



---

## MEMBEDAH KUNCI SUKSES PENGEMBANGAN BUDAYA KREATIF DAN INOVATIF PERUSAHAAN START-UP

Oleh

Made Aria Pramana<sup>1)</sup> & Luh Putu Mahyuni<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pendidikan Nasional

Email: [1ariapramana8@gmail.com](mailto:1ariapramana8@gmail.com) & [2mahyuniluhputu@undiknas.ac.id](mailto:2mahyuniluhputu@undiknas.ac.id)

### Abstract

This study aims to explore the factors that influence the development of a start-up company's creative and innovative culture. The study was conducted at a start-up Pasarbali.id that has creatively and innovatively connected local farmers / umkm with consumers, so that farmers / umkm and consumers get the best prices. Qualitative methods are used through in-depth interviews with the founders and employees of Pasarbali.id. Data were analyzed using coding and themeing techniques. This research indicates that there are three main factors that influence the development of a creative and innovative culture in start-up companies, namely: 1. The role of leaders who can approach by providing opportunities for learning and guiding to open innovative ideas and always motivating through good delivery and giving encouragement; 2. Internal company consisting of a comfortable work environment, a corporate climate that supports creative and innovative thinking, a clear organizational structure, the company's ability to accommodate creative and innovative ideas, company conditions that are transparent to employees, and facilities from companies that support creative ideas and innovative; 3. Compensation consisting of bonuses / special compensation / rewards and salaries. This study contributes to filling gaps in the literature regarding the factors that influence the development of a start-up company's creative and innovative culture. The findings of this study are also expected to be used as reference material for start-up companies of the same type in their efforts to build a creative and innovative culture.

**Keywords: Start-Up, Creative Culture, Innovative Culture, Leader Role, Work environment & Compensation**

### PENDAHULUAN

Dunia saat ini berada di era digital. Segala sesuatunya dituntut serba cepat baik dari sektor transportasi maupun industri. Pada sektor industri saat ini perusahaan diwajibkan untuk beradaptasi dengan semua hal yang berbasis digital, apabila tidak maka sudah pasti perusahaan tersebut akan tertinggal dan tidak mampu bersaing dengan kompetitor. Dengan didasari hal itu saat ini setiap perusahaan berlomba-lomba untuk mengembangkan teknologinya. Selain tuntutan tersebut ada juga perusahaan-perusahaan baru yang memanfaatkan situasi pasar yang tidak stabil di era digital ini atau sering kita sebut dengan perusahaan start-up. Start-up adalah organisasi yang bersifat sementara yang memiliki tujuan

untuk menemukan bisnis model dalam situasi yang belum pasti (Blank & Dorf, 2012). Dalam bukunya (Ries, 2016) menyatakan start-up adalah sebuah perusahaan rintisan, atau perusahaan yang belum lama beroperasi. Start-up adalah institusi manusia yang dirancang untuk menciptakan produk atau jasa ditengah ketidakpastian yang ekstrem (Jaya et al., 2017). Berdasarkan definisi tersebut start-up dapat dikatakan suatu model awal perusahaan mencari jati diri dalam sebuah bisnis baru. Hal ini juga dapat dilakukan di dalam sub sektor sebuah perusahaan yang telah lama eksis berdiri.

Pasarbali.id merupakan marketplace terbesar di Bali yang memasarkan produk-produk lokal Bali yang dihasilkan oleh pelaku



usaha dengan standar produk berkualitas dan layanan yang profesional. Pasarbali.id tercipta karena adanya ide kreatif dan inovatif menggunakan teknologi digital modern yang melibatkan berbagai sektor industri sebagai ekosistem usaha yang saling memperkuat jaringan bisnis masing-masing. Sistem aplikasi digital dimanfaatkan untuk mempercepat layanan, mulai dari pemesanan barang oleh konsumen, pengemasan pesanan hingga pengiriman. Perusahaan ini didesain untuk menjadi mitra petani, peternak, nelayan dan produsen produk olahan lokal Bali khususnya untuk memasarkan secara langsung produknya kepada konsumen. Dalam menjalankan start-up seperti Pasarbali.id ini dibutuhkan suatu kegiatan yang mengkreasikan hal yang sudah ada sehingga menjadi unik atau yang biasa disebut kreativitas. Kreativitas adalah kemampuan untuk memikirkan sesuatu dengan cara yang baru dan tidak biasa serta melahirkan solusi yang unik terhadap masalah yang dihadapi (Astuti & Aziz, 2019). Kreativitas sangatlah penting untuk dikembangkan, karena kreativitas memiliki pengaruh besar dan cukup memberi andil dalam kehidupan seseorang (Fakhriyani, 2016). Selain harus memiliki kreativitas, untuk menjalankan sebuah start-up juga memerlukan inovasi. (Wahyudi et al., 2019) menyatakan inovasi yang baik akan membantu perusahaan dalam membentuk kinerja yang lebih baik sehingga kelangsungan dan keberlanjutan usaha juga akan tetap berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan karena dukungan kemampuan inovasi yang terdiri dari ide, produk baru dan lain lain.

