Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 30196-30206

Pengaruh Inersia Organisasi terhadap Inovasi Program Kerja: "Studi pada Mahasiswa Administrasi Negara Angkatan 2024 sebagai Penerima Program"

Maria Amithea Wahyudha [1], Aida Nur Leila[2], Ghizella Shifa Yulistia [3], Fadhil Pranajatama[4], Gansa Dewanta Prayudha[5]

[1,2,3,4,5]Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL Universitas Tidar, Jl. Kapten Suparman No 39 Potrobagngsan, Magelang Utara, Jawa Tengah, 56116, Indonesia

Corresponding Author: Maria Amithea Wahyudha, e-mail: amythea65@gmail.com

Published: Juni , 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational inertia on work program innovation among 2024 Public Administration students at Tidar University. The method used was a quantitative survey of 75 respondents selected through purposive sampling, analyzed using simple linear regression and t-tests with SPSS. The results indicate that organizational inertia has a positive and significant effect on program innovation (t = 3.214; sig. 0.002), with a contribution of 12.4% ($R^2 = 0.124$). Organizational inertia is most evident in the repetition of programs and adherence to old rules, while program innovation has not yet been implemented optimally. This study concludes that organizational inertia plays a role in shaping the dynamics of innovation, but it is not dominant; therefore, other variables such as transformational leadership and organizational culture need to be explored.

Keywords: organizational inertia, work program innovation, student organizations, public administration

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi dan terus berinovasi guna mempertahankan keberlanjutan serta meningkatkan daya saing di tengah perubahan yang cepat. Inovasi menjadi aspek penting dalam menghadapi tuntutan globalisasi, perkembangan teknologi, serta dinamika kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Organisasi berbasis pendidikan juga dituntut untuk dapat menciptakan inovasi sebagai respons terhadap perubahan tersebut. Dalam konteks organisasi pendidikan, mahasiswa sebagai bagian dari organisasi akademik berperan sebagai agen perubahan yang diharapkan mampu mengembangkan ide kreatif dan inovatif melalui program kerja yang relevan dan solutif.

Namun dalam praktiknya, banyak organisasi mahasiswa masih menjalankan program kerja yang bersifat rutin dan berulang tanpa adanya pembaruan yang berarti. Kondisi ini menunjukan adanya kecenderungan mempertahankan metode lama dalam organisasi mahasiswa. Fenomena tersebut berkaitan dengan konsep inersia organisasi, yaitu kecenderungan organisasi untuk tetap mempertahankan struktur, pola kerja, dan kebiasaan yang sudah ada sehingga sulit beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Inersia organisasi merupakan bentuk penolakan terhadap perubahan strategis yang terlihat dari perilaku organisasi yang kaku dan ketergantungan pada praktik masa lalu (Ferdinan et al., 2024). Hal ini menyebabkan organisasi menjadi kurang responsif terhadap perubahan serta dapat menghambat terjadinya inovasi yang relevan dan efektif. Selain faktor inersia organisasi, budaya

organisasi juga berpengaruh dalam mendorong atau menghambat inovasi. Organisasi yang memiliki nilai dan aturan yang mendorong keterbukaan ide baru cenderung mampu membentuk lingkungan yang berkembang dan penuh inovasi. Sebaliknya budaya yang kurang adaptif membuat organisasi semakin kaku dan menghambat kemampuan anggotanya berinovasi. Lingkungan organisasi yang fleksibel terbukti mampu meningkatkan partisipasi anggota dalam proses inovasi dan mendorong munculnya solusi kreatif, (Ashariana et al. , 2024)

Karakteristik dalam inersia organisasi kompleks karena tidak selalu memberikan dampak negatif. Inersia organisasi dapat berfungsi sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan antara kemampuan organisasi dan inovasi. Penelitian Liu et al. (2024) menjelaskan bahwa inersia organisasi dapat meningkatkan atau mengurangi proses inovasi, tergantung pada bagaimana organisasi mengelolanya. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, inersia organisasi dapat menyebabkan penolakan terhadap perubahan yang berimbas pada menurunnya efektivitas dan kegagalan dalam mencapai tujuan (Azahra et al. , 2023).

