

MENGELOLA STRUKTUR, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENDORONG INOVASI BERKELANJUTAN

Rakhmad Agung Hidayatullah¹, Zhafira Inas Mufidah²
rakhmadagunghidayatullah@gmail.com¹, zhafinasmuf116@gmail.com²
Universitas Darussalam Gontor

Abstrak

Di tengah dinamika pasar yang tidak menentu, inovasi telah bergeser dari sekadar strategi pendukung menjadi fondasi utama keberlangsungan bisnis. Namun, kekakuan struktur organisasi dan kepemimpinan yang enggan keluar dari zona nyaman sering kali menjadi penghambat utama. Penelitian ini bertujuan menganalisis pembentukan ekosistem inovasi melalui integrasi tata kelola, kepemimpinan, dan iklim kerja yang kondusif. Menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada unit usaha kopi gula aren Pondok Darul Falah, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi literatur. Analisis dilakukan secara interaktif mencakup reduksi data hingga penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan usaha berbasis pesantren ini dalam memanfaatkan peluang pasar didorong oleh empat pilar utama: struktur organisasi yang fleksibel, kepemimpinan transformasional, psychological safety (ruang aman untuk berinovasi), dan optimalisasi aset lokal. Temuan ini membuktikan bahwa modal sosial yang adaptif mampu mengompensasi keterbatasan modal finansial, sekaligus menyajikan panduan praktis bagi pelaku usaha untuk meminimalkan resistensi internal saat melakukan transformasi.

Kata Kunci: Organisasi Inovatif, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Inovasi, Keamanan Psikologis, Kewirausahaan.

PENDAHULUAN

Di tengah pesatnya disrupsi teknologi dan ketidakpastian pasar, inovasi telah menjadi kebutuhan esensial bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Entitas yang enggan beradaptasi berisiko kalah bersaing dengan kompetitor yang lebih responsif. Kendati demikian, menciptakan inovasi berkelanjutan memerlukan ekosistem yang kondusif. Kegagalan inovasi dalam banyak organisasi umumnya bukan disebabkan oleh minimnya gagasan, melainkan oleh kekakuan struktur, kepemimpinan yang pasif terhadap perubahan, serta iklim kerja yang tidak toleran terhadap kegagalan. Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai sinergi antara struktur organisasi, kepemimpinan, dan budaya inovasi menjadi krusial dalam menjamin keberlanjutan organisasi.

Rumusan Masalah

Inovasi kerap dipandang sebagai kunci keberhasilan sekaligus faktor penentu utama bagi organisasi untuk dapat bertahan di tengah perubahan zaman yang begitu cepat. Namun mengimplementasikan inovasi bukanlah perkara mudah karena sering dihadapkan pada berbagai kondisi yang tidak mendukung. Berbagai persoalan mendasar pun muncul, seperti bagaimana peran kepemimpinan dalam mendorong dan memfasilitasi inovasi? Apa saja karakteristik utama dalam organisasi yang efektif? Bagaimana Langkah membangun iklim serta budaya kreatifitas dalam lingkungan kerja? Apa saja hambatan yang dialami dalam mewujudkan inovasi? Serta bagaimana strategi mengelola perubahan dan mengatasi resistensi organisasi terhadap inovasi tersebut? Dari permasalahan-permasalahan diatas, tulisan ini bertujuan untuk menguraikan keterkaitan antara peran kepemimpinan, struktur internal, dan pembentukan budaya kreatif, sekaligus mengidentifikasi hambatan dilapangan serta merumuskan Langkah strategis untuk mengelola perubahan dan mengatasi resistensi organisasi secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur (systematic literature review) dan deskripsi analitis. Data dan informasi dihimpun dari berbagai sumber literatur ilmiah bereputasi serta studi dokumentasi lapangan untuk menggambarkan penerapan konsep manajemen inovasi pada konteks empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Organisasi yang Inovatif

Pada dasarnya organisasi yang inovatif memiliki DNA yang berbeda jika dibandingkan dengan organisasi tradisional yang bernuansa birokratis. Pada organisasi yang inovatif dapat ditemukan ciri khas utama yaitu terletak pada keluwesan strukturnya serta bagaimana semua elemen di dalamnya saling berinteraksi. Merujuk pada penelitian empiris (Hogan and Coote 2014), budaya organisasi yang memberi ruang bagi inovasi terbukti mampu memicu kapabilitas inovasi itu sendiri secara langsung, yang pada akhirnya memberikan dorongan signifikan terhadap kinerja operasional maupun komersial. Di Indonesia, karakteristik tersebut tercermin dari kecakapan Perusahaan dalam menjalankan roda operasionalnya secara lebih adaptif terhadap dinamika pasar. (Kurniawan and Hidayat 2018) menjelaskan bahwa struktur organisasi yang bersifat organik dan desentralisits memegang peranan penting dalam mendorong inovasi produk.