Dalam hal ini kreativitas dan inovasi dapat dikembangkan dengan berbagai faktor, (Asbari et al., 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan pada perilaku kerja inovatif. Sedangkan pada penelitian (Riansyah & Sya'roni, 2014) terungkap bahwa terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi budaya kreatif dan inovatif yaitu faktor lingkungan, struktur organisasi dan

juga kemampuan perusahaan. Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan mengenai pengembangan budaya kreatif dan inovatif. Tetapi penelitian sebelumnya masih sedikit yang melakukan eksplorasi mendalam terkait pengembangan budaya kreatif dan inovatif pada perusahaan start-up. Padahal dengan mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya kreatif dan inovatif pada perusahaan start-up dapat menjadi sumber referensi para pengusaha untuk mengembangkan budaya kreatif dan inovatif pada perusahaannya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan sebagai motivasi generasi saat ini untuk menciptakan suatu usaha yang berbasis start-up digital. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya kreatif dan inovatif di perusahaan start-up sehingga nantinya dapat digunakan sebagai referensi oleh para pengusaha dalam menjalankan perusahaannya.

## METODE PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan penelitian, dilakukan pendekatan kualitatif melalui wawancara. Lokasi yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (purposive), yang dilakukan di Pasarbali.id.

Narasumber penelitian ini adalah founder manager dan karyawan Pasarbali.id. Data dianalisis dengan teknik coding dan themeing melalui empat tahap, yaitu: Pertama, reduksi data, data yang telah direduksi disajikan dengan dikumpulkan sesuai dengan pokok permasalahannya. Setelah melakukan reduksi dan penyajian data maka akan dilakukan penarikan kesimpulan sementara lalu diverifikasi dengan melakukan peninjauan kembali sehingga mendapatkan kesimpulan akhir.

Untuk menguji kualitas data yang didapat dalam penelitian ini menggunakan teknik verifikasi keabsahan data triangulasi, triangulasi yang digunakan hanya dua bagian yaitu triangulasi teknik yang didapatkan dari



sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda dan triangulasi sumber yang didapatkan dengan teknik yang sama tetapi sumber yang berbeda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil dari analisis wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan yang diwawancarai menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kreativitas dan inovasi mereka.

Secara umum, penelitian ini mengindikasikan terdapat tiga tema utama yang mempengaruhi pengembangan ide-ide kreatif dan inovatif. Faktor tersebut adalah faktor dari peran pemimpin, faktor internal perusahaan, dan kompensasi. Berikut adalah penjelasan lebih detail untuk masing-masing faktor tersebut.

#### 1. Peran Pemimpin dalam Mengembangkan Kreativitas dan Inovasi Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara, secara umum terdapat 2 kode utama yang diidentifikasi terkait dengan peran pemimpin yaitu, 1. Pendekatan pemimpin pada karyawan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif karyawannya; 2. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan sehingga dapat mengembangkan ide kreatif dan inovatif karyawan.

##### **Pendekatan pimpinan pada karyawan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif karyawannya**

Pimpinan memiliki peran yang penting dalam berkembangnya suatu perusahaan yang dimana bisa disebutkan juga sebagai nahkoda jalannya perusahaan. Untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi pimpinan diharapkan melakukan pendekatan yang baik yaitu dengan memberikan peluang pada karyawan untuk belajar. Seperti yang telah dinyatakan FPB, “ dengan memberikan mereka peluang untuk belajar bagaimana mereka berpikir usaha ini bisa menghasilkan, usaha ini bisa mencapai visi dan misinya. dan misi perusahaan pasarbali ini apa nih saya

arahkan ke sana visinya adalah ini, misinya adalah ini, kemudian peran anda di bagian ini dan kreativitas serta inovasi yang dibutuhkan adalah di bagian ini” (FPB).

