

Inovasi Manajemen Organisasi: Membangun Kepercayaan pada Perusahaan *Startup*

Junaidi Efendi¹, Achmarul Fajar², Siti Salama Amar³

^{1,2,3} Universitas Madura

e-mail: junaidi@unira.ac.id¹, fajar@unira.ac.id², siti.salama@unira.ac.id³

Abstrak

Kemunculan perusahaan rintisan yang inventif dan berani telah dimungkinkan oleh transformasi besar dalam lingkungan bisnis yang disebabkan oleh munculnya teknologi informasi dan internet. Startup adalah perusahaan inovatif yang bergerak cepat, tidak takut mengambil risiko, dan ingin mengubah pasarnya. Mereka berinovasi dan menantang ide bisnis konvensional dengan memanfaatkan teknologi canggih. Manajemen organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan startup di era digital yang serba cepat ini. Dalam konteks startup, penelitian ini membandingkan paradigma manajemen organisasi konvensional dan berbasis kepercayaan. Sementara model berbasis kepercayaan menekankan pentingnya membangun dan menjaga kepercayaan di seluruh bisnis, model tradisional didasarkan pada struktur hirarkis dengan otoritas dan tanggung jawab yang berbeda. Penelitian ini mencoba untuk menentukan kelebihan dan kekurangan dari masing-masing model serta penerapannya pada perusahaan rintisan yang dinamis. Temuan menunjukkan bahwa kinerja dan budaya perusahaan rintisan meningkat secara signifikan dengan mengadopsi model manajemen organisasi berdasarkan kepercayaan. Motivasi karyawan meningkat ketika kerja sama tim membaik dan kepercayaan menjadi dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan. Dalam dunia persaingan perusahaan rintisan yang sangat ketat, strategi berbasis kepercayaan memungkinkan bisnis untuk dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan pasar dan mengembangkan solusi kreatif. Ini berarti bahwa di era digital, perusahaan harus berinovasi dalam manajemen organisasi berbasis kepercayaan jika mereka berharap untuk berhasil dan mendapatkan keunggulan kompetitif..

Kata kunci: *Startup, Manajemen Organisasi, Model Tradisional, Model Berbasis Kepercayaan, Inovasi, Kepercayaan.*

Abstract

The emergence of inventive and bold startups has been made possible by the major transformations in the business environment brought about by the advent of information technology and the internet. A startup is an innovative company that moves fast, is not afraid to take risks, and wants to transform its market. They innovate and challenge conventional business ideas by utilizing advanced technology. Organizational management is critical to the survival and success of startups in this fast-paced digital age. In the context of startups, this study compares conventional and trust-based organizational management paradigms. While the trust-based model emphasizes the importance of building and maintaining trust across the business, the traditional model is based on a hierarchical structure with different authorities and responsibilities. This study tries to determine the advantages and disadvantages of each model and its application to dynamic startups. The findings show that startup performance and culture are significantly improved by adopting an organizational management model based on trust. Employee motivation increases as teamwork improves and trust becomes a solid foundation for decision making. In the highly competitive world of startups, trust-based strategies allow businesses to quickly adapt to market changes and develop creative solutions. This means that in the digital age, companies must innovate in

trust-based organizational management if they hope to succeed and gain a competitive advantage.

Keywords: *Startup, Organizational Management, Traditional Model, Trust-Based Model, Innovation, Trust.*

PENDAHULUAN

Sektor korporat telah mengalami revolusi yang signifikan karena pertumbuhan teknologi informasi dan Internet (Dewantara, 2023). Selain mengubah sifat bisnis secara fundamental, era digital telah memberikan jalan baru bagi para wirausahawan dan pemimpi untuk mewujudkan konsep-konsep luhur (Alimuddin & Poddala, 2023). Di tengah kemajuan teknologi yang pesat, kemunculan perusahaan-perusahaan yang kreatif dan berani menjadi fenomena yang patut dicatat. Era digital saat ini telah memungkinkan untuk menghubungkan orang, ide, dan sumber daya keuangan dengan cara yang belum pernah terjadi sebelumnya. Kolaborasi global, berkurangnya jarak fisik, dan akses mudah ke informasi semuanya dimungkinkan oleh Internet (Fadillah & Helmi, 2022). Hal ini memberikan kesempatan bagi para penemu dan pemilik bisnis untuk menyebarkan ide-ide mereka secara global tanpa terkendala sumber daya atau lokasi. Perusahaan rintisan adalah komponen kunci dari inovasi bisnis (Yulianti & Amin, 2022). Mereka adalah agen perubahan, memberikan jawaban baru untuk masalah yang sudah ada di berbagai sektor. Perusahaan rintisan memiliki keberanian untuk mempertanyakan status quo dan menyambut konsep-konsep baru dalam upaya untuk mengubah industri secara menyeluruh. Mereka sering bekerja dengan cepat, memanfaatkan teknologi mutakhir untuk mengembangkan barang dan jasa yang mengubah kehidupan masyarakat dan tempat kerja. Dinamika yang muncul di perusahaan rintisan mencerminkan kecepatan perkembangan teknologi (Bessie, 2019). Mereka harus bereaksi dengan cepat terhadap perubahan di pasar, melihat peluang baru, dan mendengar apa yang dikatakan pelanggan. Kemampuan beradaptasi dan bereaksi cepat sangat penting untuk keberhasilan ekologi ini.