Fleksibilitas struktur ini memangkas alur birokrasi yang berbelit-belit sehingga proses pengambilan Keputusan dapat berjalan jauh lebih cepat. Hasil dari struktur tersebut Perusahaan memiliki fleksibilitas yang lebih luas untuk merespons kebutuhan pasar sekaligus mematangkan ide-ide baru secara efektif. Jika dilakukan pembedahan yang mendalam, organisasi yang inovatif mengusung sejumlah karakteristik struktural dan perilaku yang saling melengkapi. Pertama, organisasi mengadopsi model yang cenderung merata (flat structure) dan menerapkan struktur yang fleksibel dan organik daripada menggunakan hierarki yang terlalu bertingkat. Kedua menggunakan prinsip pemberdayaan dan otonomi (empowerment), di mana karyawan diberi kebebasan dan kepercayaan penuh dalam mengeluarkan ide baru dan mengeksplorasi metode kerja yang baru tanpa adanya persetujuan berlapis dari pimpinan. Ketiga, organisasi ini membangun konektivitas tingkat tinggi melalui keterbukaan saluran komunikasi, baik secara horizontal maupun vertikal. Hal ini memungkinkan alur informasi dan gagasan dapat mengalir bebas tanpa hambatan, baik dari level bawah ke atas (bottom-up) maupun sebaliknya. Keempat, organisasi memiliki orientasi eksternal yang kuat, tidak hanya mengandalkan struktur internal namun mereka juga sangat aktif dalam mengamati perkembangan diluar, contohnya seperti mengamati perkembangan tren pasar, kemajuan teknologi terkini, dinamika kebutuhan konsumen, hingga pergerakan dari pesaing bisnis lainnya.

Peran Kepemimpinan dalam Mendorong Inovasi

Peran seorang pemimpin pada hakikatnya merupakan arsitek yang menggambar dan merancang seluruh Pembangunan budaya dan inovasi di dalam organisasinya. Tanpa adanya arahan dan komitmen yang kuat serta arah yang jelas dari seorang pemimpin maka berbagai inisiatif inovasi yang muncul dari level bawah akan layu sebelum sempat berkembang. Dalam hal ini, peran kepemimpinan tidak sekadar memberi instruksi, melainkan merombak nilai-nilai organisasi agar senantiasa adaptif terhadap dinamika perubahan. Sebagaimana ditegaskan oleh Schein (2010), salah satu fungsi paling krusial dari seorang pemimpin adalah membentuk, mengelola, serta jika memang diperlukan, meruntuhkan elemen-elemen budaya lama yang sudah tidak lagi sejalan dengan perkembangan zaman.

Telah diteliti terhadap lebih dari 13.000 perusahaan Portugal menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan demokratis, terutama transformasional, terbukti paling efektif dalam mendorong inovasi produk, proses, maupun pemasaran. Sebaliknya kepemimpinan

yang bersifat otokratis dan transaksional cenderung membatasi kreatifitas sehingga menghambat inovasi (Costa and Mariana 2023). Dalam penelitian ini juga ditegaskan bahwa kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh modal kualitas manusia. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kualitas dan kompetensi yang tinggi memiliki dampak positif untuk memengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap inovasi. Namun, jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kepemimpinan dalam Perusahaan menggunakan gaya otoriter tetap dapat menghambat pemanfaatan potensi tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu mengombinasikan kepemimpinan yang partisipatif, pengembangan kompetensi karyawan, dan budaya inovasi agar mampu menciptakan keunggulan yang berkelanjutan.

Membangun Iklim dan Budaya Kreativitas

Budaya organisasi Adalah system nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang dianut Bersama oleh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman dan panduan dalam sebuah organisasi sehingga dapat membedakan dengan organisasi lainnya. Budaya dapat mencakup pembentukan asumsi bersama, cara anggota berpikir, merasa, dan bertindak dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal. Dalam beberapa penelitian dibuktikan bahwa budaya memiliki peran penting dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. Sebagian besar literatur menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja, bahkan pada banyak penelitian budaya organisasi menjadi faktor yang paling berpengaruh dibandingkan aspek lain, seperti motivasi maupun lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi fondasi dalam mendorong efektivitas dan produktivitas organisasi (Tamimi et al. 2022). Di sisi lain, terdapat satu penelitian yang menemukan hubungan negatif antara budaya organisasi dan kinerja. Kondisi tersebut terjadi karena budaya organisasi belum mampu mendorong inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi akan memberikan dampak yang optimal apabila selaras dengan visi organisasi, didukung oleh partisipasi aktif karyawan, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif.

