



Membangun *Human Capital* yang Berkelanjutan: Adaptasi Budaya Inovasi terhadap Dinamika *Future of Work*

Iwan Setiawan¹⁾; Abdul Rachman²⁾; Susilowati³⁾; Mudanto Pamungkas⁴⁾; Jhon Ardilles Saragih.⁵⁾

¹⁻⁵⁾Universitas Pamulang,

e-mail : iwansetiawan1208@gmail.com ¹⁾; a.rachman95@gmail.com ²⁾; mm.uchie2026@gmail.com ³⁾;
dantopamungkas@yahoo.com ⁴⁾; jhon59.saragih@gmail.com ⁵⁾;

Abstrack. *The transformation of work patterns driven by digitalization, automation, and technological advancement requires organizations to develop adaptive and sustainable human capital. An innovation culture plays a critical role in strengthening individual and organizational capabilities in responding to the dynamics of the future of work. This study aims to analyze the adaptation of innovation culture in supporting sustainable human capital development. The research applies a qualitative approach through literature review and descriptive analysis of organizational transformation phenomena. The findings indicate that innovation culture enhances competencies, collaboration, creativity, and continuous learning capabilities. Flexible cultural adaptation also strengthens organizational readiness to face digital transformation and labor market changes. This study highlights that sustainable human capital is strongly influenced by an organization's ability to create an innovative, adaptive, and long-term human resource development-oriented work culture.*

Keywords: *Human Capital, Innovation Culture, Future of Work, Digital Transformation, Human Resource Sustainability*

Abstrak, Perubahan pola kerja akibat digitalisasi, otomatisasi, dan perkembangan teknologi menuntut organisasi membangun *human capital* yang adaptif dan berkelanjutan. Budaya inovasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan individu dan organisasi menghadapi dinamika *future of work*. Penelitian ini bertujuan menganalisis adaptasi budaya inovasi dalam mendukung pengembangan human capital berkelanjutan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur dan analisis deskriptif terhadap berbagai fenomena perubahan organisasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovasi mendorong peningkatan kompetensi, kolaborasi, kreativitas, serta kemampuan pembelajaran berkelanjutan. Adaptasi budaya yang fleksibel juga memperkuat kesiapan organisasi menghadapi transformasi digital dan perubahan pasar kerja.

Kata Kunci: *Human Capital, Budaya Inovasi, Future of Work, Transformasi Digital, Keberlanjutan SDM*

PENDAHULUAN

Perkembangan digitalisasi, kecerdasan buatan, otomatisasi, dan sistem kerja fleksibel telah mengubah pola hubungan kerja di berbagai sektor organisasi. Transformasi tersebut melahirkan konsep *future of work* yang menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia yang adaptif, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada aspek teknologi, tetapi juga memengaruhi budaya organisasi dan pola pengembangan *human capital*. Organisasi yang tidak mampu membangun budaya inovasi cenderung mengalami kesulitan dalam mempertahankan daya saing dan keberlanjutan kinerja sumber daya manusia. Fenomena tersebut terlihat pada berbagai organisasi dan perusahaan yang mulai melakukan transformasi budaya kerja berbasis kolaborasi digital, pembelajaran berkelanjutan, serta peningkatan kompetensi adaptif di tengah perkembangan ekonomi digital dan *artificial intelligence* (Dong et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya inovasi menjadi faktor strategis dalam membangun *human capital* yang berkelanjutan pada era *future of work*. Penelitian terbaru juga menjelaskan bahwa budaya organisasi yang inovatif mampu meningkatkan *innovative work behavior*, kemampuan adaptasi individu, dan efektivitas kerja dalam lingkungan kerja digital yang penuh ketidakpastian (Fajri et al., 2026).

