



---

## MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI: MENCIPTAKAN BUDAYA KERJA YANG MENDUKUNG INOVASI

Nuralifa Salsabila Muhtar<sup>1</sup>, Jumawan<sup>2</sup>, Hadita<sup>3</sup>, Rifqi Ramadhan<sup>4</sup>, Rifqi Galuh Putra R.<sup>5</sup>, Indah Deya Ramadhan<sup>6</sup>, Siti Nurlela<sup>7</sup>, Raditya Raffi Firmansyah<sup>8</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>4</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>5</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>6</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>7</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>8</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: [202010325375@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325375@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>, [jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>, [hadita.universitas@gmail.com](mailto:hadita.universitas@gmail.com)<sup>3</sup>, [202010325331@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325331@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>4</sup>, [202010325368@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325368@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>5</sup>, [202010325369@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325369@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>6</sup>, [202010325333@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325333@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>7</sup>, [202010325344@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325344@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>8</sup>

---

### Article History:

Received: 27-10-2023

Revised: 06-11-2023

Accepted: 14-11-2023

### Keywords:

Budaya Kerja, Inovasi Organisasi, Kelangsungan Organisasi, Manajemen Perubahan Organisasi, Studi Literatur.

**Abstract:** *Manajemen Perubahan Organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan organisasi di tengah dinamika pasar dan persaingan yang semakin ketat. Di era saat ini, di mana perubahan teknologi, tuntutan pelanggan yang berubah-ubah, dan perubahan lingkungan bisnis menjadi hal yang semakin umum, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan memperkenalkan inovasi telah menjadi faktor kunci dalam kelangsungan bisnis mereka. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas konsep Manajemen Perubahan Organisasi dan bagaimana hal ini berperan dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, sebuah hal yang sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan organisasi di masa depan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan menelaah beberapa jurnal terkait manajemen perubahan organisasi. Dari hasil penelitian, penulis menegaskan pentingnya manajemen perubahan organisasi yang efektif dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi. Budaya kerja yang inovatif dapat menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasi dan memungkinkan adaptasi dan pertumbuhan di tengah perubahan yang terus-menerus. Penulis juga menggarisbawahi perlunya penelitian dan studi lanjutan dalam bidang manajemen perubahan organisasi guna meningkatkan pemahaman dan praktik terbaik dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi..*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Perubahan Organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan organisasi di tengah dinamika pasar dan persaingan yang semakin ketat. Di era saat ini, di mana perubahan teknologi, tuntutan pelanggan yang berubah-ubah, dan perubahan lingkungan bisnis menjadi hal yang semakin umum, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan memperkenalkan inovasi telah menjadi faktor kunci dalam kelangsungan bisnis mereka. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas konsep Manajemen Perubahan Organisasi dan bagaimana hal ini berperan dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, sebuah hal yang sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan organisasi di masa depan.

Manajemen Perubahan Organisasi adalah suatu disiplin ilmu dan praktik yang berfokus pada pengelolaan perubahan organisasi secara sistematis dan terencana. Tujuannya adalah untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengelola perubahan organisasi dengan efektif, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah dan mencapai tujuan mereka. Manajemen perubahan mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan strategis, pengembangan kepemimpinan, komunikasi, dan pengelolaan perubahan budaya dalam organisasi.

Selain itu, dalam konteks organisasi yang berorientasi pada inovasi, Manajemen Perubahan Organisasi juga berperan dalam menciptakan dan memelihara budaya kerja yang mendukung inovasi. Budaya kerja yang mendukung inovasi menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru diberdayakan, risiko diterima, dan karyawan merasa dihargai untuk berkontribusi dalam proses inovasi. Sebuah budaya kerja yang inovatif dapat menjadi pendorong utama dalam menciptakan produk dan layanan baru, meningkatkan efisiensi operasional, dan memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif di pasar.

