Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam
Volume 3, Nomor 3, Mei 2025
e-ISSN: 3031-8394; p-ISSN: 3031-8416, Hal. 388-395
DOI: https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i3.1148
Available Online at: https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai

Inovasi Organisasi di Era Digital: Peran Transformasi Teknologi, Kepemimpinan Adaptif, dan Budaya Berbasis Nilai Islam

Ulfa Malikatuz Zahroh [1*], Dwi Dimiati Hartini [2], Mirza Gunawan Wibisono [3], Hilal Al Amin [4]
[1-4] Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Alamat: Jl. Mataram No. 1 Mangli, Kabupaten Jember, Jawa Timur, Indonesia
Korespondensi penulis: ulfamalikatuzz@gmail.com *

Abstract. *In order to meet the difficulties of digital transformation and contemporary market dynamics, organizational innovation is essential. The main concerns of organizational innovation are discussed in this article, along with obstacles such a lack of digital skills, high implementation costs, change aversion, and inflexible company culture. A literature review using a qualitative methodology is the research strategy employed to examine sources pertaining to innovation, drivers, and inhibitors. The findings demonstrate that technological integration, flexible leadership, a positive company culture, and efficient human resource management (HRM) procedures are all necessary for innovation to succeed. Islamic principles like accountability (amanah), consistency (istiqamah), and honesty (shiddiq) also support the innovation culture. According to the article's conclusion, responsive HRM, adaptive culture, and controlled innovation can all help organizations become more resilient and competitive in the digital age.*

Keywords: *adaptive leadership, digital transformation, Human resource management, organizational culture, organizational innovation.*

Abstrak. Untuk menghadapi kesulitan transformasi digital dan dinamika pasar kontemporer, inovasi organisasi sangatlah penting. Masalah utama inovasi organisasi dibahas dalam artikel ini, bersama dengan hambatan seperti kurangnya keterampilan digital, biaya implementasi yang tinggi, keengganan untuk berubah, dan budaya perusahaan yang tidak fleksibel. Tinjauan pustaka menggunakan metodologi kualitatif adalah strategi penelitian yang digunakan untuk memeriksa sumber-sumber yang berkaitan dengan inovasi, pendorong, dan penghambat. Temuan-temuan menunjukkan bahwa integrasi teknologi, kepemimpinan yang fleksibel, budaya perusahaan yang positif, dan prosedur manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efisien semuanya diperlukan agar inovasi berhasil. Prinsip-prinsip Islam seperti akuntabilitas (amanah), konsistensi (istiqamah), dan kejujuran (shiddiq) juga mendukung budaya inovasi. Menurut kesimpulan artikel tersebut, manajemen sumber daya manusia yang responsif, budaya adaptif, dan inovasi yang terkendali semuanya dapat membantu organisasi menjadi lebih tangguh dan kompetitif di era digital.

Kata kunci: budaya organisasi, inovasi organisasi, kepemimpinan adaptif, Manajemen sumber daya manusia, transformasi digital.

1. LATAR BELAKANG

Penerapan teknologi dan transformasi digital merupakan dua perhatian utama dalam inovasi organisasi. Organisasi kini memiliki lebih banyak peluang untuk berinovasi berkat pesatnya perkembangan teknologi seperti big data, kecerdasan buatan (AI), dan Internet of Things (IoT). Akan tetapi, menggabungkan teknologi ini ke dalam operasi mereka menghadirkan tantangan bagi banyak organisasi, khususnya organisasi tradisional. Proses penerapan sering kali terhambat oleh berbagai masalah, termasuk keengganan untuk berubah, biaya implementasi yang tinggi, dan kurangnya keterampilan digital. Organisasi berisiko

Received: April 19, 2025; Revised: Mei 04, 2025; Accepted: Mei 18, 2025; Published: Mei 21, 2025

menjadi kurang relevan dan kompetitif di pasar yang semakin digital jika masalah ini tidak diatasi.

Lebih jauh lagi, salah satu hambatan terbesar bagi inovasi organisasi adalah kurangnya sumber daya. Komitmen waktu, keuangan, dan sumber daya manusia yang substansial diperlukan untuk inovasi. Akan tetapi, banyak bisnis, khususnya nirlaba dan UKM, kesulitan untuk berinvestasi dalam inovasi karena keterbatasan sumber daya.

