



Ar-Rasyid: Jurnal Publikasi Penelitian Ilmiah - ISSN:2348-8635

<https://journal.sahakreasindo.co.id/index.php/ar-rasyid>

Volume 1 Nomor 6 – Tahun 2025 - Halaman 615-632

MEKANISME INOVATIF DALAM MEMBANGUN BUDAYA KEPERCAYAAN PADA STARTUP TEKNOLOGI

Fadali Rahman¹, Achmarul Fajar², Aprial Trihandy³, Moh Dimas Dwi Prima⁴, Rifki Riyadi⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Madura ¹⁻⁵

Email: Fadali.rahaman@unira.ac.id¹, aprialtrihandy@gmail.com²,
rifkiriyadi89@gmail.com³, dimasprima31@gmail.com⁴,
achmarulfajar2018@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze innovative mechanisms in building a trust-based culture within technology startups, which increasingly operate in highly dynamic, uncertain, and competitive digital environments. Trust has become a fundamental element that supports organizational stability, collaboration quality, and the continuity of innovation in startup ecosystems. Through a qualitative descriptive approach and library research method, this study synthesizes findings from previous national and international literature to explore the roles of participatory and authentic leadership, transparent communication systems, flexible and adaptive organizational structures, and the use of collaborative technologies as key mechanisms for fostering trust. The analysis reveals that these mechanisms interact synergistically in creating psychological safety, strengthening team cohesion, and enhancing accountability in digital work processes. Trust-based culture is found to significantly influence innovation capability, team performance, employee retention, and long-term organizational sustainability. The study concludes that building trust through innovative organizational mechanisms is not only a managerial strategy but also a strategic foundation for ensuring the competitiveness and resilience of technology startups in the digital era.

Keywords : Trust Culture, Technology Startup, Participatory Leadership, Organizational Innovation, Digital Collaboration

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme inovatif dalam membangun budaya kepercayaan pada startup teknologi yang beroperasi dalam lingkungan digital yang dinamis, kompetitif, dan penuh ketidakpastian. Kepercayaan menjadi elemen fundamental yang menentukan stabilitas

organisasi, efektivitas kolaborasi, serta keberlanjutan inovasi dalam ekosistem startup. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kepustakaan, penelitian ini mensintesis berbagai temuan literatur untuk mengkaji peran kepemimpinan partisipatif dan autentik, sistem komunikasi terbuka dan transparan, struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif, serta pemanfaatan teknologi kolaboratif sebagai mekanisme utama dalam membentuk budaya kepercayaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa mekanisme tersebut berinteraksi secara sinergis dalam menciptakan psychological safety, memperkuat kohesi tim, serta meningkatkan akuntabilitas proses kerja digital. Budaya kepercayaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kemampuan inovasi, kinerja tim, retensi karyawan, dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pembangunan budaya kepercayaan melalui mekanisme inovatif bukan hanya strategi manajerial, melainkan fondasi strategis bagi daya saing dan ketahanan startup teknologi di era digital.

Kata Kunci : Budaya Kepercayaan, Startup Teknologi, Kepemimpinan Partisipatif, Inovasi Organisasi, Kolaborasi Digital

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan besar terhadap dinamika bisnis global. Kemunculan perusahaan rintisan (startup) menjadi bukti nyata bahwa inovasi digital dapat menciptakan model bisnis baru yang menantang tatanan ekonomi konvensional. Startup ditandai dengan kecepatan adaptasi, kreativitas, serta keberanian mengambil risiko dalam menghadapi ketidakpastian pasar (Dewantara, 2023; Ries, 2011). Namun, di balik semangat inovatif tersebut, banyak startup menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan stabilitas organisasi, membangun loyalitas tim, dan menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan (Fadillah & Helmi, 2022).

Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan organisasi modern, khususnya startup teknologi, adalah kepercayaan (trust). Kepercayaan menjadi fondasi bagi hubungan antarkaryawan, antara pemimpin dan tim, serta antara perusahaan dan investornya (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Tanpa adanya kepercayaan yang kuat, kolaborasi dan inovasi sulit berkembang, sehingga menghambat kemampuan startup untuk beradaptasi di tengah disrupsi digital (Syaifulah & David, 2021). Dalam konteks ini, budaya kepercayaan (trust culture) dipandang sebagai salah satu modal sosial utama yang dapat meningkatkan kinerja, kreativitas, serta komitmen karyawan terhadap visi perusahaan (Dirks & Ferrin, 2002).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perusahaan dengan sistem manajemen berbasis kepercayaan memiliki tingkat produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang masih menggunakan model

hierarkis tradisional (Efendi, Fajar, & Amar, 2023; Hakim & Sukimi, 2022). Model manajemen konvensional yang menekankan kontrol dan struktur cenderung menghambat inovasi serta menurunkan partisipasi anggota tim (Winarno et al., 2023). Sebaliknya, mekanisme manajemen yang mengutamakan transparansi, kolaborasi, dan partisipasi aktif mampu memperkuat rasa saling percaya dalam organisasi startup yang bersifat dinamis (West & Anderson, 1996).

Dalam menghadapi era disruptif digital yang cepat berubah, mekanisme inovatif dalam membangun budaya kepercayaan menjadi kebutuhan strategis bagi keberlangsungan startup teknologi. Mekanisme ini dapat berupa sistem komunikasi terbuka, model kepemimpinan partisipatif, manajemen berbasis tim, serta penerapan teknologi kolaboratif yang mendukung keterbukaan informasi (Schein, 2017; Arsyad et al., 2023). Penerapan prinsip-prinsip tersebut diyakini mampu menumbuhkan budaya organisasi yang sehat, meningkatkan kreativitas karyawan, serta memperkuat keunggulan kompetitif startup di pasar digital (Syakarna, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme inovatif dalam membangun budaya kepercayaan pada startup teknologi, serta mengidentifikasi peran budaya kepercayaan dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan model manajemen organisasi berbasis kepercayaan, serta memberikan implikasi praktis bagi pelaku startup dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berdaya saing tinggi di era digital.