Dalam konteks inovasi, budaya kerja yang mendukung inovasi bukan hanya menjadi tanggung jawab departemen atau tim inovasi, tetapi harus mer permeasi seluruh organisasi. Oleh karena itu, Manajemen Perubahan Organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk budaya kerja ini. Pemimpin organisasi harus memimpin dengan contoh dan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, berbagi ide-ide mereka, dan mencoba hal-hal baru. Selain itu, komunikasi yang efektif juga menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya kerja yang mendukung inovasi. Karyawan harus memahami visi dan tujuan organisasi terkait inovasi, serta merasa bahwa mereka memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan tersebut.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, yaitu "management," yang berasal dari kata kerja "to manage," dan secara umum dapat diinterpretasikan sebagai proses mengelola atau mengurus sesuatu. Definisi manajemen telah berkembang menjadi lebih komprehensif. Lauren A. Aply, seperti yang dikutip oleh Tanthowi, mendefinisikan manajemen sebagai "seni dalam menyelesaikan tugas melalui kerja sama dengan orang lain."

## **Organisasi**

Organisasi adalah struktur sosial yang mengatur sekelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu. Perubahan organisasi merupakan proses mengalihkan organisasi dari situasi saat ini ke keadaan yang diharapkan di masa depan. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, perubahan dalam pelaksanaan operasional harus dilakukan, karena lingkungan organisasi selalu mengalami perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perubahan agar tetap relevan dan berhasil di masa depan. Pertumbuhan organisasi atau perusahaan tidak dapat dicapai hanya dengan perubahan dari luar saja, tetapi juga memerlukan pertumbuhan internal dari para pemimpinnya. Ketika semua unit kepemimpinan mengalami perkembangan positif, pertumbuhan organisasi atau perusahaan akan terjadi secara alami.

## **Manajemen Perubahan Organisasi**

Manajemen Perubahan Organisasi, atau yang sering disebut sebagai Manajemen Perubahan, adalah proses pengubahsuaian sistem yang dilakukan untuk merestructurisasi kegiatan yang terjadi di dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi tersebut. Perubahan merupakan tindakan yang mengubah elemen-elemen dalam sistem organisasi atau perusahaan dengan cara yang berbeda namun tetap memiliki tujuan yang sama. Dalam konteks ini, perubahan dapat dianggap sebagai transformasi yang melibatkan penyesuaian kecil dalam kegiatan organisasi, yang dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

## **Budaya Kerja**

Budaya organisasi berfungsi sebagai cara untuk mengkomunikasikan kepada para pegawai mengenai perilaku yang diharapkan dari mereka. Ketika seorang anggota organisasi memahami tujuan organisasi, manfaat yang mereka peroleh dari organisasi tersebut, dan cara organisasi mencapai tujuan tersebut, ini akan memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif. Menurut Robbins (2008), budaya organisasi adalah kunci dalam menggambarkan hal ini.

Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok tertentu dalam organisasi untuk mengatasi tantangan eksternal dan mencapai koherensi internal. Ada lima faktor penting yang dapat memengaruhi budaya kerja, yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan, dan sistem kerja. Faktor-faktor ini secara langsung memengaruhi budaya kerja dalam perusahaan atau organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ali et al. (2018) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

## **Inovasi**

Inovasi dapat diartikan sebagai konsep yang mencakup berbagai hal baru, seperti ide, gagasan, praktik, atau benda yang disadari dan diterima untuk diadopsi oleh sebuah instansi, kelompok, atau individu, seperti yang diungkapkan oleh Everett (1983). Namun, inovasi tidak hanya terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, melainkan juga mencakup tindakan atau perubahan dalam pola hidup masyarakat, sesuai dengan definisi lain yang disajikan oleh Pervaiz and Charles (2010).

Lebih lanjut, inovasi juga dapat dilihat sebagai mekanisme yang memungkinkan perusahaan beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis. Ini melibatkan pengembangan ide-ide baru yang inovatif yang dapat menghasilkan produk yang lebih berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, seperti dijelaskan oleh Hurley and Hult (1945). Definisi

inovasi dalam konteks perusahaan juga mencakup kegiatan R&D (Research and Development), produksi, serta upaya pemasaran produk-produk hasil inovasi tersebut.