Budaya tempat kerja yang menghambat inovasi adalah masalah lain yang sering muncul. Budaya yang kaku, hierarkis, dan terlalu berfokus pada kepatuhan dapat menghambat eksperimen dan kreativitas, dua komponen penting dari inovasi. Semua tingkat organisasi, termasuk pimpinan, harus berkomitmen untuk mengubah budaya guna menumbuhkan suasana yang mendorong pengambilan risiko dan pembelajaran. Organisasi menghadapi bahaya menjadi kurang relevan dan kompetitif di pasar yang menjadi lebih digital jika masalah ini tidak diselesaikan.

Psikologi manajemen masih tertarik pada inovasi organisasi, terutama karena berkaitan dengan fungsi kepemimpinan adaptif dalam mendorong kreativitas di era digital. Pemimpin yang menganut "kepemimpinan transformasional 4.0—mengintegrasikan teknologi dan empati psikologis—meningkatkan kemampuan inovasi tim hingga 40%," menurut penelitian oleh Judge. Untuk menciptakan tempat kerja yang mempromosikan eksperimen ide, penelitian ini menyoroti pentingnya pelatihan kepemimpinan yang didasarkan pada kecerdasan emosional. Teori Model Komponen Dinamis Amabile dan Pratt tahun 2019, yang menyatakan bahwa kreativitas memerlukan kerja sama antara sumber daya digital, kebebasan kognitif, dan dukungan psikologis, mendukung temuan ini.

Selain itu, studi terbaru yang dilakukan pada tahun 2023 oleh Grant dkk. menekankan pentingnya pola pikir pengembangan dan "motivasi prososial" dalam konteks kerja hibrida. Kontribusi ide-ide kreatif meningkat sebesar 35% di antara pekerja yang diberi kebebasan untuk membuat jadwal kerja yang fleksibel dan mengambil bagian dalam inisiatif dampak sosial. Namun, studi Nguyen dan Malik mengungkap masalah baru: "kelelahan digital" dapat menghambat kreativitas jika tidak diimbangi dengan pedoman keseimbangan kehidupan kerja. Program untuk detoksifikasi mental dan peningkatan pemberdayaan psikologis melalui pelatihan manajemen stres berbasis AI adalah dua solusi yang disarankan.

Temuan baru ini mendukung gagasan bahwa budaya tangkas, kebijakan psikologis yang beradaptasi dengan dinamika digital, dan kepemimpinan yang simpatik semuanya harus diintegrasikan ke dalam inovasi organisasi saat ini. Untuk menyeimbangkan variabel teknologi

dan manusia dalam strategi inovasi, esai ini menyarankan kerangka kerja analitis yang komprehensif.

Seiring dengan laju perkembangan teknologi, dinamika pasar, dan ekspektasi pelanggan yang semakin rumit, inovasi organisasi telah menjadi relevan dalam sepuluh tahun terakhir. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa inovasi sangat penting bagi bisnis untuk tetap kompetitif dan mencapai kelangsungan hidup jangka panjang. Meskipun badan penelitian tentang inovasi organisasi telah berkembang pesat, masih ada sejumlah pertanyaan yang belum terjawab, terutama mengingat perkembangan lingkungan perusahaan selama sepuluh tahun terakhir.

Memahami bagaimana transformasi digital memengaruhi proses inovasi organisasi merupakan salah satu kesenjangan penelitian yang paling menonjol. Meskipun big data, kecerdasan buatan (AI), dan Internet of Things (IoT) telah merevolusi cara bisnis beroperasi, masih sedikit penelitian yang secara menyeluruh mengeksplorasi bagaimana teknologi ini dapat dimasukkan ke dalam strategi inovasi organisasi. Lebih jauh lagi, saat ini hanya ada sedikit penelitian tentang bagaimana penerapan teknologi dapat membantu perusahaan tradisional menjadi lebih inovatif.