Selain memberi peluang untuk belajar, pimpinan juga diwajibkan untuk membimbing karyawannya agar membuka wawasannya sehingga dapat mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatifnya, yang dimana hal tersebut didukung dengan pernyataan oleh CS2 yang dimana pimpinannya telah membimbing para karyawannya, "selalu membimbing untuk membuka inovasi, pasti dia selalu gencar untuk memberitahu caranya seperti ini, seperti ini, seperti membuka pikiran kita untuk kedepannya agar bagaimana, jadi kita itu lebih bisa mengembangkan inovasi kita lebih kedepannya"(CS2).

Pimpinan yang baik tentu akan bijaksana dalam mengambil setiap keputusan serta turun langsung kelapangan untuk mengetahui fakta yang terjadi di lapangan dan juga mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawannya. Sebagaimana dijelaskan oleh TKP, "karna dari bapaknya ikut terjun langsung dan memberikan contoh langsung kelapangan”(TKP).

##### **Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan sehingga dapat mengembangkan ide kreatif dan inovatif karyawan.**

Untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi pimpinan diharapkan selalu memberikan dorongan berupa motivasi. Dengan memberikan motivasi karyawan akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mengembangkan ide-idenya. Hal ini juga didasarkan pernyataan FPB selaku pimpinan perusahaan. "motivasi semangat dan tentu bagaimana kita menyampaikan dengan baik kepada karyawan kondisi dan transparansi perusahaan” (FPB).

#### 2. Faktor Internal Perusahaan yang Mempengaruhi Pengembangan Kreativitas dan Inovasi Karyawan

Setelah melakukan wawancara kepada informan, ditemukan beberapa faktor internal perusahaan yang mempengaruhi



pengembangan ide-ide kreatif dan inovatif karyawan yaitu, 1. Pengaruh lingkungan perusahaan; 2. Peran iklim perusahaan; 3. Struktur organisasi dalam perusahaan; 4. Kemampuan perusahaan dalam mewadahi ide-ide kreatif dan inovatif; 5. Kondisi yang dialami perusahaan; dan 6. Fasilitas yang diberikan perusahaan.

### **Pengaruh lingkungan kerja Pasarbali.id dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawan**

Menurut FPB, lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawannya, yang dimana lingkungan kerja dalam perusahaan dapat menghadirkan ketenangan dan kenyamanan untuk karyawannya dalam bekerja, dengan lingkungan yang baik tersebut maka karyawan akan mulai berpikir untuk menuangkan ide-ide kreatif dan inovatifnya. "kontribusi lingkungan perusahaan tentu, pasti ada itu dari sisi kenyamanan karyawan dalam bekerja harus diutamakan" (FPB).

Hal ini juga dinyatakan dengan senada oleh CS1 yang dimana lingkungan kerja yang nyaman, pikiran akan menjadi jernih sehingga dapat memunculkan ide-ide kreatif dan inovatif. "dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan jauh dari hiruk pikuk kota, dan kita bisa berpikir dengan jernih dan memunculkan ide-ide kreatif kita dan dalam mengembangkan inovasi baru kearah yang lebih baik" (CS1).

### **Peran iklim perusahaan dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawan**

Iklim organisasi atau iklim perusahaan merupakan suatu kebiasaan atau kegiatan yang biasa dilakukan dalam perusahaan yang dimana dapat mempengaruhi perilaku karyawannya baik itu kreativitas maupun inovasi. Peran iklim perusahaan sangatlah penting dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif karyawan. Secara tidak langsung iklim perusahaan akan menjadi ciri khas bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan di Pasarbali.id iklim perusahaan dibentuk oleh pimpinan dan

karyawan itu sendiri. Sebagaimana yang dinyatakan oleh FPB, "iklim perusahaan sangat menentukan hasil dari inovasi dan kreativitas. Iklim perusahaan itu dibentuk oleh kita sendiri oleh karyawan itu sendiri sehingga bagaimana sekarang membentuk karyawan itu untuk bisa berkreaitivitas." (FPB).

