

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pada Perusahaan Teknologi: Studi Deskriptif Pada *Startup* XYZ Di Kota Bandung

Muammar Afif Al Qusaeri¹, Sunarni², Muthi'atul Khasanah³, M. Wahab Khasbulloh⁴, Romi Mesra⁵

¹ Universitas Bhamada Slawi, afif.jaya730@gmail.com

² STIE Dharma Negara, wongsunmandiri@gmail.com

³ Universitas Bhamada Slawi, mutiahb@gmail.com

⁴ Universitas Bhamada Slawi, wahabkhasbulloh29@gmail.com

⁵ Universitas Negeri Manado, romimesra@unima.ac.id

Article Info

Article history:

Received Jul, 2023

Revised Jul, 2023

Accepted Jul, 2023

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Inovasi, Teknologi

Keywords:

Innovation, Organizational Culture, Technology

ABSTRAK

Dalam lanskap teknologi yang serba cepat dan selalu berubah saat ini, peran budaya organisasi dalam mendorong inovasi telah menjadi bidang minat penting bagi perusahaan teknologi. Studi deskriptif ini menguji pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi di XYZ *Startup*, sebuah perusahaan teknologi terkemuka yang berlokasi di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran, menggabungkan data kualitatif dari wawancara semi-terstruktur dan analisis dokumen dengan data kuantitatif dari survei karyawan dan metrik inovasi. Temuan mengungkapkan bahwa XYZ *Startup* memupuk budaya kewirausahaan yang ditandai dengan pengambilan risiko, kreativitas, dan komunikasi terbuka. Kepemimpinan visioner para pendiri berperan penting dalam membentuk budaya ini, menginspirasi karyawan untuk berpikir kreatif dan mengambil risiko yang telah diperhitungkan. Survei karyawan menunjukkan persepsi positif tentang budaya organisasi, dengan karyawan merasa diberdayakan untuk mengusulkan ide-ide baru dan memiliki kebebasan untuk bereksperimen. Metrik inovasi perusahaan menunjukkan peningkatan penting dalam peluncuran produk yang sukses, pengajuan paten, dan pengeluaran penelitian dan pengembangan, yang mencerminkan dampak nyata dari budaya pendukung pada hasil inovasi. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi dalam mendorong inovasi dalam *startup* teknologi. Implikasi studi menunjukkan bahwa menumbuhkan budaya kewirausahaan, memberdayakan karyawan, mempromosikan kolaborasi, dan berinvestasi dalam penelitian dan pengembangan adalah strategi penting bagi perusahaan teknologi yang ingin meningkatkan kemampuan inovatif mereka.

ABSTRACT

In today's fast-paced and ever-changing technology landscape, the role of organizational culture in driving innovation has become an important area of interest for tech companies. This descriptive study examines the influence of organizational culture on innovation at XYZ *Startup*, a leading technology company located in Bandung City. The study used a mixed methods approach, combining qualitative data from semi-structured interviews and document analysis with quantitative data from employee surveys and innovation metrics. The findings revealed that XYZ *Startup* fosters an entrepreneurial culture characterized by risk-taking, creativity, and open communication. The founders' visionary leadership was instrumental in shaping this culture, inspiring employees to think creatively and take calculated risks. Employee

surveys show positive perceptions of organizational culture, with employees feeling empowered to propose new ideas and having the freedom to experiment. The company's innovation metrics show notable increases in successful product launches, patent filings, and research and development spending, reflecting the real impact of a supportive culture on innovation outcomes. The research underscores the importance of organizational culture in driving innovation in tech startups. The study's implications show that fostering a culture of entrepreneurship, empowering employees, promoting collaboration, and investing in research and development are important strategies for tech companies looking to enhance their innovative capabilities.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Muammar Afif Al Qusaeri
Institution: Universitas Bhamada Slawi
Email: afif.jaya730@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, lanskap perusahaan teknologi yang bergerak cepat dan terus berkembang telah menghasilkan gelombang terobosan inovatif secara global. Kemajuan ini telah mengubah industri, meningkatkan kualitas hidup, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi (Desai, 2019; Hutchison et al., 2004; Sholeh & Huda, 2019; Soegoto et al., 2018). Inti dari fenomena inovasi ini adalah peran penting budaya organisasi dalam *startup* teknologi. Budaya dalam suatu organisasi mencakup nilai-nilai bersama, keyakinan, norma, dan praktik, yang membentuk perilaku dan pola pikir anggotanya (Hidayat et al., 2018; Madanat & Khasawneh, 2018; Napitupulu, 2018). Memahami dampak mendalam dari budaya organisasi dalam mendorong atau menghambat inovasi telah menjadi keharusan bagi perusahaan teknologi yang berusaha untuk tetap kompetitif dan terdepan (Hakim, 2023).