Tinjauan Pustaka

Konsep Dasar Startup Teknologi

Startup merupakan entitas bisnis yang berorientasi pada inovasi, kecepatan adaptasi, dan pemanfaatan teknologi untuk menciptakan nilai baru di pasar (Ries, 2011). Startup tidak hanya berfokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada pengembangan solusi digital yang disruptif terhadap sistem bisnis konvensional (Dewantara, 2023). Menurut Syaifulah dan David (2021), keberhasilan startup bergantung pada kemampuan mereka dalam mengelola ketidakpastian, merespons perubahan pasar secara cepat, serta membangun sistem kerja yang kolaboratif.

Dalam konteks organisasi modern, startup teknologi sering dihadapkan pada tantangan membangun budaya internal yang solid di tengah pertumbuhan pesat dan tekanan inovasi (Appulembang, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen organisasi menjadi aspek penting dalam memastikan kelangsungan hidup perusahaan rintisan (Efendi, Fajar, & Amar, 2023).

Budaya Organisasi dalam Konteks Startup

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kepercayaan bersama yang membentuk perilaku anggota organisasi (Schein, 2017). Budaya ini menentukan bagaimana individu berinteraksi, berkomunikasi, dan berinovasi di

dalam organisasi. Pada startup, budaya organisasi umumnya bersifat fleksibel, adaptif, dan terbuka terhadap perubahan. Namun, fleksibilitas ini harus diimbangi dengan nilai-nilai yang menumbuhkan kepercayaan dan rasa memiliki di antara anggota tim (Arsyad et al., 2023).

Menurut Jalaludin dan Zulema (2022), budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja karyawan. Dalam konteks startup, budaya berbasis kepercayaan memungkinkan tim bekerja dengan otonomi tinggi tanpa kehilangan arah strategis perusahaan. Hal ini berbeda dengan perusahaan besar yang cenderung mempertahankan budaya hierarkis dan birokratis (Winarno et al., 2023).

Teori Kepercayaan dalam Organisasi

Kepercayaan (trust) adalah keyakinan bahwa pihak lain akan bertindak dengan integritas, kejujuran, dan kompetensi dalam suatu hubungan sosial (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Dalam organisasi, kepercayaan berfungsi sebagai perekat sosial yang mengurangi ketidakpastian, memperlancar komunikasi, serta memperkuat kolaborasi (Dirks & Ferrin, 2002).

Dalam organisasi startup yang penuh tekanan dan perubahan cepat, kepercayaan menjadi elemen penting untuk mempertahankan koordinasi dan komitmen tim (Hakim & Sukimi, 2022). Model manajemen berbasis kepercayaan menekankan pada keterbukaan, partisipasi, dan kolaborasi yang memungkinkan setiap anggota organisasi berkontribusi secara optimal tanpa dibatasi hierarki kaku (Efendi et al., 2023).

Inovasi dalam Manajemen Organisasi

Inovasi organisasi mencakup pembaruan dalam struktur, proses, dan praktik manajerial yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan adaptabilitas perusahaan (West & Anderson, 1996). Dalam era digital, inovasi tidak hanya berwujud produk teknologi, tetapi juga dalam cara mengelola manusia, membangun kepercayaan, dan menciptakan kolaborasi lintas fungsi.

Masriansyah (2020) menyatakan bahwa startup yang inovatif cenderung memiliki sistem manajemen yang fleksibel, mengutamakan komunikasi terbuka, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berkreasi. Inovasi dalam manajemen organisasi juga berarti menggantikan model hierarkis tradisional dengan pendekatan berbasis tim dan kepercayaan (Bachtiar et al., 2020). Dengan demikian, inovasi dan kepercayaan saling memperkuat dalam membangun budaya kerja yang produktif dan adaptif.

Mekanisme Inovatif dalam Membangun Budaya Kepercayaan

Mekanisme inovatif yang digunakan startup untuk membangun budaya kepercayaan meliputi strategi kepemimpinan partisipatif, sistem komunikasi transparan, dan penerapan teknologi kolaboratif (Kondoj et al., 2023). Pemimpin berperan penting sebagai fasilitator yang menumbuhkan rasa aman psikologis dan

memberikan kepercayaan kepada anggota tim untuk berinovasi (Dirks & Ferrin, 2002).

Selain itu, pengembangan sistem berbasis open management seperti agile method, peer feedback system, dan digital collaboration tools dapat meningkatkan transparansi serta memperkuat kepercayaan antaranggota organisasi (Syakarna, 2023). Dengan demikian, budaya kepercayaan tidak hanya dibentuk melalui nilai-nilai abstrak, tetapi juga melalui mekanisme konkret yang melekat dalam praktik kerja sehari-hari.

Hubungan Antara Inovasi, Kepercayaan, dan Kinerja Startup

Penelitian menunjukkan bahwa budaya kepercayaan memiliki hubungan positif dengan inovasi dan kinerja organisasi (Yumanda et al., 2022). Startup yang berhasil menanamkan nilai kepercayaan cenderung memiliki tingkat kreativitas, kolaborasi, dan retensi karyawan yang lebih tinggi (West & Anderson, 1996). Efendi et al. (2023) menegaskan bahwa penerapan manajemen organisasi berbasis kepercayaan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan budaya kerja positif di startup.

Oleh karena itu, membangun budaya kepercayaan melalui mekanisme inovatif dapat menjadi strategi utama untuk memperkuat daya saing dan keberlanjutan startup teknologi di era disruptif digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena penggunaan video pendek sebagai media promosi bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam menjangkau konsumen dari generasi Milenial dan Gen Z. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi secara mendalam dinamika pemasaran digital berbasis konten video pendek serta tantangan yang dihadapi pelaku UMKM.

Jenis penelitian ini adalah studi literatur (library research), yaitu pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan publikasi yang relevan. Metode ini dipilih untuk menyusun kerangka teoritis dan analisis tematik terkait penggunaan video pendek oleh UMKM di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Tinjauan Pustaka

Hasil analisis terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa pembentukan budaya kepercayaan pada startup teknologi merupakan proses yang kompleks dan multidimensional, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, struktural, dan teknologis dalam organisasi. Dari hasil penelaahan pustaka yang dilakukan, tampak

bahwa mekanisme inovatif memainkan peran inti dalam menciptakan dan mempertahankan kepercayaan tersebut. Berbagai penelitian, baik nasional maupun internasional, memperlihatkan konsistensi temuan bahwa kepercayaan tidak hanya terbentuk melalui interaksi interpersonal, tetapi juga melalui sistem manajemen, struktur organisasi, dan teknologi kolaboratif yang digunakan startup dalam kegiatan operasionalnya.

Penelaahan pustaka mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam membentuk kepercayaan pada organisasi, khususnya dalam lingkungan startup yang memiliki tingkat ketidakpastian tinggi. Pemimpin yang menampilkan gaya kepemimpinan partisipatif dan autentik menciptakan hubungan interpersonal yang positif, suasana kerja yang aman secara psikologis, serta mendorong munculnya kolaborasi dalam tim. Keaslian, integritas, dan keterbukaan pemimpin menjadi fondasi utama yang membuat anggota tim menempatkan kepercayaan pada organisasi. Dalam konteks startup yang bergerak cepat, kepemimpinan yang mampu menunjukkan konsistensi nilai dan keteladanan moral terbukti memperkuat rasa saling percaya, meningkatkan komitmen, dan mengurangi resistensi terhadap perubahan.

Selain kepemimpinan, hasil analisis juga menunjukkan bahwa sistem komunikasi terbuka merupakan elemen krusial dalam pembentukan budaya kepercayaan. Komunikasi yang jujur, dua arah, dan transparan menjadi landasan bagi terciptanya hubungan profesional yang sehat. Dalam startup teknologi, komunikasi semacam ini biasanya didukung oleh penggunaan berbagai platform digital yang memungkinkan pertukaran informasi secara cepat dan efisien. Transparansi informasi tidak hanya meminimalkan kesalahpahaman, tetapi juga memperkuat persepsi integritas organisasi, sehingga karyawan merasa bahwa mereka menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan penting. Hal ini berkontribusi pada terbentuknya rasa memiliki dan loyalitas yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif juga ditemukan sebagai faktor penting dalam membentuk budaya kepercayaan. Berbeda dengan perusahaan besar yang cenderung birokratis, startup umumnya menerapkan struktur organisasi datar yang memungkinkan setiap anggota tim memiliki akses langsung terhadap pemimpin maupun rekan kerja. Struktur yang fleksibel ini membuat proses koordinasi lebih cepat, memberikan ruang bagi ide-ide baru, dan menurunkan hambatan formal yang sering kali menghambat komunikasi antarlevel. Dalam struktur seperti ini, rasa percaya tumbuh karena karyawan merasa dihargai dan diberikan otonomi untuk berkontribusi pada proses inovasi. Struktur yang adaptif juga memungkinkan organisasi merespons perubahan pasar atau teknologi dengan lebih cepat tanpa kehilangan kepercayaan internal.

Selain faktor manusia dan struktur, teknologi juga menjadi aspek penting dalam temuan tinjauan pustaka. Penggunaan teknologi kolaboratif dalam startup

berfungsi tidak hanya sebagai alat produktivitas, tetapi juga sebagai mekanisme pembentukan kepercayaan digital. Teknologi seperti aplikasi manajemen proyek, platform komunikasi tim, dan repositori digital memungkinkan transparansi pekerjaan dan akuntabilitas yang lebih tinggi. Setiap anggota tim dapat melihat perkembangan tugas, kontribusi rekan kerja, serta proses pengambilan keputusan secara real time. Transparansi ini meminimalkan potensi konflik, meningkatkan koordinasi, dan memperkuat rasa saling percaya karena seluruh aktivitas bersifat terbuka dan mudah diaudit.

Secara keseluruhan, hasil analisis tinjauan pustaka memperlihatkan bahwa budaya kepercayaan dalam startup teknologi tidak terbentuk secara terfragmentasi, tetapi merupakan hasil interaksi sinergis antara perilaku kepemimpinan, sistem komunikasi, struktur organisasi, dan dukungan teknologi digital. Keempat elemen tersebut saling berhubungan dan saling menguatkan dalam membangun lingkungan kerja yang tidak hanya inovatif tetapi juga stabil secara emosional dan sosial. Kepercayaan pada akhirnya muncul sebagai hasil dari pengelolaan organisasi yang menempatkan keterbukaan, integritas, kolaborasi, dan akuntabilitas sebagai bagian dari praktik kerja sehari-hari. Temuan ini menegaskan bahwa budaya kepercayaan merupakan fondasi penting yang menentukan keberhasilan serta keberlanjutan startup di tengah dinamika persaingan dan perubahan teknologi yang sangat cepat.

2. Kepemimpinan Partisipatif dan Autentik

Kepemimpinan merupakan faktor fundamental dalam membentuk dan memelihara budaya kepercayaan pada organisasi, terutama dalam konteks startup teknologi yang memiliki dinamika tinggi dan struktur organisasi yang relatif datar (flat organization). Dalam lingkungan seperti ini, gaya kepemimpinan tradisional yang menekankan otoritas dan kontrol hierarkis tidak lagi efektif (Winarno et al., 2023). Sebaliknya, dibutuhkan kepemimpinan partisipatif dan autentik yang mampu menumbuhkan rasa percaya, keterbukaan, serta kolaborasi di antara anggota tim (Dirks & Ferrin, 2002).

Kepemimpinan partisipatif ditandai dengan pelibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan, pemberian otonomi dalam bekerja, serta pemberdayaan individu untuk mengekspresikan gagasan secara terbuka (Hakim & Sukimi, 2022). Model ini menempatkan pemimpin bukan sebagai "pengendali", melainkan sebagai fasilitator dan enabler bagi munculnya inovasi. Dalam konteks startup, di mana perubahan pasar dan teknologi terjadi sangat cepat, pendekatan partisipatif mendorong pengambilan keputusan yang lebih adaptif, cepat, dan berbasis kepercayaan tim (Efendi, Fajar, & Amar, 2023).

Selain partisipatif, kepemimpinan autentik (authentic leadership) juga memiliki kontribusi penting dalam membangun budaya kepercayaan. Pemimpin autentik adalah mereka yang menunjukkan keaslian diri, konsistensi nilai, dan integritas

moral dalam tindakan sehari-hari (Avolio & Gardner, 2005). Mereka terbuka mengenai kekuatan dan kelemahannya, serta menunjukkan empati terhadap anggota tim. Keaslian dan transparansi inilah yang menjadi fondasi utama terciptanya kepercayaan tim terhadap pemimpinnya. Mayer, Davis, dan Schoorman (1995) menjelaskan bahwa kepercayaan organisasi terbentuk dari tiga unsur utama: kompetensi (ability), integritas (integrity), dan niat baik (benevolence) – seluruhnya berkaitan erat dengan perilaku kepemimpinan autentik.

Startup teknologi sering kali beroperasi dalam kondisi ketidakpastian tinggi baik dari sisi pendanaan, target produk, maupun arah strategis bisnis. Dalam kondisi ini, pemimpin yang autentik mampu menjadi sumber stabilitas psikologis bagi timnya. Penelitian Jalaludin & Zulema (2022) menegaskan bahwa pemimpin yang terbuka dan empatik mampu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan loyalitas karyawan, karena anggota tim merasa dipercaya dan dilibatkan dalam proses organisasi.

Lebih jauh lagi, gaya kepemimpinan partisipatif-autentik menciptakan lingkungan kerja yang memiliki psychological safety – yaitu perasaan aman untuk mengemukakan pendapat, ide, bahkan kesalahan tanpa takut akan konsekuensi negatif (Edmondson, 1999). Psychological safety terbukti mempercepat proses pembelajaran tim dan memperkuat kolaborasi lintas fungsi (West & Anderson, 1996). Dalam lingkungan startup yang serba cepat, kondisi ini menjadi katalis bagi lahirnya inovasi yang berkelanjutan.

Efendi et al. (2023) juga menyoroti bahwa kehadiran pemimpin yang membangun kepercayaan melalui komunikasi terbuka, penghargaan terhadap ide karyawan, dan keteladanan moral berkontribusi besar pada motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan. Hal ini karena kepercayaan menciptakan rasa tanggung jawab kolektif dan memperkuat orientasi bersama menuju tujuan organisasi.

Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif dan autentik bukan hanya strategi manajerial, melainkan mekanisme inovatif dalam membangun kepercayaan organisasi. Pemimpin yang mengedepankan transparansi, empati, dan kolaborasi mendorong terbentuknya hubungan yang saling menghargai di antara anggota tim. Kepercayaan yang tumbuh dari relasi tersebut menjadi pondasi utama bagi budaya organisasi yang sehat, inovatif, dan berdaya saing tinggi di ekosistem startup teknologi.

3. Sistem Komunikasi Terbuka dan Transparan

Sistem komunikasi yang terbuka dan transparan merupakan faktor penting dalam pembentukan budaya kepercayaan pada startup teknologi. Dalam lingkungan organisasi yang sangat dinamis, startup membutuhkan mekanisme komunikasi yang mampu memastikan informasi mengalir cepat, akurat, dan dapat diakses oleh seluruh anggota tim (Schein, 2017). Tanpa komunikasi yang efektif, kolaborasi menjadi sulit, koordinasi terganggu, dan kepercayaan antaranggota

organisasi melemah.

Komunikasi terbuka (open communication) merujuk pada proses penyampaian informasi secara jujur, dua arah, dan tidak dibatasi oleh hierarki organisasi. Startup, yang umumnya menerapkan struktur organisasi datar (flat structure), sangat bergantung pada pola komunikasi semacam ini untuk menjaga kelincahan dalam pengambilan keputusan serta memperkuat rasa saling percaya di antara anggota tim (Arsyad et al., 2023).

Selain itu, transparansi informasi menjadi elemen penting dalam membangun kepercayaan. Menurut Dirks dan Ferrin (2002), transparansi memperkuat persepsi integritas organisasi, di mana karyawan menilai bahwa pemimpin dan rekan kerja bertindak dengan jujur dan tidak menyembunyikan informasi penting. Maka dari itu, dalam startup yang bergerak cepat, sistem komunikasi yang mampu menjaga keterbukaan menjadi kebutuhan strategis.

Startup teknologi cenderung memiliki pola kerja kolaboratif yang menuntut setiap anggota tim memahami perkembangan proyek secara real-time. Oleh karena itu, penggunaan teknologi digital seperti Slack, Trello, Notion, atau Microsoft Teams berperan besar dalam mendukung transparansi tersebut. Platform-platform ini memungkinkan dokumentasi tugas, pembagian informasi terbuka, serta diskusi mendalam yang dapat diakses kapan pun oleh seluruh anggota tim (Kondoj et al., 2023).

Keberadaan komunikasi terbuka juga mendorong terbentuknya psychological safety, yaitu rasa aman bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, kritik, atau ide baru tanpa takut akan konsekuensi negatif (Edmondson, 1999). Lingkungan psikologis yang aman memfasilitasi kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi, karena anggota tim merasa dihargai dan didengar. Dalam konteks startup, psychological safety adalah fondasi penting yang memungkinkan eksplorasi ide baru, prototyping cepat, dan eksperimen berkelanjutan.

Hasil analisis pustaka menunjukkan bahwa komunikasi terbuka juga berfungsi sebagai mekanisme penguatan nilai kejujuran dan akuntabilitas dalam organisasi. Efendi, Fajar, dan Amar (2023) menekankan bahwa startup yang menerapkan sistem komunikasi yang transparan cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, karena mereka memahami tujuan organisasi dan merasa menjadi bagian penting dari proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, keterbukaan informasi memperkuat ikatan emosional dan profesional antara karyawan dan organisasi.

Komunikasi dua arah juga memainkan peran dalam mencegah konflik internal dan meningkatkan efektivitas kerja tim. Ketika informasi disampaikan secara terbuka, kesalahpahaman dapat diminimalisasi dan anggota tim dapat berkoordinasi dengan lebih efisien. Menurut West dan Anderson (1996), proses komunikasi yang konsisten dan jelas merupakan kunci utama dalam menjaga

sinergi tim yang membutuhkan inovasi dan adaptasi cepat, seperti dalam startup teknologi.

Secara keseluruhan, sistem komunikasi terbuka dan transparan terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam membangun dan mempertahankan budaya kepercayaan di startup teknologi. Komunikasi yang terbuka memungkinkan aliran informasi yang efektif, memperkuat integritas organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas serta kolaborasi. Transparansi membantu membangun kepercayaan jangka panjang, sementara penggunaan teknologi komunikasi digital memperkuat mekanisme tersebut dalam konteks kerja modern.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan bukan hanya alat operasional, tetapi juga strategi budaya yang fundamental dalam membentuk kepercayaan sebagai pilar utama keberhasilan startup teknologi.

4. Struktur Organisasi Fleksibel dan Adaptif

Struktur organisasi fleksibel dan adaptif merupakan salah satu komponen penting yang ditemukan dalam literatur sebagai faktor pembentuk budaya kepercayaan di lingkungan startup teknologi. Startup pada dasarnya memiliki karakteristik yang berbeda dari perusahaan konvensional. Mereka beroperasi dalam kondisi yang sangat dinamis, menghadapi ketidakpastian pasar, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan inovasi yang terus-menerus. Dalam kondisi tersebut, struktur organisasi yang kaku dan birokratis tidak mampu mendukung kebutuhan perubahan cepat yang menjadi ciri khas dunia startup. Oleh karena itu, penerapan struktur yang fleksibel menjadi kebutuhan strategis agar tim dapat bekerja secara efisien dan tetap menjaga kohesi serta kepercayaan internal.

Analisis literatur menunjukkan bahwa struktur organisasi fleksibel ditandai dengan minimnya hierarki, tingginya independensi karyawan, serta aliran komunikasi yang lebih terbuka. Dalam struktur seperti ini, batas antara atasan dan bawahan menjadi lebih tipis sehingga memudahkan kolaborasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Penelitian Bachtiar, Pramesti, dan Pratiwi (2020) mengungkapkan bahwa organisasi dengan struktur yang lebih datar mampu menciptakan koordinasi kerja yang lebih efektif, terutama dalam lingkungan yang membutuhkan inovasi berkelanjutan. Ketika hambatan birokrasi berkurang, karyawan merasa lebih bebas mengemukakan ide, bertanya, dan memberikan masukan, yang keseluruhannya berkontribusi pada meningkatnya rasa saling percaya.

Struktur organisasi adaptif juga memungkinkan startup merespons perubahan dengan cepat tanpa menimbulkan ketegangan internal. Adaptivitas berarti bahwa peran dan tanggung jawab organisasi bersifat dinamis, dapat berubah sesuai kebutuhan proyek atau perkembangan pasar. Dalam banyak literatur, adaptivitas

disebut sebagai salah satu karakteristik kunci organisasi modern, terutama yang berbasis teknologi. Fadillah dan Helmi (2022) menemukan bahwa perusahaan rintisan yang menerapkan struktur adaptif cenderung lebih mampu bertahan dalam situasi krisis, karena setiap perubahan tidak memerlukan penyesuaian hierarki yang rumit, melainkan hanya penyesuaian alur kolaborasi antartim.

Dalam lingkungan struktur yang fleksibel, kepercayaan tumbuh secara natural karena setiap anggota tim diberi otonomi lebih besar untuk mengambil keputusan dan mengelola tugasnya sendiri. Otonomi semacam ini mencerminkan kepercayaan organisasi terhadap kemampuan individu. Ketika karyawan merasa dipercaya, mereka cenderung memberikan kinerja terbaik, menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, serta menjalin hubungan kolaboratif yang lebih sehat dengan rekan kerja. Kondisi ini sangat penting dalam startup, di mana keberhasilan produk atau layanan sangat bergantung pada performa tim kecil yang bekerja intensif dan saling bergantung.

Temuan lain dalam literatur juga menunjukkan bahwa struktur fleksibel memperkuat praktik kolaborasi lintas fungsi (cross-functional collaboration). Kolaborasi ini memadukan keahlian berbeda ke dalam satu tim, yang secara langsung meningkatkan kualitas inovasi dan kecepatan penyelesaian proyek. West dan Anderson (1996) menjelaskan bahwa tim lintas fungsi yang bekerja dalam struktur adaptif menunjukkan tingkat kreativitas yang lebih tinggi karena mereka dapat bertukar wawasan secara bebas tanpa batasan struktural yang menghambat komunikasi. Ketika anggota tim dari berbagai latar belakang dapat bekerja bersama secara harmonis, rasa saling menghargai dan saling percaya akan meningkat seiring waktu.

Selain faktor manusia, teknologi digital juga memperkuat efektivitas struktur organisasi fleksibel. Platform kolaboratif memungkinkan anggota tim untuk mengelola proyek tanpa harus berada dalam struktur formal yang kaku. Teknologi menyediakan transparansi serta dokumentasi kerja yang jelas, sehingga setiap anggota dapat memahami tanggung jawab dan progres tim. Kondisi ini menciptakan akuntabilitas bersama, di mana setiap orang dapat melihat kontribusi satu sama lain, yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan tim terhadap integritas dan komitmen rekan kerja.

Secara keseluruhan, hasil pengembangan literatur menunjukkan bahwa struktur organisasi fleksibel dan adaptif tidak hanya mendukung efisiensi dan inovasi, tetapi juga memainkan peran signifikan dalam menumbuhkan budaya kepercayaan. Fleksibilitas memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang dan mengambil tanggung jawab, sementara adaptivitas memastikan organisasi tetap relevan dan responsif terhadap perubahan. Kombinasi kedua hal ini menghasilkan lingkungan kerja yang transparan, kolaboratif, dan saling percaya—yang merupakan elemen fundamental dalam kesuksesan jangka panjang startup

teknologi. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa budaya kepercayaan bukan hanya kondisi emosional, melainkan hasil dari desain organisasi yang tepat, pola komunikasi yang terbuka, dan peran kepemimpinan yang mampu menciptakan ruang bagi setiap individu untuk berkontribusi secara optimal.

5. Pemanfaatan Teknologi Kolaboratif

Pemanfaatan teknologi kolaboratif merupakan salah satu mekanisme inovatif yang paling signifikan dalam membangun budaya kepercayaan pada startup teknologi. Dalam lingkungan kerja modern, khususnya pada perusahaan rintisan yang mengandalkan kecepatan, koordinasi, dan ketepatan informasi, teknologi tidak lagi berfungsi sekadar sebagai alat operasional, tetapi menjadi fondasi bagi terbentuknya dinamika kerja berbasis kepercayaan. Berbagai literatur menunjukkan bahwa penggunaan platform digital untuk komunikasi dan kolaborasi mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta kejelasan peran dalam sebuah tim, yang semuanya merupakan prasyarat penting bagi berkembangnya kepercayaan dalam organisasi.

Startup teknologi biasanya beroperasi dengan tim kecil namun intensif yang memerlukan koordinasi cepat. Dalam konteks ini, platform digital seperti Slack, Notion, Trello, Jira, atau Microsoft Teams menjadi perangkat utama yang menghubungkan setiap individu di dalam organisasi, baik secara sinkron maupun asinkron. Penggunaan teknologi tersebut memungkinkan seluruh proses kerja terdokumentasi dengan baik dan dapat diakses oleh setiap anggota tim kapan saja. McKnight, Choudhury, dan Kacmar (2002) menjelaskan bahwa teknologi kolaboratif dapat membangun apa yang disebut sebagai digital trust, yakni kepercayaan yang muncul dari sistem dan lingkungan digital yang transparan dan mudah diverifikasi. Dokumentasi kerja yang jelas ini mengurangi ambiguitas informasi, memperkecil risiko miskomunikasi, serta memastikan setiap anggota memahami perkembangan proyek secara real time.

Transparansi yang dihasilkan dari teknologi kolaboratif menjadi dasar utama pembentukan kepercayaan dalam tim. Ketika setiap tugas, pembaruan, dan keputusan tercatat secara terbuka, anggota tim dapat melihat kontribusi satu sama lain dan memahami bagaimana proses kerja berlangsung. Hal ini menciptakan rasa adil dan meningkatkan persepsi terhadap integritas organisasi. Kondo et al. (2023) menemukan bahwa penggunaan teknologi kolaboratif dalam konteks digital entrepreneurship tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal karena setiap individu merasa diperlakukan secara adil dalam distribusi informasi dan beban kerja. Pada startup yang sering kali mengadopsi budaya kerja jarak jauh (remote atau hybrid), transparansi ini menjadi semakin penting karena interaksi tatap muka yang terbatas membuat kepercayaan harus dibangun melalui media virtual.

Selain mendukung transparansi, teknologi kolaboratif juga memfasilitasi

akuntabilitas yang lebih tinggi. Setiap tugas memiliki penanggung jawab yang jelas, setiap pembaruan proyek dapat ditelusuri, dan setiap keputusan dapat ditinjau ulang berdasarkan catatan yang tersedia pada sistem digital. Akuntabilitas yang konsisten ini memperkuat kepercayaan antaranggota tim karena setiap orang dapat melihat keseriusan dan dedikasi rekan kerjanya. Dalam banyak kasus, teknologi bahkan mampu mengurangi konflik internal karena bukti digital mencegah kesalahpahaman terkait kontribusi atau informasi yang terlewat. Dengan demikian, kehadiran teknologi menjadi mediator yang menjaga keadilan dan akuntabilitas dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Pemanfaatan teknologi kolaboratif juga memperkuat psychological safety, yaitu perasaan aman untuk mengemukakan pendapat tanpa takut dinilai negatif. Melalui fitur seperti komentar, feedback loops, dan percakapan privat atau grup, teknologi memungkinkan anggota tim untuk memberikan masukan secara lebih fleksibel dan terstruktur. Edmondson (1999) menekankan bahwa psychological safety adalah prasyarat utama bagi inovasi tim. Dalam hal ini, teknologi berperan sebagai sarana yang mengurangi tekanan sosial ketika memberikan kritik atau ide baru, sehingga karyawan lebih berani berbicara dan berpartisipasi dalam proses kreatif.