Dalam konteks empiris, banyak organisasi masih menghadapi hambatan dalam mengadaptasi budaya inovasi secara berkelanjutan. Hambatan tersebut meliputi resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kompetensi digital, rendahnya *psychological safety*, serta kurang optimalnya integrasi pengembangan *human capital* dengan strategi organisasi. Penelitian sebelumnya umumnya membahas hubungan *human capital* terhadap inovasi organisasi melalui pendekatan kuantitatif dan berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan (Choudhary et al., 2020; Muafi et al., 2020). Penelitian lain menyoroti pengaruh budaya organisasi digital terhadap *innovative work behavior* pada perusahaan startup digital (Fajri et al., 2026). Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana adaptasi budaya inovasi membentuk keberlanjutan *human capital* dalam dinamika *future of work* masih relatif terbatas, khususnya melalui pendekatan kualitatif yang mampu menggambarkan fenomena sosial dan budaya organisasi secara lebih mendalam. *Research gap* tersebut menunjukkan perlunya kajian yang tidak hanya berfokus pada hubungan variabel, tetapi juga pada proses adaptasi budaya, pengalaman organisasi, dan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi kerja digital. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis mengenai adaptasi budaya inovasi sebagai strategi pembangunan *human capital* berkelanjutan dalam *perspektif future of work* dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini juga mengintegrasikan isu budaya inovasi, transformasi digital, dan keberlanjutan *human capital* dalam satu kerangka analisis yang lebih komprehensif.

Urgensi penelitian ini semakin kuat karena organisasi modern membutuhkan model pengembangan *human capital* yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas jangka pendek, tetapi juga pada kemampuan adaptasi jangka panjang. Dinamika kerja berbasis teknologi menuntut organisasi membangun lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kesiapan menghadapi perubahan. Budaya inovasi dipandang sebagai fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang resilien dan kompetitif di era digital. Selain itu, perkembangan *artificial intelligence* dan otomatisasi kerja telah mengubah pola interaksi manusia dalam organisasi sehingga memerlukan strategi budaya yang lebih fleksibel dan *human-centered* (Liu et al., 2026). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana adaptasi budaya inovasi berperan dalam membangun *human capital* yang berkelanjutan di tengah dinamika *future of work*, serta mengidentifikasi faktor-faktor budaya organisasi yang mendukung kesiapan sumber daya manusia menghadapi transformasi kerja digital.

KAJIAN LITERATUR

Konsep *human capital* berkembang sebagai bagian penting dalam strategi organisasi modern yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama dalam menciptakan nilai, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. *Human capital* tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis individu, tetapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas, serta kapasitas adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam perspektif teori *human capital*, individu dipandang sebagai sumber keunggulan kompetitif organisasi karena kualitas sumber daya manusia menentukan kemampuan organisasi menghadapi perubahan global dan transformasi digital (Becker, 2020). Pada era *future of work*, pengembangan *human capital* menjadi semakin penting karena perubahan teknologi mendorong munculnya kebutuhan kompetensi baru seperti *digital capability*, *collaborative skill*, critical thinking, dan continuous learning. Penelitian terbaru menjelaskan bahwa keberlanjutan *human capital* dipengaruhi oleh kemampuan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran adaptif, inovasi, dan pengembangan kompetensi jangka panjang (Kuspriyono, 2026). Dalam konteks tersebut, *human capital* tidak lagi bersifat statis, tetapi berkembang secara dinamis mengikuti perubahan pola kerja berbasis teknologi dan ekonomi digital.

