



**MENGGALI POTENSI INOVASI BUDAYA DI LINGKUNGAN ORGANISASI
PUBLIK**

Julianti¹, Aldri Frinaldi²

Universitas Negeri Padang^{1,2}

e-mail: yuliafisco4@gmail.com

ABSTRAK

Inovasi budaya memiliki peran penting dalam membangun organisasi publik yang berfungsi secara optimal. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi potensi inovasi budaya dalam organisasi publik dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Studi ini meneliti berbagai praktik budaya yang dapat meningkatkan kreativitas dan kolaborasi di antara karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya seperti rasa memiliki, kepercayaan, dan keterbukaan berkontribusi signifikan terhadap terciptanya inovasi di lingkungan organisasi. Selain itu, adanya ruang untuk bereksperimen serta partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan terbukti menjadi faktor pendorong utama inovasi yang efektif. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya dukungan dari pimpinan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya upaya organisasi publik dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi melalui penguatan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif. Implikasi penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengelola organisasi publik untuk lebih fokus pada pengembangan budaya inovatif guna meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

Kata kunci: *Inovasi, kolaborasi, budaya organisasi.*

ABSTRACT

Cultural innovation plays an important role in building optimally functioning public organizations. This study aims to explore the potential for cultural innovation in public organizations using a qualitative approach. This study examines various cultural practices that can enhance creativity and collaboration among employees. The results of the study indicate that cultural values such as a sense of belonging, trust, and openness contribute significantly to the creation of innovation in the organizational environment. In addition, the existence of space for experimentation and active employee participation in decision-making have proven to be the main driving factors for effective innovation. However, this study also found several obstacles, such as resistance to change and lack of support from organizational leaders. These findings emphasize the importance of public organizations' efforts to create an environment that supports innovation by strengthening an inclusive and collaborative organizational culture. The implications of this study provide recommendations for public organization managers to focus more on developing an innovative culture in order to improve organizational performance and competitiveness.

Keywords: *Innovation, collaboration, organizational culture.*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi berasal dari tekanan dan interaksi yang selalu berubah di dalam kelompok. Budaya ini mungkin bergantung pada prinsip yang dibagi serta diskusi yang terjadi di antara sekelompok kecil masyarakat yang memiliki kepercayaan yang berbeda. Budaya kelompok saat ini dapat diartikan sebagai pola asumsi dasar untuk kelompok ini menyelidiki bersama – sama apa Solusi untuk Masalah Adaptasi Eksternal dan Integrasi Internal. Robbins dalam (Rusmiarti 2015) menyebutkan budaya sebagai hasil pemikiran karyawan terkait beberapa perihal, yang mana hal tersebut adalah inovasi dan keberanian mengambil risiko, serta



memperhatikan hal-hal yang penting serta berkaca pada hasil nyata, berdasar pada kualitas, berdasar pada tim serta keaktifan. Untuk meningkatkan upaya pelayanan public salah satunya dapat melalui inovasi budaya organisasi public.

Untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang terus berubah, organisasi publik harus memiliki budaya inovasi yang mendorong kreativitas, fleksibilitas, dan orientasi pada pelayanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji konsep dan praktik inovasi budaya organisasi publik dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik, mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung keberhasilan inovasi budaya organisasi publik, dan menganalisis tantangan yang dihadapi dalam menerapkan inovasi. (Kardina & Frinaldi, 2024)

Suryani et al (2024) Menggali potensi inovasi budaya di lingkungan organisasi publik merupakan langkah penting dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di era modern. Budaya inovasi tidak hanya berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, tetapi juga sebagai fondasi untuk menciptakan layanan publik yang responsif dan berkualitas tinggi. Dalam konteks ini, organisasi publik dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan masyarakat dan tuntutan transparansi, akuntabilitas, serta pelayanan yang lebih baik.

