

Analysis of Organizational Behavior in the Success of Elon Musk, SpaceX, and Tesla: A Literature Study

David Hartono Hutauruk

Institut Keuangan Perbankan dan Informatika Asia (Perbanas Institute), Jakarta

Corresponding Author: David Hartono Hutauruk

david.hartono99@perbanas.id

ARTICLE INFO

Keywords: Elon Musk, SpaceX, Tesla, Organizational Behavior, Transformational Leadership

Received : 25, April

Revised : 27, May

Accepted: 29, June

©2025 Hutauruk: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Elon Musk has changed the landscape of the space and automotive industries through his leadership at SpaceX and Tesla. This study aims to analyze the organizational behavior factors that drive the success of SpaceX and Tesla under the leadership of Elon Musk. With a literature study method, this study explores transformational leadership, innovative organizational culture, agile organizational structure, and mission-based motivation. The research process involves collecting data from websites, books, social media, news, and documentaries, which was conducted between January and May 2024. The results show that Musk's approaches, such as First Principles Thinking and the five-step algorithm, improve efficiency and innovation. A hardcore organizational culture and flat structure support high productivity. The study recommends strategies for other organizations, such as an ambitious vision and vertical integration, with implications for modern management.

Analisis Perilaku Organisasi dalam Kesuksesan Elon Musk, SpaceX, dan Tesla: Studi Literatur

David Hartono Hutauruk

Institut Keuangan Perbankan dan Informatika Asia (Perbanas Institute), Jakarta

Corresponding Author: David Hartono Hutauruk

david.hartono99@perbanas.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Elon Musk, SpaceX, Tesla, Perilaku Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Received : Tanggal, Bulan

Revised : Tanggal, Bulan

Accepted: Tanggal, Bulan

©2025 Hutauruk: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Elon Musk telah mengubah lanskap industri antariksa dan otomotif melalui kepemimpinannya di SpaceX dan Tesla. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor perilaku organisasi yang mendorong kesuksesan SpaceX dan Tesla di bawah kepemimpinan Elon Musk. Dengan metode studi literatur, penelitian ini mengeksplorasi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi inovatif, struktur organisasi lincah, dan motivasi berbasis misi. Proses penelitian melibatkan pengumpulan data dari situs web, buku, media sosial, berita, dan dokumenter, yang dilakukan antara Januari hingga Mei 2024. Hasilnya menunjukkan bahwa pendekatan Musk, seperti First Principles Thinking dan algoritma lima langkah, meningkatkan efisiensi dan inovasi. Budaya organisasi yang hardcore dan struktur datar mendukung produktivitas tinggi. Penelitian ini merekomendasikan strategi untuk organisasi lain, seperti visi ambisius dan integrasi vertikal, dengan implikasi untuk manajemen modern.

PENDAHULUAN

Elon Musk telah mengubah lanskap industri antariksa dan otomotif melalui kepemimpinannya di SpaceX dan Tesla. SpaceX, didirikan pada 2002, memimpin dunia dalam peluncuran roket dengan teknologi reusability dan layanan internet satelit Starlink, yang melayani lebih dari 3 juta pelanggan di 99 negara per Mei 2024 (Via Satellite, 2024). Tesla, yang beroperasi sejak 2004, mendominasi pasar kendaraan listrik global, dengan Model Y menjadi kendaraan terlaris dunia pada 2023 menurut JATO Dynamics (JATO, 2024). Kedua perusahaan ini pernah menghadapi ancaman kebangkrutan pada 2008, namun berhasil bangkit melalui kepemimpinan visioner Musk dan strategi inovatif.

Fenomena ini menarik untuk dikaji dari perspektif perilaku organisasi, yang mempelajari interaksi individu, kelompok, dan struktur dalam mencapai tujuan organisasi (Wagner & Hollenbeck, 2010). Penelitian ini relevan karena menawarkan wawasan tentang bagaimana manajemen tidak konvensional dapat menciptakan keunggulan kompetitif di era disrupsi teknologi. Kontribusi penelitian ini terletak pada analisis mendalam terhadap kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan struktur organisasi di SpaceX dan Tesla, yang menangkap sampel unik dari dua perusahaan inovatif. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan teori perilaku organisasi untuk memahami dinamika organisasi di bawah tekanan tinggi dan visi ambisius.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi faktor-faktor perilaku organisasi yang mendorong kesuksesan SpaceX dan Tesla; (2) menganalisis peran kepemimpinan Musk dalam membentuk budaya dan struktur organisasi; dan (3) menyusun rekomendasi strategis untuk organisasi lain. Pertanyaan penelitian utama adalah: Bagaimana pendekatan perilaku organisasi yang diterapkan oleh Elon Musk berkontribusi pada keberhasilan SpaceX dan Tesla di tengah tantangan besar?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi

Teori motivasi memainkan peran sentral dalam memahami produktivitas karyawan di SpaceX dan Tesla. Menurut teori hirarki kebutuhan Maslow, motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dari fisiologis hingga aktualisasi diri (Maslow, 1943). Misi ambisius SpaceX (kehidupan multiplanet) dan Tesla (energi berkelanjutan) memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, mendorong karyawan untuk berkontribusi pada tujuan besar. Teori dua faktor Herzberg membedakan faktor higienis (gaji, lingkungan kerja) dan motivator (pencapaian, pengakuan) (Herzberg, 1966). Budaya kerja yang menantang di SpaceX dan Tesla meningkatkan motivator intrinsik, seperti kebanggaan atas inovasi. Teori penetapan tujuan Locke menekankan bahwa tujuan spesifik dan menantang meningkatkan kinerja (Locke & Latham, 2002). Sasaran Musk, seperti kolonisasi Mars atau kendaraan terlaris dunia, diasumsikan memotivasi karyawan.

H1: Misi ambisius SpaceX dan Tesla meningkatkan motivasi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan faktor motivator intrinsik.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan visi, inspirasi, dan dorongan inovasi, relevan untuk menganalisis gaya Musk (Bass, 1990). Musk dikenal dengan *First Principles Thinking*, yang menantang asumsi konvensional untuk menciptakan solusi baru (Musk, 2014). Keputusan berisiko, seperti investasi pribadi pada 2008, mencerminkan keberanian transformasional. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja organisasi melalui inspirasi dan komitmen karyawan (Judge & Piccolo, 2004).

H2: Kepemimpinan transformasional Musk mendorong inovasi dan produktivitas di SpaceX dan Tesla melalui visi jangka panjang dan pengambilan risiko.

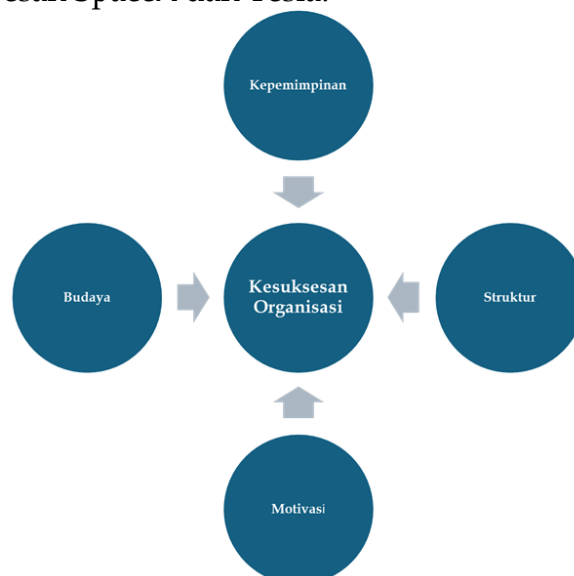
Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang membentuk perilaku anggota organisasi (Schein, 2010). Budaya *hardcore* di SpaceX dan Tesla, yang menekankan kolaborasi, inovasi, dan orientasi hasil, mendukung produktivitas tinggi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya inovatif meningkatkan kinerja organisasi di industri teknologi (O'Reilly et al., 1991).

H3: Budaya organisasi *hardcore* dan kolaboratif di SpaceX dan Tesla meningkatkan inovasi dan efisiensi operasional.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 mengilustrasikan hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, struktur organisasi, dan motivasi dalam mendorong kesuksesan SpaceX dan Tesla.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis faktor-faktor perilaku organisasi yang mendorong kesuksesan SpaceX dan Tesla di bawah kepemimpinan Elon Musk. Studi literatur dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap data sekunder yang kaya dan beragam, yang relevan dengan tujuan penelitian untuk memahami dinamika organisasi melalui lensa perilaku organisasi (Creswell & Poth, 2018). Pendekatan ini cocok untuk mengintegrasikan berbagai perspektif dari sumber publik tanpa memerlukan data primer langsung, yang sesuai dengan keterbatasan akses ke informasi internal perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh literatur publik yang relevan dengan Elon Musk, SpaceX, dan Tesla, dengan fokus pada aspek kepemimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, dan motivasi. Sampel dipilih secara purposive, yaitu literatur yang secara spesifik membahas perilaku organisasi atau memberikan wawasan tentang operasi dan strategi SpaceX dan Tesla. Kriteria inklusi meliputi: (1) sumber yang diterbitkan oleh penerbit terpercaya atau platform resmi; (2) relevansi dengan teori perilaku organisasi; dan (3) aksesibilitas publik. Sumber yang tidak relevan, seperti opini pribadi tanpa dasar akademik, dikecualikan untuk memastikan kredibilitas.