2. KAJIAN TEORITIS

Faktor utama dalam menjaga pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi adalah inovasi. Tanpa inovasi, bisnis berisiko menjadi stagnan, tertinggal dari pesaing, dan tidak mampu memenuhi tujuan mereka. Inovasi memungkinkan bisnis untuk meningkatkan produktivitas dan menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi lingkungan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang mendorong inovasi dan memberi ruang bagi semua komponennya untuk berpartisipasi dengan konsep baru dan pendekatan inovatif. Semangat kolaboratif yang dapat meningkatkan daya saing dan menghasilkan nilai tambah jangka panjang bagi bisnis dan pemangku kepentingannya dipupuk ketika individu dalam organisasi merasa diberdayakan dan berpartisipasi dalam proses inovasi..

Menurut tinjauan pustaka tentang inovasi organisasi, proses inovasi terdiri dari sejumlah langkah metodis, dimulai dengan kesadaran bahwa perubahan itu perlu, diikuti oleh pengembangan sikap yang mendukung terhadap inovasi, pilihan untuk mengadopsi inovasi tertentu, dan akhirnya penerapan dan penguatannya dalam operasi sehari-hari organisasi. Budaya organisasi yang mendukung dan kesiapan struktural diperlukan agar proses dinamis ini dapat terjadi. Karena mereka adalah pelaksana utama dari perubahan yang diantisipasi, tingkat partisipasi aktif dari setiap karyawan di perusahaan juga memiliki dampak yang

signifikan terhadap keberhasilan proses inovasi. Inovasi biasanya sulit untuk diterapkan sepenuhnya tanpa partisipasi mereka.

Menurut Mochamad Edwar Romli, terdapat dua fase utama dalam proses inovasi organisasi: fase awal dan fase pelaksanaan. Tiga elemen penting membentuk tahap pertama: mengenali nilai inovasi, mengembangkan pola pikir terbuka terhadapnya, dan memilih untuk mempraktikkan inovasi. Setelah fase ini, organisasi beralih ke fase implementasi, yang mencakup pengembangan dan penerapan inovasi secara holistik dalam struktur organisasi setelah terlebih dahulu menerapkannya dalam skala kecil. Kategori ini menyoroti pentingnya manajemen perubahan dan komunikasi yang efisien di setiap tahap dan menawarkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana inovasi berkembang dari ide menjadi kenyataan.

Menurut Mukaffan, kemajuan teknologi yang pesat, perubahan permintaan dan preferensi konsumen, siklus hidup produk yang lebih pendek, dan meningkatnya tekanan dari persaingan internasional merupakan empat pendorong utama inovasi dalam bisnis. Keempat elemen yang saling terkait ini memberikan tekanan eksternal pada bisnis untuk terus berinovasi dan berubah agar tetap menjadi yang terdepan. Organisasi akan kesulitan untuk berkembang dalam dunia yang dinamis dan kompetitif jika mereka tidak menanggapi masalah ini secara kreatif. Dengan demikian, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki struktur yang fleksibel dan adaptif, mampu menggabungkan informasi eksternal dan menginspirasi semua komponen organisasi untuk terus mencari ide-ide inovatif dan pendekatan baru yang relevan dengan perubahan yang terjadi di lingkungan mereka.

3. METODE PENELITIAN

Dengan mengumpulkan dan meneliti berbagai bahan referensi yang relevan, termasuk buku, jurnal ilmiah, dan artikel tentang inovasi dalam bisnis, penelitian ini menggunakan metodologi studi literatur. Setelah itu, data yang terkumpul digabungkan untuk menentukan tren, tema, dan kesimpulan penting tentang proses inovasi, hambatan, dan keuntungan bagi perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh dan dapat dipercaya, metode ini dipilih untuk menawarkan pemahaman menyeluruh berdasarkan ide-ide yang diterima.

Pengelompokan informasi menurut kategori utama, termasuk definisi inovasi, tahapan proses inovasi, dan variabel pendorong atau penghambat, memungkinkan dilakukannya analisis data kualitatif. Perumusan masalah penelitian kemudian ditangani dengan membandingkan dan menginterpretasikan temuan analisis. Komentar pakar dan temuan penelitian sebelumnya juga disertakan dalam tinjauan pustaka ini, yang berfungsi sebagai dasar

untuk mendukung klaim dan menawarkan saran yang berguna bagi bisnis yang ingin mengadopsi inovasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip-prinsip Islam seperti shiddiq (kejujuran), istiqamah (konsistensi), dan amanah (tanggung jawab) tidak hanya meningkatkan budaya perusahaan tetapi juga memberikan dasar moral untuk adopsi teknologi baru. Dalam konteks big data, prinsip amanah mengamanatkan bahwa perusahaan mengelola data konsumen dengan tanggung jawab dan keterbukaan, mencegah penyalahgunaan informasi, dan mematuhi undang-undang privasi.