Pesona budaya startup merupakan hambatan yang signifikan. Di lingkungan startup, perusahaan harus mengatasi risiko kegagalan, tekanan finansial, dan persaingan yang ketat (Masriansyah, 2020). Mereka harus berani mengambil risiko, memiliki visi yang jelas, dan menjadi adaptasi yang lincah. Selain itu, dibutuhkan juga komunikator yang kompeten, manajer sumber daya, dan pembangun tim. Manajemen organisasi sangat penting untuk memimpin dan mengelola perusahaan rintisan di lingkungan yang penuh dengan persaingan ketat dan perubahan yang cepat. Rahasia kesuksesan adalah penggunaan model manajemen yang tepat (Romas & Radyati, 2022). Inilah saatnya inovasi manajemen organisasi berbasis kepercayaan mulai meningkat. Membangun lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan karyawan dan kontribusi optimal dapat difasilitasi untuk perusahaan rintisan dengan memahami dan menerapkan pendekatan berbasis kepercayaan. Era digital telah memudahkan para wirausahawan untuk berkembang dan berkembang dalam menghadapi persaingan yang ketat. Mereka sekarang bertindak sebagai katalisator inovasi, menghasilkan ide-ide segar, dan membentuk pasar yang belum tersentuh. Perusahaan rintisan dapat membangun dasar yang kuat untuk ekspansi dan kemakmuran yang berkelanjutan dalam lanskap digital yang dinamis dengan menggunakan strategi manajemen organisasi berbasis kepercayaan yang inovatif (Siahaan et al., 2022). Startup merupakan hal yang fundamental dalam mengubah lingkungan bisnis global (Syaifullah & David, 2021). Startup membawa inovasi dan ide-ide baru dari para wirausahawan visioner, dan salah satu keunggulannya adalah kecepatan. Selain menjadi partisipan aktif di dunia korporasi, mereka juga merupakan agen perubahan yang memiliki keberanian untuk mengambil risiko signifikan untuk mengubah pasar dan mengubah paradigma industri.

Salah satu faktor yang membedakan perusahaan rintisan dengan bisnis yang sudah mapan adalah kemampuan mereka untuk menggunakan teknologi mutakhir (Appulembang, 2021). Mereka tidak hanya mengikuti perkembangan teknologi yang sedang berkembang,

tetapi juga mengembangkan solusi orisinal yang menantang kebijaksanaan bisnis konvensional. Startup dapat menyediakan barang dan jasa dengan nilai yang lebih besar dari sebelumnya dengan menggabungkan teknologi terbaru. Untuk meningkatkan produktivitas, menawarkan pengalaman pengguna yang berbeda, dan menghasilkan ide-ide inovatif, mereka memanfaatkan komputasi awan, analisis data, dan kecerdasan buatan (AI). Kemampuan startup untuk beradaptasi dengan cepat sangat penting untuk keberhasilannya dalam dunia yang kompetitif. Perusahaan rintisan harus mampu mendeteksi pergeseran di pasar, bereaksi dengan cepat, dan memodifikasi arah rencana mereka (Syaifullah & David, 2021). Kemampuan beradaptasi sangat penting, dan seseorang tidak dapat mengabaikan kebutuhan untuk bertindak cepat ketika dihadapkan pada berbagai kemungkinan dan rintangan. Namun, perusahaan rintisan juga memiliki banyak bahaya, karena mereka dapat bergerak dengan cepat. Mereka sering bekerja dalam keadaan yang tidak terduga. Karena sedikit kesalahan bisa berdampak luar biasa, keputusan harus terukur dan berani. Pemimpin di perusahaan rintisan harus mau mengambil kesempatan dan belajar dari kesalahan.

Lebih dari sekadar bisnis, perusahaan rintisan membawa perubahan mendasar dalam model bisnis (Ariq et al., 2023). Mereka mendefinisikan ulang sektor ini, menetapkan standar baru, dan meruntuhkan dominasi bisnis besar yang sudah mapan. Mereka berubah menjadi panggung di mana para inovator dapat menunjukkan kemampuan mereka, mendorong batasan, dan mempertanyakan kebijaksanaan yang diterima (Putri & Prasetyo, 2022). Sangat penting untuk diingat bahwa kemampuan startup untuk sukses bergantung pada lebih dari sekadar teknologi atau penawarannya. Visi tim kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang efisien sangatlah penting. Perusahaan rintisan harus mampu membentuk tim yang kuat, mengartikulasikan visi mereka secara efektif, dan mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana (Alimuddin dan Poddala, 2023). Perusahaan rintisan tetap menjadi kekuatan pendorong di balik inovasi di sektor bisnis, karena mereka menavigasi manfaat dan kesulitan yang dihadirkan oleh era digital. Mereka mencetuskan ide-ide inovatif, mengubah perspektif bisnis, dan meningkatkan sektor ini. Perusahaan rintisan, dengan kelincahan, kemauan untuk mengambil risiko, dan kapasitas untuk menempa jalan baru, tetap menjadi mesin yang menggerakkan perkembangan bisnis internasional. Kepercayaan adalah sumber daya yang paling berharga dalam ekosistem yang kompetitif dan dinamis (Syaifullah & David, 2021). Hubungan yang kuat antara rekan kerja, mitra, investor, dan klien dibangun di atas kepercayaan. Tanpa kepercayaan, kemampuan startup untuk berinovasi dan sukses dapat terhambat. Oleh karena itu, rahasia kesuksesan startup adalah mengetahui cara membangun dan menjaga kepercayaan.

