

EFEKTIVITAS GAYA NEGOSIASI DALAM LINGKUNGAN STARTUP: HASIL SURVEI TERHADAP TIM MANAJERIAL

Gebby Rita Antikka, Suwandi
Universitas Pelita Bangsa
Email: gebbyrita01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi efektivitas berbagai gaya negosiasi dalam konteks lingkungan startup. Melalui survei yang dilakukan terhadap tim manajerial startup, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana berbagai gaya negosiasi seperti kompetitif, kolaboratif, kompromi, menghindar, dan akomodatif mempengaruhi hasil negosiasi dan dinamika tim. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data statistik untuk mengevaluasi preferensi dan efektivitas masing-masing gaya negosiasi. Hasil menunjukkan bahwa gaya negosiasi yang paling efektif dalam mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan adalah kolaboratif, sementara kompetitif dan menghindar memiliki dampak yang lebih rendah terhadap hasil negosiasi positif. Implikasi manajerial dari temuan ini membantu startup untuk mengembangkan strategi negosiasi yang lebih efektif dalam mencapai tujuan bisnis mereka.

Kata kunci: gaya negosiasi, startup, tim manajerial, efektivitas, survei

Article history

Received: Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 877
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
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/)

Pendahuluan

Di era ekonomi digital saat ini, startup menjadi fenomena yang berkembang pesat di berbagai negara, termasuk Indonesia. Startup merupakan bentuk usaha rintisan yang biasanya dibangun atas dasar inovasi dan pemanfaatan teknologi digital untuk menjawab tantangan pasar secara lebih adaptif dan efisien. Di balik pertumbuhannya yang agresif, dinamika kerja dalam startup sering kali penuh dengan ketidakpastian, tekanan tinggi, dan kebutuhan untuk membuat keputusan cepat. Dalam konteks ini, kemampuan untuk bernegosiasi secara efektif menjadi salah satu keterampilan kunci yang harus dimiliki oleh para manajer dan anggota tim dalam organisasi tersebut (Wijaya, 2020).

Negosiasi merupakan proses komunikasi dua arah yang bertujuan mencapai kesepakatan bersama antara dua pihak atau lebih yang memiliki kepentingan berbeda. Dalam lingkungan startup, negosiasi tidak hanya terbatas pada konteks eksternal seperti dengan investor, mitra bisnis, atau klien, tetapi juga berlangsung secara internal—antar anggota tim, antar departemen, atau antara pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu, efektivitas gaya negosiasi yang digunakan oleh tim manajerial startup memiliki pengaruh besar terhadap kelancaran kerja sama tim, penyelesaian konflik, serta pencapaian tujuan perusahaan (Siregar, 2019).

Terdapat berbagai gaya negosiasi yang umum dikenal dalam literatur, antara lain gaya kompetitif, kolaboratif, kompromis, menghindar, dan akomodatif. Gaya kompetitif cenderung menekankan pada pencapaian kepentingan pribadi tanpa terlalu mempertimbangkan kebutuhan pihak lain, sementara gaya kolaboratif berusaha mencari solusi win-win. Gaya kompromi mengambil jalan tengah, sedangkan gaya menghindar dan akomodatif masing-masing

menunjukkan kecenderungan menghindari konflik atau mengalah demi menjaga hubungan (Rahmawati, 2022). Pemilihan gaya negosiasi yang tepat menjadi penting karena tidak ada satu pendekatan yang cocok untuk semua situasi. Dalam dunia startup yang dinamis dan penuh tekanan, pilihan gaya negosiasi yang tepat dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu proyek.

Menurut hasil studi yang dilakukan oleh Thompson (2021), efektivitas gaya negosiasi sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik individu yang terlibat, dan budaya kerja yang dominan. Dalam organisasi startup yang cenderung lebih egaliter dan fleksibel, gaya negosiasi yang bersifat kolaboratif lebih mungkin menghasilkan dampak positif. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai kerja startup yang menekankan kerja sama tim, keterbukaan, dan inovasi. Namun, dalam kondisi tertentu, gaya negosiasi yang lebih tegas atau kompetitif juga dapat dibenarkan, misalnya dalam menghadapi tekanan eksternal atau tuntutan target yang tinggi (Thompson, 2021).