Di Indonesia sendiri, Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki peran penting sebagai variable mediasi. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman secara psikologis mendorong karyawan untuk lebih berani menyampaikan ide dan gagasan inovatif. (Pratama and Prasetya 2020). Iklim kerja yang kondusif bagi kreativitas dapat memperkuat keterikatan serta kenyamanan psikologis karyawan, sehingga mereka terdorong untuk terus mengembangkan dan mengeksplorasi berbagai inovasi baru. (Sari and Setiawan 2022) Untuk merangsang tindakan kreatif menjadi sebuah perilaku kerja nyata, organisasi memerlukan adanya jembatan psikologis. Penelitian menunjukkan bahwa iklim inovasi organisasi yang positif akan mendorong perilaku inovatif karyawan (employee innovative behavior) secara maksimal ketika karyawan tersebut memiliki modal psikologis (psychological capital) yang kuat, seperti rasa percaya diri, optimisme, dan daya resiliensi (Hsu & Chen, 2017).

Membangun iklim kreatifitas karyawan tidak cukup hanya dengan mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru namun Perusahaan juga harus melakukan usaha dengan membuat karyawan merasa nyaman dan aman untuk menyampaikan pendapat, berdiskusi, mengeluarkan ide barunya dan pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaannya (Akkermans 2011). organisasi yang memiliki iklim kerja terbuka, memberikan ruang untuk bertukar gagasan, serta menghargai perbedaan pandangan cenderung lebih mampu mendorong lahirnya kreativitas dan inovasi. upaya menciptakan lingkungan kerja yang kreatif merupakan salah satu peran pemimpin yang tidak dapat dipisahkan. penerapan servant leadership mampu membangun iklim kreativitas dengan memberikan dukungan, kepercayaan, dan pemberdayaan kepada karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh

pemimpinnya, mereka akan lebih berani mengemukakan ide serta mencoba cara-cara baru dalam bekerja (Bicocca and Aboramadan 2026). psychological safety dan budaya berbagi pengetahuan membuat karyawan lebih percaya diri dalam menyampaikan gagasan tanpa rasa takut terhadap kritik atau penolakan (Wang, Kang, and Choi 2022). Dengan demikian, Perusahaan perlu membangun komunikasi yang terbuka dan melibatkan karyawan dalam berbagai proses organisasi. Pemimpin harus menetapkan gaya yang suportif dan partisipatif untuk menciptakan iklim kreatifitas yang berkelanjutan sehingga karyawan terdorong untuk terus menghasilkan inovasi yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Studi Kasus Penerapan Inovasi: Usaha Kopi Gula Aren Pondok Darul Falah

Salah satu contoh penerapan inovasi dalam dunia usaha dapat dilihat pada usaha kopi gula aren yang dikembangkan oleh Pondok Darul Falah sebagai bagian dari upaya membangun kemandirian ekonomi pondok wakaf. Usaha ini telah beroperasi selama kurang lebih lima tahun dengan memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki pondok, seperti lahan perkebunan kopi, gula aren, dan nanas. Pemanfaatan hasil perkebunan tersebut menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya dilakukan pada produk, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya lokal yang dimiliki lembaga sehingga mampu menciptakan nilai tambah dan meningkatkan keberlanjutan usaha. Dalam praktiknya, usaha kopi gula aren berhasil menunjukkan kinerja bisnis yang cukup baik. Berdasarkan hasil pengelolaan usaha, laba bersih yang diperoleh mencapai kisaran 30-40%. Pencapaian tersebut didukung oleh strategi pemasaran yang menyesuaikan dengan perkembangan teknologi digital.