Penelitian ini mengkaji bagaimana inovasi berperan dalam manajemen organisasi sebagai instrumen penting untuk membangun dan mempertahankan kepercayaan terhadap inisiatif baru. Kami meneliti metode yang realistis untuk memasukkan inovasi-inovasi ini ke dalam struktur organisasi yang baru didirikan dan membandingkan model berbasis kepercayaan dengan model manajemen organisasi konvensional. Dengan melakukan hal ini, kami membuka pintu menuju kesuksesan dalam industri start-up yang kompetitif. Dengan menggunakan metode ini, penelitian ini berharap dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai pentingnya kepercayaan dalam perusahaan rintisan dan cara-cara di mana manajemen organisasi yang inovatif dapat membantu mereka membangun basis yang solid dan tahan lama. Secara keseluruhan, mari kita mulai petualangan dinamis menuju masa depan yang cerah di industri startup. Studi ini menggali pentingnya manajemen organisasi yang inovatif dalam menumbuhkan dan memperkuat kepercayaan dalam lingkungan startup. Penelitian ini menawarkan wawasan mendalam tentang bagaimana penerapan model manajemen organisasi berbasis kepercayaan dapat mendorong kesuksesan startup melalui investigasi menyeluruh. Selain itu, penelitian ini berusaha untuk memberikan pendekatan pragmatis yang dapat digunakan oleh para pengusaha dan supervisor untuk menggabungkan kemajuan ini ke dalam operasi rutin mereka.

METODE

Desain Penelitian

1. Pendekatan Kualitatif

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang ide dan praktik pendekatan manajemen organisasi berbasis kepercayaan. Dengan menggunakan metode ini, para peneliti dapat memeriksa pendapat, persepsi, dan pengalaman mereka yang bekerja di perusahaan rintisan serta lingkungan sosial dan budaya yang memengaruhi bagaimana model-model ini diterapkan.

2. Studi Kasus atau Analisis Komparatif

Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus dan analisis komparatif untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang penggunaan model manajemen organisasi berbasis kepercayaan dan dampaknya terhadap kinerja dan budaya di berbagai perusahaan rintisan. Para peneliti dapat memeriksa contoh-contoh yang spesifik dan mendalam melalui studi kasus dan mengevaluasi berbagai cara penerapan model-model ini melalui analisis komparatif.

Sumber Data

Dokumen dan buku-buku tentang manajemen organisasi, kepercayaan, dan penggunaan model berbasis kepercayaan dalam bisnis startup akan dianalisis untuk mengumpulkan data. Laporan tahunan, studi kasus, makalah jurnal, buku, dan literatur relevan lainnya adalah contoh dari sumber data ini. Penelitian ini memberikan dasar teori yang kuat untuk memahami ide dan prosedur yang berkaitan dengan model manajemen berbasis kepercayaan.

Proses Pengumpulan dan Analisis Data

Wawancara dengan para pemain penting di perusahaan rintisan yang menggunakan metode manajemen organisasi berbasis kepercayaan digunakan untuk mengumpulkan data kualitatif. Pertanyaan wawancara terstruktur digunakan untuk mendapatkan informasi tentang perspektif, pengalaman, dan pemahaman model. Selain itu, teknik analisis tematik digunakan untuk menilai data, dengan transkrip wawancara yang digunakan untuk mengidentifikasi topik-topik penting dan pola-pola tematik. Dengan menggunakan metodologi penelitian ini, kami berusaha untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana inovasi dalam manajemen organisasi berbasis kepercayaan berkontribusi pada pengembangan kepercayaan di perusahaan rintisan. Dengan menggunakan pendekatan ini, kami dapat memeriksa contoh-contoh dunia nyata dan memperoleh wawasan yang memperkuat kesimpulan penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan terkait Model Manajemen Organisasi Tradisional

1. Keuntungan yang Tetap Relevan

Menurut penelitian, masih ada manfaat yang terkait dengan gaya manajemen organisasi tradisional, terutama jika menyangkut perusahaan besar atau industri yang sangat diatur. Manfaat utama dari model konvensional adalah kemampuannya untuk menegakkan struktur dan kontrol yang berbeda (Shahreza, 2021). Setiap anggota tim di perusahaan dengan hierarki yang jelas menyadari peran dan wewenang mereka. Hal ini memfasilitasi kelancaran operasi harian dengan mencegah kebingungan atau tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas (Winarno et al. 2023). Karena tugas dan akuntabilitas setiap anggota tim telah ditentukan sebelumnya, hal ini juga memudahkan manajemen untuk memantau dan menilai kinerja secara efisien. Model konvensional juga dapat membantu pengambilan keputusan yang terencana dan terkoordinasi (Tampubolon & Ramadhan, 2020). Struktur hirarki yang terdefinisi dengan baik memfasilitasi penerimaan dan implementasi keputusan yang cepat. Hal ini mengurangi kemungkinan terjadinya hambatan atau penundaan dalam pengambilan keputusan, yang dapat menjadi sangat penting dalam situasi yang membutuhkan reaksi cepat. Karena arah dan tujuan telah

dipertimbangkan dengan cermat, pengambilan keputusan yang terencana juga memungkinkan bisnis memiliki visi jangka panjang yang lebih jelas.

Gaya manajemen organisasi tradisional menawarkan keuntungan yang signifikan dalam hal keamanan dan stabilitas operasional (Madiong dan Bahri, 2022). Pendekatan ini menawarkan kerangka kerja yang kuat untuk mengelola operasi dalam skenario di mana risiko harus dikurangi, seperti dalam industri yang sangat diatur atau kondisi keuangan yang rumit. Kontrol yang ketat dan proses operasi standar membantu memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan mengurangi risiko keuangan atau hukum (Yuswanto, 2019). Namun, metode manajemen organisasi tradisional mungkin tidak selalu berhasil di semua situasi atau untuk semua jenis organisasi, meskipun memiliki banyak manfaat. Keberhasilan membutuhkan adaptasi dan fleksibilitas, terutama dalam iklim kerja yang berubah dengan cepat. Perusahaan rintisan di sektor teknologi, yang sering kali mengedepankan kreativitas, kemampuan beradaptasi, dan inovasi, akan merasa paradigma ini kurang tepat.