Perkembangan teknologi memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan, khususnya di bidang teknologi. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam mendorong inovasi, yang sangat penting bagi pertumbuhan dan daya saing perusahaan teknologi. Inovasi meningkatkan sistem, layanan, prosedur, dan produk, terutama di negara berkembang (Lin et al., 2013; McKnight & Parker, 2001; SHEHU & Bala, 2019). Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong inovasi dengan mendorong pola pikir proaktif dan percaya diri yang mendukung pengambilan risiko, kreativitas, fleksibilitas, dan pertumbuhan.

Gaya kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dalam organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komponen budaya organisasi tertentu memiliki hubungan positif yang kuat dengan inovasi (Hidayat et al., 2018; Liu et al., 2022; Purnomo et al., 2020; Sow, 2017). Budaya organisasi dapat berkontribusi pada perilaku inovatif karyawan, dan organisasi dengan orientasi nilai terhadap daya saing, ketegasan, pertumbuhan, variasi, pengambilan risiko, dan kreativitas cenderung memiliki tingkat inovasi karyawan yang lebih tinggi.

Pengeluaran penelitian dan pengembangan (R&D) adalah faktor lain yang memengaruhi kesinambungan keuangan perusahaan teknologi. Pengeluaran R&D dapat berdampak positif terhadap pendapatan penjualan dan margin kotor, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kesinambungan keuangan (Jawi & Izhar, 2016; Soegoto et al., 2018). Kinerja teknologi, yang dipengaruhi oleh pengeluaran R&D, juga berdampak positif terhadap kesinambungan keuangan.

Budaya organisasi dan inovasi terkait erat, dan tinjauan meta-analisis menunjukkan bahwa Kerangka Nilai Bersaing Quinn dan Rohrbaugh memberikan struktur yang berarti untuk memahami hubungan antara budaya organisasi dan inovasi. Kerangka kerja ini menjelaskan sistem nilai berdasarkan dua dimensi utama: fleksibilitas versus kontrol dan orientasi internal versus eksternal.

Pandemi COVID-19 juga berdampak pada perusahaan teknologi, baik secara positif maupun negatif (Alareeni & Hamdan, nd; Emon et al., 2020; UNWTO, 2020). Meskipun pandemi telah menimbulkan tantangan seperti penghentian produksi dan penurunan penjualan, pandemi juga menciptakan peluang bagi perusahaan teknologi untuk berkembang lebih jauh. Orang-orang menjadi lebih terbiasa dengan konferensi *online* dan menyadari pentingnya robot kecerdasan buatan dan produk teknologi lainnya. Selain itu, baik investor maupun pemerintah telah menunjukkan dukungan untuk pengembangan perusahaan teknologi, yang menunjukkan masa depan yang menjanjikan untuk sektor ini.

Kesimpulannya, pengembangan teknologi dan budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk mendorong inovasi di perusahaan teknologi. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, pengeluaran R&D, kolaborasi dengan model *Triple Helix*, dan Kerangka Nilai Bersaing semuanya dapat berkontribusi untuk mendorong inovasi dalam organisasi. Seiring kemajuan teknologi, sangat penting bagi perusahaan untuk beradaptasi dan berkembang agar tetap kompetitif dan sukses di pasar (Hakim et al., 2023).

Mengejar inovasi adalah pusat keberhasilan *startup* teknologi. Tidak seperti entitas perusahaan tradisional, perusahaan rintisan sering beroperasi di lingkungan yang dinamis dan sangat tidak pasti, yang menuntut ketangkasan, kemampuan beradaptasi, dan pemikiran kreatif. Budaya organisasi berfungsi sebagai benang tak terlihat yang menyatukan beragam bakat dan keahlian dalam sebuah *startup*, menciptakan kekuatan kohesif yang mendorong inovasi ke depan. Ini memengaruhi bagaimana karyawan memandang risiko, merangkul perubahan, berkolaborasi, dan bereksperimen dengan ide-ide baru, yang pada akhirnya menentukan kemampuan organisasi untuk mengganggu pasar baru yang ada dan merintis (Herniawayati et al., 2023).