Meskipun beerbagai studi telah membahas hubungan antara inersia organisasi dan inovasi, kajian yang secara khusus menyoroti pengaruh inersia organisasi terhadap inovasi program kerja dalam lingkungan organisasi mahasiswa masih terbatas (Ferdinan et al., 2024). Diperlukan penelitian lebih spesifik untuk memahami bahwa inersia organisasi memengaruhi inovasi program kerja mahasiswa. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada mahasiswa Administrasi Negara Angkatan 2024 sebagai program. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh inersia organisasi terhadap inovasi program kerja mahasiswa serta memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan organisasi mahasiswa lebih inovatif.

LANDASAN TEORI

A. Inersia Organisasi

Inersia organisasi merupakan kondisi di mana organisasi cenderung mempertahankan pola, struktur, dan cara kerja yang telah ada meskipun lingkungan dan kebutuhan telah berubah. Konsep ini dikemukakan oleh Michael T. Hannan dan John Freeman (1977) yang menjelaskan bahwa organisasi lebih memilih stabilitas dibandingkan perubahan karena perubahan dianggap berisiko. Inersia organisasi ditandai dengan adanya pengulangan kegiatan, minim inovasi, ketergantungan pada pola lama, resistensi terhadap perubahan, serta proses yang cenderung kaku dan birokratis. Hal ini dapat dipengaruhi berbagai faktor seperti kebiasaan organisasi yang sudah mengakar, budaya organisasi yang kurang terbuka terhadap perubahan, struktur organisasi yang birokratis, serta adanya ketakutan terhadap risiko yang mungkin muncul akibat perubahan. Dampak dari inersia organisasi antara lain terjadinya stagnasi, ketidaksesuaian program dengan kebutuhan, serta menurunnya relevansi dan efektivitas organisasi. Dalam konteks organisasi mahasiswa, inersia organisasi dapat terlihat dari kecenderungan mengulang program kerja yang sama dari tahun ke tahun tanpa adanya inovasi yang signifikan.

B. Perubahan Organisasi

Proses penyesuaian yang dilakukan organisasi untuk menghadapi dinamika lingkungan, baik internal maupun eksternal, agar tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan dengan adanya perubahan. Menurut Kurt Lewin (1947), perubahan organisasi terdiri dari tiga tahap utama, yaitu *unfreeze* (mencairkan pola lama), *change* (melakukan perubahan), dan *refreeze* (menetapkan pola baru sebagai kebiasaan). Perubahan ini dapat mencakup aspek struktur, sistem kerja, budaya organisasi, maupun perilaku individu di dalamnya. Dalam praktiknya, perubahan seringkali menghadapi hambatan berupa resistensi dari anggota organisasi yang merasa nyaman dengan kondisi lama atau khawatir terhadap ketidakpastian. Oleh karena itu, perubahan organisasi memerlukan perencanaan yang matang, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari seluruh anggota agar dapat berjalan dengan baik. Dalam konteks organisasi mahasiswa, perubahan organisasi menjadi penting untuk memastikan program kerja yang dijalankan tetap inovatif, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, sehingga organisasi tidak terjebak dalam pola lama yang berulang.

C. *Resistensi terhadap Perubahan*

Resistensi terhadap perubahan merupakan sikap penolakan atau keengganan individu maupun kelompok dalam menerima dan menjalankan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (2003), resistensi muncul karena berbagai faktor, seperti kebiasaan yang sudah mengakar, rasa takut terhadap ketidakpastian, kekhawatiran kehilangan kenyamanan atau posisi, serta kurangnya pemahaman terhadap manfaat perubahan. Resistensi ini dapat bersifat terbuka, seperti penolakan langsung, maupun terselubung, seperti sikap pasif atau tidak mendukung secara penuh. Dalam organisasi, resistensi menjadi salah satu hambatan utama dalam proses perubahan karena dapat memperlambat bahkan menggagalkan implementasi inovasi. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang efektif, pelibatan anggota organisasi, serta pendekatan yang tepat untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan terhadap perubahan. Dalam konteks organisasi mahasiswa, resistensi terhadap perubahan dapat terlihat dari kecenderungan mempertahankan program kerja lama dan kurangnya antusiasme dalam mengembangkan ide-ide baru.