Sumber Data

Data dikumpulkan dari berbagai sumber publik yang mencakup:

1. Situs Web Resmi: Laporan dan pernyataan dari situs resmi SpaceX (www.spacex.com) dan Tesla (www.tesla.com), termasuk data tentang peluncuran roket, statistik Starlink, dan penjualan kendaraan.
2. Buku: Biografi seperti *Elon Musk: Tesla, SpaceX, and the Quest for a Fantastic Future* (Vance, 2015) dan *Liftoff: Elon Musk and the Desperate Early Days that Launched SpaceX* (Berger, 2018) memberikan konteks historis dan organisasi.
3. Artikel dan Jurnal: Publikasi akademik dan artikel dari sumber terpercaya seperti *American Psychologist* dan *Journal of Applied Psychology* digunakan untuk mendukung analisis teoretis (misalnya, Bass, 1990; Judge & Piccolo, 2004).
4. Media Sosial: Pernyataan Musk di platform X (sebelumnya Twitter) dianalisis untuk memahami visinya secara langsung, dengan memverifikasi keaslian melalui akun resmi (@elonmusk).
5. Berita Media Massa: Artikel dari outlet seperti *Ars Technica*, *Via Satellite*, *Forbes*, *JATO* dan *Kompas.com*, misalnya tentang peluncuran Starlink di Indonesia (Saskia, 2022), memberikan data kontekstual.
6. Dokumenter: Film dokumenter *Return to Space* (Netflix, 2022) digunakan untuk wawasan visual tentang perjalanan SpaceX.

Pengumpulan data dilakukan antara Januari dan Mei 2024, dengan fokus pada sumber yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dengan perkembangan terkini SpaceX dan Tesla.

Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan dalam tiga tahap:

1. Identifikasi Sumber: Sumber diidentifikasi melalui pencarian di database akademik (Google Scholar, JSTOR), situs web resmi, dan platform media sosial. Kata kunci seperti Elon Musk leadership, SpaceX organizational culture, dan Tesla innovation digunakan untuk menyaring literatur.
2. Seleksi dan Verifikasi: Sumber diseleksi berdasarkan kriteria inklusi, dengan verifikasi keaslian untuk media sosial dan berita. Misalnya, pernyataan Musk di X diverifikasi melalui akun resmi untuk menghindari misinformasi.
3. Kompilasi Data: Data dikompilasi dalam bentuk catatan tematik, mengelompokkan informasi ke dalam kategori seperti kepemimpinan, budaya organisasi, struktur, dan motivasi.

Alat Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan tematik kualitatif (Braun & Clarke, 2006), yang melibatkan:

1. Pengkodean: Data dikode berdasarkan tema utama, seperti “kepemimpinan transformasional,” “budaya *hardcore*,” dan “integrasi vertikal.”
2. Kategorisasi: Tema-tema diorganisasi ke dalam kerangka konseptual perilaku organisasi, seperti teori Maslow, Herzberg, dan Locke.
3. Interpretasi: Temuan dihubungkan dengan teori untuk menjelaskan bagaimana faktor organisasi mendorong kesuksesan.

Untuk memastikan ketelitian, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari situs web, buku, dan media untuk konsistensi. Misalnya, data penjualan Tesla dari situs resmi (Tesla, 2023) divalidasi dengan artikel media (JATO, 2024).

Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan selama empat bulan (Januari–Mei 2024), dengan rincian:

1. Januari 2024: Identifikasi sumber dan pengembangan kerangka konseptual.
2. Februari–Mei 2024: Pengumpulan dan pengkodean data.
3. Mei 2024: Analisis tematik dan penyusunan laporan.

Keterbatasan Metodologi

Penelitian ini terbatas pada data sekunder, sehingga tidak mencakup wawasan langsung dari karyawan SpaceX atau Tesla. Fokus hanya pada dua perusahaan juga membatasi generalisasi temuan. Penelitian mendatang dapat menggunakan metode empiris, seperti wawancara atau observasi, untuk memperdalam analisis.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini mengidentifikasi empat temuan utama terkait perilaku organisasi di SpaceX dan Tesla, yang disusun berdasarkan kerangka konseptual.