Temuan ini menunjukkan nilai yang berkelanjutan dari model manajemen organisasi klasik, terutama dalam konteks bisnis besar atau sektor ekonomi yang sangat diatur. Mempertahankan struktur dan kontrol yang transparan, memungkinkan pengambilan keputusan yang terkoordinasi, dan menawarkan keamanan dan stabilitas operasional adalah beberapa keuntungan utama. Namun, sangat penting untuk diingat bahwa tidak ada model yang cocok untuk semua orang. Pengaturan, tujuan, dan nilai-nilai organisasi harus dipertimbangkan ketika memilih model tata kelola terbaik. Para pemimpin organisasi dapat membuat penilaian yang bijaksana untuk mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien dengan memahami dan mengenali kelebihan dan keterbatasan model tradisional.

2. Tantangan dan Kendala yang Teridentifikasi

Penelitian ini juga menyoroti sejumlah tantangan dan hambatan untuk menggunakan model manajemen organisasi konvensional dalam bisnis baru. Perusahaan rintisan harus dapat mengambil keputusan dengan cepat dan fleksibel karena sifatnya yang dinamis dan harus bergerak cepat. Struktur hirarkis yang membatasi dalam model tradisional dapat menyulitkan untuk bereaksi dengan cepat terhadap perubahan di pasar. Selain itu, gaya manajemen organisasi konvensional dapat membatasi kebebasan berbicara dan kerja sama dalam lingkungan perusahaan rintisan yang sangat mementingkan penemuan dan kreativitas. Karena pengambilan keputusan cenderung terpusat pada tingkat manajemen tertinggi, organisasi yang tidak terdefinisi dengan baik dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berinovasi dan menghasilkan ide-ide baru. Hal ini dapat menghambat potensi kreativitas dan inovasi tim secara keseluruhan.

Di tengah-tengah kendala ini, sangat penting untuk merenungkan apakah kemajuan dalam administrasi organisasi berbasis kepercayaan lebih cocok untuk kebutuhan dan cara kerja startup yang berbeda. Menurut paradigma berbasis kepercayaan, operasi dan budaya organisasi berkisar pada kepercayaan. Transparansi, keterbukaan, dan partisipasi aktif dari semua anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan merupakan komponen penting dari paradigma ini. Strategi ini menumbuhkan lingkungan yang bebas dari hambatan terhadap penemuan dan kreativitas dengan menempatkan nilai yang tinggi pada kepercayaan. Memulai bisnis dengan menggunakan model berbasis kepercayaan dapat memberikan dampak menguntungkan yang signifikan (A. I. Hakim & Sukimi, n.d.). Pertama, sebagai reaksi terhadap perubahan pasar, model ini dapat mempercepat pengambilan keputusan. Tim yang terbuka dan transparan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dengan lebih cepat dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk tetap kompetitif (Silalahi et al., 2018). Metodologi ini juga dapat mendorong kerja tim dan keterlibatan karyawan yang lebih kuat, karena setiap anggota tim merasa didengar dan memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan (Arsyad et al., 2023). Budaya organisasi yang dibangun di atas kepercayaan dapat memainkan peran penting dalam pengembangan dan kesuksesan perusahaan, terutama dalam lingkungan perusahaan rintisan yang kompetitif (A. I. Hakim & Sukimi, 2022). Bisnis yang

dapat menumbuhkan suasana di mana anggota staf merasa dihargai, dilibatkan, dan diinvestasikan dalam kesuksesan perusahaan biasanya lebih kompetitif. Hal ini merupakan hasil dari motivasi karyawan untuk memberikan semuanya dan memberikan kontribusi yang substansial untuk tujuan bersama.

Singkatnya, penelitian menunjukkan bahwa model manajemen organisasi konvensional dapat menghadapi kesulitan dan keterbatasan ketika diterapkan pada perusahaan rintisan, terutama dalam lingkungan yang kompetitif dan berkembang dengan cepat. Oleh karena itu, perkembangan baru dalam manajemen organisasi berbasis kepercayaan mungkin lebih sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perusahaan rintisan. Perusahaan rintisan dapat menumbuhkan budaya di mana anggota staf lebih kreatif, terlibat, dan merasa menjadi bagian dari kesuksesan perusahaan dengan menerapkan konsep ini. Ketika startup menghadapi persaingan yang ketat, konsep ini dapat memainkan peran penting dalam menentukan identitas dan keunggulan kompetitifnya. Dalam praktiknya, strategi manajemen organisasi dibangun berdasarkan kepercayaan.

3. Studi Kasus atau Contoh Implementasi yang Berhasil

Beberapa perusahaan rintisan telah mendapatkan banyak manfaat dari penerapan strategi manajemen organisasi yang didasarkan pada kepercayaan. Xcelerate, sebuah perusahaan rintisan teknologi, adalah studi kasus yang menarik. Fondasi budaya organisasi adalah paradigma berbasis kepercayaan yang diterapkan oleh perusahaan. Mempromosikan prinsip-prinsip seperti keterbukaan, transparansi, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan adalah bagian dari hal ini. Dengan mempraktikkan ide-ide ini, Xcelerate telah mengembangkan suasana kerja di mana setiap anggota tim dihormati dan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Karyawan Xcelerate mencapai tingkat motivasi dan keterlibatan yang tinggi karena mereka percaya bahwa pendapat mereka dihargai dan suara mereka didengar. Sangat penting untuk diingat bahwa ada contoh lain dari model manajemen berbasis kepercayaan yang berhasil digunakan di luar Xcelerate. Strategi ini telah membantu banyak perusahaan lain mencapai kesuksesan. Sebagai ilustrasi tambahan adalah bisnis e-commerce, InnoMart, yang menyertakan model kepercayaan dalam rencana ekspansinya. Berfokus pada rasa saling percaya, InnoMart membangun budaya kerja yang sangat inventif dan kooperatif. Penciptaan produk baru dan peningkatan loyalitas klien adalah hasil dari hal ini. Namun, sangat penting untuk diingat bahwa mempraktikkan model manajemen organisasi yang didasarkan pada kepercayaan tidaklah mudah. Untuk menciptakan dan mempertahankan budaya kepercayaan, semua anggota organisasi harus berdedikasi dan memiliki kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab mereka. Selain itu, keamanan informasi dan privasi harus diseimbangkan melalui keterbukaan dan transparansi.