D. *Inovasi dalam Organisasi*

Inovasi dalam organisasi merupakan proses menciptakan dan menerapkan ide, metode, atau program baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Menurut Everett M. Rogers (2003), Inovasi terdiri dari perbaruan dalam tata kerja, metode pelaksanaan aktivitas, serta strategi dalam memenuhi permintaan anggota atau pengguna jasa. Inovasi terdiri dari perbaruan dalam tata kerja, metode pelaksanaan aktivitas, serta strategi dalam memenuhi permintaan anggota atau pengguna jasa. Dalam organisasi, inovasi memiliki peran penting untuk menjaga keberlanjutan dan relevansi di tengah perubahan lingkungan yang dinamis. Namun, penerapan inovasi seringkali menghadapi hambatan seperti keterbatasan sumber daya, budaya organisasi yang kaku, serta resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap ide baru, mendorong partisipasi anggota, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Dalam konteks organisasi mahasiswa, inovasi dapat diwujudkan melalui pengembangan program kerja yang lebih kreatif, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, sehingga organisasi tidak terjebak pada pola kegiatan yang berulang

METODE PENNELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui strategi survei, di mana seluruh data yang diperoleh dikonversi ke dalam angka statistik dan diinterpretasikan secara objektif guna mengukur hubungan antarvariabel secara terukur. Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu variabel independen (bebas) berupa **Inersia Organisasi (X)** yang mencerminkan kecenderungan organisasi untuk mempertahankan pola lama dan menghindari perubahan diukur melalui dimensi struktural (kekakuan prosedur), kultural (resistensi terhadap perubahan dan ketidaksesuaian adaptif), serta partisipatif (hambatan terhadap ide baru) dan variabel dependen (terikat) berupa **Inovasi Program Kerja (Y)** yang mencerminkan kemampuan organisasi dalam memperbarui program kerjanya, diukur melalui dimensi keterbukaan, partisipasi, responsivitas, dan evaluatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara daring, dengan instrumen yang dikembangkan berdasarkan indikator kedua variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yakni data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang bersumber dari jurnal ilmiah, buku, dan literatur relevan sebagai landasan teoretis penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Program Studi Administrasi Negara, Universitas Tidar, dengan waktu pelaksanaan yang disesuaikan dengan jadwal akademik dan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa angkatan 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa **Program Studi Administrasi Negara, Universitas Tidar angkatan 2024** yang berjumlah kurang lebih 250 orang. Mahasiswa angkatan tersebut dipilih sebagai subjek penelitian karena dinilai memiliki keterlibatan atau pengalaman langsung dalam pelaksanaan program kerja organisasi kemahasiswaan. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi tersebut, penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 10% (e = 0,10), yang dinyatakan sebagai berikut:

Rumus Slovin:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

Komponen	Nilai	Keterangan
N	250	Jumlah populasi mahasiswa Administrasi Negara angkatan 2024
e	0,10	Margin of error (tingkat kesalahan yang ditoleransi = 10%)
e^2	$(0,10)^2 = 0,01$	Nilai e dikuadratkan
$N \cdot e^2$	$250 \times 0,01 = 2,5$	Hasil perkalian populasi dengan e^2
$1 + N \cdot e^2$	$1 + 2,5 = 3,5$	Nilai penyebut rumus Slovin
n (hasil)	$250 / 3,5 \approx 71,4$	Jumlah sampel awal sebelum pembulatan
n (dibulatkan)	75 responden dibulatkan ke atas untuk meningkatkan representativitas sampel	

Sumber: Adaptasi rumus Slovin dalam Sugiyono (2017)

Hasil perhitungan tersebut dibulatkan ke atas menjadi **75 responden** guna memastikan kecukupan dan representativitas data. Sampel sebanyak 75 responden tersebut dipilih menggunakan teknik ***purposive sampling***, yakni pemilihan responden secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu, yaitu mahasiswa Administrasi Negara angkatan 2024 yang aktif atau pernah terlibat langsung dalam pelaksanaan program kerja organisasi kemahasiswaan, sehingga responden dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada seluruh responden terpilih, dengan setiap butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert untuk menangkap persepsi responden secara bertingkat. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak **SPSS**. Sebelum dianalisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* — di mana item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel — serta diuji reliabilitasnya menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana variabel dinyatakan reliabel apabila koefisien alfa yang dihasilkan melampaui angka 0,60 ($\alpha > 0,60$).