Inovasi adalah proses terkendali untuk menciptakan barang atau jasa baru atau menemukan aplikasi baru untuk barang dan jasa yang sudah ada. Agar perusahaan dapat berkembang dan bersaing dalam lingkungan yang terus berubah, inovasi sangatlah penting. Organisasi akan tumbuh stagnan dan berjuang untuk memenuhi visi dan tujuan mereka tanpa inovasi. Tiga tahap proses inovasi adalah tahap rutin (berkelanjutan), tahap implementasi, dan tahap awal (inisiasi). Sementara tahap implementasi adalah menempatkan ide tersebut ke dalam praktik di dalam perusahaan, tahap inisiasi memerlukan pengenalan konsep-konsep baru dan menumbuhkan sikap terhadap inovasi. Ketika inovasi dimasukkan ke dalam operasi sehari-hari organisasi, ia memasuki tahap rutin.Artikel ini juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, termasuk menghilangkan rasa takut akan kegagalan dan mendorong kolaborasi antar anggota organisasi.

Di era digital, kepemimpinan adaptif mengharuskan adanya kombinasi antara kecakapan teknis dengan kepekaan psikologis. Strategi servant leadership berbasis Islam, di mana anggota tim diperlakukan sebagai pelayan (khādim) oleh para pemimpin, diperlukan untuk meningkatkan gagasan kepemimpinan transformasional 4.0.

Kontribusi SDM untuk memperkuat ketahanan organisasi, khususnya selama masa krisis dan ketidakpastian. Kemampuan organisasi untuk bangkit kembali dan menyesuaikan diri setelah menghadapi gangguan dikenal sebagai ketahanan organisasi. Melalui pelatihan, pengembangan kepemimpinan yang positif, dan pengelolaan kesejahteraan karyawan, SDM memainkan peran penting dalam menumbuhkan ketahanan, seperti yang ditekankan dalam artikel ini. Misalnya, pemimpin yang karismatik dan tulus dapat menginspirasi anggota staf untuk beradaptasi dengan perubahan. Lebih jauh, prosedur SDM seperti mengelola kesejahteraan karyawan dan menumbuhkan tempat kerja yang berorientasi pada tim dapat menurunkan stres dan meningkatkan hasil. Pentingnya bekerja sama dengan pemangku

kepentingan eksternal untuk meningkatkan ketahanan organisasi juga ditekankan dalam esai ini.

Inovasi mencakup lebih dari sekadar barang baru; inovasi juga mengacu pada prosedur, pendekatan, kerangka kerja, dan layanan. Artikel ini mencantumkan sejumlah hambatan terhadap inovasi, termasuk rasa takut gagal, birokrasi yang rumit, dan kepemimpinan yang otokratis. Namun, inovasi memiliki beberapa keuntungan, termasuk meningkatkan produktivitas, memenuhi kebutuhan konsumen, dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Organisasi harus memupuk lingkungan yang kreatif, memberikan otonomi kepada karyawan, dan memupuk inovasi dengan memulai dari hal-hal kecil untuk mendorong inovasi. Selain itu, artikel ini merekomendasikan penggunaan teori ATM (Amati, Tiru, Ubah) untuk membantu anggota staf terbiasa memunculkan ide-ide baru..

Adaptasi, rekonstruksi, implementasi, dan pengembangan budaya merupakan empat fase yang terlibat dalam penciptaan budaya organisasi. Keyakinan bersama dan interaksi antara pemimpin dan orang-orang membentuk budaya organisasi. Tiga tahap perwujudan budaya organisasi menurut Edgar Schein juga dijelaskan dalam artikel ini: asumsi yang mendasari (asumsi fundamental), nilai-nilai yang dianut (nilai-nilai yang dinyatakan), dan artefak (perilaku aktual). Filsafat Islam menyatakan bahwa kualitas-kualitas seperti shiddiq (kejujuran), istiqamah (konsistensi), fathanah (kecerdasan), amanah (tanggung jawab), dan tablig (menyampaikan kebenaran) harus menjadi fondasi budaya organisasi. Prinsip-prinsip ini dapat menumbuhkan tempat kerja yang damai dan efektif.