Perubahan struktur kerja global melalui otomatisasi, *artificial intelligence*, dan digitalisasi melahirkan fenomena *future of work* yang mengubah pola hubungan kerja, sistem organisasi, serta karakteristik tenaga kerja modern. Konsep *future of work* menggambarkan kondisi kerja yang fleksibel, berbasis teknologi, kolaboratif, dan menuntut kemampuan adaptasi tinggi dari individu maupun organisasi (Hendratmoko, 2025). Fenomena ini memengaruhi cara organisasi mengelola budaya kerja dan pengembangan sumber daya manusia agar tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja masa depan. *World Economic Forum* menjelaskan bahwa transformasi digital menyebabkan pergeseran keterampilan kerja secara signifikan sehingga organisasi perlu membangun strategi pengembangan *human capital* yang responsif terhadap perubahan teknologi dan dinamika industri (World Economic Forum, 2023). Dalam penelitian kualitatif, *future of work* dipahami bukan hanya sebagai perubahan teknologi, tetapi juga sebagai perubahan sosial dan budaya organisasi yang memengaruhi perilaku kerja, interaksi manusia, serta pola kepemimpinan dalam organisasi modern. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pendekatan budaya yang mampu membangun fleksibilitas, inovasi, dan ketahanan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Budaya inovasi menjadi konsep penting dalam mendukung keberhasilan organisasi menghadapi dinamika *future of work*. Budaya inovasi merupakan seperangkat nilai, norma, pola perilaku, dan kebiasaan organisasi yang mendorong kreativitas, keterbukaan terhadap perubahan, kolaborasi, serta keberanian dalam menghasilkan ide dan solusi baru (Muafi et al., 2020). Budaya inovasi berfungsi sebagai fondasi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan kapasitas individu. Penelitian Dong et al. (2023) menjelaskan bahwa budaya inovasi mampu meningkatkan kualitas *human capital* melalui penguatan kreativitas, penguasaan teknologi, dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis digital. Selain itu, budaya inovasi juga berkaitan dengan *psychological safety* yang memungkinkan individu menyampaikan ide, melakukan eksperimen, dan berpartisipasi aktif dalam transformasi organisasi tanpa rasa takut terhadap kegagalan. Dalam perspektif organisasi modern, budaya inovasi tidak hanya berorientasi pada penciptaan produk baru, tetapi juga mencakup perubahan pola kerja, sistem komunikasi, pengembangan kompetensi, serta transformasi perilaku organisasi secara menyeluruh.

Adaptasi budaya inovasi dalam dinamika *future of work* menjadi bagian penting dalam menciptakan *human capital* yang berkelanjutan. Adaptasi budaya dipahami sebagai kemampuan organisasi menyesuaikan nilai, sistem kerja, dan perilaku organisasi terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal. Penelitian Fajri et al. (2026) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya inovatif cenderung lebih mampu menciptakan *innovative work behavior*, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memperkuat kesiapan menghadapi transformasi digital. Adaptasi budaya inovasi juga berkaitan dengan kemampuan organisasi membangun pembelajaran organisasi, fleksibilitas kerja, serta integrasi teknologi dalam proses kerja sehari-

hari. Dalam konteks keberlanjutan human capital, budaya inovasi menjadi instrumen penting untuk menjaga relevansi kompetensi sumber daya manusia di tengah perubahan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, penelitian mengenai adaptasi budaya inovasi menjadi relevan untuk memahami bagaimana organisasi membangun strategi pengembangan human capital yang adaptif, resilien, dan berorientasi jangka panjang dalam menghadapi tantangan *future of work*.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena adaptasi budaya inovasi dalam membangun *human capital* yang berkelanjutan pada dinamika *future of work*. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menggali makna, pengalaman, persepsi, dan proses sosial yang terjadi dalam lingkungan organisasi terkait perubahan budaya kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami fenomena secara holistik melalui interpretasi terhadap kondisi nyata yang terjadi di lapangan (Creswell & Creswell, 2023). Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana organisasi mengadaptasi budaya inovasi sebagai strategi menghadapi transformasi digital, perubahan pola kerja, dan tuntutan kompetensi masa depan. Penelitian dilaksanakan pada organisasi atau institusi yang sedang mengalami transformasi kerja berbasis digital dan menerapkan budaya kerja inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Subjek penelitian terdiri atas pimpinan organisasi, manajer sumber daya manusia, serta karyawan yang terlibat dalam proses transformasi budaya kerja dan pengembangan *human capital*. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan keterlibatan, pengalaman, dan pemahaman informan terhadap implementasi budaya inovasi dalam organisasi (Sugiyono, 2022). Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh relevan dengan fokus penelitian dan mampu memberikan informasi mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dengan informan penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen organisasi, laporan kebijakan, artikel ilmiah, serta berbagai literatur yang relevan dengan topik *human capital*, budaya inovasi, dan *future of work*.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, dan strategi organisasi dalam mengadaptasi budaya inovasi terhadap perubahan dunia kerja. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi lingkungan kerja, pola interaksi organisasi, serta implementasi budaya inovasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat data penelitian melalui arsip organisasi, laporan pengembangan sumber daya manusia, kebijakan perusahaan, dan dokumen pendukung lainnya. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi proses kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berkelanjutan selama penelitian berlangsung (Miles et al., 2020). Teknik analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan makna dari data yang diperoleh sehingga menghasilkan interpretasi yang sistematis dan mendalam terkait adaptasi budaya inovasi dalam pembangunan *human capital* berkelanjutan.