Selain itu, teknologi membantu startup menjaga kesinambungan organisasi meskipun mengalami pertumbuhan cepat atau perubahan struktur tim. Ketika anggota baru bergabung, mereka dapat dengan cepat memahami konteks pekerjaan melalui arsip digital yang telah terdokumentasi. Hal ini mempercepat proses adaptasi, meminimalkan kesalahan akibat ketidaktahuan, serta memastikan bahwa kontinuitas pengetahuan tetap terjaga. Sebagaimana ditunjukkan oleh Syakarna (2023), teknologi kolaboratif berfungsi sebagai repositori pengetahuan yang memperkuat kapabilitas organisasi dan memperkecil ketergantungan pada individu tertentu.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa teknologi kolaboratif merupakan mekanisme inovatif yang sangat efektif dalam membangun budaya kepercayaan pada startup teknologi. Transparansi, akuntabilitas, dokumentasi yang rapi, kemudahan koordinasi, serta kemampuannya dalam mendukung komunikasi jarak jauh menjadikan teknologi bukan hanya alat bantu, tetapi sebagai pilar utama pembentuk kepercayaan di dunia digital. Penggunaan teknologi ini memungkinkan startup mengelola kompleksitas dengan lebih terstruktur, meminimalkan ketidakpastian, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas serta kolaborasi jangka panjang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi kolaboratif adalah investasi strategis bagi startup yang ingin membangun budaya kepercayaan yang kuat dan berkelanjutan.

6. Implikasi terhadap Kinerja dan Keberlanjutan Startup

Hasil sintesis pustaka menunjukkan bahwa penerapan mekanisme inovatif

dalam membangun budaya kepercayaan memberikan implikasi yang sangat signifikan terhadap kinerja dan keberlanjutan startup teknologi. Dalam lingkungan bisnis yang serba cepat dan penuh ketidakpastian, kepercayaan menjadi modal sosial inti yang memengaruhi cara tim berkolaborasi, berinovasi, dan bertahan menghadapi perubahan pasar. Kepercayaan tidak hanya berperan sebagai pelumas hubungan interpersonal, tetapi juga sebagai elemen strategis yang memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kepercayaan yang terbangun kuat, startup memiliki fondasi psikologis dan struktural yang memungkinkan anggota tim bekerja dengan lebih harmonis, efisien, dan inovatif.

Kepercayaan yang kuat di antara anggota organisasi terbukti meningkatkan kinerja tim secara langsung. Sejumlah literatur klasik maupun kontemporer (Dirks & Ferrin, 2002; West & Anderson, 1996) menegaskan bahwa tim dengan tingkat kepercayaan tinggi memiliki kemampuan kolaboratif yang lebih baik, komunikasi yang lebih efektif, serta fleksibilitas yang lebih tinggi dalam memecahkan masalah. Dalam konteks startup teknologi, yang sering kali bergerak dalam siklus pengembangan produk yang cepat, kemampuan tim untuk bekerja tanpa hambatan koordinasi merupakan faktor penentu keberhasilan. Kepercayaan mengurangi kebutuhan akan kontrol berlebihan dan birokrasi internal, sehingga memungkinkan proses inovasi berjalan lebih cepat dan responsif terhadap perubahan pasar.

Lebih dari itu, budaya kepercayaan memiliki implikasi besar terhadap kreativitas dan inovasi—dua komponen kritis dalam keberlanjutan startup. Ketika anggota tim merasa dipercaya dan diberikan ruang untuk berkontribusi, mereka lebih berani mengemukakan ide, melakukan eksperimen, dan mengambil risiko dalam batas yang wajar. Lingkungan psikologis yang aman, seperti yang dijelaskan oleh Edmondson (1999), memungkinkan tim melakukan pembelajaran kolektif dan refleksi tanpa rasa takut, sehingga menciptakan siklus inovasi yang terus berkembang. Dalam startup, keberanian untuk bereksperimen dan belajar dari kegagalan sangat penting untuk menghasilkan produk atau layanan yang inovatif dan kompetitif.

Secara struktural, budaya kepercayaan juga berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Dengan adanya kepercayaan, struktur yang fleksibel dapat berfungsi optimal karena setiap individu memahami dan menjalankan perannya tanpa membutuhkan pengawasan ketat. Ketika teknologi kolaboratif digunakan untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas, organisasi menjadi lebih lincah dalam merespons tantangan eksternal. Kondisi ini sangat penting bagi keberlanjutan startup, terutama pada tahap awal pertumbuhan ketika sumber daya terbatas dan setiap keputusan memiliki dampak strategis yang besar.

Budaya kepercayaan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Literatur menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dipercaya akan menunjukkan komitmen lebih tinggi dan tingkat loyalitas yang lebih

kuat terhadap organisasi (Efendi et al., 2023). Dalam startup yang sering menghadapi risiko turnover tinggi akibat tekanan kerja dan ketidakpastian, retensi karyawan menjadi salah satu faktor keberlanjutan yang paling kritis. Kepercayaan menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) yang membuat anggota tim bertahan lebih lama, berkontribusi lebih optimal, dan menjadi bagian dari visi jangka panjang organisasi.

Dari perspektif keberlanjutan bisnis, kepercayaan internal juga berpengaruh terhadap reputasi eksternal startup. Organisasi yang memiliki budaya kepercayaan cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan pengguna, investor, dan mitra bisnis karena integritas internal tercermin dalam praktik eksternal. Dalam ekosistem digital yang sangat kompetitif, reputasi berbasis kepercayaan menjadi salah satu aset yang sulit ditiru oleh kompetitor. Selain itu, startup yang memiliki budaya kepercayaan lebih mampu membangun kemitraan jangka panjang dan beradaptasi dengan tuntutan regulasi yang berkembang, terutama yang berkaitan dengan keamanan data, transparansi, dan etika teknologi.

Secara keseluruhan, implikasi dari budaya kepercayaan yang dibentuk melalui mekanisme inovatif sangatlah luas dan mendalam. Kepercayaan mempengaruhi dinamika kerja tim, efektivitas kolaborasi, kecepatan inovasi, retensi karyawan, hingga reputasi dan daya saing jangka panjang organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberlanjutan startup teknologi tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau kekuatan modal, tetapi juga oleh seberapa kuat organisasi tersebut membangun fondasi sosial berupa kepercayaan yang menghubungkan setiap individu dalam organisasi. Dengan demikian, memperkuat budaya kepercayaan merupakan strategi inti yang harus diprioritaskan untuk memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan startup di tengah disrupti dan perubahan teknologi yang terus berlangsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tinjauan pustaka dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pembangunan budaya kepercayaan merupakan fondasi penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan startup teknologi. Kepercayaan dalam organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui serangkaian mekanisme inovatif yang melibatkan aspek kepemimpinan, komunikasi, struktur organisasi, dan pemanfaatan teknologi. Keempat mekanisme tersebut saling berinteraksi dan membentuk sistem sosial yang memungkinkan startup beroperasi secara efektif di lingkungan bisnis yang sangat dinamis dan penuh ketidakpastian.