Kepemimpinan Transformasional Elon Musk

Musk menerapkan *First Principles Thinking*, memecah masalah ke elemen dasar untuk menciptakan solusi inovatif. Contohnya, SpaceX mengembangkan roket murah dengan integrasi vertikal, menantang norma industri antariksa (Berger, 2018). Algoritma lima langkah Musk – sederhanakan persyaratan, hapus proses, optimalkan, percepat siklus, otomatisasikan – meningkatkan efisiensi operasional (Minnaar, 2020). Keputusan berisiko, seperti investasi pribadi pada 2008 dan reorganisasi tim Starlink pada 2018, mencerminkan keberanian transformasional.

Tabel 1. Algoritma Lima Langkah Elon Musk

No	Langkah	Deskripsi	Contoh Aplikasi
1	Sederhanakan	Pertanyakan persyaratan	Desain roket murah di SpaceX
2	Hapus	Hilangkan proses tidak perlu	Kurangi birokrasi di Tesla
3	Optimalkan	Sempurnakan proses	Gigacasting di Tesla
4	Percepat	Tingkatkan kecepatan	Produksi Model Y
5	Otomatisasikan	Terapkan otomatisasi	AI di FSD di Tesla

Sumber: Minnaar, J. diolah (2020).

Budaya Organisasi Hardcore dan Kolaboratif

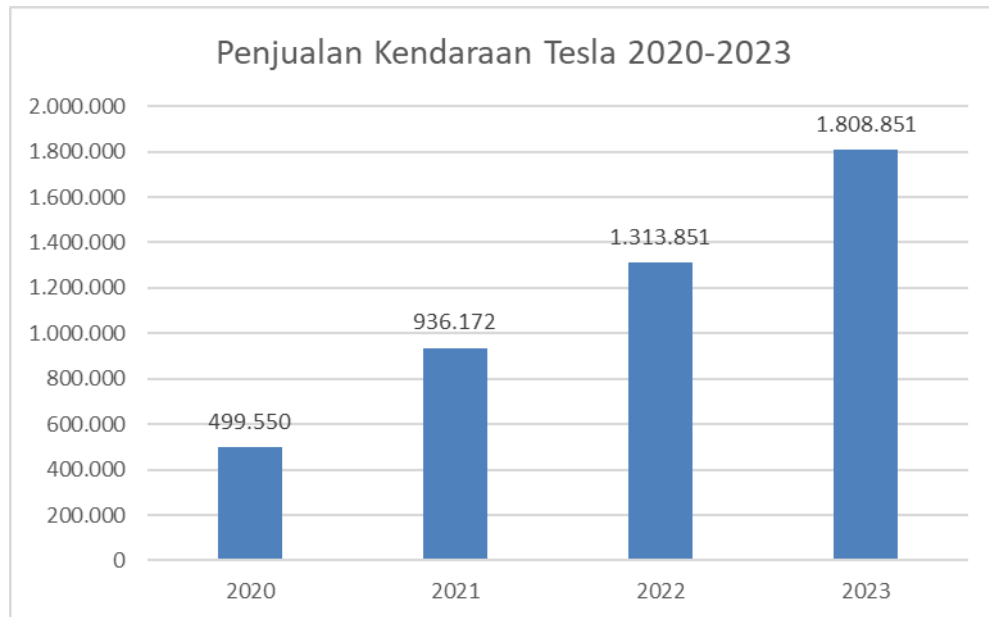
SpaceX dan Tesla memiliki budaya *hardcore* yang menekankan kerja keras, kolaborasi, dan orientasi hasil. Contohnya, karyawan SpaceX bekerja intensif untuk memenuhi tenggat peluncuran roket, sementara tim Tesla menghadapi “production hell” untuk Model 3 pada 2017-2018 (Vance, 2015). Budaya ini menarik talenta terbaik, seperti Tom Mueller di SpaceX dan insinyur AI di Tesla. Namun, tekanan tinggi juga memicu kritik terkait keseimbangan kerja-hidup.

Struktur Organisasi Datar

Kedua perusahaan mengadopsi struktur datar, mirip startup, yang memungkinkan pengambilan keputusan cepat dan kolaborasi lintas divisi. Di SpaceX, tim teknik dan operasi bekerja erat untuk mengoptimalkan peluncuran roket. Di Tesla, kolaborasi antara tim perangkat lunak dan manufaktur mendukung pembaruan OTA (*Over The Air*) untuk FSD (Tesla, 2024).