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan melalui perbandingan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi data penelitian (Moleong, 2021). Selain itu, penelitian juga menggunakan teknik member check dengan meminta informan meninjau kembali hasil wawancara dan interpretasi data yang dilakukan peneliti agar informasi yang diperoleh sesuai dengan kondisi sebenarnya. Penggunaan teknik keabsahan data tersebut bertujuan meningkatkan kredibilitas, validitas, dan kepercayaan terhadap hasil penelitian sehingga temuan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Adaptasi Budaya Inovasi sebagai Respons terhadap Dinamika Future of Work

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dan perubahan pola kerja modern mendorong organisasi melakukan adaptasi budaya inovasi secara lebih terbuka dan fleksibel. Adaptasi tersebut terlihat melalui perubahan pola komunikasi kerja, digitalisasi sistem organisasi, penguatan kolaborasi tim, serta peningkatan pembelajaran berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya inovasi tidak lagi dipahami sebatas penciptaan ide baru, tetapi berkembang menjadi mekanisme organisasi dalam mempertahankan keberlangsungan *human capital* di tengah dinamika *future of work*.

Secara teoritis, temuan penelitian ini sejalan dengan konsep *future of work* yang menjelaskan bahwa perkembangan teknologi digital, artificial intelligence, dan otomatisasi telah mengubah karakteristik pekerjaan serta kompetensi yang dibutuhkan organisasi modern (World Economic Forum, 2023). Organisasi tidak lagi hanya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan teknis, tetapi juga individu yang mampu beradaptasi, berpikir kreatif, dan bekerja secara kolaboratif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dalam konteks ini, budaya inovasi menjadi instrumen strategis untuk menciptakan organisasi yang adaptif terhadap perubahan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa organisasi yang menerapkan budaya inovasi cenderung lebih siap menghadapi transformasi digital dibanding organisasi yang masih mempertahankan pola kerja konvensional. Kondisi tersebut terlihat dari kemampuan organisasi membangun sistem kerja fleksibel, penggunaan teknologi kolaboratif, dan peningkatan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Temuan ini mendukung penelitian Dong et al. (2023) yang menjelaskan bahwa budaya inovasi memiliki hubungan erat dengan penguatan kualitas *human capital* dan kesiapan organisasi menghadapi ekonomi digital. Penelitian tersebut menekankan bahwa organisasi berbasis inovasi mampu mempercepat proses pembelajaran organisasi dan meningkatkan kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan industri.

Dalam perspektif penelitian ini, adaptasi budaya inovasi tidak hanya dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh perubahan pola interaksi sosial dalam organisasi. Digitalisasi kerja telah mengubah hubungan kerja menjadi lebih fleksibel dan kolaboratif sehingga organisasi harus membangun budaya yang mampu mendukung komunikasi terbuka, pembelajaran lintas tim, dan pertukaran pengetahuan secara berkelanjutan. Peneliti berpendapat bahwa perubahan tersebut menunjukkan adanya pergeseran paradigma organisasi dari budaya kerja birokratis menuju budaya kerja adaptif yang lebih berorientasi pada inovasi dan pengembangan manusia.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi budaya inovasi dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung *psychological safety*. Karyawan cenderung lebih aktif menyampaikan ide dan terlibat dalam proses inovasi ketika organisasi memberikan ruang partisipasi dan toleransi terhadap kegagalan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fajri et al. (2026) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang inovatif mampu meningkatkan *innovative work behavior* dan keterlibatan karyawan dalam transformasi digital organisasi. Dengan demikian, budaya inovasi tidak hanya berfungsi sebagai strategi organisasi, tetapi juga menjadi mekanisme sosial yang membentuk perilaku kerja adaptif di era *future of work*.