Target pasar utama usaha ini adalah kalangan ibu rumah tangga, dengan metode pemasaran yang dilakukan melalui toko daring (online shop) dan siaran langsung (live selling) pada media digital. Pendekatan ini menunjukkan bahwa inovasi pemasaran mampu memperluas jangkauan konsumen sekaligus meningkatkan interaksi antara pelaku usaha dan pelanggan. Meskipun demikian, pengembangan usaha tetap memerlukan keberanian dalam mencoba berbagai strategi baru serta kemampuan untuk bertahan menghadapi berbagai tantangan bisnis. Pengalaman usaha kopi gula aren Pondok Darul Falah menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh semangat kewirausahaan yang dimiliki pelaku usaha. Motivasi yang selalu ditanamkan dalam menjalankan usaha ini adalah "jangan pernah takut untuk mencoba, dan jangan mudah menyerah untuk mendapatkan apa yang diinginkan." Nilai tersebut menjadi landasan penting dalam membangun budaya inovasi yang berorientasi pada pembelajaran, ketekunan, dan pengembangan usaha secara berkelanjutan.

Hambatan-Hambatan Inovasi dalam Organisasi

Inovasi adalah hal penting dalam suatu peningkatan namun seringkali terjadi hambatan yang dihadapi oleh tembok besar didalam organisasi itu sendiri. Masalah yang sering dihadapi yaitu sudah terlanjur nyaman pada kebiasaan lama sehingga takut, malas dan tidak yakin dalam mencoba hal baru (Schein 2010). Dan hambatan terbesar muncul ketika suatu inovasi hanya menjadi slogan atau angan-angan semata tanpa adanya gerakan dan tidak dijadikan asumsi dasar (basic underlying assumptions) yang menggerakkan perilaku anggota organisasi. Meskipun inovasi memiliki peran yang penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi, implementasinya sering kali menghadapi berbagai hambatan internal. Salah satu hambatan tersebut muncul ketika organisasi terlalu bergantung pada rutinitas dan praktik yang telah lama diterapkan sehingga kurang responsif terhadap perubahan (Hogan & Coote, 2014).

Budaya organisasi yang masih kaku menjadi salah satu hambatan utama dalam mendorong inovasi karena belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas (Sitorus & Sugiarti, 2021). Fenomena ini terutama terlihat pada instansi publik yang memiliki karakter birokratis, di mana fleksibilitas dan kebebasan untuk mengembangkan ide baru cenderung lebih terbatas. Dalam proses menciptakan inovasi,

organisasi sering kali menghadapi berbagai hambatan yang dapat memperlambat bahkan menghambat lahirnya ide-ide baru. Secara umum hambatan tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga aspek utama, yaitu aspek struktural dan system, aspek budaya organisasi, serta aspek individu (Bennett and Parks 2015). Dari sisi struktural mungkin dari segi birokrasi dimana sebuah ide melewati banyak tahapan persetujuan sehingga implementasi menjadi terhambat atau bahkan tidak terealisasi (Das, Verburg, and Verbraeck 2026). Kemudian ada sistem penilaian kinerja (KPI) yang berfokus pada jangka pendek sehingga karyawan memilih cara kerja aman daripada mencoba ide baru yang belum jelas resikonya. Keterbatasan anggaran juga menjadi salah satu penghambat untuk memberikan inovasi dan dukungan kepada karyawan dalam menciptakan idenya. Dan struktur organisasi yang hirarki juga hal penting penyebab penghambatan inovasi baru (Nweke 2026).

Setelah itu ada budaya organisasi yang juga memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan inovasi. lingkungan kerja yang masih dipenuhi budaya saling menyalahkan akan sangat memengaruhi kinerja karyawan yang membuat enggan untuk mengeluarkan inovasinya. Kondisi merasa puas dengan cara lama dan takut akan kegagalan resiko dan ketidakpastian terhadap inovasi baru dapat mengurangi rasa semangat dan Perusahaan tidak dapat berkembang dan mengalami kebangkrutan (Alshwayat et al. 2024). Di tingkat individu, hambatan inovasi umumnya berkaitan dengan faktor psikologis. Banyak karyawan merasa ragu untuk mengemukakan ide atau melakukan eksperimen karena khawatir mengalami kegagalan maupun menerima penilaian negatif dari lingkungan kerja. Kondisi tersebut biasanya muncul ketika organisasi belum mampu menciptakan suasana yang aman bagi karyawan untuk mencoba, belajar, dan berkembang melalui proses inovasi (Schein, 2010).