Sayangnya, masih sedikit penelitian yang secara spesifik membahas gaya negosiasi dalam konteks organisasi startup, terutama di Indonesia. Padahal, karakteristik manajerial dan budaya kerja di startup sangat berbeda dibandingkan perusahaan konvensional, sehingga pola interaksi, konflik, dan penyelesaiannya pun cenderung unik. Sebuah survei oleh Hartono (2020) menunjukkan bahwa 72% konflik internal di startup Indonesia disebabkan oleh miskomunikasi dan kurangnya kesepahaman dalam pengambilan keputusan, yang dapat ditelusuri hingga pada pendekatan negosiasi yang kurang efektif. Oleh karena itu, penting untuk menggali lebih dalam bagaimana gaya negosiasi yang diterapkan oleh tim manajerial dalam startup berkontribusi terhadap efektivitas kerja dan pencapaian tujuan bersama.

Penelitian ini berangkat dari kebutuhan untuk memahami secara empiris bagaimana gaya negosiasi yang digunakan oleh manajer startup berpengaruh terhadap efektivitas pengambilan keputusan dan kerja tim. Penelitian ini dilakukan melalui survei terhadap sejumlah startup di Indonesia, dengan fokus utama pada tim manajerial sebagai aktor utama dalam proses negosiasi internal dan eksternal. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur mengenai manajemen organisasi, khususnya dalam konteks startup yang memiliki karakteristik kerja yang dinamis dan non-hierarkis (Indah, 2021).

Lebih lanjut, penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi para pelaku startup dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan memahami gaya negosiasi yang paling efektif dalam lingkungan startup, pemimpin tim dan manajer dapat mengembangkan strategi komunikasi dan pendekatan negosiasi yang lebih tepat. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga membantu menciptakan budaya organisasi yang sehat dan kolaboratif. Terlebih lagi, di tengah ketatnya persaingan bisnis digital, kemampuan untuk membangun kesepakatan yang konstruktif dengan cepat dan efektif menjadi salah satu keunggulan kompetitif yang tak ternilai (Prasetyo, 2023).

Selain itu, pendekatan negosiasi yang efektif juga berkaitan erat dengan pengelolaan konflik, motivasi kerja, dan kepuasan karyawan. Dalam organisasi startup, di mana batas antara fungsi kerja sering kali kabur dan tekanan kerja tinggi, konflik dapat timbul dengan mudah. Gaya negosiasi yang tidak tepat dapat memperburuk konflik dan menurunkan moral tim, sedangkan pendekatan yang kolaboratif dapat meredakan ketegangan dan mengarahkan tim pada solusi kreatif. Menurut Sugiharto (2020), pemimpin yang memiliki kemampuan negosiasi tinggi cenderung lebih mampu membangun kepercayaan dan loyalitas dalam timnya.

Dengan demikian, penting bagi setiap startup untuk secara sadar membekali tim manajerialnya dengan keterampilan negosiasi yang adaptif dan sesuai dengan budaya organisasi. Pelatihan, workshop, serta mentoring dalam bidang komunikasi dan negosiasi dapat menjadi bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Investasi dalam penguatan gaya negosiasi juga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang lebih partisipatif dan strategis, serta memperkuat kohesi tim dalam jangka panjang (Maulida, 2021).

Kesimpulannya, penelitian ini memposisikan gaya negosiasi sebagai variabel penting dalam dinamika kerja startup. Efektivitas gaya negosiasi bukan hanya tentang bagaimana mendapatkan apa yang diinginkan, tetapi juga tentang membangun hubungan yang produktif dan jangka panjang dalam tim. Oleh karena itu, melalui survei terhadap tim manajerial startup di Indonesia, penelitian ini berupaya memberikan gambaran menyeluruh mengenai preferensi gaya negosiasi yang dominan dan tingkat efektivitasnya dalam praktik nyata. Pengetahuan ini diharapkan menjadi bekal bagi para pelaku startup untuk mengembangkan kapasitas negosiasi yang lebih baik dalam menghadapi tantangan organisasi yang kompleks dan terus berubah.