4.2. Budaya Inovasi dan Pengembangan *Human Capital* Berkelanjutan

Penelitian ini menemukan bahwa budaya inovasi memiliki peran signifikan dalam membangun *human capital* yang berkelanjutan. Organisasi yang menerapkan budaya inovasi cenderung memberikan ruang lebih luas bagi pengembangan kompetensi, kreativitas, dan pembelajaran berkelanjutan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pengembangan *human capital* tidak lagi hanya dilakukan melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui pengalaman kerja kolaboratif, *knowledge sharing*, dan keterlibatan aktif dalam proses inovasi organisasi.

Secara konseptual, hasil penelitian ini mendukung teori *human capital* yang menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Becker, 2020). *Human capital* tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi, kreativitas, dan kapasitas pembelajaran individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks *future of work*, kemampuan tersebut menjadi semakin penting karena organisasi menghadapi perubahan teknologi yang berlangsung sangat cepat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovasi mampu meningkatkan motivasi belajar karyawan dan memperkuat kemampuan problem solving. Organisasi yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan melakukan eksperimen kerja cenderung menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adaptif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Chang et al. (2021) yang menjelaskan bahwa pengembangan *human capital* berbasis pembelajaran organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Penelitian tersebut menekankan bahwa organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih kreatif dan resilien.

Dalam analisis peneliti, budaya inovasi memiliki hubungan erat dengan pembentukan *learning organization*. Organisasi yang mendukung inovasi secara tidak langsung membangun budaya belajar yang memungkinkan individu mengembangkan kemampuan baru secara berkelanjutan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberlanjutan *human capital* tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem budaya organisasi yang mendukung proses pembelajaran dan adaptasi.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa budaya inovasi memperkuat keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang terbuka dan partisipatif membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam perkembangan organisasi. Peneliti berpendapat bahwa kondisi tersebut menjadi faktor penting dalam mempertahankan keberlanjutan *human capital* karena keterikatan organisasi mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kesiapan individu menghadapi perubahan kerja.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa organisasi modern mulai menggeser orientasi pengelolaan sumber daya manusia dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis berbasis pengembangan kapasitas manusia. Pergeseran tersebut memperlihatkan bahwa *human capital* dipandang sebagai investasi jangka panjang yang harus dikembangkan melalui budaya organisasi yang inovatif dan adaptif. Dengan demikian, budaya inovasi menjadi fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang mampu bertahan dan berkembang di tengah ketidakpastian *future of work*.

4.4. Tantangan Adaptasi Budaya Inovasi dalam Pengembangan Human Capital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses adaptasi budaya inovasi tidak berjalan secara sederhana karena organisasi menghadapi berbagai hambatan struktural, teknologis, dan psikologis. Salah satu tantangan utama yang ditemukan adalah resistensi terhadap perubahan, terutama pada individu yang masih terbiasa dengan pola kerja konvensional. Perubahan sistem kerja digital menuntut kemampuan baru yang tidak selalu dimiliki oleh seluruh karyawan sehingga proses adaptasi sering menimbulkan ketidakpastian dan tekanan kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa transformasi budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan perubahan teknologi, tetapi juga berkaitan dengan perubahan pola pikir dan perilaku kerja individu. Dalam perspektif teori perubahan organisasi, resistensi muncul karena individu merasa kehilangan kenyamanan kerja, stabilitas, dan kontrol terhadap sistem kerja lama (Robbins & Judge, 2022). Kondisi tersebut terlihat dalam penelitian ini ketika sebagian informan mengaku mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi digital dan sistem kerja berbasis kolaborasi virtual.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Liu et al. (2026) yang menjelaskan bahwa transformasi kerja berbasis *artificial intelligence* sering menimbulkan tekanan psikologis pada tenaga kerja akibat meningkatnya tuntutan adaptasi teknologi. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kesiapan *psychological capital* menjadi faktor penting dalam membantu

individu menghadapi perubahan lingkungan kerja digital. Dalam konteks penelitian ini, peneliti melihat bahwa keberhasilan adaptasi budaya inovasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi menciptakan dukungan sosial, komunikasi terbuka, dan sistem pembelajaran yang berkelanjutan.