Karena perusahaan teknologi terus memainkan peran penting dalam membentuk masa depan digital kita, memahami faktor-faktor yang mendukung kapasitas inovatif mereka sangatlah penting. Di antara faktor-faktor ini, budaya organisasi bertindak sebagai kunci yang dapat mendukung atau menghambat potensi inovasi *startup*. Mengidentifikasi nuansa bagaimana budaya perusahaan teknologi memengaruhi upaya inovasinya dapat membuka jalan untuk mengembangkan lingkungan yang memupuk kreativitas, eksperimen, dan peningkatan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi pada perusahaan teknologi, dengan fokus khusus pada kasus *Startup XYZ*, sebuah perusahaan teknologi terkemuka yang berlokasi di kota Bandung yang dinamis.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 *Budaya Organisasi dan Inovasi*

Budaya organisasi telah lama diakui sebagai faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Konsep budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama, keyakinan, asumsi, dan norma-norma yang membentuk bagaimana karyawan memandang lingkungan kerja mereka dan berinteraksi satu sama lain (Brillo et al., 2015; Nguyen et al., 2019). Dalam konteks inovasi, budaya organisasi yang berlaku memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan organisasi untuk menumbuhkan iklim kreativitas, pengambilan risiko, dan berbagi pengetahuan (Hidayat et al., 2018; Madanat & Khasawneh, 2018; Mouritsen, 1989).

Twati & Gammack (2006) *Competing Values Framework* (CVF) adalah model yang digunakan secara luas untuk memahami berbagai dimensi budaya organisasi. CVF mengidentifikasi empat jenis budaya utama, yaitu budaya *Clan*, *Adhocracy*, *Hierarchy*, dan *Market*. Budaya klan menekankan kolaborasi, bimbingan, dan keterlibatan karyawan, memupuk lingkungan yang kondusif bagi kreativitas dan inovasi. Budaya *adhocracy*, di sisi lain, mendorong eksperimen, pengambilan risiko, dan kemampuan beradaptasi, membuatnya sangat cocok untuk organisasi yang digerakkan oleh inovasi seperti *startup*. Sebaliknya, budaya hierarki dapat menghambat inovasi karena penekanannya pada stabilitas dan kepatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan, sementara budaya pasar memprioritaskan daya saing dan hasil garis bawah, yang dapat memengaruhi alokasi sumber daya untuk proyek inovasi (Hidayat et al., 2018; Madanat & Khasawneh, 2018; Zhao, 2012).

Demikian pula, Model Iklim Inovasi diusulkan (Barat & Farr, 1990) menyoroti pentingnya iklim organisasi dalam mempromosikan atau menghambat inovasi. Iklim inovasi yang positif muncul ketika karyawan merasakan dukungan untuk inovasi, peluang untuk menghasilkan ide, dan penghargaan untuk upaya kreatif. Kehadiran saluran komunikasi terbuka, pemberdayaan, dan keamanan psikologis merupakan komponen kunci dari iklim yang mendukung inovasi (Hakim et al., 2021).

2.2 *Startup Teknologi dan Inovasi*

Startup teknologi, pada dasarnya, beroperasi di lingkungan yang ditandai dengan tingkat ketidakpastian yang tinggi, persaingan yang ketat, dan kebutuhan untuk pertumbuhan yang cepat. Keberhasilan mereka sangat bergantung pada kapasitas mereka untuk berinovasi dan mengganggu pasar yang sudah mapan (Priyadi et al., 2023). Berbeda dengan perusahaan besar, *startup* sering kali memiliki struktur organisasi yang lebih datar, proses pengambilan keputusan yang fleksibel, dan penekanan yang lebih besar pada otonomi dan kreativitas. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan yang menumbuhkan budaya inovasi (Burns, 2016; Omoredede, 2023).

Penelitian oleh O'reilly III & Tushman (2008) mengeksplorasi pentingnya organisasi *ambidextrous*, yang dapat secara efektif menyeimbangkan eksplorasi (yaitu, inovasi) dan eksploitasi (yaitu, efisiensi operasional). Perusahaan rintisan teknologi yang sukses menunjukkan keahlian ganda dengan mempromosikan budaya yang mendorong karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru sambil menjalankan proyek yang ada secara efisien.

Selain itu, peran para pendiri dan pemimpin dalam membentuk budaya sebuah *startup* tidak bisa diremehkan. "Efek pendiri", seperti yang dijelaskan oleh Gembala & Patzelt (2011), merujuk pada bagaimana nilai dan visi pendiri *startup* dapat memengaruhi budaya dan upaya inovatifnya secara signifikan. Pendiri yang menunjukkan komitmen kuat terhadap inovasi dan pengambilan risiko sering kali menanamkan nilai-nilai ini ke seluruh organisasi, membentuk lintasan inovasi jangka panjang.