Dalam aspek regulasi undang-undang, inovasi merujuk pada upaya penelitian, pengembangan, dan rekayasa yang dilakukan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi baru ke dalam proses atau produk baru. Pentingnya inovasi adalah bahwa hal tersebut harus memberikan manfaat yang berguna bagi masyarakat, bukan hanya menjadi sesuatu yang baru tanpa nilai tambah. Secara keseluruhan, inovasi mencakup segala bentuk informasi, pemikiran, ide, praktik, dan nilai baru yang sebelumnya tidak diketahui oleh masyarakat, yang kemudian dapat diterima dan digunakan untuk memperbaiki atau menciptakan sesuatu yang baru demi peningkatan kinerja atau perbaikan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan menelaah beberapa jurnal terkait manajemen perubahan organisasi. Tulisan ini diharapkan dapat menjelaskan tentang konsep manajemen perubahan organisasi dengan konteks menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Studi tentang manajemen perubahan organisasi dalam upaya menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi menemukan beberapa temuan penting. Salah satu temuan tersebut adalah pentingnya kepemimpinan yang kuat dalam mendorong perubahan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam perubahan dan menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi. Kepemimpinan yang kuat dapat memberikan arahan yang jelas, menginspirasi karyawan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi dan pengembangan ide-ide baru.

Selain pentingnya kepemimpinan yang kuat, penulis juga menyoroti peran penting komunikasi yang efektif dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan dan memfasilitasi adopsi inovasi di dalam organisasi. Komunikasi yang baik dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran yang mungkin muncul selama proses perubahan. Dengan berkomunikasi secara terbuka dan jelas, organisasi dapat menjelaskan alasan di balik perubahan, mengedukasi karyawan tentang manfaatnya, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Selanjutnya, penulis membahas tentang pentingnya melibatkan karyawan dalam proses perubahan organisasi. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi dan memberikan masukan mereka, organisasi dapat menciptakan rasa memiliki dan motivasi yang tinggi di antara karyawan. Karyawan yang merasa memiliki peran aktif dalam perubahan akan lebih termotivasi untuk mendukung dan mengadopsi inovasi. Selain itu, melibatkan karyawan juga dapat menciptakan budaya kerja yang kreatif dan kolaboratif, di mana ide-ide baru dapat muncul dan dikembangkan secara bersama-sama.

Namun, selama implementasi perubahan organisasi, penulis juga menyoroti beberapa tantangan yang mungkin dihadapi. Resistensi individu dan kelompok terhadap perubahan seringkali menjadi hambatan yang perlu diatasi. Selain itu, kurangnya sumber daya yang memadai dan ketidakpastian yang mungkin timbul selama proses perubahan juga dapat menjadi tantangan. Untuk mengatasi tantangan ini, penulis merekomendasikan pendekatan berbasis tim dan komunikasi yang terbuka dan jelas. Melibatkan semua

pemangku kepentingan dalam perencanaan dan implementasi perubahan, serta menyediakan sumber daya yang cukup, dapat membantu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan perubahan dengan lebih efektif.

Secara keseluruhan, manajemen perubahan organisasi yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi. Kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, dan melibatkan karyawan dalam proses perubahan adalah faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan. Dengan mengatasi tantangan yang mungkin muncul dan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat mencapai adaptasi yang sukses dan pertumbuhan di tengah perubahan yang terus-menerus. Namun, penelitian dan studi lanjutan tetap diperlukan untuk meningkatkan pemahaman dan praktik terbaik dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi.

## **KESIMPULAN**

Dalam kesimpulan bab ini, penulis menegaskan pentingnya manajemen perubahan organisasi yang efektif dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi. Budaya kerja yang inovatif dapat menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasi dan memungkinkan adaptasi dan pertumbuhan di tengah perubahan yang terus-menerus. Penulis juga menggarisbawahi perlunya penelitian dan studi lanjutan dalam bidang manajemen perubahan organisasi guna meningkatkan pemahaman dan praktik terbaik dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi.

## **SARAN**

Saran yang dapat diberikan penulis untuk penelitian selanjutnya yaitu diharapkan adanya investigasi lebih mendalam terhadap faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi budaya inovatif, serta melibatkan berbagai sektor industri untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

## **DAFTAR REFERENSI**

- [1] Al Aziz, M. R. (2023). Pengaruh Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan Organisasi HMJ Manajemen Untuk Peningkatan Akreditasi Prodi Manajemen UIN Sumatera Utara. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 2987-2992.
- [2] Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- [3] Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- [4] Wijaya, R. A., Qurratu'aini, N. I., & Paramastri, B. (2019). Pentingnya Pengelolaan Inovasi Dalam Era Persaingan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 217-227.