Pada dasarnya setiap inovasi akan mengalami resistensi oleh karyawannya karena mereka merasa aman dan nyaman pada zona dan kebiasaan yang sudah lama dijalankan. Oleh karena itu butuh proses dan waktu untuk menciptakan sebuah inovasi yang dapat diterima oleh semua pihak. Salah satu kerangka dari delapan tahapan yang digunakan dalam mengelola perubahan yaitu tahap pertama yang dianggap paling penting adalah membangun rasa urgensi (sense of urgency) agar seluruh anggota organisasi memahami alasan mengapa perubahan perlu dilakukan dan terdorong untuk berpartisipasi dalam proses tersebut (Kotter 2012). Untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan, organisasi perlu menerapkan strategi yang tidak hanya berfokus pada penerapan inovasi, tetapi juga pada kesiapan dan penerimaan karyawan. Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah membangun komunikasi yang terbuka, jujur, dan penuh empati. Manajemen perlu menjelaskan alasan mengapa perubahan harus dilakukan, manfaat yang ingin dicapai, serta konsekuensi yang mungkin timbul apabila organisasi tetap bertahan dengan cara kerja lama.

Di sisi lain, organisasi juga perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, kekhawatiran, maupun masukan sehingga mereka merasa didengar dan dihargai dalam proses perubahan (Kotter, 2012; Wibowo & Utama, 2019). Selain komunikasi yang efektif, keterlibatan aktif karyawan dalam proses inovasi juga menjadi faktor penting untuk mengurangi penolakan. Karyawan yang dilibatkan sejak tahap perencanaan hingga pelaksanaan cenderung memiliki rasa memiliki (sense of ownership) terhadap perubahan yang dilakukan. Kondisi tersebut membuat mereka lebih mudah menerima inovasi karena merasa ikut berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan, bukan sekadar menjadi pihak yang menerima dampaknya. Strategi berikutnya adalah menyediakan dukungan melalui pelatihan dan pendampingan yang memadai. Ketika organisasi memperkenalkan sistem, teknologi, atau metode kerja baru, karyawan perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai agar mereka memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan perubahan tersebut. Dukungan ini juga dapat mengurangi kecemasan yang muncul akibat ketidakpastian atau kurangnya kemampuan dalam

menghadapi cara kerja yang baru. Di samping itu, organisasi perlu menunjukkan hasil nyata dari perubahan melalui pencapaian-pencapaian awal atau quick wins. Keberhasilan dalam skala kecil dapat menjadi bukti bahwa inovasi yang diterapkan memberikan manfaat positif bagi organisasi. Hasil tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi seluruh anggota organisasi, tetapi juga membantu mengurangi keraguan dari pihak-pihak yang sebelumnya bersikap skeptis terhadap perubahan. Dengan demikian, keberhasilan awal dapat menjadi momentum untuk mendorong implementasi inovasi secara lebih luas dan berkelanjutan (Kotter, 2012).

KESIMPULAN

Inovasi tidak muncul secara kebetulan ataupun hanya karena keberuntungan. Inovasi lahir dari organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan, didukung oleh pemimpin yang memiliki visi yang jelas, serta budaya kerja yang membuat setiap anggota merasa aman untuk menyampaikan ide, mencoba hal baru, dan belajar dari kesalahan. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan yang mampu mendorong lahirnya inovasi secara berkelanjutan. Dalam praktiknya, setiap perubahan hampir selalu diikuti oleh munculnya hambatan atau penolakan dari sebagian anggota organisasi. Kondisi ini merupakan hal yang wajar karena setiap individu memiliki tingkat kesiapan yang berbeda dalam menghadapi perubahan.

Namun, apabila organisasi mampu menerapkan strategi manajemen perubahan secara tepat, seperti membangun komunikasi yang terbuka, melibatkan karyawan dalam proses perubahan, memberikan pendampingan yang memadai, serta menunjukkan keberhasilan-keberhasilan kecil pada tahap awal, maka resistansi tersebut dapat berubah menjadi dukungan yang mempercepat proses inovasi. Hasil pembahasan mengenai Kopi Gula Aren Pondok Darul Falah juga memperlihatkan bahwa keberhasilan sebuah usaha tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menghasilkan produk yang inovatif. Kemampuan mengelola sumber daya secara efektif, memanfaatkan pemasaran digital, serta mempertahankan budaya kerja yang tangguh dan adaptif turut menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan usaha sekaligus meningkatkan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis.