Pentingnya membangun budaya inovasi di sektor publik terletak pada kemampuannya untuk mendorong kolaborasi antar-departemen dan memfasilitasi pertukaran ide yang konstruktif. Kepemimpinan yang visioner menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, di mana karyawan merasa diberdayakan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru (Hartley et al, 2013). Namun, tantangan seperti birokrasi yang kaku dan resistensi terhadap perubahan sering kali menghambat implementasi budaya inovasi ini (Kardina & Frinaldi, 2024). Oleh karena itu, strategi yang efektif diperlukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan memastikan bahwa inovasi dapat terintegrasi dengan nilai-nilai organisasi.

Dalam upaya menggali potensi inovasi budaya, organisasi publik perlu mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan agar mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Salah satu langkah penting adalah penerapan teknologi baru yang dapat mempercepat proses kerja, meningkatkan efisiensi, dan memperluas jangkauan layanan kepada masyarakat. Selain itu, pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan berkelanjutan sangat diperlukan agar setiap individu dalam organisasi mampu berinovasi dan menghadirkan solusi kreatif atas berbagai tantangan yang dihadapi. Tidak kalah penting, penciptaan iklim kerja yang inklusif dan kolaboratif juga menjadi fondasi utama dalam membangun budaya inovasi. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru, menghargai keberagaman, dan mendorong kolaborasi lintas bidang akan memperkuat semangat inovasi di seluruh lapisan organisasi (Abdi et al., 2023).

Dengan mengintegrasikan berbagai aspek tersebut, organisasi publik tidak hanya mampu memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, tetapi juga dapat meningkatkan kualitas layanan publik secara menyeluruh. Transformasi budaya inovasi menjadi suatu keharusan agar organisasi publik dapat bertahan dan berkembang di tengah dinamika sosial dan ekonomi yang terus berubah. Keberhasilan inovasi budaya tidak hanya diukur dari kemampuan organisasi dalam menciptakan produk atau layanan baru, tetapi juga dari kemampuannya membangun struktur, sistem, dan nilai-nilai yang mendukung perubahan positif secara berkelanjutan. Oleh karena itu, komitmen pimpinan, partisipasi aktif seluruh anggota organisasi, serta sinergi dengan berbagai pemangku kepentingan sangat diperlukan untuk memastikan transformasi budaya inovasi berjalan efektif dan memberikan dampak nyata bagi masyarakat luas (Suryadi, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam fenomena inovasi budaya organisasi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan pengamatan dan analisis secara sistematis terhadap berbagai sumber bacaan dan data yang relevan dengan topik penelitian. Prosedur pelaksanaan penelitian meliputi pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan wawancara mendalam dengan narasumber yang memahami praktik inovasi budaya dalam organisasi. Dengan demikian, peneliti dapat memperoleh gambaran yang utuh mengenai dinamika dan implementasi inovasi budaya di lingkungan organisasi publik (Yuliani, 2018).

Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah terakreditasi, dan artikel yang diperoleh melalui database Google Scholar. Selain itu, teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih kontekstual dan mendalam mengenai penerapan inovasi budaya dalam organisasi. Instrumen yang digunakan berupa pedoman wawancara dan lembar catatan observasi untuk mendokumentasikan hasil wawancara dan temuan literatur. Setiap data yang terkumpul kemudian diverifikasi dan dikaji ulang untuk memastikan validitas serta relevansinya terhadap fokus penelitian.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan cara mengelompokkan dan mengkategorikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Peneliti menyajikan hasil analisis dalam bentuk deskriptif naratif yang menggambarkan proses dan praktik inovasi budaya organisasi. Dengan pendekatan ini, artikel diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai inovasi budaya dalam organisasi. Hasil analisis juga digunakan untuk menyusun rekomendasi yang aplikatif bagi pengembangan budaya inovasi di sektor publik maupun swasta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Inovasi, kolaborasi, dan budaya organisasi adalah tiga elemen penting yang saling berinteraksi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Maka dari itu disini kita akan membahas lebih mendalam mengenai masing-masing elemen tersebut.

Inovasi

Dalam organisasi, inovasi berarti penerapan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing. Inovasi tidak hanya mencakup produk baru, tetapi juga perbaikan pada proses, layanan, dan model bisnis. Organisasi harus membuat lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen untuk membangun budaya inovasi. Pemimpin harus menunjukkan contoh dengan mendorong karyawan mereka untuk mencoba hal baru tanpa khawatir gagal. Organisasi harus memiliki dan mengembangkan inovasi, menurut Goswami dan Mathew (dalam Sunarto, 2020) Proses inovasi dapat meningkatkan nilai barang dan jasa, yang menghasilkan berbagai keuntungan.

Disisi lain inovasi memiliki pengertian yang sangat beragam, yang mana salah satunya dikemukakan oleh penulis buku inovasi yang cukup ternama yaitu “Rogers” didalam bukunya beliau mengatakan inovasi merupakan ide, pokok pikiran serta objek yang baru yang dibuat oleh satu individu. Sedangkan “Damapour” yang dikatakan sebuah inovasi itu berbentuk barang atau jasa yang di anggap baru yang mana teknologi dan pembuatannya juga system nya di rencanakan sebaru mungkin oleh anggota suatu organisasi.

Dalam organisasi, melakukan inovasi memerlukan pendekatan yang sistematis yang melibatkan seluruh anggota staf. (Mea, 2024) Dua langkah awal yang sangat penting untuk ini adalah meningkatkan kesadaran dan menumbuhkan sikap terbuka.

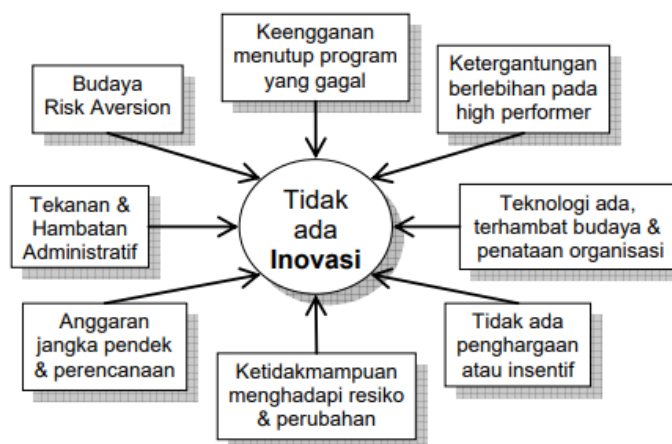
1) Menciptakan Kesadaran

Setiap anggota organisasi harus menyadari pentingnya inovasi. Setiap anggota harus menyadari bahwa inovasi bukan hanya ide; itu adalah solusi untuk mengatasi masalah dan

tantangan yang ada. Dalam situasi seperti ini, peran pemimpin sangat penting untuk menyampaikan visi dan misi organisasi serta cara inovasi dapat membantu mencapainya. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang mengembangkan kesadaran inovasi cenderung lebih fleksibel dan kompetitif di pasar yang selalu berubah. Karena kesadaran tentang risiko yang mungkin dihadapi selama proses inovasi, karyawan organisasi lebih siap untuk berpartisipasi secara aktif dalam proyek baru.

2) Membangun sikap terbuka

Setelah terbentuknya kesadaran, Membangun kesadaran adalah langkah berikutnya. Setelah itu, Anda harus menjadi terbuka terhadap ide-ide baru. Semua anggota organisasi harus dimotivasi untuk menerima inovasi dan percaya bahwa inovasi dapat meningkatkan kemampuan organisasi. Sikap terbuka ini termasuk keinginan untuk mendengarkan pendapat rekan kerja, bekerja sama untuk mengembangkan ide-ide baru, dan berani mencoba metode baru. Pemimpin harus memastikan bahwa karyawan merasa nyaman berbicara tentang ide mereka tanpa khawatir akan kritik atau penolakan. Selain itu, penghargaan untuk usaha dan keberanian mengambil risiko dari pimpinan sangat penting untuk menumbuhkan sikap ini. Setiap inovasi tidak akan berjalan secara mulus, banyak kasus inovasi yang terkendala oleh bermacam factor yang mana factor budaya menjadi salah satu penghambat terbesar dalam menjalankan sebuah inovasi.



Sumber : Albury, 2003. hal 31

Acti
Go tc

Gambar 1. Hambatan Inovasi

Terdapat delapan jenis identifikasi hambatan inovasi, yang mana salah satunya adalah budaya yang tidak menyukai adanya risiko, ini berkaitan dengan sifat inovasi yang selalu cenderung memiliki risiko seperti risiko kegagalan. Dalam sector public terkhusus pegawai lebih banyak memilih menghindari segala sesuatu yang berkaitan dengan risiko, mereka memilih menjalankan pekerjaan dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan. Selain itu hambatan lainnya ialah bergantungnya figure tertentu kepada kinerja yang tinggi, dan akhirnya menjadi pegawai yang hanya mengikuti saja, saat figure itu hilang maka terjadilah kemacetan kerja.

Disisi lainnya hambatan anggaran menjadi periode yang singkat dan membuat system dalam melakukan inovasi menjadi tidak berjalan dengan baik, sejalan dengan itu sama penghargaan terhadap karya yang mempunyai masih sangat minim, dan juga kurangnya apresiasi kayak kepada setiap pegawai yang berinovasi.

Sangat penting untuk menjadi kreatif dalam memanfaatkan potensi budaya dalam organisasi publik, terutama dalam menghadapi tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Budaya inovasi adalah alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik serta pendorong

utama untuk menciptakan respons yang cepat terhadap perubahan yang terjadi pada kebutuhan masyarakat. Dalam situasi seperti ini, organisasi publik harus mencoba yang baru dalam praktik dan prinsip sehari-hari mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kolaborasi antar-departemen dan kepemimpinan yang visioner sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan budaya inovasi. (Wardana & Frinaldi, 2024)

Selain itu, organisasi publik harus menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan kerja sama, termasuk memberikan ruang bagi karyawan untuk berbagi ide-ide baru dan berani mengambil risiko untuk mencari solusi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan budget yang inklusif dan terbuka terhadap perubahan dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi aktif dalam proses inovasi. Akhirnya, hal-hal seperti birokrasi yang kaku dan anti-perubahan sering menjadi penghalang untuk menerapkan budaya inovasi di organisasi publik. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk tidak hanya menyambut inovasi dengan kata-kata, tetapi juga memberi karyawan sumber daya yang diperlukan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas pegawai akan meningkatkan kemampuan mereka untuk menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik dan berinovasi. Untuk menjamin keberlanjutan dan relevansi layanan publik di masa depan, mengeksplorasi potensi inovasi budaya dalam organisasi publik adalah keharusan.

Kolaborasi

Kolaborasi adalah metode pengajaran di mana individu saling mengoreksi. Ketika orang bekerja sama, mereka bisa bertegur sapa dan bertukar ilmu pengetahuan. Proses di mana individu atau tim bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai kolaborasi. Dalam bisnis, bekerja sama memungkinkan penggabungan pengalaman, keahlian, dan sumber daya yang berbeda untuk menghasilkan solusi yang lebih efisien. (Nugraha & Rahman, 2017).



Gambar 2. Keberhasilan Kolaborasi

Dalam mencapai keberhasilan suatu kolaborasi ada beberapa kunci utamanya, dimana semua komponen kunci ini saling berkaitan dan melengkapi satu sama lainnya, komponen ini merupakan perpaduan yang dikemukakan Chris Ansell dan Alison Gash serta Debbie Roberts, Renevan Wyk, dan Nalesh Dhanpat :

1) **Perbincangan Tatap Muka**

Komunikasi sangat penting untuk keberhasilan bisnis karena komunikasi berisi informasi, pendapat, ide, dan gagasan. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara perusahaan dan pihak eksternal, termasuk opini, petunjuk, dan lainnya. Komunikasi membantu pemikiran internal dan eksternal saling memahami dan mencapai tujuan bersama.

2) **Kepercayaan**

Salah satu komponen yang paling penting untuk keberhasilan kerja sama adalah kepercayaan, yang tidak dapat dibangun dalam waktu singkat. Kepercayaan adalah keyakinan



seseorang terhadap orang lain dan sangat mempengaruhi mutualitas kerja sama antar aktor, karena para aktor akan bersedia bekerja sama dengan aktor yang mereka percayai tanpa terpaksa.

3) **Komitmen**

Komponen yang sangat penting dari keberlanjutan kolaborasi adalah komitmen. Komitmen dalam kolaborasi dipengaruhi oleh rasa saling percaya yang tinggi, mutualitas, dan pemahaman bersama. Semakin tinggi kepercayaan, mutualitas, dan pemahaman bersama, semakin bulat kesepakatan untuk berkolaborasi.

4) **Kesamaan pemahaman**

Pemahaman bersama dapat didefinisikan sebagai misi bersama, tujuan bersama, objektif bersama, dan visi bersama.

5) **Mutualis /saling menguntungkan**

Mutualitas dapat dipengaruhi oleh hubungan positif seseorang dengan orang lain. oleh kepercayaan yang dibangun antara seseorang dan berdampak pada komitmen yang ditunjukkan oleh orang tersebut selama kerja sama

6) **Lingkungan yang mendukung**

Bagaimana setiap orang bekerja dalam kolaborasi dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kolaboratif, yang mencakup lingkungan kerja seseorang serta gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin di tempat kerja.

Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang berbagai keuntungan besar yang ditawarkan oleh kolaborasi di dalam suatu organisasi, terutama dalam hal fleksibilitas dan produktivitas.

1) **Meningkatkan fleksibilitas**

Karyawan dari berbagai departemen dapat bekerja sama untuk menyelesaikan proyek dan tugas dengan lebih mudah. Individu dari latar belakang yang berbeda bertemu dan berbagi keahlian dan perspektif yang berbeda, yang semuanya dapat membantu mempercepat proses pemecahan masalah. Ini menghasilkan sinergi, yang memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2) **Meningkatkan produktivitas**

Ketika karyawan bekerja sama untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan, lingkungan kerja menjadi lebih efisien dan produktif. Untuk menghasilkan inovasi budaya di lingkungan organisasi, orang harus bekerja sama. Dalam situasi seperti ini, karyawan dapat bekerja sama dengan lebih baik dan berinteraksi dengan lebih efektif antara mereka yang bekerja dari berbagai departemen. Pada gilirannya, ini akan menghasilkan lingkungan yang mendukung untuk munculnya ide-ide baru. Ketika orang-orang dari berbagai latar belakang dan keahlian bekerja sama, mereka dapat menggabungkan pandangan unik mereka untuk membuat solusi inovatif yang lebih luas. Karena karyawan merasa lebih aman untuk berbagi ide dengan orang lain tanpa khawatir tentang akibatnya, penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya kerja kolaboratif seringkali lebih mampu menghasilkan inovasi yang signifikan. (Edward & Frinaldi, 2024)

Selain itu, kolaborasi lintas fungsi meningkatkan proses inovasi dan meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan. Anggota tim yang bekerja sama dalam proyek inovatif lebih mungkin merasa terlibat dalam tujuan organisasi dan memiliki rasa kepemilikan atas apa yang mereka lakukan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kreatif di mana karyawan terdorong untuk mencoba hal-hal baru dan mencoba hal-hal baru. Komunikasi yang efektif dan transparan sangat penting dalam lingkungan yang mendukung kerja sama, yang memungkinkan aliran informasi yang lancar dan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan strategis organisasi.

Akhirnya, organisasi harus menggunakan strategi yang mendukung lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif agar mereka dapat memanfaatkan potensi inovasi melalui kolaborasi. Strategi seperti ini harus memberikan dukungan teknologi, ruang untuk ide-ide kreatif, dan penghargaan bagi mereka yang berkontribusi. Oleh karena itu, menciptakan budaya kerja sama bukan hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga merupakan langkah yang bijaksana untuk mencapai kesuksesan dalam jangka panjang dalam menciptakan inovasi yang relevan dan berkelanjutan di dalam organisasi.

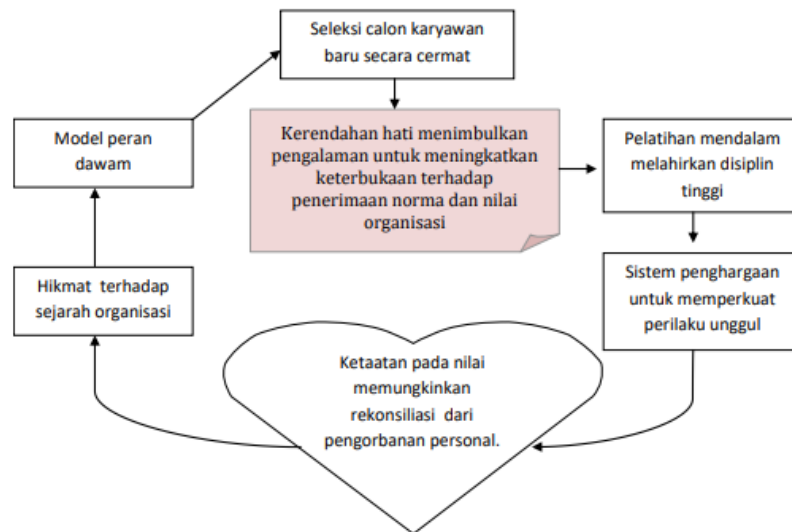
Budaya organisasi

Perilaku, nilai, dan norma yang dianut oleh anggota suatu organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya ini sangat penting untuk membentuk identitas organisasi dan mempengaruhi cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan dengan orang lain. Didalam bukunya (Wahjono, 2022) mengatakan secara umum ada beberapa cara untuk melakukan pembentukan budaya organisasi (karakteristik umum pembentukan budaya suatu organisasi) yang mana sebagai berikut :

1. Seorang pendiri memiliki ide untuk mendirikan organisasi baru.
2. Dia menerima orang-orang penting dan membentuk kelompok inti yang memiliki visi yang sama.
3. Kelompok inti bekerja sama untuk mewujudkan ide dan menyelesaikan segala sesuatu yang diperlukan agar organisasi dapat berjalan dengan baik, seperti mencari dana, memperoleh hak paten, badan hukum, menentukan tempat usaha, dan sebagainya.
4. Pendiri dan kelompok inti secara bersama membangun kebiasaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan.

Selain itu, tidak kalah pentingnya dan tidak boleh kita lupakan adalah bagaimana cara kita memelihara dan mempertahankan budaya organisasi tersebut, cara mempertahankannya dilakukan oleh pendiri dan penerus, berikut usaha atau cara tersebut :

1. Dengan melakukan seleksi karyawan baru secara hati-hati, organisasi dapat mendapatkan karyawan yang sesuai dengan visi pendiri dan memiliki banyak potensi untuk berkembang. Proses seleksi bertujuan untuk menemukan dan mempekerjakan orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas di perusahaan. Selain berfungsi sebagai alat penting untuk menyampaikan informasi tentang organisasi, proses seleksi juga berfungsi sebagai upaya untuk mempertahankan budaya organisasi dengan menyingkirkan orang-orang yang mungkin menentang nilai-nilai utama organisasi.
2. Budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen puncak. pimpinan senior menetapkan standar di seluruh organisasi melalui ucapan dan perilaku mereka. Standar ini termasuk apakah pengambilan risiko diinginkan, berapa banyak kebebasan pimpinan harus diberikan kepada bawahan mereka, pakaian apa yang pantas, dan tindakan apa yang akan dihargai dengan kenaikan upah, promosi, dan penghargaan lainnya. pimpinan harus memberikan otoritas berdasarkan kemampuan masing-masing anggota untuk menyelesaikan tugas, bukan berdasarkan asumsi bahwa budaya tertentu lebih unggul.
3. Setelah dilatih secara menyeluruh sebelum penempatan kerja, sumber daya manusia yang baru masuk diharapkan memiliki sikap disiplin yang tinggi sehingga ketika mereka tiba di tempat kerja, mereka akan siap untuk mengembangkan kebiasaan yang baik.
4. Setelah masa kerja yang cukup, diharapkan bahwa kebiasaan positif akan internalisasi dan membentuk budaya pribadi yang sesuai dengan budaya organisasi.



Gambar 3. Siklus Pemeliharaan Budaya Organisasi

Sumber : (Wahjono 2022)

Mengukur dan memberi penghargaan secara hati-hati serta sesuai dengan prinsip organisasi akan membuka peluang tumbuhnya rasa cinta dan sayang terhadap organisasi, sekaligus menciptakan rasa memiliki (belonging) yang tinggi di antara anggotanya. Penelitian menunjukkan bahwa rasa memiliki organisasi (organizational ownership) secara signifikan berkaitan dengan perilaku positif dan komitmen karyawan (Maynard et al., 2016). Kesetiaan terhadap prinsip-prinsip organisasi pun akan muncul seiring meningkatnya rasa kepemilikan, sehingga dapat dijadikan tanda cinta yang nyata terhadap organisasi. Hikmat terhadap sejarah organisasi lahir dari kesetiaan, cinta, dan rasa memiliki; individu yang demikian tidak akan berusaha merusak reputasi para pendiri atau merugikan organisasi dari dalam maupun luar. Dalam proses sirkuler berikutnya, kehadiran model peran dawam (konsisten) sangat penting karena karyawan lama akan melakukan kegiatan yang sama dengan tetap mengikuti nilai-nilai organisasi, sehingga memungkinkan terjadinya rekonsiliasi atas pengorbanan personal demi kemajuan bersama. Dengan kerendahan hati, pengalaman individu menjadi lebih terbuka untuk menerima nilai dan standar organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk memilih calon karyawan baru secara cermat, memberikan pelatihan yang menyeluruh, serta menanamkan disiplin yang tinggi. Model peran dawam, penghargaan terhadap sejarah organisasi, dan penghargaan terhadap pencapaian dapat meningkatkan perilaku positif dan memperkuat budaya organisasi secara keseluruhan (Schein, 2017).

Dengan cara ini, anggota baru dapat dimasukkan ke dalam siklus pemeliharaan budaya organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh kesuksesan mereka dalam pekerjaan mereka. Sangat penting untuk memiliki hubungan yang kuat antara budaya organisasi, inovasi, dan kolaborasi untuk memaksimalkan peluang inovasi budaya dalam organisasi publik. Penelitian oleh Dobni (2018) menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi berpengaruh pada peningkatan kapasitas inovatif organisasi, terutama di sektor publik. Layanan publik sangat bergantung pada inovasi, terutama dalam menghadapi tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Dalam situasi seperti ini, budaya inovasi harus menjadi bagian dari prinsip organisasi. Karyawan memiliki kesempatan untuk berinovasi, mengambil risiko, dan menghasilkan ide-ide baru dalam budaya yang mendukung inovasi. Studi menunjukkan bahwa dukungan teknologi dan kepemimpinan yang visioner sangat penting untuk membangun budaya inovasi yang berkelanjutan di sektor publik (Agarwal, 2019).

Kolaborasi antar organisasi sangat penting untuk mengidentifikasi peluang inovasi budaya. Karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang dan keahlian dapat saling bertukar ide dan perspektif, yang seringkali menghasilkan solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi. Penelitian oleh Cross et al. (2016) menyatakan bahwa kolaborasi lintas fungsi dapat mempercepat proses inovasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Kolaborasi lintas fungsi mempercepat inovasi dan keterlibatan karyawan. Dalam organisasi publik, tim lintas fungsi yang bekerja sama untuk menghasilkan ide-ide baru dapat meningkatkan efisiensi operasional dan layanan yang lebih baik. Oleh karena itu, membuat lingkungan kerja yang memungkinkan orang bekerja sama sangat penting untuk mendorong inovasi.

Terakhir, budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kerja sama akan menciptakan ekosistem yang mendukung transformasi yang baik dalam pelayanan publik. Penghargaan terhadap inovasi yang berhasil dan pelatihan karyawan adalah dua contoh kebijakan yang harus diterapkan oleh organisasi publik untuk mendorong kreativitas dan kerja sama. Penelitian oleh Osborne et al. (2021) menunjukkan bahwa integrasi budaya inovasi dan kolaborasi dalam organisasi publik dapat menghasilkan layanan yang lebih responsif dan berkualitas tinggi. Dengan demikian, integrasi budaya inovasi, kerja sama, dan organisasi akan menghasilkan layanan publik yang lebih responsif dan berkualitas tinggi yang memenuhi harapan masyarakat.

KESIMPULAN

Inovasi budaya merupakan elemen strategis bagi organisasi publik untuk meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh. Dengan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung ide-ide baru dan kolaborasi, organisasi dapat mendorong kreativitas serta meningkatkan keterlibatan pegawai. Dampak positif ini tidak hanya dirasakan secara internal melalui peningkatan kinerja, tetapi juga secara eksternal dengan memperkuat kepercayaan masyarakat. Ketika inovasi dijalankan secara transparan dan partisipatif, legitimasi pemerintah di mata publik akan meningkat, menjadikan organisasi lebih kuat dan didukung oleh masyarakat yang dilayaninya.

Pada hakikatnya, inovasi budaya bukanlah sebatas adopsi teknologi, melainkan sebuah transformasi mendasar dalam cara kerja yang berfokus pada pembangunan lingkungan yang suportif. Hal ini mencakup penguatan komunikasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kolaborasi antar pegawai. Kemampuan untuk berinovasi secara budaya menjadi kunci bagi organisasi publik agar dapat terus beradaptasi dengan berbagai perubahan dan tantangan zaman. Pada akhirnya, pengembangan kapasitas melalui inovasi budaya akan memungkinkan organisasi untuk memberikan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, A., et al. (2023). Pengembangan Modul Flipbook Digital Berbasis Stem Materi Sistem Pencernaan Manusia Untuk Meningkatkan Literasi Sains. *Lensa (Lentera Sains): Jurnal Pendidikan IPA*, 13(1), 57–66. <https://doi.org/10.24929/lensa.v13i1.294>
- Agarwal, U. A. (2019). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 48(2), 433–454. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0130>
- Cross, R., et al. (2016). Collaborative overload. *Harvard Business Review*, 94(1), 74–79.
- Dobni, C. B. (2018). The innovation blueprint: A guide for making innovation a core competency. *Business Horizons*, 61(4), 543–554. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.03.009>
- Edward, A. V., & Frinaldi, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Polyscopia*, 1(3),
- Copyright (c) 2025 SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS

- Hartley, J., et al. (2013). Collaborative innovation: A viable alternative to market competition and organizational entrepreneurship. *Public Administration Review*, 73(6), 821–830.
- Kardina, M., & Frinaldi, A. (2024). Inovasi budaya organisasi publik untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik di Indonesia. *Al-Dyas*, 3(2), 626–634.
- Maynard, M. T., et al. (2016). Empowerment—fad or fab? A multilevel review of the past two decades of research. *Journal of Management*, 42(5), 1231–1281. <https://doi.org/10.1177/0149206316633323>
- Mea, F. (2024). Peningkatan efektivitas pembelajaran melalui kreativitas dan inovasi guru dalam menciptakan kelas yang dinamis. *Inculco Journal of Christian Education*, 4(3), 252–275.
- Nugraha, A., & Rahman, F. A. (2017). Strategi kolaborasi orangtua dengan konselor dalam mengembangkan sukses studi siswa. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 3(1), 128–136.
- Osborne, S. P., et al. (2021). Co-production and the co-creation of value in public services: A suitable case for treatment? *Public Management Review*, 23(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1640586>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dengan berbasis inovasi untuk menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397–407.
- Suryadi, A. (2022). *Teknologi dan media pembelajaran jilid I*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Suryani, E., et al. (2024). Budaya inovasi: Upaya membangun organisasi publik yang agile. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1), 81–92.
- Wahjono, S. I. (2022). *Budaya Organisasi*.
- Wardana, R. I., & Frinaldi, A. (2024). Budaya Inovasi di Sektor Publik : Strategi , Implementasi , dan Dampaknya pada Kinerja Organisasi. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 620–629.
- Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 2(2), 83–91. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>