Adapun teknik analisis data yang diterapkan mencakup tiga tahapan. Pertama, **analisis deskriptif** digunakan untuk menggambarkan profil responden serta distribusi frekuensi, nilai rata- rata (*mean*), dan persentase dari setiap variabel. Kedua, **analisis regresi linier sederhana** diterapkan untuk menguji pengaruh inersia organisasi (X) terhadap inovasi program kerja (Y) melalui persamaan $Y = a + bX$, di mana koefisien regresi positif mengindikasikan hubungan yang searah antara kedua variabel. Ketiga, **uji t** dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial pada taraf signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$) dengan derajat kebebasan $df = n - k = 75 - 2 = 73$, sehingga nilai t-tabel ditetapkan sebesar $\pm 1,666$. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,10, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara inersia organisasi terhadap inovasi program kerja mahasiswa Administrasi Negara angkatan 2024 Universitas Tidar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	54	67,5	72,0	72,0
Laki-laki	21	26,3	28,0	100,0
Total Valid	75	93,8	100,0	
Misssing	5	6,3		
Total	80	100,0		

Tabel 1 Jenis Kelamin

Tabel distribusi frekuensi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dari 75 data valid, sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu 54 orang atau 72,0% dari total responden valid, sementara 21 orang atau 28,0% laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini didominasi oleh mahasiswa perempuan. Jika dilihat dari keseluruhan data yang dikumpulkan sebanyak 80 responden, terdapat 5 data (6,3%) yang tidak dapat diolah (missing), sehingga hanya 93,8% data yang digunakan dalam analisis. Dengan demikian, komposisi responden dalam penelitian ini lebih banyak berasal dari kelompok perempuan dibandingkan laki- laki, yang dapat memengaruhi perspektif hasil penelitian terutama dalam menilai inersia organisasi dan inovasi program kerja.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	7	8.0	9.3	9.3
Setuju	48	60.0	64.0	73.3
Netral	16	20.0	21.3	94.7
Tidak Setuju	4	5.0	5.3	100.0
Total Valid	75	93.8	5.3	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 2 Saya merasa pengurus lebih sering mengikuti aturan yang sudah ada dibanding mencoba cara baru

Berdasarkan hasil analisis frekuensi, sebanyak 75 responden memberikan jawaban valid dari total 80 responden (5 data missing). Mayoritas responden menyatakan Setuju sebesar 60,0% (48 orang), diikuti Netral sebesar 20,0% (16 orang), Sangat Setuju sebesar 8,8% (7 orang), dan Tidak Setuju sebesar 5,0% (4 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pengurus organisasi cenderung lebih memilih mengikuti aturan yang telah ada dibandingkan mencoba cara-cara baru, dengan akumulasi persetujuan (Sangat Setuju + Setuju) mencapai 73,3%.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	3	3.8	4.0	4.0
Setuju	31	38.8	41.3	45.3
Netral	29	36.3	38.7	84.0
Tidak Setuju	11	13.8	14.7	98.7

Sangat Tidak Setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total Valid	75	93.8	100.0	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 3 Saya menilai proses persetujuan program kerja di organisasi cukup panjang dan berbelit