Metode

Penelitian ini disusun dengan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis efektivitas berbagai gaya negosiasi yang digunakan oleh tim manajerial dalam lingkungan startup. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur terhadap preferensi gaya negosiasi serta keterkaitannya dengan hasil kerja tim dan pengambilan keputusan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyusun generalisasi berdasarkan data numerik yang dikumpulkan melalui instrumen survei (Sugiyono, 2019).

Jenis penelitian ini adalah survei, yang merupakan bagian dari metode kuantitatif. Penelitian survei digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden dalam jumlah besar melalui kuesioner terstruktur yang telah divalidasi. Dalam konteks ini, survei dilakukan terhadap sejumlah tim manajerial dari berbagai startup yang beroperasi di sektor teknologi, layanan digital, dan ekonomi kreatif. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengukur persepsi dan praktik negosiasi yang digunakan dalam dinamika sehari-hari, serta mengidentifikasi gaya mana yang paling efektif dalam menyelesaikan konflik dan mencapai kesepakatan (Siregar, 2020).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer dan anggota tim manajerial dari startup yang berbasis di wilayah Jabodetabek, Surabaya, dan Bandung. Wilayah ini dipilih karena merupakan pusat pertumbuhan startup digital di Indonesia. Berdasarkan data dari Asosiasi Startup Indonesia (2023), terdapat lebih dari 2.000 startup yang aktif beroperasi di wilayah-wilayah tersebut. Untuk memperoleh data yang representatif, peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu: (1) individu yang memiliki jabatan manajerial minimal selama 6 bulan, (2) bekerja dalam tim dengan minimal 3 anggota, dan (3) aktif terlibat dalam proses negosiasi baik internal maupun eksternal perusahaan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden yang terdiri dari CEO, manajer proyek, manajer pemasaran, dan manajer HR dari berbagai startup dengan sektor berbeda.

Pemilihan jumlah ini mempertimbangkan prinsip efisiensi, keterbatasan waktu, serta keandalan analisis statistik yang digunakan (Indah, 2021).

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan teori gaya negosiasi dari Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI). Gaya negosiasi yang diteliti terdiri dari lima kategori utama: kompetitif, kolaboratif, kompromi, menghindar, dan akomodatif. Kuesioner terdiri dari dua bagian: (1) bagian pertama berisi pertanyaan demografis seperti usia, posisi jabatan, lama pengalaman kerja, dan bidang startup; (2) bagian kedua berisi 25 item pernyataan tertutup yang mengukur frekuensi dan efektivitas masing-masing gaya negosiasi dalam situasi kerja tertentu.

Setiap pernyataan menggunakan skala Likert 5 poin dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5). Validitas isi kuesioner diuji melalui expert judgment dari dua dosen bidang manajemen dan komunikasi organisasi, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien Cronbach’s Alpha yang diharapkan $> 0,70$ untuk memastikan konsistensi internal instrumen (Maulida, 2022).

Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan selama periode dua bulan, yaitu dari April hingga Mei 2025. Kuesioner disebar secara daring menggunakan platform Google Form dengan bantuan jaringan komunitas startup lokal seperti Startup Bandung dan Jakarta Founder Institute. Peneliti juga melakukan follow-up melalui email dan media sosial untuk memastikan tingkat respons yang tinggi. Dari 150 kuesioner yang disebar, sebanyak 112 dikembalikan, dan setelah proses penyaringan terhadap kelengkapan data, 100 data dinyatakan layak untuk dianalisis.

Sebagai langkah etis, seluruh partisipan diberikan informasi mengenai tujuan penelitian dan dijamin kerahasiaan data pribadinya. Partisipasi bersifat sukarela, dan responden dapat menghentikan pengisian kapan saja jika merasa tidak nyaman.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden, frekuensi penggunaan masing-masing gaya negosiasi, serta tingkat efektivitas yang dirasakan. Sementara itu, analisis inferensial menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaya negosiasi terhadap variabel efektivitas kerja tim dan pengambilan keputusan.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu untuk memenuhi asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Hasil yang diperoleh kemudian diinterpretasikan dalam bentuk narasi dan tabel, yang menggambarkan hubungan antara variabel gaya negosiasi dengan outcome yang diukur (Prasetyo, 2023).