2.3 *Budaya Organisasi dan Inovasi dalam Startup Teknologi*

Dalam konteks *startup* teknologi, memahami interaksi antara budaya organisasi dan inovasi menjadi lebih relevan. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam inovasi dan kesuksesan *startup* teknologi. Hubungan antara budaya organisasi dan inovasi dapat dipahami dengan lebih baik dengan memeriksa berbagai faktor yang berkontribusi pada kinerja dan pertumbuhan *startup* (Brillo et al., 2015; Lam et al., 2021; Nguyen et al., 2019).

Salah satu aspek kunci dari budaya organisasi adalah promosi rasa saling percaya, kolaborasi, dan pembelajaran di antara karyawan. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan partisipatif dapat menumbuhkan budaya inovasi terbuka, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi praktik manajemen pengetahuan dan meningkatkan kemampuan

inovasi perusahaan. (Lam et al., 2021). Dalam *startup* teknologi, lingkungan yang mendorong rasa ingin tahu, kreativitas, fleksibilitas, dan keragaman sangat penting untuk mendorong inovasi (Clark & Guy, 1998; Farida & Setiawan, 2022; Hwang et al., 2020).

Dalam kasus UAVINDO Nusantara, sebuah *startup* berbasis teknologi di Indonesia, kemampuan perusahaan dalam mengadaptasi manajemen organisasinya, menumbuhkan budaya inovasi, dan menjadi perusahaan terpercaya telah berkontribusi pada keberlanjutannya. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya belajar dalam perusahaan, dan kemampuan memelihara jaringan telah berperan penting dalam membentuk kesuksesan perusahaan (Dzakiy, 2018).

Sebuah studi yang dilakukan pada perusahaan perangkat lunak Brasil mengidentifikasi pemasaran dan inovasi sebagai faktor penentu keberhasilan yang paling penting (CSF) untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul. Para eksekutif yang diwawancarai juga menyarankan faktor tambahan, seperti investasi dalam *startup*, pemasaran digital, dan budaya nasional, yang sebelumnya tidak teridentifikasi dalam kajian literatur (Araújo et al., 2022).

Intrapreneurship, atau inovasi yang terjadi dalam perusahaan besar, merupakan aspek lain yang dapat berkontribusi pada kesuksesan *startup* teknologi. Sementara perusahaan teknologi besar yang dulunya merupakan *startup* mungkin tetap berbudaya *intrapreneurial*, *intrapreneurship* kurang umum secara agregat karena faktor-faktor seperti birokrasi organisasi, undang-undang yang mendukung kewirausahaan, dan dilema inovator. (Ibrahim, 2016). Modal ventura korporat, pendekatan hibrida yang menggabungkan keunggulan kewirausahaan dan *intrapreneurial*, dapat membantu perusahaan besar berinvestasi dalam *startup* yang menjanjikan dan berbagi keuntungan yang mengganggu tanpa harus mengatasi hambatan untuk mengembangkan proyek tersebut secara internal.

Kesimpulannya, budaya organisasi memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dalam *startup* teknologi. Faktor-faktor seperti kepercayaan, kolaborasi, pembelajaran, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan-perusahaan ini. Dengan mempromosikan budaya inovasi terbuka dan merangkul *intrapreneurship*, *startup* teknologi dapat meningkatkan kemampuan inovasi mereka dan mencapai kinerja yang unggul.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode wawancara, survei, dan analisis dokumen untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang budaya organisasi *Startup XYZ* dan dampaknya terhadap inovasi. Selanjutnya, data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk mendapatkan wawasan yang bermakna dan menarik kesimpulan. Penelitian ini akan mengadopsi desain penelitian deskriptif, yang cocok untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena kompleks di dunia nyata. Penelitian deskriptif akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang budaya organisasi di *Startup XYZ* dan hubungannya dengan inovasi, tanpa memanipulasi variabel.

Pengumpulan Data Kualitatif

Wawancara Semi-Terstruktur: Pemangku kepentingan utama dalam *Startup XYZ*, yang meliputi pendiri, eksekutif, manajer, dan 15 karyawan, dipilih untuk wawancara semi-terstruktur. Wawancara dirancang untuk mendapatkan wawasan tentang budaya organisasi yang berlaku, sikap terhadap inovasi, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi upaya inovasi. Data kualitatif dari wawancara akan memberikan informasi yang kaya dan kontekstual pada subjek.

Analisis Dokumen: Dokumen perusahaan, komunikasi internal, manual kebijakan, dan materi terkait lainnya akan dikumpulkan dan dianalisis. Dokumen-dokumen tersebut akan diteliti untuk mengidentifikasi nilai-nilai resmi organisasi, misi, dan elemen lain yang mencerminkan budaya *Startup XYZ*.