Salah satu iklim yang terbentuk di Pasarbali.id adalah melakukan meeting di setiap minggunya. Dengan melakukan kegiatan tersebut karyawan akan terbiasa menyampaikan kendala dilapangan maupun meyampaikan keluhan-keluhan yang dimana nantinya akan menjadi solusi yang membuat karyawan tersebut akan berpikir ide-ide kreatif dan juga inovatif sehingga dapat menemukan solusi dari masalah yang dihadapi. Pernyataan ini dinyatakan oleh CS1, "meeting disetiap minggunya atau disaat pandemi ini meeting di berlakukan melalui zoom dengan menyampaikan apa visi dan misi yang akan dilakukan di kemudian harinya, dihari berikutnya, seperti itu, dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan yang mudah kita lakukan, dan memberikan sedikit masukan untuk mengarah yang lebih baik. Iya, itu sangat mempengaruhi kreatifitas dan inovasi kita sebagai karyawan dalam perusahaan"(CS1).

### **Pengaruh struktur organisasi Pasarbali.id dalam mengembangkan ide kreatif dan inovatif**

Struktur organisasi merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan dan sering juga disebut sebagai dasar dari perusahaan. Apabila perusahaan tidak memiliki struktur organisasi maka nantinya perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang. Dengan adanya struktur organisasi karyawan dapat mengetahui siapa yang menjadi atasannya sehingga lebih menghormati dan melaksanakan intruksi yang diberikan oleh pimpinan sebagaimana dijelaskan oleh CS2. "saya menghormati sebagai atasan dan pimpinan. Jadi apapun instruksi-instruksi yang dia katakan itu snagat berpengaruh untuk saya, cukup berpengaruh struktur organisasi itu" (CS2).



### **Kemampuan Pasarbali.id dalam mewadahi ide-ide kreatif dan inovatif**

Kreativitas dan inovasi karyawan akan berkembang apabila kemampun dari perusahaan tempat mereka bekerja mampu mewadahi ide-ide dari karyawan tersebut. Di Pasarbali.id sendiri masukan yang berupa ide-ide kreatif dan inovatif akan ditampung, yang nantinya akan dipertimbangkan dan jika ada yang tidak sesuai akan diberi masukan tambahan. Pernyataan tersebut diungkapkan oleh CS2, "ide-ide kita ditampung sama pak kadek, sama seperti kemarin saya mengusulkan untuk adanya diskon, pak kadek langsung mengubungi tim IT, bisa tidak kita membuat diskon, sekarang itu berlanjut dan sudah dibuat untuk sistem diskon" (CS2).

### **Pengaruh kondisi perusahaan Pasarbali.id dalam mengembangkan ide kreatif dan inovatif**

Menurut FPB perusahaan start-up haruslah terbuka pada karyawan-karyawannya. Sehingga dengan perusahaan yang transparan maka karyawan akan berpikir untuk ide-ide kreatif dan inovatif demi berkembangnya perusahaan untuk mencapai target perusahaan. "transparansi kondisi perusahaan kita dapat memotivasi untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawannya"(FPB). Yang dimana di Pasarbali.id sendiri sudah melakukan transparansi pada para karyawannya mengenai kondisi perusahaan baik dari visi misi maupun laporan keuangannya.

### **Fasilitas yang diberikan Pasarbali.id untuk menunjang ide kreatif dan inovatif karyawan**

Fasilitas dari perusahaan merupakan suatu hal yang penting guna menunjang kreativitas dan inovasi karyawan. Pada Pasarbali.id, karyawan diberikan fasilitas untuk mendukung ide-ide kreatif dan inovatifnya seperti yang dinyatakan oleh TKP, "kalau untuk memfasilitasi ide kreatif itu saya diberikan alatnya untuk bekerja, jadi contohnya itu seperti saya diberi satu unit CPU yang speknya untuk design, mengedit video dan mengedit foto"(TKP). Pernyataan ini juga didukung oleh

pernyataan dari CS1, "Iya, sudah lumayan, fasilitas yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yaitu kita sendiri dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif"(CS1).

