

BUDAYA PERUSAHAAN DAN INOVASI : ANALISIS PENGALAMAN PERUSAHAAN START UP DI INDONESIA

Muhamad Akmal Adha¹, Muhamad Ibnu Syabil², Mohamad Zein Saleh³

Universitas Pembangunan Jaya

Email: akmalnet28@gmail.com, ibnusyabil974@gmail.com

ABSTRACT

Start-up company culture is an important foundation that shapes the character, working methods, and innovative capabilities of a new company. In a dynamic and crowded business environment, an adaptive, transparent, and collaborative work culture is the key to enhancing creativity, rapid decision-making, and sustainable growth. However, building and maintaining a positive and consistent organizational culture is not a simple task, especially when start-ups are growing and facing challenges such as minimal clear organizational structures. Therefore, understanding and managing company culture consciously and strategically becomes very important for the success of start-ups in surviving, innovating, and competing in an increasingly competitive market. Therefore, this study aims to explore strategies and best practices in building and managing an effective and sustainable start-up company culture.

Keywords: *corporate culture, innovation, start-up.*

ABSTRAK

Budaya perusahaan start-up merupakan fondasi penting yang membentuk karakter, metode kerja, dan kemampuan inovatif

Article history

Received : Juni 2025

Reviewed : Juni 2025

Published : Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sebuah perusahaan baru. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian, budaya kerja yang adaptif, transparan, dan kolaboratif menjadi kunci untuk meningkatkan kreativitas, pengambilan keputusan yang cepat, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Namun, membangun dan menjaga budaya organisasi yang positif dan konsisten bukanlah tugas yang sederhana, terutama ketika perusahaan rintisan berkembang dan menghadapi tantangan seperti minimnya struktur organisasi yang jelas. Oleh karena itu, memahami dan mengelola budaya perusahaan secara sadar dan strategis menjadi sangat penting bagi keberhasilan start-up dalam bertahan, berinovasi, dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi dan praktik terbaik dalam membangun dan mengelola budaya perusahaan start-up yang efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: budaya perusahaan, inovasi, start-up.

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis saat ini yang selalu berubah dan bergerak cepat, keunggulan kompetitif suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh produk atau teknologi yang dimilikinya, tetapi juga oleh budaya organisasi yang kuat dan inovatif. Budaya perusahaan, atau corporate culture, adalah sekumpulan nilai, kepercayaan, kebiasaan, dan cara kerja yang diikuti dan dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini menjadi penentu identitas perusahaan, memengaruhi tindakan karyawan, dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang strategis.

Peran budaya perusahaan menjadi semakin signifikan di era digital, di mana perusahaan dituntut untuk selalu beradaptasi dengan perubahan di pasar, teknologi, dan perilaku konsumen. Dalam konteks ini, budaya perusahaan bukan hanya berfungsi sebagai pengikat di dalam, tetapi juga sebagai pendorong utama inovasi dalam organisasi. Perusahaan yang memiliki budaya yang terbuka terhadap perubahan, menghargai ide-ide baru, dan mendorong kolaborasi antar tim biasanya lebih mampu menghasilkan inovasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, ada keterkaitan yang erat antara budaya perusahaan dan kemampuan untuk berinovasi.

Situasi ini sangat relevan untuk perusahaan start-up, yaitu perusahaan baru yang seringkali beroperasi dalam ketidakpastian tinggi, memiliki sumber daya yang minim, tetapi memiliki cita-cita besar untuk berkembang dan menciptakan solusi inovatif. Start-up dituntut untuk memiliki budaya kerja yang fleksibel, adaptif, dan kolaboratif agar dapat bertahan dalam persaingan yang intens. Di Indonesia, perkembangan ekosistem start-up menunjukkan kemajuan yang signifikan selama sepuluh tahun terakhir. Perusahaan seperti Gojek, Tokopedia, Ruangguru, dan lainnya menjadi contoh nyata bagaimana inovasi bisa muncul dari budaya perusahaan yang merangsang kreativitas dan eksperimen.

Namun, tidak semua perusahaan rintisan mampu bertahan atau berkembang. Kegagalan beberapa start-up di Indonesia menunjukkan bahwa menciptakan budaya perusahaan yang mendukung

inovasi bukanlah hal yang mudah. Diperlukan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana nilai-nilai organisasi dibentuk, dikelola, dan diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari.