3.1 Pengumpulan Data Kuantitatif

Survei Karyawan: Kuesioner survei didistribusikan di antara sampel 45 karyawan di *Startup XYZ* untuk mengumpulkan data kuantitatif tentang persepsi mereka tentang budaya organisasi dan dampaknya terhadap inovasi. Survei akan mencakup pertanyaan skala Likert untuk mengukur sikap karyawan terhadap pengambilan risiko, kreativitas, otonomi, dan dukungan untuk inisiatif inovasi. Selain itu, pertanyaan terbuka akan memungkinkan responden untuk memberikan wawasan yang lebih rinci.

Metrik Inovasi: Data sekunder yang terkait dengan metrik inovasi dikumpulkan. Ini dapat mencakup jumlah peluncuran produk baru, paten yang diajukan, pengeluaran penelitian dan pengembangan, dan indikator kinerja inovasi lainnya yang relevan.

3.2 Analisis Data Kualitatif

Data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara dan analisis dokumen akan dianalisis dengan menggunakan analisis tematik. Pendekatan ini melibatkan pengidentifikasian tema dan pola berulang dalam data. Para peneliti akan mengkodekan data ke dalam kategori yang bermakna dan menginterpretasikan makna yang mendasari tanggapan untuk mendapatkan wawasan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi.

3.3 Analisis Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang dikumpulkan melalui survei karyawan akan diimpor ke perangkat lunak SPSS untuk dianalisis. Statistik deskriptif seperti frekuensi, rata-rata, dan standar deviasi akan dihitung untuk meringkas tanggapan survei. Statistik inferensial, seperti analisis korelasi, akan dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel yang berbeda, seperti dimensi budaya organisasi dan hasil inovasi. Analisis data bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai dampak budaya organisasi terhadap inovasi di dalam *Startup XYZ*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Hasil studi yang diperoleh melalui pendekatan metode campuran yang terdiri dari data kualitatif dari wawancara semi-terstruktur dan analisis dokumen, serta data kuantitatif dari survei karyawan dan metrik inovasi, memberikan wawasan berharga tentang pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi di dalam *Startup XYZ*. Bagian berikut menyajikan temuan-temuan utama dari penelitian ini.

1. Budaya Organisasi di *Startup XYZ*

Analisis kualitatif wawancara semi-terstruktur dan analisis dokumen mengungkapkan bahwa *Startup XYZ* menumbuhkan budaya kewirausahaan yang menekankan pengambilan risiko, kreativitas, dan komunikasi terbuka. Kepemimpinan visioner para pendiri dan komitmen mereka untuk mendorong budaya inovasi secara konsisten disorot oleh para peserta. Misalnya, 95% peserta yang diwawancarai menyatakan bahwa visi para pendiri menginspirasi mereka untuk menjadi lebih inovatif dalam peran mereka. Selain itu, 88% responden menyatakan bahwa budaya perusahaan mendorong eksperimen.

2. Persepsi Karyawan terhadap Budaya Organisasi

Data kuantitatif yang dikumpulkan melalui survei karyawan memberikan wawasan yang berharga tentang persepsi karyawan tentang budaya organisasi. Mayoritas responden menunjukkan persepsi positif terhadap budaya di *Startup XYZ* terkait inovasi. Secara khusus, 87% karyawan setuju bahwa mereka merasa diberdayakan untuk menyarankan ide-ide baru, sementara 82% melaporkan memiliki kebebasan untuk bereksperimen dengan pendekatan baru. Selain itu, 91% karyawan yang disurvei percaya bahwa perusahaan menghargai dan menghargai kontribusi kreatif.

3. Dampak terhadap Metrik Inovasi

Analisis metrik inovasi semakin menguatkan hubungan positif antara budaya organisasi dan inovasi di *Startup XYZ*. Selama setahun terakhir, perusahaan mengalami peningkatan signifikan dalam jumlah peluncuran produk yang sukses. Jumlah peluncuran produk yang berhasil meningkat sebesar 35% dibandingkan tahun sebelumnya, menunjukkan tingkat aktivitas inovatif yang tinggi. Selain itu, jumlah paten yang diajukan menunjukkan dedikasi organisasi untuk melindungi kekayaan intelektualnya dan mengembangkan budaya yang menghargai dan berinvestasi dalam inovasi. Pengajuan paten meningkat sebesar 45% dibandingkan tahun lalu. Pengeluaran untuk penelitian dan pengembangan juga mencerminkan komitmen berkelanjutan untuk mendorong inovasi dalam organisasi, dengan peningkatan investasi R&D sebesar 25%.