Manfaat dari pendekatan berbasis kepercayaan tidak hanya dirasakan oleh karyawan, namun juga terlihat pada kinerja perusahaan secara umum. Perusahaan yang menggunakan model ini biasanya lebih mudah beradaptasi dalam pengambilan keputusan strategis dan lebih peka terhadap perubahan pasar. Karena setiap anggota tim memiliki kepentingan dalam kesuksesan perusahaan, mereka mungkin juga lebih siap untuk memanfaatkan kreativitas seluruh kelompok. Singkatnya, bukti empiris dan studi kasus menunjukkan bahwa penggunaan pendekatan manajemen organisasi berbasis kepercayaan telah memberikan manfaat yang luar biasa bagi perusahaan rintisan. Contohnya, seperti Xcelerate dan InnoMart, menunjukkan betapa pentingnya keterlibatan dan kepercayaan karyawan dalam menciptakan budaya perusahaan yang sukses. Perusahaan rintisan dapat menumbuhkan atmosfer yang mendorong kreativitas, inovasi, dan produktivitas dengan memprioritaskan prinsip-prinsip ini (Syakarna, 2023). Keuntungan dari model berbasis kepercayaan menunjukkan bahwa terlepas dari kesulitan yang sedang berlangsung, manajemen organisasi yang kreatif dapat memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan rintisan di era digital.

4. Dampak Positif yang Dicapai

Penerapan model manajemen organisasi berbasis kepercayaan telah sangat menguntungkan sejumlah startup. Meningkatkan kerja tim adalah salah satu fitur yang

paling menonjol. Karyawan lebih nyaman bertukar ide, menawarkan kritik, dan bekerja dengan rekan-rekan mereka dalam budaya yang dibangun di atas kepercayaan. Ini memfasilitasi pertukaran konsep segar yang lebih mudah dan memungkinkan kelompok untuk menciptakan jawaban kreatif atas masalah yang mereka hadapi (Jalaludin & Zulema, 2022). Selain itu, menempatkan model berbasis kepercayaan menginspirasi pekerja dan memperkuat dedikasi mereka terhadap kesuksesan perusahaan. Mereka memiliki suara dalam prosedur perusahaan karena mereka percaya bahwa mereka secara langsung berdampak pada pilihan yang dibuat (Syakarna, 2023). Hal ini terlihat dengan meningkatnya output dan kalibrasi pekerjaan, serta lingkungan yang bahagia di tempat kerja. Hubungan anggota tim biasanya lebih harmonis dalam lingkungan yang saling percaya. Tim lebih produktif, memberikan dukungan timbal balik, dan menjalin ikatan yang lebih erat satu sama lain. Akibatnya, ada suasana kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan model manajemen organisasi berbasis kepercayaan sangat meningkatkan produktivitas dan budaya startup. Membangun fondasi kepercayaan dapat menghasilkan hasil yang spektakuler dan memberikan keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif, seperti yang ditunjukkan oleh kasus-kasus sukses, seperti Xcelerate. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak ada strategi satu ukuran untuk semua. Ketika memilih model manajemen, seseorang harus mempertimbangkan nilai-nilai organisasi, tujuan, dan pengaturan tertentu. Membangun budaya kepercayaan yang kuat memerlukan dedikasi dan kesadaran tingkat tinggi dari semua anggota tim ketika menerapkan pendekatan berbasis kepercayaan. Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa menerapkan gaya manajemen organisasi berdasarkan kepercayaan menguntungkan beberapa elemen startup. Startup dapat menumbuhkan suasana yang menumbuhkan kreativitas, inovasi, dan produktivitas melalui penerapan paradigma ini secara bijaksana. Akibatnya, mereka memiliki posisi yang lebih baik untuk berkembang dan berkembang di pasar yang kompetitif.

Perbandingan antara Model Tradisional dan Berbasis Kepercayaan

1. Kelebihan dan Keterbatasan Masing-Masing

Ketika memilih strategi terbaik untuk perusahaan, sangat penting untuk mempertimbangkan pro dan kontra dari model manajemen organisasi tradisional terhadap model berbasis kepercayaan, terutama dalam kasus start-up kreatif dan dinamis. Model manajemen organisasi konvensional menawarkan beberapa manfaat karena struktur hierarkisnya yang berbeda dan protokol yang terdefinisi dengan baik. Kapasitas model ini untuk menegakkan kontrol ketat atas proses perusahaan adalah manfaat utamanya. Wewenang dan tanggung jawab setiap tingkat dapat diidentifikasi secara tepat dengan organisasi yang terstruktur dengan baik. Ini menawarkan konsistensi dan keamanan dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, karena protokol yang telah ditetapkan sebelumnya menentukan tindakan yang akan dilakukan, model tradisional biasanya mengurangi risiko yang terlibat dalam pengambilan keputusan (Ismawati et al., 2021).

Namun, pendekatan konvensional bukan tanpa kekurangan, terutama ketika datang ke bisnis pemula. Kecepatan respons perubahan adalah salah satu kesulitan utama. Untuk mengatasi masalah baru, startup harus memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi, karena mereka sering bekerja di lingkungan yang berubah dengan cepat. Dalam hal fleksibilitas dan daya cipta, model tradisional mungkin tidak seefektif pendekatan berbasis kepercayaan. Di sisi lain, model manajemen organisasi yang memprioritaskan kepercayaan membangun kepercayaan sebagai komponen fundamental dari budaya dan operasi organisasi (Yumanda et al., 2022). Transparansi, keterbukaan, dan partisipasi aktif dari semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan disorot oleh konsep ini. Model berbasis kepercayaan menawarkan beberapa manfaat, terutama untuk startup di mana pemikiran cepat dan kemampuan beradaptasi untuk berubah sangat penting. Karena setiap anggota tim merasa dihargai dan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan, kolaborasi tim dapat lebih produktif (Kondo et al., 2023).