Dengan latar belakang ini, laporan ini bertujuan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara budaya perusahaan dan inovasi dengan menggunakan studi kasus dari beberapa start-up di Indonesia. Melalui pendekatan kualitatif dan analisis yang mendalam, laporan ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kemampuan perusahaan rintisan dalam berinovasi, serta pelajaran yang dapat diambil untuk membangun dasar budaya yang mendukung pertumbuhan jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian kepustakaan merupakan suatu rangkaian penelitian dengan pengumpulan data pustaka atau objek penelitiannya diambil dari bermacam informasi kepustakaan seperti buku, jurnal ilmiah, ensiklopedia, majalah, koran serta dokumen lainnya (Larasati & Sucahyo, 2021). Metode penelitian yang kami gunakan adalah pendekatan kualitatif untuk mencapai tujuan penelitian ini. Kami melihat, membaca, dan menganalisis dari beberapa referensi jurnal dan artikel di internet terkait budaya perusahaan, inovasi, dan startup di Indonesia. Beberapa jurnal yang dianalisis meliputi tema dari penelitian kami, untuk mendapatkan data-data yang kami butuhkan. Informasi yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu beberapa buku dan sumber literatur lain yang bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya (Sari & Qiptiah, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa jurnal dicari dan digunakan untuk data utama karena terdapat beberapa jurnal relevan yang mendukung penelitian ini. Hasil penelitian yang diperoleh melalui pendekatan kualitatif dari beberapa jurnal yang dicari untuk mengidentifikasi penelitian ini, memberikan wawasan tentang *Budaya Perusahaan Perusahaan Start Up di Indonesia*. Bagian berikut adalah hasil data utama dari penelitian ini.

1. Pengertian Budaya Perusahaan Start-Up

Menurut Mulachela (2021), start up adalah istilah yang merujuk pada suatu bisnis atau perusahaan rintisan. Perusahaan rintisan merupakan perusahaan yang baru beroperasi dan masih berada pada fase pengembangan untuk menemukan pasar dan mengembangkan produk. Budaya perusahaan rintisan mencerminkan cara khas sebuah start-up menjalankan aktivitas harian mereka, mulai dari kolaborasi tim, proses pengambilan keputusan, hingga metode komunikasi dan penyelesaian isu. Budaya ini sering kali berakar dari nilai-nilai dan visi para pendiri, membentuk dasar bagi cara berpikir dan bertindak seluruh anggota tim.

Di lingkungan start-up, suasana kerja biasanya lebih santai, terbuka, dan penuh energi. Tidak banyak aturan formal seperti di perusahaan besar, sehingga para karyawan memiliki kebebasan lebih untuk mengemukakan ide, melakukan eksperimen, dan belajar dari kesalahan mereka. Fleksibilitas ini sangat penting karena start-up sering kali menghadapi perubahan yang cepat dan perlu beradaptasi dengan kondisi pasar.

Sedangkan menurut Regita (2024), budaya perusahaan adalah seperangkat nilai, norma, dan praktik yang membentuk lingkungan kerja dan cara berinteraksi dalam suatu organisasi. Pada perusahaan startup, nilai-nilai ini biasanya dibentuk oleh para pendirinya dan memiliki dampak yang luas terhadap berbagai aspek operasional, mulai dari proses pengambilan keputusan hingga interaksi sehari-hari. Menurut Schneider, et al., (2013) budaya merupakan aspek yang tidak berwujud dari suatu organisasi seperti adanya nilai-nilai yang tetap dan tidak mudah untuk dimodifikasi.

2. Budaya Perusahaan Inovatif dan Adaptif

Bisnis startup merupakan entitas yang dinamis dan inovatif dengan potensi pertumbuhan tinggi, tetapi juga menghadapi banyak tantangan (Irvandi, et al., 2025). Berbeda dengan perusahaan tradisional yang biasanya bersifat kaku dan birokratis, start-up mengimplementasikan pendekatan yang lebih gesit, responsif, dan terbuka. Dalam dunia start-up, budaya bukanlah sekadar pelengkap, melainkan merupakan pondasi yang membentuk cara kerja, metode pengambilan keputusan, serta interaksi antar individu di dalam organisasi. Start-up di Indonesia umumnya muncul sebagai jawaban atas berbagai tantangan spesifik yang dihadapi masyarakat, seperti di bidang transportasi (Gojek), pendidikan (Ruangguru), layanan keuangan (Kredivo), hingga sektor pertanian (TaniHub). Dalam menciptakan solusi tersebut, budaya inovatif memegang peranan penting sebagai penggerak utama.

Pertumbuhan ekonomi digital dan pemasaran online terbukti signifikan meningkatkan pertumbuhan perusahaan startup di Indonesia karena memudahkan mereka menjangkau konsumen (Andani et al., 2024). Menurut Leon A. Abdillah (2020), dari banyaknya perusahaan StartUp di Indonesia, Gojek merupakan perusahaan StartUp pertama yang berhasil masuk ke jajaran “Unicorn” bahkan “Decacorn”. Sehingga tak heran jika Gojek menjadi icon digital Indonesia. Menurut Decker, et al., (2014) bahwa budaya organisasi perusahaan startup pada umumnya memiliki karakteristik sebagai perusahaan yang mampu meningkatkan dinamisme pasar, daya saing dan inovasi yang berkontribusi pada pertumbuhan dan peningkatan serta produktivitas yang lebih tinggi.