Keabsahan dan Keterbatasan Penelitian

Dalam upaya menjaga keabsahan internal dan eksternal penelitian, peneliti berupaya untuk menjaga kualitas instrumen, memilih responden yang relevan, dan menghindari bias dalam interpretasi data. Namun demikian, penelitian ini tetap memiliki keterbatasan. Salah satu

keterbatasan utama adalah keterbatasan geografis yang hanya mencakup beberapa kota besar, sehingga hasilnya tidak sepenuhnya mewakili seluruh populasi startup di Indonesia, terutama di luar Jawa. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya instrumen dapat menyebabkan bias persepsi karena mengandalkan subjektivitas responden (Thompson, 2021).

Pembahasan

Hasil survei terhadap 100 responden yang terdiri dari anggota tim manajerial startup di wilayah Jabodetabek, Surabaya, dan Bandung menunjukkan bahwa gaya negosiasi kolaboratif merupakan pendekatan yang paling dominan dan dianggap paling efektif dalam konteks kerja tim startup. Sekitar 62% responden mengaku lebih sering menggunakan gaya kolaboratif saat menghadapi perbedaan kepentingan atau konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan budaya organisasi startup yang cenderung terbuka, fleksibel, dan mengutamakan partisipasi aktif dari seluruh anggota tim. Sejalan dengan pandangan Thompson (2021), gaya kolaboratif memungkinkan kedua pihak saling berbagi informasi, memahami kebutuhan masing-masing, dan mencari solusi yang saling menguntungkan, sehingga menciptakan hasil negosiasi yang berkelanjutan.

Startup, sebagai organisasi yang bersifat dinamis dan inovatif, sangat mengandalkan kekompakan dan sinergi antar tim dalam menghadapi perubahan pasar dan tekanan eksternal. Oleh karena itu, gaya kolaboratif menjadi alat yang tepat untuk membangun kepercayaan, mengurangi resistensi, dan mendorong keterlibatan emosional karyawan terhadap visi perusahaan (Maulida, 2022). Dalam proses negosiasi internal—seperti pembagian tugas, penyusunan strategi, atau perencanaan proyek—responden merasa bahwa pendekatan kolaboratif membantu menciptakan suasana yang adil dan transparan. Dengan adanya keterbukaan, potensi konflik laten pun dapat dicegah sejak dini.

Sebaliknya, gaya negosiasi kompetitif yang berorientasi pada kemenangan satu pihak cenderung kurang efektif diterapkan dalam konteks startup. Data survei menunjukkan bahwa hanya sekitar 12% responden yang menggunakan gaya kompetitif sebagai pendekatan utama mereka. Sebagian besar responden menyatakan bahwa penggunaan gaya ini cenderung memperburuk hubungan antar tim, menciptakan ketegangan, dan menghambat produktivitas. Hal ini konsisten dengan penelitian Rahmawati (2022) yang menekankan bahwa gaya kompetitif cenderung mengabaikan hubungan jangka panjang dan lebih fokus pada pencapaian tujuan individu. Dalam lingkungan kerja yang menuntut kolaborasi intensif seperti startup, gaya ini cenderung kontraproduktif.

Gaya kompromi berada pada posisi tengah dengan 18% responden memilihnya sebagai pendekatan utama. Gaya ini digunakan terutama ketika terdapat keterbatasan waktu untuk mencari solusi yang ideal. Kompromi sering kali menjadi pilihan pragmatis ketika pihak-pihak yang terlibat memiliki kedudukan setara dan masing-masing bersedia mengorbankan sebagian tuntutan mereka. Namun demikian, gaya kompromi juga dianggap memiliki kelemahan dalam menghasilkan solusi optimal karena masing-masing pihak tidak sepenuhnya puas (Indah, 2021). Dalam lingkungan startup, kompromi sering digunakan dalam situasi teknis atau logistik yang memerlukan keputusan cepat.

Sementara itu, gaya negosiasi menghindar dan akomodatif digunakan dalam frekuensi yang jauh lebih rendah. Hanya sekitar 5% responden yang mengaku menggunakan gaya menghindar secara dominan. Hal ini dapat dipahami mengingat lingkungan kerja startup menuntut pengambilan keputusan cepat dan komunikasi terbuka. Gaya menghindar sering kali diasosiasikan dengan ketidakmauan menyelesaikan konflik, yang pada akhirnya dapat menimbulkan akumulasi

masalah yang lebih besar (Wijaya, 2020). Gaya akomodatif pun memiliki kecenderungan serupa. Meskipun dianggap bermanfaat dalam menjaga hubungan baik dalam jangka pendek, penggunaan gaya ini secara berlebihan dapat menyebabkan dominasi satu pihak atas pihak lainnya serta munculnya rasa tidak puas dalam tim.

Dalam konteks startup, keberhasilan negosiasi tidak hanya diukur dari tercapainya kesepakatan, tetapi juga dari bagaimana proses tersebut membangun nilai-nilai kerja tim, meningkatkan rasa kepemilikan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Oleh karena itu, gaya negosiasi kolaboratif dinilai paling sesuai dengan karakteristik organisasi startup yang menekankan pada inovasi, inklusivitas, dan pertumbuhan bersama. Hal ini diperkuat dengan data dari hasil regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa gaya kolaboratif memiliki korelasi positif tertinggi terhadap efektivitas kerja tim (nilai $R = 0,71$), dibandingkan dengan gaya kompetitif ($R = 0,28$) atau gaya kompromi ($R = 0,45$).

Temuan ini juga memperlihatkan bahwa gaya negosiasi tidak dapat dipisahkan dari karakter pribadi pemimpin dan budaya organisasi. Startup yang didirikan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif cenderung mendorong gaya negosiasi kolaboratif di antara anggota tim. Sebaliknya, startup dengan pemimpin otoriter lebih banyak melahirkan iklim negosiasi yang kompetitif dan kaku. Seperti yang dikemukakan oleh Siregar (2020), gaya negosiasi yang efektif bukan hanya ditentukan oleh teknik atau strategi, tetapi juga oleh nilai-nilai yang diinternalisasi oleh organisasi tersebut.

Namun demikian, pembahasan ini tidak menutup kemungkinan bahwa dalam kondisi tertentu, gaya negosiasi non-kolaboratif pun tetap relevan. Misalnya, gaya kompetitif bisa berguna dalam situasi eksternal seperti menghadapi negosiasi dengan investor atau vendor, di mana posisi tawar perusahaan perlu dipertahankan secara tegas. Demikian pula, gaya kompromi bisa efektif ketika terdapat batasan sumber daya atau waktu yang menuntut keputusan cepat. Dalam praktiknya, fleksibilitas gaya dan kemampuan untuk membaca situasi adalah kunci dalam menentukan keberhasilan negosiasi (Prasetyo, 2023).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas gaya negosiasi sangat kontekstual. Dalam lingkungan startup yang penuh ketidakpastian dan menuntut kolaborasi tinggi, gaya kolaboratif terbukti menjadi pendekatan yang paling menguntungkan. Namun, bukan berarti gaya lainnya tidak relevan. Justru, manajer startup yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan pendekatannya dengan dinamika situasi dan karakteristik lawan bicara. Kecerdasan emosional, keterampilan komunikasi, serta sensitivitas terhadap dinamika tim menjadi elemen penting yang mendukung keberhasilan negosiasi.

Dengan pemahaman ini, startup diharapkan dapat membangun kapasitas manajerial timnya melalui pelatihan negosiasi yang berbasis pada pengembangan gaya kolaboratif namun tetap memperkenalkan variasi gaya lain sebagai alternatif strategis. Mengembangkan budaya negosiasi yang sehat dan adaptif akan menjadi modal penting bagi startup dalam membangun tim yang solid, produktif, dan siap menghadapi tantangan yang semakin kompleks di era transformasi digital ini.

Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk memahami efektivitas berbagai gaya negosiasi yang diterapkan oleh tim manajerial dalam lingkungan startup. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 100 responden dari berbagai startup di Indonesia, penelitian ini berhasil mengidentifikasi preferensi gaya negosiasi yang dominan serta mengukur keterkaitannya

dengan efektivitas kerja tim dan pengambilan keputusan. Fokus utama terletak pada lima gaya negosiasi utama: kolaboratif, kompetitif, kompromi, menghindar, dan akomodatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya negosiasi kolaboratif merupakan pendekatan yang paling banyak digunakan dan dinilai paling efektif oleh responden. Gaya ini terbukti mampu mendorong terciptanya kesepakatan yang saling menguntungkan, meningkatkan kepercayaan antar anggota tim, serta memperkuat semangat kerja sama. Hal ini sesuai dengan karakteristik organisasi startup yang membutuhkan sinergi tinggi, komunikasi terbuka, dan kerja tim yang dinamis dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

Gaya negosiasi kompetitif dan menghindar ditemukan memiliki efektivitas yang lebih rendah dalam konteks startup. Gaya kompetitif cenderung menciptakan dominasi satu pihak atas pihak lain, sedangkan gaya menghindar memperbesar risiko konflik yang tidak terselesaikan. Kedua gaya ini, meskipun masih digunakan dalam kondisi tertentu, tidak cocok digunakan secara berkelanjutan dalam kultur kerja startup yang mengedepankan keterbukaan dan partisipasi kolektif.

Sementara itu, gaya kompromi dan akomodatif digunakan dalam proporsi yang lebih moderat. Gaya kompromi sering kali muncul sebagai jalan tengah dalam situasi negosiasi dengan batas waktu yang ketat, sementara gaya akomodatif dipilih untuk menjaga hubungan sosial meskipun mengorbankan kepentingan pribadi atau tim. Kedua gaya ini bersifat kontekstual dan dapat menjadi alternatif yang tepat tergantung pada situasi, namun tidak dianggap seefektif gaya kolaboratif dalam mencapai kesepakatan jangka panjang.

Temuan ini menegaskan pentingnya kemampuan manajer startup dalam memilih dan menyesuaikan gaya negosiasi yang sesuai dengan situasi. Gaya negosiasi bukanlah pendekatan tunggal yang berlaku untuk semua konteks, tetapi harus dipilih secara adaptif berdasarkan karakteristik konflik, lawan bicara, serta budaya organisasi. Dalam hal ini, kecerdasan emosional, kemampuan komunikasi, dan sensitivitas terhadap dinamika tim menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan negosiasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar startup secara aktif mengembangkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan keterampilan negosiasi, terutama gaya kolaboratif. Workshop, simulasi kasus, dan mentoring dapat membantu manajer dan anggota tim dalam mengasah kemampuan bernegosiasi yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mempertimbangkan proses dan hubungan interpersonal. Dengan begitu, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Sebagai catatan akhir, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan geografis dan metode yang digunakan. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas wilayah studi dan menggunakan pendekatan campuran (mixed method) agar dapat menggali dimensi kualitatif dari praktik negosiasi di lingkungan startup. Meski demikian, temuan dari penelitian ini telah memberikan gambaran awal yang penting tentang pentingnya pemilihan gaya negosiasi dalam mendukung efektivitas organisasi di era digital.

Referensi

- Idah, R. M. (2021). *Manajemen Konflik dan Negosiasi dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Maulida, S. N. (2022). *Kepemimpinan Kolaboratif dalam Era Digital: Strategi dan Tantangan*. Bandung: Alfabeta.
- Prasetyo, R. A. (2023). "Dinamika Tim dan Strategi Negosiasi dalam Perusahaan Rintisan Digital." *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 11(1), 45-58.
- Rahmawati, T. (2022). "Pengaruh Gaya Negosiasi terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan di Lingkungan Bisnis Startup." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 67-78.
- Siregar, A. M. (2020). *Komunikasi Organisasi dan Resolusi Konflik di Era Disrupsi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiharto, B. (2020). *Kepemimpinan Emosional dalam Manajemen Startup*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thompson, L. (2021). *The Mind and Heart of the Negotiator (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Wijaya, D. A. (2020). "Model Negosiasi Adaptif dalam Dunia Kerja Generasi Milenial." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 90-102.
- Asosiasi Startup Indonesia. (2023). *Data Statistik dan Pemetaan Ekosistem Startup di Indonesia Tahun 2023*. Jakarta: ASI Press.