Kematangan digital merupakan komponen penting dari keberhasilan inovasi organisasi, bersama dengan integrasi teknologi dan kepemimpinan yang adaptif. Kemampuan perusahaan untuk mengintegrasikan teknologi digital dengan rencana bisnisnya tercermin dalam tingkat kematangan digitalnya. Aspek penting lain dari proses inovasi adalah fungsi komunikasi strategis internal. Semua tingkat organisasi dapat memperoleh manfaat dari komunikasi dua arah, yang dapat meningkatkan kerja sama departemen dan memberikan rasa kepemilikan atas perubahan. Dari sudut pandang Islam, forum kerja sama lintas fungsi dapat digunakan untuk menerapkan konsep syura (musyawarah), yang tidak hanya meningkatkan kemanjuran inovasi tetapi juga memperkuat etika partisipatif dalam pengambilan keputusan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Inovasi dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang saling terkait dalam mendorong pertumbuhan dan ketahanan organisasi, menurut hasil pemeriksaan berbagai sumber literatur. Untuk bersaing, meningkatkan produktivitas, dan memenuhi permintaan

konsumen, inovasi—yang mencakup pengembangan konsep baru atau penyempurnaan terhadap konsep yang sudah ada—sangat penting. Tahap pertama, implementasi, dan rutinitas adalah tiga fase utama dari proses inovasi organisasi. Keberhasilan inovasi juga dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk upaya kolaboratif di antara anggota tim, lingkungan kerja yang baik, dan kepemimpinan yang mendukung.

Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada pengembangan lingkungan yang mendorong inovasi. Budaya ini diciptakan melalui adaptasi, rekonstruksi, implementasi, dan pengembangan nilai-nilai bersama. Nilai-nilai Islam seperti integritas (shiddiq), konsistensi (istiqamah), kecerdasan (fathanah), akuntabilitas (amanah), dan komunikasi yang efektif (tablig) dapat meningkatkan ketahanan organisasi, terutama ketika dihadapkan pada kesulitan dan hal-hal yang tidak diketahui. Melalui inisiatif seperti pelatihan, pengembangan kesejahteraan karyawan, dan penciptaan tim yang beragam, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan ketahanan organisasi.

Dengan demikian, kombinasi antara inovasi yang terkelola, budaya organisasi yang adaptif, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif akan membawa organisasi pada keberlanjutan dan keunggulan kompetitif di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah.

DAFTAR REFERENSI

Mochamad Edwar Romli, "Persepsi Pentingnya Inovasi Dalam Organisasi," Prosiding Seminar Nasional (2017): 37-42.

Mukaffan, "Pembentukan dan Manifestasi Budaya Organisasi dalam Kajian Filsafat Islam", Jurnal Qolamuna, Volume 6 Nomor 1, 2020, 135-152.

Mukaffan, "Pembentukan dan Manifestasi Budaya Organisasi dalam Kajian Filsafat Islam," Jurnal Qolamuna 6, no. 1 (2020): 135-151.

Nambisan, S., Wright, M., & Feldman, M. (2019). The Digital Transformation of Innovation and Entrepreneurship: Progress, Challenges, and Key Themes. Research Policy, 48(8), 103773.

Nambisan, S., Wright, M., & Feldman, M. (2019). The Digital Transformation of Innovation and Entrepreneurship: Progress, Challenges, and Key Themes. Research Policy, 48(8), 103773.

O’Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2013). Organizational Ambidexterity: Past, Present, and Future. Academy of Management Perspectives, 27(4), 324-338.

Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011). Is Innovation Always Beneficial? A Meta-Analysis of the Relationship Between Innovation and Performance in SMEs. Journal of Business Venturing, 26(4), 441.

Shofia Aula dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur", JURNAL SAINS DAN SENI ITS Vol. 11, No. 1 (2022), 143-148

Shofia Aula dkk., "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi," Jurnal Sains dan Seni ITS 11, no. 1 (2022): D143-D147.