Selain resistensi individu, penelitian juga menemukan bahwa keterbatasan infrastruktur teknologi menjadi hambatan dalam implementasi budaya inovasi. Beberapa proses kerja masih dilakukan secara manual sehingga menghambat efektivitas kolaborasi dan transformasi digital organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya inovasi tidak dapat berkembang secara optimal tanpa dukungan sistem organisasi dan teknologi yang memadai. Peneliti berpendapat bahwa organisasi sering kali terlalu fokus pada perubahan teknologi, tetapi kurang memperhatikan kesiapan budaya dan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan tersebut.

Di sisi lain, penelitian menemukan bahwa organisasi yang berhasil menghadapi tantangan transformasi adalah organisasi yang menerapkan pendekatan partisipatif dalam proses perubahan budaya. Karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, evaluasi kerja, dan pengembangan inovasi organisasi. Pendekatan tersebut menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga resistensi terhadap perubahan dapat diminimalkan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan budaya inovasi dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial dan komunikasi organisasi, bukan hanya oleh kecanggihan teknologi.

4.5. Makna Sosial Budaya Inovasi terhadap Keberlanjutan Human Capital

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya inovasi memiliki makna sosial yang lebih luas dibanding sekadar strategi peningkatan produktivitas organisasi. Budaya inovasi membentuk pola hubungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan manusia. Dalam konteks *future of work*, perubahan tersebut menjadi penting karena organisasi tidak lagi hanya membutuhkan tenaga kerja yang patuh terhadap sistem, tetapi juga individu yang mampu berpikir kritis, kreatif, dan adaptif terhadap perubahan sosial maupun teknologi.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa budaya inovasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung continuous learning dan fleksibilitas kerja. Kondisi ini memperkuat kemampuan organisasi mempertahankan kualitas human capital secara berkelanjutan. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep learning organization yang menjelaskan bahwa organisasi modern harus mampu menciptakan sistem pembelajaran berkelanjutan agar tetap kompetitif dalam lingkungan yang berubah cepat (Senge, 2020). Dalam penelitian ini, budaya inovasi menjadi media pembelajaran sosial yang memungkinkan individu mengembangkan pengetahuan melalui interaksi kerja sehari-hari.

Peneliti melihat bahwa perubahan budaya kerja pada era *future of work* menunjukkan adanya transformasi nilai organisasi. Sebelumnya, organisasi lebih menekankan kontrol kerja dan hierarki birokratis, sedangkan saat ini organisasi mulai mengutamakan fleksibilitas, kolaborasi, dan kreativitas sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Pergeseran tersebut memperlihatkan bahwa keberlanjutan human capital tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas budaya organisasi yang dibangun secara kolektif.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa budaya inovasi berkontribusi terhadap pembentukan resiliensi organisasi. Organisasi yang memiliki budaya inovatif lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan eksternal karena sumber daya manusianya memiliki kesiapan belajar dan kemampuan menghadapi ketidakpastian. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Kuspriyono (2026) yang menjelaskan bahwa human capital yang berkelanjutan dipengaruhi oleh kemampuan organisasi mengintegrasikan inovasi, pembelajaran, dan pengembangan kompetensi secara konsisten.

4.6. Kontribusi Penelitian terhadap Pengembangan Kajian Human Capital

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas kajian mengenai hubungan budaya inovasi dan *human capital* dalam perspektif *future of work*. Penelitian sebelumnya

umumnya membahas budaya inovasi dalam konteks peningkatan kinerja organisasi atau inovasi bisnis, sedangkan penelitian ini menempatkan budaya inovasi sebagai strategi keberlanjutan human capital di tengah transformasi kerja digital. Dengan demikian, penelitian ini memberikan sudut pandang baru bahwa budaya inovasi bukan hanya alat organisasi untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga mekanisme sosial dalam membangun kapasitas manusia yang adaptif dan resilien.

Kontribusi praktis penelitian ini terlihat pada pentingnya organisasi membangun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih human-centered. Organisasi tidak cukup hanya menyediakan teknologi dan sistem digital, tetapi juga perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung *psychological safety*, pembelajaran berkelanjutan, dan partisipasi karyawan dalam proses inovasi. Peneliti berpendapat bahwa keberhasilan *future of work* sangat bergantung pada keseimbangan antara pengembangan teknologi dan penguatan kualitas manusia dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa keberlanjutan human capital harus dipandang sebagai investasi jangka panjang organisasi. Budaya inovasi perlu dibangun melalui proses yang berkelanjutan, dimulai dari kepemimpinan organisasi, sistem komunikasi, pengembangan kompetensi, hingga pembentukan nilai kerja yang adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menghadapi perubahan teknologi, tetapi juga mampu menciptakan inovasi secara berkelanjutan dalam lingkungan kerja modern.