### **3. Pengaruh Kompensasi dalam Pengembangan Kreativitas dan Inovasi Karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara, informan dalam penelitian ini menyatakan ada 2 faktor dari kompensasi yang berpengaruh terhadap pengembangan ide kreatif dan inovatif yaitu, 1. bonus/kompensasi khusus/reward; dan 2. gaji.

### **Peran bonus/ kompensasi khusus/ reward dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi**

Bonus/ kompensasi khusus/ reward menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan dalam mengembangkan ide-idenya. Dengan adanya bonus/ kompensasi khusus/ reward, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan juga menuangkan ide-ide kreatifnya. Hal tersebut dinyatakan oleh KPB, "tentunya, suatu saat nanti diberikan kompensasi khusus pasti akan mengembangkan kreatifitas dan inovasi karyawan karna dia ada dorongan atau target, misalkan aku dapat kompensasi jadi aku harus lebih kreatif dan inovasi" (KPB). Pernyataan ini juga didukung oleh TPP, "tentunya, suatu saat nanti diberikan kompensasi khusus pasti akan mengembangkan kreatifitas dan inovasi karyawan karna dia ada dorongan atau target, misalkan aku dapat kompensasi jadi aku harus lebih kreatif dan inovasi"

Dipasarbali.id sendiri untuk pemberian bonus/ kompensasi khusus/ reward belum ada saat ini. Namun FPB menyatakan kedepannya aka nada pemberian bonus/ kompensasi khusus/ reward saat target perusahaan sudah tercapai. "harapan kita setelah mencapai target baru kita akan kasih bonus" (FPB).

### **Kesesuaian gaji dalam mengembangkan ide kreatif dan inovatif**

Gaji merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan, karena dengan menerima gaji karyawan dapat memenuhi kebutuhan



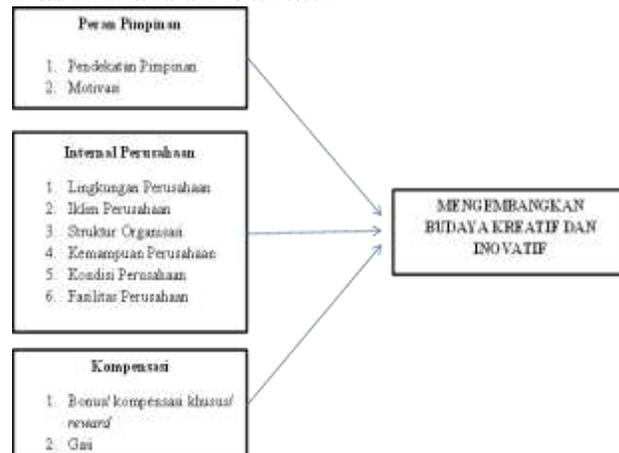
hidupnya. Gaji juga merupakan tujuan utama setiap karyawan untuk bekerja. Dalam hal ini di Pasarbali.id sendiri gaji berperan penting dalam mengembangkan ide kreatif dan inovatif. Gaji yang sesuai tentu akan memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam meningkatkan kreativitas dan inovasinya. Hal tersebut dinyatakan oleh CS1, "gaji itu sangat mempengaruhi kita untuk lebih berkreasi lagi dan lebih inovatif lagi" (CS1). Pernyataan tersebut juga didukung oleh TPP, "kenaikan gaji, bisa dibilang kita memiliki motivasi untuk mengeluarkan ide-ide kreatif dan inovatif itu saja menurut saya"(TPP).

Tabel 1 dan Gambar 1 berikut menampilkan ringkasan tema dan kode serta model hubungan antar tema.

**Tabel 1. Ringkasan Kode dan Tema Hasil Analisis Kualitatif**

Tema dan Kode		Jumlah Respon
<b>Tema 1</b>	<b>: Peran Pimpinan</b>	
Kode 1.1	: Pendekatan Pimpinan	6
Kode 1.2	: Motivasi	1
<b>Tema 2</b>	<b>: Internal Perusahaan</b>	
Kode 2.1	: Lingkungan Kerja	3
Kode 2.2	: Iklim Perusahaan	2
Kode 2.3	: Struktur Organisasi	5
Kode 2.4	: Kemampuan Perusahaan	2
Kode 2.5	: Kondisi Perusahaan	2
Kode 2.6	: Fasilitas Perusahaan	2
<b>Tema 3</b>	<b>: Kompensasi</b>	
Kode 3.1	: Bonus/ Kompensasi khusus/ reward	4
Kode 3.2	: Gaji	4