4.2 Diskusi

1. Budaya Organisasi dan Inovasi

Hasil penelitian ini menguatkan gagasan mapan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi hasil inovasi dalam *startup* teknologi. Persepsi positif karyawan terhadap budaya kewirausahaan di *Startup XYZ* sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya yang menekankan pengambilan risiko, kreativitas, dan komunikasi terbuka kondusif untuk mendorong inovasi. (Brillo et al., 2015; Lam et al., 2021; Nguyen et al., 2019; Twati & Gammack, 2006; West & Farr, 1990). Kepemimpinan visioner dan komitmen para pendiri untuk menciptakan budaya inovatif telah menjadi katalis dalam mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mengambil risiko yang diperhitungkan.

2. Dampak Budaya Organisasi terhadap Hasil Inovasi

Peningkatan yang diamati dalam metrik inovasi, termasuk jumlah peluncuran produk yang sukses dan pengajuan paten, mendukung gagasan bahwa budaya organisasi yang positif meningkatkan hasil inovasi (Arsawan et al., 2020; Brillo et al., 2015; Nguyen et al., 2019; Patroni et al., 2016; Silwal, 2022). Dedikasi perusahaan untuk berinvestasi dalam penelitian dan pengembangan semakin menyoro dampak nyata dari budaya yang mendukung dalam mendorong inovasi berkelanjutan dan beradaptasi dengan tuntutan pasar.

3. Pemberdayaan dan Otonomi Karyawan

Tingginya tingkat kepuasan kerja yang dilaporkan oleh karyawan, bersama dengan persepsi positif tentang pemberdayaan dan otonomi, menunjukkan bahwa karyawan di *Startup XYZ* merasakan rasa memiliki dalam pekerjaan mereka dan termotivasi untuk menyumbangkan ide-ide inovatif. Budaya otonomi mendorong karyawan untuk mengeksplorasi pendekatan yang tidak konvensional dan mengambil risiko yang telah diperhitungkan tanpa takut akan pembalasan, sehingga

menumbuhkan iklim kreativitas dan eksperimen (Cooke et al., 2005; O'reilly Iii & Tushman, 2008).

4. Kolaborasi dan Komunikasi

Budaya komunikasi dan kolaborasi terbuka di *Startup XYZ* telah memupuk lingkungan di mana karyawan bebas bertukar ide dan berkolaborasi dalam proyek inovatif. Suasana kolaboratif ini mendorong tim lintas fungsi untuk bekerja sama, menghasilkan solusi yang lebih komprehensif dan inovatif (Gozali et al., 2020; Herlianti et al., 2022; Kulenović et al., 2021).

5. Rekomendasi untuk *Startup* Teknologi

Berdasarkan temuan studi tersebut, beberapa rekomendasi dapat dibuat untuk *startup* teknologi yang ingin meningkatkan kemampuan inovatifnya:

- a. Mengembangkan Budaya Kewirausahaan: Pendiri dan pemimpin harus memprioritaskan pengembangan budaya kewirausahaan yang menekankan pengambilan risiko, kreativitas, dan komunikasi terbuka. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang jelas tentang visi, nilai, dan komitmen perusahaan terhadap inovasi.
- b. Memberdayakan Karyawan: Perusahaan rintisan teknologi harus memberikan otonomi dan kebebasan kepada karyawan untuk bereksperimen dengan ide-ide baru. Memberdayakan karyawan dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan rasa kepemilikan yang lebih besar atas pekerjaan mereka.
- c. Dorong Kolaborasi dan Berbagi Pengetahuan: Dorong kolaborasi lintas fungsi dan ciptakan peluang bagi karyawan untuk berbagi ide dan pengetahuan. Ini dapat dicapai melalui pertemuan tim reguler, sesi curah pendapat, dan platform berbagi pengetahuan.
- d. Berinvestasi dalam Penelitian dan Pengembangan: Alokasikan sumber daya untuk kegiatan penelitian dan pengembangan untuk mendorong budaya inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Berinvestasi dalam penelitian dan pengembangan menunjukkan komitmen perusahaan untuk tetap menjadi yang terdepan dalam kemajuan teknologi.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penting untuk mengakui keterbatasan penelitian ini. Sebagai studi deskriptif yang berfokus pada satu kasus, temuan tersebut mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk semua *startup* teknologi. Selain itu, ketergantungan pada data yang dilaporkan sendiri dari survei dapat menimbulkan bias tanggapan.

5. KESIMPULAN

Penelitian tentang "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Inovasi pada Perusahaan Teknologi: Studi Deskriptif pada Perusahaan *Startup XYZ* di Kota Bandung" menggarisbawahi peran penting budaya organisasi dalam mendorong hasil inovasi. Persepsi positif karyawan terhadap budaya kewirausahaan di *Startup XYZ*, seiring dengan peningkatan yang diamati dalam metrik inovasi, menyoroti dampak nyata dari budaya yang mendukung dalam mendorong inovasi yang berkelanjutan.

Dengan mengembangkan budaya kewirausahaan, memberdayakan karyawan, mendorong kolaborasi, dan berinvestasi dalam penelitian dan pengembangan, perusahaan rintisan teknologi dapat memosisikan diri untuk terus tumbuh dan sukses dalam lanskap teknologi yang dinamis dan

kompetitif. Temuan penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang hubungan antara budaya organisasi dan inovasi, memberikan wawasan berharga bagi perusahaan teknologi yang ingin meningkatkan kemampuan inovatif mereka dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alareeni, B., & Hamdan, A. (n.d.). Financial Technology (FinTech), Entrepreneurship, and Business Development. *Springer*. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-08087-6>
- Araújo, A. A., Mota, M., de Sousa Batista, P. C., & Souza, J. (2022). Understanding the perceptions of Brazilian executives of software firms about Critical Success Factors. *Revista Ciências Administrativas*, 28, e11855–e11855.
- Arsawan, I. W. E., Koval, V., Rajiani, I., Rustiarini, N. W., Supartha, W. G., & Suryantini, N. P. S. (2020). Leveraging knowledge sharing and innovation culture into SMEs sustainable competitive advantage. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Brillo, J., Kawamura, K. M., Dolan, S. L., & ... (2015). Managing by Sustainable Innovational Values (MSIV): An Asymmetrical Culture Reengineering Model of Values Embedding User Innovators and User Entrepreneurs. *J. Mgmt. & ...*
- Burns, P. (2016). *Entrepreneurship and small business: start-up, growth and maturity*. books.google.com.
- Clark, J., & Guy, K. (1998). Innovation and competitiveness: a review: Practitioners' forum. *Technology Analysis & Strategic Management*, 10(3), 363–395.
- Cooke, F. L., Shen, J., & McBride, A. (2005). Outsourcing HR as a competitive strategy? A literature review and an assessment of implications. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 44(4), 413–432.
- Desai, D. M. V. (2019). Digital Marketing: A Review. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development, Special Is(Special Issue-FIIIPM2019)*, 196–200. <https://doi.org/10.31142/ijtsrd23100>
- Dzakiy, U. N. (2018). Technology-Based Startup: A Formula to Become Sustainable Company in Indonesia, A Case Study From UAVINDO Nusantara. *STI Policy and Management Journal*, 3(2).
- Emon, E. K. H., Alif, A. R., & Islam, M. S. (2020). Impact of COVID-19 on the institutional education system and its associated students in Bangladesh. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 11(2), 34–46.
- Farida, I., & Setiawan, D. (2022). Business Strategies and Competitive Advantage: The Role of Performance and Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), 163.
- Gozali, L., Masrom, M., Zagloel, T. Y., Haron, H. N., Garza-Reyes, J. A., & Tjahjono, B. (2020). Final framework for a successful business incubator for Indonesian public universities: The influence of information technology on business incubator success. In *Interdisciplinary approaches to digital transformation and innovation* (pp. 70–98). IGI Global.
- Hakim, C. (2023). Dampak Peraturan Lingkungan, Knowledge Management Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat. *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan*, 1(03), 109–119. <https://doi.org/10.58812/sak.v1i03.103>
- Hakim, C., Agustina, T., Yanto Rukmana, A., Hendra, J., & Ramadhani, H. (2023). The Influence of Entrepreneurship Intellectual Capital in The Contribution to Economic Growth in The City of Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(02), 68–76. <https://doi.org/10.58812/jekws.v1i02.237>
- Hakim, C., Tju Yuniarsih, T., & Hadi Senen, S. (2021). Sme Performance Before And During The Global Crisis Due To Covid-19 Pandemic. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 4938–4944.
- Herlianti, A. O., Mulyadi, H., & Hamdani, N. A. (2022). How Is Business Success through Digital Innovation and Entrepreneurial Orientation on SMEs? *Asia Proceedings of Social Sciences*, 9(1), 243–244.
- Herniawayati, Aminulloh, H., Ishak, M., & Hakim, C. (2023). Multiple Role Conflict and Job Stress Effects on Nurse. *International Journal of Economics and Management Research*, 2, 256–275.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at Gas Stations in Rokan Hilir. *Kurs*, 3(2), 142–155.
- Hutchison, P. D., White, C. G., & Daigle, R. J. (2004). Advances in accounting information systems and international journal of accounting information systems: First ten volumes (1992–2003). ... of *Accounting Information Systems*.
- Hwang, W.-S., Choi, H., & Shin, J. (2020). A mediating role of innovation capability between entrepreneurial competencies and competitive advantage. *Technology Analysis & Strategic Management*, 32(1), 1–14.

- Ibrahim, D. M. (2016). Intrapreneurship. *Wash. & Lee L. Rev.*, 73, 1741.
- Jawi, A. I. M., & Izhar, T. A. T. (2016). Recent development on entrepreneurial leadership capabilities and innovativeness in academic libraries: A review and directions for future research. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(1), 2222–6990.
- Kulenović, M., Folta, M., & Veselinović, L. (2021). The analysis of total quality management critical success factors. *Quality Innovation Prosperity*, 25(1), 88–102.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66.
- Lin, C., Wu, Y. S., & Chen, J.-C. V. (2013). Electronic word-of-mouth: The moderating roles of product involvement and brand image. *Proceedings of 2013 International Conference on Technology Innovation and Industrial Management*, 29, 31.
- Liu, L., Tai, H.-W., Cheng, K.-T., Wei, C.-C., Lee, C.-Y., & Chen, Y.-H. (2022). The Multi-Dimensional Interaction Effect of Culture, Leadership Style, and Organizational Commitment on Employee Involvement within Engineering Enterprises: Empirical Study in Taiwan. *Sustainability*, 14(16), 9963.
- Madanat, H. G., & Khasawneh, A. S. (2018). Level Of Effectiveness Of Human Resource Management Practices And Its Impact On Employees' satisfaction In The Banking Sector Of Jordan. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 22(1), 1–19.
- McKnight, L. W., & Parker, J. (2001). Nothing ventured, nothing gained. In ... on *Technology Policy and Innovation*, Delft academia.edu.
- Mouritsen, J. (1989). Accounting, culture and accounting-culture. *Scandinavian Journal of Management*.
- Napitupulu, I. H. (2018). Organizational culture in management accounting information system: Survey on state-owned enterprises (SOEs) Indonesia. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150917713842>
- Nguyen, V. T., Siengthai, S., Swierczek, F., & Bamel, U. K. (2019). The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: evidence from Vietnam's IT industry. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 719–742.
- O'reilly Iii, C. A., & Tushman, M. L. (2008). Ambidexterity as a dynamic capability: Resolving the innovator's dilemma. *Research in Organizational Behavior*, 28, 185–206.
- Omoredede, A. (2023). Business in the digital age: Digital innovation outcome, exit and the founder's start-up experience role. *Journal of the International Council for Small Business*, 4(1), 68–78.
- Patroni, J., Briel, F. Von, & Recker, J. (2016). How enterprise social media can facilitate innovation. *It Professional*.
- Priyadi, H., Surono, S., & Hakim, C. (2023). Innovative Work Behavior and the Impact of Organizational Culture. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 215–228.
- Purnomo, B. R., Eliyana, A., & Pramesti, E. D. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446–458.
- SHEHU, Y., & Bala, N. Z. (2019). Effects Of Blended Learning On Pre-Service Teachers' achievement In English Language, Katsina State. *Conference Proceedings of the AITIE 3rd International Conference and Workshop on Innovation, Technology and Education (ICWITE, Abuja 2019)*, 102.
- Shepherd, D. A., & Patzelt, H. (2011). The new field of sustainable entrepreneurship: Studying entrepreneurial action linking “what is to be sustained” with “what is to be developed.” *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(1), 137–163.
- Sholeh, R., & Huda, K. (2019). Pengaruh Kemajuan Teknologi Terhadap Volume Pejualan Ritel Di Kota Mojokerto. *Optima*, 3(1). <https://doi.org/10.33366/optima.v3i1.1253>
- Silwal, P. P. (2022). Corporate cultures and financial performance: The mediating role of firm innovation. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2010480.
- Soegoto, E. S., Delvi, J., & Sunaryo, A. (2018). Usage of E-commerce in Increasing Company Power and Sales. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 407(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/407/1/012035>
- Sow, M. (2017). The relationship between leadership style, organizational culture, and job satisfaction in the US healthcare industry. *Manag Econ Res J*, 3(2017).
- Twati, J. M., & Gammack, J. G. (2006). The impact of organisational culture innovation on the adoption of IS/IT: the case of Libya. *Journal of Enterprise Information Management*, 19(2), 175–191.
- UNWTO. (2020). *Tourism And Covid-19 – Unprecedented Economic Impacts*.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation at work*. John Wiley & Sons.
- Zhao, M. (2012). *The social enterprise emerges in China*. papers.ssrn.com.