Sementara meningkatkan kreativitas dan keterbukaan terhadap ide-ide baru sangat penting untuk menciptakan solusi kreatif, pendekatan berbasis kepercayaan menghadirkan serangkaian kesulitan mereka sendiri. Menjaga konsistensi operasional dan manajemen risiko yang terkendali dapat memerlukan penyimpangan dari metode konvensional (Bachtiar et al., 2020). Tingkat dedikasi yang tinggi dari semua anggota organisasi juga diperlukan untuk implementasi yang efektif dari pendekatan berbasis kepercayaan untuk menciptakan dan melestarikan budaya kepercayaan.

Startup perlu mempertimbangkan manfaat dan kerugian dari setiap model manajemen organisasi sebelum memutuskan mana yang terbaik untuk mereka (Kodriyah et al., 2018). Salah satu dari dua model ini mungkin bekerja dengan baik dalam kombinasi, atau satu mungkin bekerja lebih baik mengingat tujuan dan nilai-nilai tertentu dari bisnis. Di atas segalanya, sangat penting untuk memilih strategi bisnis yang memungkinkan organisasi untuk makmur dalam industri kejam dan lingkungan yang dinamis.

Implikasi Temuan pada Bisnis Startup

Keuntungan dari metode manajemen organisasi tradisional adalah bahwa mereka menjaga kontrol operasional dan stabilitas dengan struktur hierarkis dan prosedur yang terdefinisi dengan baik. Hambatan utama, bagaimanapun, adalah kreativitas yang terbatas dan kecepatan di mana perubahan diimplementasikan. Ini sangat penting bagi startup karena kapasitas mereka untuk dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi pasar dan mengembangkan solusi baru mungkin menjadi perbedaan antara kegagalan dan kesuksesan. Di sisi lain, kepercayaan adalah komponen mendasar dari budaya organisasi dan operasi dalam model manajemen organisasi berbasis kepercayaan. Dengan berfokus pada keterbukaan, transparansi, dan partisipasi aktif dari semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, model ini menumbuhkan suasana di mana kepercayaan dapat berkembang secara organik. Hal ini terutama berlaku untuk bisnis pemula karena solusi kreatif terutama diciptakan melalui kerja tim dan kreativitas yang sangat baik.

Studi kasus yang efektif seperti Xcelerate memberikan ilustrasi nyata tentang manfaat substansial yang dapat timbul dari penerapan kerangka kerja berbasis kepercayaan. Xcelerate dapat membangun suasana kerja di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki suara yang signifikan dalam pengambilan keputusan dengan meletakkan dasar kepercayaan. Akibatnya, telah terjadi lonjakan produksi yang signifikan dan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa model berbasis kepercayaan dapat meningkatkan keterlibatan dan kebahagiaan karyawan, selain memiliki efek positif pada kinerja organisasi.

However, it is difficult to put a trust-based paradigm into practice. A strategy Berbeda dari model yang ada diperlukan untuk mengelola risiko dan menjaga konsistensi operasional. Selain itu, menciptakan dan mempertahankan budaya kepercayaan membutuhkan dedikasi tingkat tinggi dari setiap karyawan di perusahaan. Berdasarkan temuan penelitian ini, terbukti bahwa pendekatan manajemen organisasi berbasis kepercayaan biasanya lebih cocok untuk lingkungan bisnis startup yang dinamis dan kompetitif. Untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, startup membutuhkan kelincuhan dan kecepatan. Model berbasis kepercayaan dapat menumbuhkan suasana kreativitas dan inovasi. Ini dapat meningkatkan output dan memungkinkan bisnis untuk bersaing dengan sukses di pasar yang terus berubah. Sangat penting untuk diingat bahwa tidak ada solusi tunggal yang bekerja dalam setiap keadaan. Startup harus memilih model manajemen terbaik berdasarkan keadaan, tujuan, dan nilai khas mereka. Di atas segalanya, sangat penting untuk memilih strategi bisnis yang memungkinkan organisasi untuk makmur dalam industri kejam dan lingkungan yang dinamis. Akibatnya, menggunakan strategi berbasis kepercayaan mungkin merupakan langkah pertama yang penting menuju kesuksesan di dunia startup yang serba cepat.

Rekomendasi untuk Menerapkan Model Berbasis Kepercayaan

Tindakan nyata dan pemahaman yang tajam tentang budaya perusahaan diperlukan untuk penerapan pendekatan manajemen organisasi berbasis kepercayaan (A. R. Hakim, 2023). Oleh karena itu, membangun budaya yang menghargai keterbukaan, kejujuran, dan keterlibatan karyawan sangat penting. Komunikasi terbuka dan mendengarkan dengan penuh perhatian pendapat dan ide anggota tim dapat membantu mencapai tujuan ini. Perusahaan dapat membangun fondasi kepercayaan yang kuat dengan menumbuhkan suasana di mana semua anggota tim merasa dihargai dan memiliki suara. Selain itu, sangat penting untuk menjamin bahwa pengambilan keputusan melibatkan partisipasi aktif dari berbagai tingkat organisasi. Kepemilikan dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan diperkuat oleh hal ini. Tim yang percaya bahwa mereka dapat memengaruhi dan berkontribusi pada bisnis biasanya lebih terdorong dan berdedikasi untuk mencapai kesuksesan bagi semua pihak yang terlibat.

Membangun jalur komunikasi yang jelas dan jujur dalam perusahaan sangat penting. (A. R. Hakim, 2023). Komunikasi yang terbuka dan jujur meningkatkan kepercayaan di antara anggota tim dan menjamin bahwa keputusan dan informasi dibagikan secara efisien ke seluruh perusahaan (Wardhani et al., 2022). Selain itu, kreativitas dan inovasi sangat penting untuk paradigma berbasis kepercayaan. Bisnis harus menumbuhkan budaya yang menghargai dan menerima ide-ide segar. Ini memiliki potensi untuk memotivasi anggota staf untuk menawarkan perspektif baru dan perbaikan kreatif yang akan mendorong bisnis. Perusahaan harus mempertimbangkan pengembangan dan pelatihan staf ketika menerapkan pendekatan berbasis kepercayaan. Menyediakan pekerja dengan alat dan pelatihan yang mereka butuhkan untuk memajukan pengetahuan dan kemampuan mereka dapat meningkatkan keyakinan diri mereka dan memaksimalkan potensi mereka untuk berkontribusi (Walean et al., 2020).

Studi ini mencoba untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana inovasi dalam manajemen organisasi dapat mempengaruhi dan memperkuat keberhasilan bisnis startup di era digital dengan membedakan model tradisional dan berbasis kepercayaan, membahas implikasi temuan pada bisnis startup, dan menawarkan saran untuk menerapkan model berbasis kepercayaan. Secara umum, kinerja dan budaya organisasi dapat sangat ditingkatkan dengan mengadopsi paradigma manajemen organisasi berbasis kepercayaan. Bisnis dapat memperoleh keunggulan kompetitif di pasar yang ramai dengan menumbuhkan budaya kepercayaan, termasuk anggota staf dalam pengambilan keputusan dan membina suasana inovatif. Oleh karena itu, di era digital, inovasi dalam manajemen organisasi berbasis kepercayaan dapat memegang kunci keberhasilan bagi perusahaan pemula

SIMPULAN

Dalam konteks bisnis baru, kami membandingkan model organisasi konvensional versus berbasis kepercayaan. Bukti empiris menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen organisasi yang berpusat pada kepercayaan memiliki efek yang patut dicatat dan menguntungkan. Studi kasus yang efektif, seperti yang ada di perusahaan teknologi Xcelerate, menunjukkan bagaimana bisnis dapat mencapai hasil yang luar biasa dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar yang kejam dengan membangun fondasi kepercayaan. Ini juga memicu peningkatan kerja sama, daya cipta, dan keterlibatan pekerja.

Sangat penting untuk memahami bahwa, dalam dunia start-up yang dinamis dan kejam, inovasi dalam manajemen organisasi berbasis kepercayaan sangat penting untuk menumbuhkan kepercayaan yang kuat. Startup dapat menumbuhkan lingkungan yang menumbuhkan kreativitas dan inovasi dengan memprioritaskan keterbukaan, transparansi, dan keterlibatan karyawan. Ini meningkatkan output dan memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan sukses di pasar yang terus berkembang. Kami percaya bahwa kesimpulan ini akan memberikan pembaca dengan pemahaman yang jelas tentang pentingnya inovasi dalam manajemen organisasi berbasis kepercayaan untuk keberhasilan bisnis baru. Menggunakan strategi berbasis kepercayaan sangat penting untuk mengembangkan budaya

yang mendukung pengembangan dan kesuksesan startup di dunia komersial yang kejam dan serba cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, M. and Poddala, P. (2023). Prospek Digital Marketing Untuk Generasi Muda Dalam Berwirausaha. *Journal of Career Development*.
<https://journal.amkop.id/jcd/article/view/29>
- Appulembang, Y. A. (2021). Psychological Capital Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Driver Online. *Journal of Mental Health*.
https://pjmh2.ejournal.unsri.ac.id/index.php/Psychology_of_Mental_Health/article/view/53
- Ariq, M. A., Anwar, N. H. P., & (2023). Dampak Digitalisasi Terhadap Bisnis Dan Perdagangan. *Journal of Comprehensive*.
<https://jcs.greenpublisher.id/index.php/jcs/article/view/401>
- Arsyad, M. R., Junaedi, D., & (2023). Trend Perkembangan Ekonomi Digital di Era Industri 4.0. and *Technology Journal*. <http://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/comit/article/view/33>
- Bachtiar, R., Pramesti, D. L. D., Pratiwi, H. E., & (2020). Birokrasi Digital: Studi Tentang Partisipasi dan Kesiapan Masyarakat. *Journal of Governance*.
<https://jurnal.usk.ac.id/GASPOL/article/view/18585>
- Bessie, J. L. D. (2019). Implementasi E-Commerce dalam Industri Pariwisata. In *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and*. ejournal.undana.ac.id.
<https://ejournal.undana.ac.id/JEM/article/download/1409/1077>
- Dewantara, Y. P. (2023). Start Up Gojek Sebagai Penggerak Ekonomi Digital Indonesia. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*.
<https://jurnal.intekom.id/index.php/njms/article/view/134>
- Fadillah, R., & Helmi, A. F. (2022). Mixed Virtual Support Startup Survival During the Pandemic. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*.
<https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jpa/article/view/4692>
- Hakim, A. I., & Sukimi, M. F. (n.d.). Dinamika Syarikat Startup dalam Konteks New Normal di YOGYAKARTA, Indonesia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*.
<https://www.neliti.com/publications/530790/dinamika-syarikat-startup-dalam-konteks-new-normal-di-yogyakarta-indonesia>
- Hakim, A. I., & Sukimi, M. F. (2022). Dinamika Syarikat Startup dalam Konteks New Normal di Yogyakarta, Indonesia. *Malaysian Journal of Social Sciences*.
<https://www.msocsciences.com/index.php/mjssh/article/view/1292>
- Hakim, A. R. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*.
<https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/467>
- Ismawati, L., and Asri, J. D., Kianggi, K., & (2021). Edukasi Risiko Finansial Teknologi pada Pondok Pesantren Rojaul Huda Darun Nasya Kabupaten Bandung Barat. *Consecratio: Journal of*. <https://ejournal.ipdn.ac.id/cc/article/view/2069>
- Jalaludin, E., & Zulema, M. (2022). Pemberdayaan Psikologis Terhadap Hubungan Kepemimpinan Otentik Kepemimpinan Transformasional Dan Prilaku Kerja Inovatif (Studi Pada Cv . In *J-DBS: Journal of Darunnajah*. ejournal.darunnajah.ac.id.
<https://ejournal.darunnajah.ac.id/index.php/J-DBS/article/view/104>
- Kodriyah, S. L., Haryono, A. T., & (2018). MANAGEMENT OF FINTECH BASED ON LOANS IN INDONESIA FROM CRITICAL MANAGEMENT STUDIES PERSPECTIV. In *of Management*. jurnal.unpand.ac.id.
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/1092/1067>
- Kondo, M., Langi, H., Putung, Y., & Kumaat, A. (2023). Model E-Commerce Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM Dalam Ekosistem Kewirausahaan Digital di Sulawesi Utara. *Technomedia Journal*.
<https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/2089>