**Gambar 1. Model Hubungan Antar Tema Hasil Analisis Kualitatif**



### Pembahasan

Penelitian ini mengindikasikan bahwa untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan start-up karyawan diharapkan dan didorong untuk memiliki kreativitas dan inovasi. Namun di satu sisi perusahaan juga memiliki peran dalam mengembangkan budaya kreatif dan inovatif karyawannya.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pendekatan dari pemimpin paling menonjol dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawannya, Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan kepemimpinan merupakan variabel penting yang dapat meningkatkan atau menghambat kreativitas dan inovasi di tempat kerja (Hughes et al., 2018). Selain itu pemimpin juga dapat mengembangkan inovasi karyawannya dengan memberikan dorongan berupa motivasi, hal ini senada dengan penelitian dari Jaiswal dan Dhar (2015) yang menyatakan pemimpin dapat mengembangkan inovasi yang menentukan mobilisasi sumber daya organisasi dan memotivasi individu untuk bekerja menuju hasil kreatif (Jaiswal & Dhar, 2015).

Temuan berikutnya terdapat pada internal perusahaan, dimana dalam penelitian ini ditemukan enam faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya kreatif dan inovatif pada perusahaan start-up. Penelitian dari (Riansyah & Sya'roni, 2014) menemukan



bahwa terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi budaya kreatif dan inovatif yaitu faktor lingkungan, struktur organisasi dan juga kemampuan perusahaan. Temuan tersebut juga didukung oleh temuan dalam penelitian ini yang dimana ditemukan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan dapat menghadirkan ketenangan dan kenyamanan untuk karyawannya dalam bekerja, dengan lingkungan yang baik tersebut maka karyawan akan mulai berpikir untuk menuangkan ide-ide kreatif dan inovatifnya.

Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa struktur organisasi dapat mempengaruhi berkembangnya kreativitas dan inovasi pada karyawan, yang dimana agar karyawan tersebut tidak bingung dalam melaksanakan intruksi, dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka karyawan tersebut akan paham mana perintah yang harus dijalankan sehingga nantinya karyawan akan tau pada siapa mereka menyampaikan ide-ide kreatif dan inovatifnya. Temuan ini mendukung penelitian dari (Suahyawati, 2019) yang menyatakan struktur organisasi yang lemah akan menurunkan kreativitas.

Disini ditemukan juga bahwa kemampuan perusahaan juga memiliki peran yang dimana perusahaan diharapkan mampu untuk mawadahi ide-ide kreatif dan inovatif karyawannya sehingga para karyawan akan lebih bersemangat dalam menuangkan ide-ide kreatif dan inovatifnya.

Faktor yang ditemukan selanjutnya adalah iklim organisasi, temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya dari (Ghifar et al., 2019) dan (Purwanto et al., 2020). Makin tinggi iklim organisasi akan makin tinggi pula kreativitas (Ghifar et al., 2019). Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif (Purwanto et al., 2020). Dengan adanya iklim organisasi maka karyawan akan memiliki hubungan tetap dengan perusahaan mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan internal perusahaan sehingga dengan hubungan tersebut maka karyawan

akan menuangkan ide-ide kreatif dan inovatifnya.

Mengingat juga faktor internal lainnya adalah kondisi dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawannya, perusahaan start-up diharapkan agar transparan kepada karyawannya mengenai kondisi perusahaan, baik dari segi laporan keuangan maupun yang lain-lain, serta juga dibutuhkan fasilitas yang mendukung untuk menuangkan ide-ide kreatif dan inovatif dari karyawannya. Temuan ini mendukung penelitian dari (Oktavia, 2014) yang menyatakan kondisi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas.