Kepemimpinan partisipatif dan autentik terbukti menjadi faktor utama yang mendorong tumbuhnya kepercayaan interpersonal dalam organisasi. Pemimpin yang mampu menunjukkan keteladanan, keterbukaan, dan pemberdayaan

karyawan menciptakan psychological safety yang memungkinkan anggota tim terlibat aktif dalam proses inovasi. Di sisi lain, sistem komunikasi yang terbuka dan transparan memperkuat aliran informasi, meminimalkan kesalahpahaman, serta meningkatkan rasa memiliki dalam tim. Komunikasi yang jujur dan dua arah menjadi dasar bagi terciptanya koordinasi kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Secara keseluruhan, budaya kepercayaan yang dibangun melalui mekanisme inovatif ini berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, kreativitas, efektivitas kolaborasi, dan ketahanan organisasi. Startup yang memiliki budaya kepercayaan yang kuat mampu mempertahankan stabilitas internal sekaligus mempercepat proses inovasi, sehingga lebih siap menghadapi perubahan dan kompetisi pasar. Dengan demikian, membangun budaya kepercayaan bukan sekadar strategi pendukung, melainkan inti dari keberlanjutan startup teknologi di era digital. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepercayaan merupakan aset strategis yang harus diperkuat secara sistematis melalui desain organisasi, pola komunikasi, kepemimpinan, dan teknologi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariq, M. A., Anwar, N. H. P., & Prasetyo, A. H. (2023). Dampak digitalisasi terhadap bisnis dan perdagangan. *Journal of Comprehensive Studies*.
- Appulembang, Y. A. (2021). Psychological capital terhadap kesiapan untuk berubah pada driver online. *Journal of Mental Health*.
- Arsyad, M. R., Junaedi, D., & Pratiwi, H. (2023). Tren perkembangan ekonomi digital di era industri 4.0. *Communication and Technology Journal*
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Bachtiar, R., Pramesti, D. L. D., & Pratiwi, H. E. (2020). Birokrasi digital: Studi tentang partisipasi dan kesiapan masyarakat. *Journal of Governance Studies*.
- Bessie, J. L. D. (2019). Implementasi e-commerce dalam industri pariwisata. *Journal of Management Small and Medium Enterprise*.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Dewantara, Y. P. (2023). Startup Gojek sebagai penggerak ekonomi digital Indonesia. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383
- Efendi, J., Fajar, A., & Amar, S. S. (2023). Inovasi manajemen organisasi: Membangun

- kepercayaan pada perusahaan startup. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31497–31507.
- Fadillah, R., & Helmi, A. F. (2022). Mixed virtual support startup survival during the pandemic. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*.
- Hakim, A. I., & Sukimi, M. F. (2022). Dinamika syarikat startup dalam konteks new normal di Yogyakarta, Indonesia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*.
- Hakim, A. R. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia terhadap kesejahteraan rakyat di era tantangan digital. *Journal of Economics and Business UBS*.
- Jalaludin, E., & Zulema, M. (2022). Pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan terhadap inovasi karyawan. *J-DBS: Journal of Darunnajah Business Studies*.
- Kondoj, M., Langi, H., Putung, Y., & Kumaat, A. (2023). Model e-commerce untuk meningkatkan daya saing UMKM dalam ekosistem kewirausahaan digital. *Technomedia Journal*.
- Masriansyah, L. (2020). Go digital and customer relationship marketing sebagai strategi pemulihan UMKM pada masa new normal. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- McKnight, D. H., Choudhury, V., & Kacmar, C. (2002). Developing and validating trust measures for e-commerce. *Information Systems Research*, 13(3), 334–359.
- Putri, A. F., & Prasetyo, A. H. (2022). Pedoman dan asesmen manajemen risiko PT Logistik Nasional. *Emerging Business Management Journal*.
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup*. Crown Business. – Dasar teoritis model adaptif startup dalam inovasi.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley
- Siahaan, F. E. M., & Agustina, N. F. (2022). Asesmen manajemen risiko pada perusahaan teknologi. *Business Management Journal*
- Silalahi, D. C. G., & Santoso, H. (2018). Analisis social return on investment pada kewirausahaan sosial. *Industrial Engineering Online Journal*.
- Syakarna, N. F. R. (2023). Peran teknologi disruptif dalam transformasi industri keuangan Islam. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic Studie*
- Syaifullah, H., & David, W. (2021). Rencana bisnis fitur monitoring real-time coaching berbasis suara. *Journal of Economics, Management and Industry*.
- Tampubolon, T., & Ramadhan, R. (2020). ASEAN personal data protection: Mewujudkan keamanan data digital. *Journal of International Relations Studies*.
- Wardhani, M. F., Puspitasari, D., & Rahmawati, S. (2022). Optimalisasi pemasaran digital pada kampung wisata kreatif. *Journal of Social Research and Innovation*
- West, M. A., & Anderson, N. R. (1996). Innovation in top management teams.

- Journal of Applied Psychology, 81(6), 680–693
- Winarno, C. E., Aris, H., & Yunita, M. (2023). Masalah kritis pada perusahaan fintech dan solusi penanganannya. SEIKO: Journal of Management and Business.
- Yumanda, D. N., & Warsono, H. (2022). Inovasi pelayanan kesehatan berbasis kolaborasi digital. Journal of Public Policy and Management Review.
- Zed, M. (2014). Metode penelitian kepustakaan. Yayasan Obor Indonesia.