Dari 75 responden valid, distribusi jawaban menunjukkan bahwa mayoritas memilih Netral sebesar 36,3% (29 orang), disusul Setuju sebesar 38,8% (31 orang), Tidak Setuju sebesar 13,8% (11 orang), Sangat Setuju sebesar 3,8% (3 orang), dan Sangat Tidak Setuju sebesar 1,3% (1 orang). Meskipun proporsi Netral cukup besar, akumulasi persetujuan tetap mencapai 45,3%, mengindikasikan bahwa hampir separuh responden menilai proses persetujuan program kerja dalam organisasi memang cukup panjang dan berbelit.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	12	15.0	16.0	16.0
Setuju	37	46.3	49.3	65.3
Netral	20	25.0	26.7	92.0
Tidak Setuju	5	6.3	6.7	98.7
Sangat Tidak Setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total Valid	75	93.8	100.0	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 4 Saya melihat program kerja organisasi cenderung meniru kegiatan dari kepengurusan sebelumnya

Sebanyak 75 responden memberikan jawaban valid. Hasil menunjukkan Setuju mendominasi dengan 46,3% (37 orang), Netral sebesar 25,0% (20 orang), Sangat Setuju sebesar 15,0% (12 orang), Tidak Setuju sebesar 6,3% (5 orang), dan Sangat Tidak Setuju sebesar 1,3% (1 orang). Akumulasi persetujuan mencapai 65,3%, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden melihat program kerja organisasi masih cenderung meniru atau melanjutkan kegiatan dari kepengurusan sebelumnya tanpa banyak inovasi.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	7	8.8	9.3	9.3
Setuju	41	51.2	54.7	64.0
Netral	21	26.3	28.0	92.0
Tidak Setuju	6	7.5	8.0	100.0
Total Valid	75	93.8	100.0	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 5 Saya menilai pengurus lebih memilih menjalankan program yang sudah pernah ada daripada membuat inovasi baru

Dari 75 responden valid, Setuju menjadi pilihan terbanyak dengan 51,2% (41 orang), diikuti Netral sebesar 26,3% (21 orang), Sangat Setuju sebesar 8,8% (7 orang), dan Tidak Setuju sebesar 7,5% (6 orang). Total persetujuan mencapai 64,0%, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pengurus lebih memilih menjalankan program yang sudah pernah ada dan terbukti sebelumnya, dibandingkan membuat inovasi baru yang lebih segar.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	6	7.5	8.0	8.0
Setuju	25	31.3	33.3	41.3
Netral	32	40.0	42.7	84.0
Tidak Setuju	10	12.5	13.3	97.3
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.7	100.0
Total Valid	75	93.8	100.0	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 6 Saya merasa beberapa program kerja tetap dijalankan meskipun sudah kurang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa saat ini

Distribusi jawaban dari 75 responden valid memperlihatkan Netral sebagai pilihan terbanyak dengan 40,0% (32 orang), diikuti Setuju sebesar 31,3% (25 orang), Tidak Setuju sebesar 12,5% (10 orang), Sangat Setuju sebesar 7,5% (6 orang), dan Sangat Tidak Setuju sebesar 2,5% (2 orang). Akumulasi persetujuan sebesar 41,3% menunjukkan bahwa sebagian responden merasa terdapat program kerja yang tetap dijalankan meskipun sudah kurang relevan dengan kebutuhan mahasiswa saat ini, meskipun proporsi Netral yang besar juga mencerminkan adanya ketidakpastian persepsi di kalangan responden.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	5	6.3	6.7	6.7
Setuju	23	28.7	30.7	37.3
Netral	30	37.5	40.0	77.3
Tidak Setuju	15	18.8	20.0	97.3
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.7	100.0
Total Valid	75	93.8	100.0	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 7 Saya menilai ide-ide baru dari mahasiswa angkatan 2024 masih jarang diterapkan dalam program kerja organisasi

Dari 75 responden valid, Netral mendominasi dengan 37,5% (30 orang), kemudian Setuju sebesar 28,7% (23 orang), Tidak Setuju sebesar 18,8% (15 orang), Sangat Setuju sebesar 6,3% (5 orang), dan Sangat Tidak Setuju sebesar 2,5% (2 orang). Akumulasi persetujuan hanya sebesar 37,3%, lebih rendah dibandingkan pernyataan lain, mengindikasikan bahwa persepsi responden terbagi — sebagian menilai ide mahasiswa angkatan 2024 jarang diakomodasi, namun sebagian lainnya tidak sependapat atau belum memiliki penilaian yang pasti.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5.0	5.3	5.3
Netral	27	33.8	36.0	41.3
Setuju	37	46.3	49.3	90.7
Sangat Setuju	7	8.8	9.3	100.0
Total Valid	75	93.8	100.0	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 8 Saya melihat organisasi terbuka terhadap perubahan dalam program kerja