SARAN

Bagi organisasi yang ingin membangun budaya inovasi, langkah pertama yang perlu diprioritaskan adalah penguatan kualitas sumber daya manusianya. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman bagi setiap karyawan untuk menyampaikan pendapat, mengembangkan kepercayaan diri dan optimisme dalam bekerja (psychological capital), serta menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memberi motivasi, dan menghargai setiap proses pembelajaran, termasuk ketika terjadi kegagalan. Selain itu, organisasi juga perlu menyediakan sistem yang mampu mendukung inovasi secara berkelanjutan. Misalnya, dengan membuka ruang bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan, menyelenggarakan pelatihan secara berkala, memberikan penghargaan atas ide-ide yang berhasil diterapkan, serta melakukan evaluasi terhadap setiap program inovasi yang telah dijalankan. Dengan cara tersebut, inovasi tidak hanya menjadi target sesaat, tetapi berkembang menjadi budaya yang melekat dalam aktivitas organisasi sehari-hari.

Khusus bagi pelaku UMKM, pemanfaatan teknologi digital sebaiknya terus ditingkatkan, baik untuk memperluas jangkauan pemasaran, membangun hubungan yang lebih dekat dengan pelanggan, maupun mengikuti perkembangan kebutuhan pasar. Di samping itu, menjalin kerja sama dengan pemerintah, perguruan tinggi, komunitas bisnis, maupun lembaga pendamping juga penting dilakukan agar pelaku usaha memperoleh akses terhadap pelatihan, pendampingan, serta dukungan pembiayaan yang dapat memperkuat kemampuan berinovasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar pembahasan

mengenai inovasi tidak hanya dilakukan melalui studi pustaka, tetapi juga dilengkapi dengan penelitian lapangan pada berbagai jenis organisasi atau sektor industri. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan inovasi sekaligus menghasilkan rekomendasi yang lebih aplikatif bagi organisasi dalam menghadapi perubahan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, Hans J. 2011. "Creative Climate : A Leadership Lever for Innovation." 45(3):161–87.
- Alshwayat, Dana, Hamzah Elrehail, Esam Shehadeh, Nidal Alsalhi, Mohammad Dawood Shamout, and Shafique Ur Rehman. 2024. "International Journal of Innovation Studies Erratum Regarding Missing Ethic Statements in Previously." *International Journal of Innovation Studies* 7(October 2023):326–27. doi:10.1016/j.ijis.2023.10.002.
- Bennett, Nathan, and Jacob M. Parks. 2015. "Struggling to Innovate ? Examine Your Structure , Systems , and Culture." *Business Horizons* 58(5):563–69. doi:10.1016/j.bushor.2015.05.009.
- Bicocca, Milan, and Mohammed Aboramadan. 2026. "Servant Leadership and Followers ' Creativity : Does Climate for Creativity Matter ?" 9(1):78–94. doi:10.1108/EBHRM-01-2020-0012.
- Costa, Joana, and P. Mariana. 2023. "Administrative Sciences Leadership Styles and Innovation Management : What Is the Role of Human Capital ?" *Administrative Sciences* (Waite 2014).
- Das, Patrick, Robert Verburg, and Alexander Verbraeck. 2026. "Barriers to Innovation within Large Financial Services Firms Innovation Projects at a Bank." *European Journal of Innovation Management* (July). doi:10.1108/EJIM-03-2017-0028.
- Hogan, S. J., and L. V. Coote. 2014. "Organizational Culture, Innovation, and Performance: A Test of Schein's Model." *Journal of Business Research* 67(8):1609–21. doi:10.1016/j.jbusres.2013.09.007.
- Kotter, John P. 2012. *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Kurniawan, D., and R. Hidayat. 2018. "Karakteristik Struktur Organisasi Organik Dan Pengaruhnya Terhadap Kemampuan Inovasi Produk." *Jurnal Dinamika Manajemen* 9(2):143–54.
- Nweke, Gordian I. 2026. "The Limits of Innovation in Intrapreneurship : A Systematic Review." *International Journal of Economics, Business and Management Research* 10(02):262–83. url: <https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2026.10216>.
- Pratama, A. R., and A. Prasetya. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(3):825–36.
- Sari, W. P., and M. Setiawan. 2022. "Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Iklim Kerja Kreatif Dan Komitmen Organisasi Untuk Inovasi Berkelanjutan." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20(4):889–901.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tamimi, Muhizan, Budi Eko Soetjipto, Sopiah, and Kurniawan Didiek tri. 2022. "Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan." *Husnayain Business Review* 2(2):11–21. doi:DOI: <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100> Abstrak.
- Wang, Wenxian, Seung-wan Kang, and Suk Bong Choi. 2022. "Servant Leadership and Creativity : A Study of the Sequential Mediating Roles of Psychological Safety and Employee Well-Being." 12(February):1–13. doi:10.3389/fpsyg.2021.807070.