3. Tantangan Dalam Budaya Perusahaan Start-Up

Budaya organisasi dalam startup umumnya terbentuk dari visi, nilai, dan norma yang dibawa oleh para pendirinya. Namun, dalam pelaksanaannya, budaya ini kerap menghadapi berbagai tantangan yang bisa berdampak pada keberlanjutan serta kinerja organisasi. Dalam perkembangan zaman digital yang sangat cepat, perusahaan start up sering kali mengalami kesulitan tertentu yang berkaitan dengan budaya organisasi dan suasana kerja yang adaptif. Terdapat dua tantangan yang umum terjadi dalam budaya perusahaan start-up di Indonesia antara lain:

1) Kurangnya Struktur Organisasi yang Jelas

Startup biasanya memiliki struktur organisasi yang ringkas dan fleksibel. Walaupun hal ini mendorong kreativitas dan interaksi yang jelas, ketidakjelasan mengenai fungsi dan

kewajiban sering kali menyebabkan perselisihan internal dan ketidakjelasan dalam operasional.

Maka dari itu menurut Ropik & Dwi (2025), startup perlu mengadopsi struktur organisasi yang tidak kaku, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Agile management menjadi salah satu pendekatan yang tepat, di mana tim lintas fungsi bekerja secara kolaboratif dengan komunikasi terbuka untuk mempercepat pengambilan keputusan.

2) Kesulitan dalam Menjaga Konsistensi Budaya Saat Bertumbuh

Seiring dengan bertambahnya jumlah pegawai dan perkembangan tim, mempertahankan konsistensi budaya organisasi semakin sulit. Adaptasi terhadap budaya harus dilakukan, tetapi tetap harus sejalan dengan nilai-nilai dasar perusahaan. Menurut Haniah, et al., (2024), kelangsungan budaya melibatkan dinamika interaksi, konflik, dan pertukaran dengan budaya lainnya. Transformasi, dalam konteks ini, mengacu pada pergeseran atau perubahan suatu unsur ke arah yang baru tanpa mengubah struktur mendasarnya, meskipun mungkin mengalami modifikasi dalam bentuk yang baru.

KESIMPULAN

Budaya perusahaan start-up adalah aspek krusial yang membentuk karakter, metode kerja, dan kemampuan inovatif sebuah perusahaan baru. Budaya ini berkembang dari prinsip dan visi para pendirinya, menciptakan suasana kerja yang luwes, transparan, dan kolaboratif. Dalam menghadapi perubahan pasar yang cepat dan ketidakpastian tinggi, budaya kerja yang mampu beradaptasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kreativitas, pengambilan keputusan yang cepat, serta pertumbuhan yang berkelanjutan.

Namun, membangun dan menjaga budaya organisasi yang positif bukanlah tugas yang sederhana. Perusahaan rintisan seringkali menghadapi masalah seperti minimnya struktur organisasi yang jelas dan tantangan dalam mempertahankan konsistensi budaya saat mereka berkembang. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengelola budaya perusahaan secara sadar dan strategis agar start-up dapat bertahan dan terus berinovasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. A. (2020). Merdeka Menulis dengan Kita Menulis. *Kita Menulis: Merdeka Menulis*, 147-149.
- Ade Andani, E. N. (2024). Pengaruh Perkembangan Ekonomi Digital Terhadap Perusahaan Start-Up di Indonesia. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1-11.
- Benjamin Schneider, M. G. (2013). Organizational Climate and Culture. *ANNUAL RIVIEW OF PSYCHOLOGY*, 361-388.
- Diana Putri Larasati, I. S. (2021). TREN PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN GUIDED DISCOVERY UNTUK MENGAJARKAN MATERI FISIKA DI SMA. *Inovasi Pendidikan Fisika*, 144-152.
- Febrianti, M. N. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FLEKSIBILITAS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN RINTISAN (STARTUP). 1-59.

Irvan Affandi, F. D. (2025). Peranan Inovasi untuk Memajukan Bisnis Start Up dalam Kegiatan Perekonomian di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 1-8.

Mulachela, H. (2021, Agustus 9). *Pengertian Startup, Istilah, dan Bedanya dengan Bisnis Konvensional*.

Retrieved from Katadata.co.id:

<https://katadata.co.id/digital/startup/6110a5251ff83/pengertian-startup-istilah-dan-bedanya-dengan-bisnis-konvensional>

Ropik Tri Wianto, D. A. (2025). Peran Manajemen dalam Menjunjung Keberlangsungan Bisnis Startup di Indonesia: Studi Berdasarkan Sekunder. *Journal of Business Economics and Management*, 1020-1023.

Ryan Decker, J. H. (2014). The Role of Entrepreneurship in US Job Creation and Economic Dynamism. *JOURNAL OF ECONOMIC PERSPECTIVES*, 3-24.

Safira, R. R. (2024). ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL PADA PERUSAHAAN STARTUP HALO JASA DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 211-220.

St. Haniah, F. &. (2024). Cultural Transformation in Indonesian Urban Society: A Case Study of The Millennial Generation. *Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 517-522.

Widyanti Wulan Sari, D. M. (2024). Pola Pikir Bertumbuh Sebagai Aspek Pedagogik Dalam Pendidikan. *EDUCOUNS GUIDANCE*, 11-18.