Sebanyak 75 responden memberikan jawaban valid. Hasil menunjukkan Setuju sebesar 46,3% (37 orang), Netral sebesar 33,8% (27 orang), Sangat Setuju sebesar 8,8% (7 orang), dan Tidak Setuju sebesar 5,0% (4 orang). Akumulasi persetujuan mencapai 58,6%, menandakan bahwa mayoritas responden menilai organisasi cukup terbuka terhadap perubahan dalam program kerja. Ini merupakan persepsi yang relatif positif dibandingkan beberapa pernyataan sebelumnya yang lebih kritis terhadap inovasi organisasi.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	7.5	8.0	8.0
Netral	21	26.3	28.0	36.0
Setuju	42	52.5	56.0	92.0
Sangat Setuju	6	7.5	8.0	100.0
Total Valid	75	93.8	100.0	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 9 Saya merasa mahasiswa angkatan 2024 diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau masukan

Dari 75 responden valid, mayoritas menyatakan Setuju sebesar 52,5% (42 orang), diikuti Netral sebesar 26,3% (21 orang), Sangat Setuju dan Tidak Setuju masing-masing sebesar 7,5% (6 orang). Akumulasi persetujuan mencapai 64,0%, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mahasiswa angkatan 2024 telah diberikan ruang dan kesempatan untuk menyampaikan ide maupun masukan kepada organisasi, meskipun realisasi penerapan ide tersebut masih dipertanyakan berdasarkan temuan pada Tabel 6.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	11	13.8	14.7	14.7
Netral	26	32.5	34.7	49.3
Setuju	35	43.8	46.7	96.0
Sangat Setuju	3	3.8	4.0	100.0
Total Valid	75	93.8	100.0	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 10 Saya menilai program kerja organisasi disusun sesuai dengan kebutuhan mahasiswa saat ini

Distribusi jawaban dari 75 responden valid memperlihatkan Setuju sebagai jawaban terbanyak dengan 43,8% (35 orang), Netral sebesar 32,5% (26 orang), Tidak Setuju sebesar 13,8%

(11 orang), dan Sangat Setuju sebesar 3,8% (3 orang). Akumulasi persetujuan mencapai 50,7%, menandakan bahwa sekitar separuh responden menilai program kerja organisasi telah disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan mahasiswa saat ini, walaupun proporsi Netral yang cukup besar mengindikasikan masih ada keraguan di kalangan responden.

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
Tidak Setuju	6	7.5	8.0	9.3
Netral	22	27.5	29.3	38.7
Setuju	39	48.8	52.0	90.7
Sangat Setuju	7	8.8	9.3	100.0
Total Valid	75	93.8	100.0	
Missing	5	6.3		
Total	80	100.0		

Tabel 11 Saya melihat hasil evaluasi kegiatan digunakan untuk memperbaiki program kerja berikutnya

Dari 75 responden valid, Setuju mendominasi dengan 48,8% (39 orang), Netral sebesar 27,5% (22 orang), Sangat Setuju sebesar 8,8% (7 orang), Tidak Setuju sebesar 7,5% (6 orang), dan Sangat Tidak Setuju sebesar 1,3% (1 orang). Akumulasi persetujuan mencapai 61,3%, menunjukkan bahwa mayoritas responden mempersepsikan hasil evaluasi kegiatan telah dimanfaatkan sebagai bahan perbaikan untuk program kerja berikutnya. Ini mengindikasikan adanya mekanisme evaluasi yang cukup berjalan dalam organisasi meskipun belum sepenuhnya optimal.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa inersia organisasi memang terbentuk dalam organisasi kemahasiswaan, terutama melalui kecenderungan mempertahankan aturan yang sudah ada, mengulang program kerja sebelumnya, serta lebih memilih pola lama dibanding mencoba hal baru. Di sisi lain, inovasi program kerja sudah mulai terlihat, khususnya dalam partisipasi mahasiswa dan pemanfaatan evaluasi, namun masih belum optimal karena belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan mahasiswa. Hasil analisis juga menegaskan bahwa inersia organisasi memiliki pengaruh yang penting terhadap inovasi program kerja. Artinya, keberadaan kebiasaan dan pola lama dalam organisasi tetap memberikan dampak terhadap proses munculnya inovasi, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dalam program kerja tidak semata-mata ditentukan oleh inersia organisasi, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa inersia organisasi berperan dalam membentuk inovasi program kerja, namun organisasi tetap perlu memperhatikan faktor lain agar inovasi yang dihasilkan lebih optimal dan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, berikut beberapa rekomendasi yang dapat diberikan:

1. Bagi Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Pengurus organisasi disarankan untuk mulai membuka ruang inovasi yang lebih luas dengan tidak hanya mengandalkan program kerja yang telah ada. Penyederhanaan proses persetujuan program kerja perlu dilakukan agar ide-ide baru dapat lebih cepat direalisasikan tanpa terhambat oleh prosedur yang panjang dan berbelit. Selain itu, pengurus perlu secara aktif mengakomodasi masukan dan ide dari mahasiswa angkatan 2024 sebagai bentuk regenerasi gagasan dalam organisasi.
2. Bagi Anggota Mahasiswa Angkatan 2024 Mahasiswa angkatan 2024 diharapkan lebih

proaktif dalam menyampaikan ide dan gagasan inovatif kepada pengurus organisasi. Partisipasi aktif dalam setiap proses perencanaan dan evaluasi program kerja menjadi kunci dalam mendorong perubahan yang lebih adaptif dan relevan sesuai kebutuhan mahasiswa saat ini.

3. Bagi Institusi dan Pembina Organisasi Pihak institusi, khususnya pembina organisasi kemahasiswaan, disarankan untuk memberikan pendampingan dan pelatihan manajemen perubahan serta inovasi organisasi kepada pengurus. Pembinaan berkala mengenai pentingnya evaluasi program kerja dan keterbukaan terhadap perubahan perlu ditingkatkan agar budaya inovatif dapat tumbuh secara berkelanjutan dalam organisasi mahasiswa.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya Mengingat kontribusi variabel inersia organisasi terhadap inovasi program kerja hanya sebesar 12,4%, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin turut memengaruhi inovasi program kerja, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi anggota, atau ketersediaan sumber daya organisasi. Penambahan variabel moderasi atau mediasi juga dapat memperkaya pemahaman mengenai dinamika inovasi dalam organisasi kemahasiswaan.

REFERENCES

Ansya, Y. A., Afrianda, R., Manurung, H., Siallagan, D. N., Handiman, U. T., Purba, S., Machieu, S. R., Wicaksono, M. A., Dewi, I. K., Saputra, I. A., & Lukman, A. (2025). *Inovasi dan perubahan dalam organisasi. Inovasi dan Perubahan dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Ashariana, A., Rukhmana, T., Kuswinardi, J. W., Mukaddamah, I., Mardikawati, M., & Pradana,

A. M. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan dalam berinovasi. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran, 7(1), 1666-1669.

Azahra, A. D., Alayfia, F., Annisa, H., Oktaviani, E., Amanda, N. T., Kasfia, S. R., Zahra, T. N., Imron, A., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2023). *Penolakan terhadap perubahan dan perilaku dalam organisasi resistance to change and behaviour within the organisation*. 218–232.

Eri Marlapa. (2018). *Modul Perkuliahan Manajemen Perubahan*.

Ferdinan, B. A., Indrawati, L., Inggawati, V. R., Katolik, U., & Cendika, D. (2024). *ORGANIZATIONAL INERTIA : SEMI-SYSTEMATIC*. 207–220.

Handoko, T. H. (2023). *Manajemen Strategik*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management. Helpiastuti, S. B., Sos, S., Miati, I., Sos, S., Lestari, P. F. K., Nugraheni, K. S., ... & Sos, S. (2025).