Ditemukan juga faktor kompensasi dalam penelitian ini yang dimana bonus/kompensasi khusus/ reward juga berpengaruh untuk mengembangkan ide kreatif dan inovatif karyawan serta juga dengan gaji yang sesuai untuk para karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya dari (Wardana, 2017) yang dimana menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Ini artinya penghargaan yang diukur adalah indikator gaji, kenaikan gaji, benefit, dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas (Wardana, 2017).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Secara garis besar perusahaan start-up yang sukses tentu tak lepas dari ide kreatif dan inovatif karyawannya. Berdasarkan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah ditemukannya 3 faktor utama yang mempengaruhi berkembangnya budaya kreatif dan inovatif karyawan perusahaan start-up, yaitu : (1) Peran dari pimpinan / founder perusahaan start-up (2) Faktor internal perusahaan start-up (3) Faktor kompensasi yang diberikan pada karyawan. Faktor yang pertama terdiri dari pendekatan pimpinan pada karyawannya dan juga motivasi dari pimpinan sehingga karyawan menjadi bersemangat untuk



menuangkan ide-ide kreatif dan inovatifnya. Selanjutnya adalah faktor internal perusahaan baik dari lingkungan kerja yang nyaman, iklim perusahaan yang mendukung, struktur organisasi yang jelas, kemampuan perusahaan dalam mewadahi ide-ide kreatif dan inovatif karyawannya, serta transparansi kondisi perusahaan dan juga didukung oleh fasilitas dari perusahaan start-up itu sendiri.

Kompensasi juga memiliki peran yang besar dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi para karyawan yang dimana kompensasi ini terdiri dari bonus/ kompensasi khusus/ reward dan juga gaji. Faktor-faktor tersebut memiliki perannya masing-masing dalam mengembangkan budaya kreatif dan inovatif karyawan. Dengan demikian maka faktor-faktor tersebut harus dioptimalkan untuk meningkatkan daya saing perusahaan start-up.

Penelitian ini telah berupaya melakukan eksplorasi mendalam atas faktor - faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya kreatif dan inovatif perusahaan start-up dengan melakukan wawancara secara langsung pada founder dan juga para karyawannya. Upaya ini diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang lebih lengkap dan komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya kreatif dan inovatif pada perusahaan start-up. Akan tetapi, karena jumlah informan pada penelitian ini terbatas oleh minimnya jumlah karyawan dan dilakukan pada masa pandemi covid-19 saat ini, temuan penelitian ini mungkin saja kurang relevan untuk perusahaan start-up yang lebih besar dan kondisi yang normal. Keterbatasan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penelitian berikutnya. Adapun saran yang bisa dikembangkan untuk penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian pada perusahaan start-up yang lebih besar dan saat situasi normal yang memiliki kondisi berbeda. Agar dapat menyempurnakan penelitian ini, penelitian berikutnya juga dapat melakukan penelitian terkait faktor eksternal perusahaan start-up. Karena hasil dari penelitian ini belum

membahas dan juga meneliti mengenai faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan budaya kreatif dan inovatif perusahaan start-up.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/10.33884/jim-upb.v8i1.1562>
- [2] Astuti, R., & Aziz, T. (2019). Integrasi Pengembangan Kreativitas Anak Usia Dini di TK Kanisius Sorowajan Yogyakarta. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.99>
- [3] Blank, S., & Dorf, B. (2012). Part 2: Get Out of the Building and Test. *The Startup Owner's Manual*.
- [4] Fakhriyani, D. V. (2016). Pengembangan Kreativitas Anak Usia Dini. *Wacana Didaktika*. <https://doi.org/10.31102/wacanadidaktika.4.2.193-200>
- [5] Ghifar, R., Yusuf, A. E., Sumardi, S., & Wulandari, F. (2019). PENINGKATAN KREATIVITAS GURU MELALUI PENGEMBANGAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1328>
- [6] Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>
- [7] Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality*



- Management.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- [8] Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- [9] Oktavia, Y. (2014). Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- [10] Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27.  
<https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- [11] Rihsyah, R., & Sya'roni, D. A. W. (2014). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan .... In *Sumber*.
- [12] Ries, E. (2016). *The Lean Startup* by Eric Ries. The Starta.
- [13] Suchayawati, A. H. K. (2019). Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal Hummansi*.
- [14] Wahyudi, S., Udin, U., Yuniawan, A., & Rahardja, E. (2019). Person-organization fit, knowledge sharing behaviour, and innovative work behaviour: A self-determination perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- [15] Wardana, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.1.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN