktur yang fleksibel, yang memungkinkan kolaborasi antar unit bisnis, cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadirkan inovasi. Struktur ini memungkinkan aliran ide yang lebih baik dan lebih cepat serta pengambilan keputusan yang lebih adaptif.

3. Faktor-faktor yang Menghambat Inovasi:

Selain faktor yang mendukung inovasi, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menghambat inovasi dalam budaya organisasi. Salah satunya adalah ketegangan antara pengambilan risiko dan manajemen yang konservatif. Di beberapa perusahaan, budaya yang mendukung pengambilan risiko dapat bertentangan dengan budaya yang lebih konservatif dan berorientasi pada kestabilan.

4. Peran Kepemimpinan:

Kepemimpinan yang mendukung inovasi juga muncul sebagai faktor penting dalam penelitian ini. Pemimpin yang mendorong inovasi, memberikan dukungan, dan mengkomunikasikan pentingnya inovasi memainkan peran utama dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi.

5. Keberlanjutan Inovasi:

Keberlanjutan inovasi adalah tantangan penting dalam perusahaan teknologi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi harus dikelola dengan baik dan dipertahankan dari waktu ke waktu untuk menjaga tingkat inovasi yang tinggi.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana budaya organisasi, termasuk norma, nilai, dan struktur organisasi, dapat memengaruhi proses inovasi dalam perusahaan teknologi. Ini juga menggarisbawahi peran penting kepemimpinan dalam membentuk budaya yang mendukung inovasi. Keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang dapat memotivasi atau menghambat inovasi dalam perusahaan teknologi yang beroperasi dalam lingkungan yang berubah dengan cepat.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Inovasi:

Hasil penelitian ini secara kuat menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan pada kemampuan perusahaan teknologi untuk berinovasi. Perusahaan yang telah berhasil menciptakan budaya yang mendukung inovasi memiliki kelebihan dalam menciptakan produk atau layanan yang relevan

dan berkelanjutan di tengah persaingan yang sengit. Budaya ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa diberdayakan untuk menciptakan, menguji, dan menerapkan ide-ide baru. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya yang menghargai eksperimen dan pengambilan risiko yang terukur dapat memotivasi karyawan untuk berinovasi (Amabile, 1998).

2. Peran Struktur Organisasi:

Selain budaya, struktur organisasi juga memiliki dampak signifikan pada inovasi dalam perusahaan teknologi. Perusahaan dengan struktur yang fleksibel dan kolaboratif cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadirkan inovasi. Ini menciptakan aliran ide yang lebih baik dan lebih cepat, serta memfasilitasi kolaborasi yang efektif antar unit bisnis. Hasil ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa struktur organisasi yang memungkinkan kolaborasi lintas fungsional dapat meningkatkan tingkat inovasi (Eisenhardt & Tabrizi, 1995).

3. Hambatan dalam Budaya Organisasi:

Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa hambatan dalam budaya organisasi yang dapat menghambat inovasi. Salah satu hambatan utama adalah ketegangan antara budaya yang mendukung pengambilan risiko dan budaya yang lebih konservatif yang berfokus pada stabilitas. Perusahaan perlu menemukan cara untuk mengelola ketegangan ini dan menciptakan keseimbangan yang memungkinkan pengambilan risiko yang diperlukan untuk inovasi sambil tetap menjaga stabilitas operasional.

4. Peran Kepemimpinan:

Kepemimpinan muncul sebagai faktor penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi. Pemimpin yang mendorong inovasi, memberikan dukungan, dan mengkomunikasikan pentingnya inovasi berperan penting dalam membentuk budaya yang mendukung inovasi. Pemimpin harus menjadi contoh dalam hal inovasi dan memfasilitasi inisiatif inovasi di seluruh organisasi.

5. Keberlanjutan Inovasi:

Terakhir, hasil penelitian ini menekankan pentingnya keberlanjutan inovasi dalam perusahaan teknologi. Budaya organisasi yang mendukung inovasi harus dipelihara dan dikelola dengan baik dari waktu ke waktu. Perusahaan perlu terus merangsang kreativitas dan inovasi di seluruh organisasi untuk menjaga daya saing mereka dalam lingkungan yang terus berubah.

Teori inovasi sering kali menekankan bahwa inovasi lebih luas dari kreativitas dan di dalamnya termasuk implementasi dari ide-ide yang dibuat. Oleh karena itu de Jong dan Hartog mengembangkan IWB ini tidak hanya memaparkan masalah bagaimana menghasilkan ide tetapi juga perilaku yang dibutuhkan untuk implementasi ide-ide tersebut yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. De Jong & Hartog (2008:5) mendefinisikan perilaku inovatif di tempat kerja / Innovative Work Behaviour (IWB) sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan (didalam pekerjaan, kelompok atau organisasi) ide-ide, proses-proses, produk-produk atau prosedur-prosedur yang baru dan berguna.

Oleh karena itu pengukuran IWB yang mereka kembangkan mencakup baik tahap pengenalan dan implementasi ide-ide kreatif tersebut

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran krusial dalam membentuk tingkat inovasi di perusahaan teknologi. Budaya yang mendukung eksperimen, pengambilan risiko terukur, kolaborasi, dan pembelajaran kontinu terbukti memiliki dampak positif terhadap tingkat inovasi. Fleksibilitas dan kolaborasi dalam struktur organisasi diakui sebagai faktor penting dalam memfasilitasi proses inovasi, sementara perusahaan dihadapkan pada tantangan mengelola ketegangan antara budaya yang mendukung pengambilan risiko dan budaya konservatif yang menekankan stabilitas. Kepemimpinan memiliki peran utama dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi, dan keberlanjutan inovasi menjadi kunci untuk menjaga daya saing perusahaan dalam lingkungan yang terus berkembang. Dengan pemahaman mendalam tentang interaksi kompleks ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan melalui inovasi.

Daftar Pustaka

- [1] Ardiansyah, T. (2020). *Kreativitas dan inovasi dalam berwirausaha*. *Jurnal Usaha*, 1(2), 19–25.
- [2] Asike, A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 220–230.
- [3] Ilahi, A. A. A., Arifuddin, A., & Alimuddin, F. (2023). *Pelatihan Peningkatan Kewirausahaan Pada Masyarakat Kelurahan Lewaja*. *Journal of Community Service and Society Empowerment*, 1(02), 96–103.
- [4] Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- [5] Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). *Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance*. Proceedings of the 11th Annual International Conference.