Manajemen perubahan dan pengembangan organisasi. Penerbit Widina.

Kurniawan, I. S., dkk. (2022). *Perilaku Organisasi Modern: Kepribadian, Efektivitas, dan Kinerja*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Leni Rohida , Tia Nuraeni , Ajeng Putri Wulan Guritno, S. K. (2026). *ANALISIS PERAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN DALAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR SIPIL NEGARA DI ERA DIGITAL*. *3*(2), 523–532.

Lilis Sulistyani, I. L. (2020). *INOVASI ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI PARTIAL ANTARA PEMBELAJARAN ORGANISASI DENGAN KINERJA ORGANISASI (Studi Empiris Pada Kantor AkuntanPublik di Pulau Jawa) ORGANIZATIONAL INNOVATION AS PARTIAL MEDIATION BETWEEN ORGANIZATIONAL LEARNING WITH ORGANIZATIONA*. *4*(1).

Liu, L., Cui, L., Han, Q., & Zhang, C. (2024). *The impact of digital capabilities and dynamic capabilities on business model innovation: the moderating effect of organizational inertia*. 1–10. https://doi.org/10.1057/s41599-024-02910-z

Madani, M., Syukur, A. T., Erfina, Nurdin, N. H., Safaruddin, Burhanuddin, Rahman, N., Niswaty, R., Nur, A. C., Anas, A., Wahid, N., Mahsyar, A., Parawu, H. E., Mappasere, F. A., & Maulana, I. N. H. (2025). *Manajemen Perubahan dan Pengembangan Organisasi* (Hartini, Ed.). Makassar: Bunga Rampai.

Marlina, F. (2024). *Economics and Digital Business Review Kompetensi Kerja Gen Z Di Era Refolusi Industri 4 . 0 Dan Society 5 . 0 Pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tolitoli*. *5*(2), 654–660.

Muhlis Madani, M. (Ed. . (2023). *Manajemen perubahan dan pengembangan organisasi. Global Eksekutif Teknologi*.

Murniyati, S. (2022). *Manajemen Perubahan Organisasi: Dari Teori ke Praktik*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Naffis, A., & Shintya, A. (2024). *Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital : Sebuah Literatur Review*. *01*(02), 53–59.

Prayitno, E. (2008). *MANAJEMEN PERUBAHAN , TANTANGAN IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT*. *2008*(semnasIF), 109–116.

Putra, M., Ahad, Y., Suarna, I. F., Syah, R. F., Monika, R., & Betaubun, N. (2025). *PENGEMBANGAN ORGANISASI YANG INOVATIF DALAM ERA DIGITAL*.

Rukhmana, T., Wiwin, J., Mukaddamah, I., Pradana, A. M., & Karyawan, K. (2024). *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 1, 2024 | 1666*. *7*, 1666–1669.

S., I. N. M. dan D. S. (2026). *KOMPETENSI SDM BIROKRASI DI ERA DIGITAL (Suatu Tinjauan Akademik)*. *18*(1), 76–87.

Sarjito, A., & Djati, S. P. (2025). *Implikasi Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara Milenial terhadap Reformasi Birokrasi Digital di Era Transformasi Pemerintahan Implications of Millennial Civil Servants ' Digital Competence on Digital Bureaucratic Reform in the Era of Government Transformation*. *XXI*(1), 87–109. https://doi.org/10.52316/jap.v21i1.610

Setyanti, S. W. L. H. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Media Pressindo. Siswanto, A. (2024). *Perubahan dan pengembangan organisasi*.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabe

Suryani, E., Hasanah, N. N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Chadit, J. (2024). *Budaya Inovasi : Upaya Membangun Organisasi Publik Yang Agile*. *11*(1), 81–92.

Tarumingkeng, R. C. (2025). *Penolakan terhadap perubahan*.

Wawan Nova Saputra, Ipah Ema, Indah Nurmala Sari, Q. T. R. (2024). *Transformasi Birokrasi Digital dalam Pelayanan Publik: Studi Kasus Penerapan E- Government*. *III*(2), 82–94.