Susunlah bagian kesimpulan dan saran artikel ilmiah kualitatif secara sistematis, singkat, dan akademik berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan. Jelaskan inti temuan penelitian, jawaban terhadap fokus atau tujuan penelitian, serta makna utama yang diperoleh dari penelitian secara ringkas namun jelas. Hindari pembahasan teori baru atau pengulangan pembahasan yang terlalu panjang. Jika diperlukan, tambahkan implikasi penelitian dan saran singkat untuk penelitian selanjutnya atau pihak terkait. Gunakan bahasa akademik yang runtut dan sesuai format artikel ilmiah kualitatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa di era *future of work*, budaya inovasi bukan sekadar pelengkap, melainkan fondasi strategis yang memungkinkan individu menjadi lebih adaptif, resilien, dan kompetitif. Temuan menunjukkan bahwa transformasi digital mewajibkan organisasi untuk beralih ke pola kerja yang fleksibel dan kolaboratif. Lebih lanjut, keberhasilan adaptasi ini sangat bergantung pada dukungan organisasi dan adanya *psychological safety* (rasa aman secara psikologis), meskipun tantangan seperti resistensi perubahan dan keterbatasan infrastruktur masih membayangi proses transisi tersebut. Singkatnya, keberlanjutan manusia di dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi oleh budaya pembelajaran dan kreativitas yang dibangun oleh organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, langkah konkret yang direkomendasikan bagi organisasi adalah memperkuat implementasi budaya inovasi dengan cara mengintegrasikan pengembangan kompetensi digital dan meningkatkan kolaborasi kerja yang inklusif. Organisasi harus berinvestasi pada infrastruktur teknologi serta menciptakan program pembelajaran berkelanjutan yang mampu meminimalisir hambatan adaptasi. Sementara itu, dari sisi akademis, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke berbagai sektor industri yang berbeda. Penggunaan metode campuran (*mixed methods*) antara kuantitatif dan kualitatif juga sangat dianjurkan untuk menggali pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara budaya inovasi dan keberlanjutan human capital.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (2020). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Chang, P. C., Zhang, M. J., & Wu, T. (2021). Developmental human resource configuration, unique human capital, and employee innovative work behavior: A multilevel moderated mediation model. *SAGE Open*, 11(3).
- Choudhary, S., Memon, N. Z., & Mishra, K. (2020). Examining the influence of human capital on employees' innovative work behaviour: A moderated serial mediation model. *Management and Labour Studies*, 45(4), 471–489.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications
- Dong, P., Zhu, Y., Duan, S., Wu, M., & Bao, J. (2023). How does the digital economy promote a culture of business innovation? A study based on human capital allocation perspective. *Sustainability*, 15(8), 6511
- Fajri, A., Suharnomo, S., & Djastuti, I. (2026). Designing adaptive human systems in digital start-ups: The role of organizational culture and innovative work behavior. *Journal of General Management*
- Hendratmoko, S. (2025). Designing the future of work: Generational shifts, technology integration, and inclusive practices. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 24(2).
- Kuspriyono, T. (2026). Human capital architecture and its role in sustaining strategic innovation. *Brilliant International Journal of Management and Tourism*, 6(2), 24–34.
- Liu, Y., Tian, Q., & Chen, J. (2026). When artificial intelligence becomes a job resource: How psychological capital fuels innovation in algorithm-driven workplaces. *Frontiers in Psychology*, 17.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Muafi, M., Siswanti, Y., Diharto, A. K., & Salsabil, I. (2020). Innovation culture and process in mediating human capital supply chain on firm performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 593–602.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Senge, P. M. (2020). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Revised ed.). Currency
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Alfabeta.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.
- Yin, R. K. (2021). *Case study research and applications: Design and methods* (7th ed.). SAGE Publications