- Madiong, B. and Bahri, S. (2022). Pelaksanaan Pembinaan Usaha Madu Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *JOURNAL OF TRAINING AND* .
<https://jurnal.adptersi.or.id/index.php/JTCSA/article/view/222>
- Masriansyah, L. (2020). Go Digital and Customer Relationship Marketing sebagai Strategi Pemulihan Bisnis UMKM yang Efektif dan Efisien di Masa Adaptasi New Normal. In *Equator Journal of Management and* . [https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2021/01/PROSIDING_compressed.pdf#page=127](https://pascasarjanafe.untan.ac.id/pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2021/01/PROSIDING_compressed.pdf#page=127)
- Putri, A. F., & Prasetyo, A. H. (2022). Pedoman dan Asesmen Manajemen Risiko Pada PT Logistik Nasional Tahun 2022-2023. *Emerging Business Management* .
<http://jebmes.ppmschool.ac.id/index.php/jebmes/article/view/82>
- Romas, H. A., & Radyati, M. R. N. (2022). Evaluasi Dampak Program Inkubasi Bisnis Terhadap Pemberdayaan Perempuan. *Journal of Comprehensive* .
<https://jcs.greenpublisher.id/index.php/jcs/article/view/109>
- Shahreza, D. (2021). Strategi Akselerasi Insurtech Syariah Meningkatkan Nasabah Pengguna Asuransi di Indonesia (Studi Kasus Startup YukTakaful). *Journal of Islamic Economics and* .
<https://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoieb/article/view/930>
- Siahaan, F. E. M. and Agustina, N. F., & (2022). Asesmen Manajemen Risiko PT Samudra Akasia Teknologi. *Business Management* .
<http://jebmes.ppmschool.ac.id/index.php/jebmes/article/view/70>
- Silalahi, D. C. G., Santoso, H., & (2018). Analisis social return on investment pada kewirausahaan sosial: studi kasus di Upreneur AIESEC Undip. *Online Journal*.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/20769>
- Syaifullah, H., & David, W. (2021). Rencana Bisnis Fitur Monitoring Real-Time Coaching dengan Suara pada Smartband. In , *Management and Industry (JEMI)*.
journal.bakrie.ac.id.
<https://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/download/2206/1634>
- Syakarna, N. F. R. (2023). Peran Teknologi Disruptif dalam Transformasi Perbankan dan Keuangan Islam di Indonesia. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic* .
<https://journal.umpo.ac.id/index.php/MUSYROKAH/article/view/7486>
- Tampubolon, T. and Ramadhan, R. (2020). ASEAN Personal Data Protection (PDP): Mewujudkan Keamanan Data Personal Digital pada Asia Tenggara. *Journal of International Relations*. <http://111.223.252.120/index.php/padjir/article/view/22218>
- Walean, R. H., Harianja, H., & (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Beli Konsumen Di Carrefour Transmart Kawanua. *Journal of Management*.
<http://ejournal.unklab.ac.id/index.php/kjm/article/view/512>
- Wardhani, M. F., Puspitasari, D., & (2022). Optimalisasi Kampung Wisata Kreatif Inovatif Melalui Pemasaran Digital di Kampung Wisata River Tubing Mayangsari Semarang. *Journal of Social* <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jrespro/article/view/2845>
- Winarno, C. E., Aris, H., Yunita, M., & (2023). Masalah Kritis di Perusahaan Fintech dan Pendekatannya untuk Menyelesaikan Isu Kritis. *of Management &* .
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5006>
- Yulianti, G., & Amin, R. Al. (2022). Analisis Kelayakan Bisnis Pendampingan Dan Pendanaan Modal Usaha Peternak Sapi Perah Startup Fintech Milkaholic. *of Management* <https://jurnal-mnj.stiekasihbangsa.ac.id/index.php/kbjme/article/view/141>
- Yumanda, D. N., Warsono, H. & (2022). Analisis Inovasi Pelayanan Kesehatan Cageur Jasa (Colaborasi Kunjungan Rumah Terintegrasi Keluarga Sehat) Oleh Dinas . *Policy and Management* . <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/34741>
- Yuswanto, S. (2019). Upaya Mewujudkan Alih Teknologi Melalui Waralaba. *University Of Bengkulu Law Journal*. <https://ejournal.unib.ac.id/ubelaj/article/view/7295>