Motivasi Berbasis Misi

Misi SpaceX (kehidupan multiplanet) dan Tesla (energi berkelanjutan) memotivasi karyawan melalui tujuan besar. Musk sendiri bekerja lebih dari 80 jam per minggu selama krisis, menjadi teladan ketekunan (Berger, 2018). Sasaran ambisius, seperti 300 pendaratan ulang booster Falcon 9 atau penjualan 1,8 juta kendaraan Tesla pada 2023, mendorong kinerja tinggi (Tesla, 2020-2024).



Gambar 2. Peningkatan Penjualan Tesla (2020-2023)

Sumber: Tesla, 2020-2024.

PEMBAHASAN

Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan:

H1: Misi Ambisius meningkatkan Motivasi

Misi SpaceX dan Tesla memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (Maslow) dan faktor motivator intrinsik (Herzberg). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang bermakna meningkatkan komitmen karyawan (Podsakoff et al., 2000). Contohnya, karyawan SpaceX termotivasi oleh visi kolonisasi Mars, sementara tim Tesla didorong untuk mempercepat transisi energi global. Namun, tekanan untuk mencapai tujuan ambisius dapat menyebabkan kelelahan, yang perlu dikelola.

H2: Kepemimpinan Transformasional Mendorong Inovasi

Kepemimpinan Musk sejalan dengan teori transformasional (Bass, 1990). *First Principles Thinking* memungkinkan inovasi seperti roket *reusable* dan FSD berbasis AI. Keputusan berisiko, seperti reorganisasi tim Starlink dan Supercharger, menunjukkan fokus pada hasil, meskipun memicu kontroversi. Penelitian Judge dan Piccolo (2004) mendukung bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja di lingkungan dinamis, seperti industri teknologi.

H3: Budaya *Hardcore* Meningkatkan Efisiensi

Budaya *hardcore* di SpaceX dan Tesla mendukung inovasi, sebagaimana ditemukan dalam penelitian O'Reilly et al. (1991) tentang budaya teknologi. Kolaborasi lintas divisi dan orientasi hasil memungkinkan SpaceX mencapai 130-140 peluncuran roket pada 2024 dan Tesla menjual 1,8 juta kendaraan pada 2023. Namun, budaya ini dapat mengurangi retensi karyawan jika tekanan tidak dikelola dengan baik.

Struktur organisasi datar memfasilitasi kelincahan, sejalan dengan temuan Burns dan Stalker (1961) tentang organisasi organik. Integrasi vertikal, seperti pengembangan baterai Tesla atau roket SpaceX, meningkatkan efisiensi, mendukung penelitian Porter (1985) tentang keunggulan kompetitif.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesuksesan SpaceX dan Tesla didorong oleh kepemimpinan transformasional Musk, budaya organisasi *hardcore*, struktur organisasi datar, dan motivasi berbasis misi. Pendekatan *First Principles Thinking* dan algoritma lima langkah menciptakan efisiensi dan inovasi, sementara misi ambisius memotivasi karyawan. Integrasi vertikal dan kolaborasi lintas divisi memperkuat posisi kompetitif kedua perusahaan.

1. Tetapkan visi ambisius untuk menginspirasi karyawan.
2. Terapkan kepemimpinan transformasional dengan fokus pada inovasi.
3. Bangun budaya kolaboratif dan berorientasi hasil.
4. Adopsi struktur datar untuk kelincahan.
5. Terapkan integrasi vertikal untuk efisiensi.
6. Tetapkan tujuan spesifik dan menantang untuk motivasi.
7. Dorong kolaborasi lintas divisi.
8. Gunakan pendekatan seperti *First Principles Thinking* untuk inovasi.

PENELITIAN LANJUTAN

Keterbatasan penelitian ini meliputi ketergantungan pada data sekunder dan fokus hanya pada SpaceX dan Tesla. Penelitian mendatang dapat menggunakan metode empiris, seperti wawancara karyawan atau observasi langsung, untuk memvalidasi temuan. Analisis perusahaan lain milik Musk, seperti Neuralink atau X Corp, dapat memberikan perspektif lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing di Perbanas Institute atas bimbingan akademik, serta rekan-rekan yang memberikan masukan berharga selama penelitian ini. Penghargaan juga disampaikan kepada keluarga atas dukungan moral.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S).
- Berger, E. (2018). *Liftoff: Elon Musk and the desperate early days that launched SpaceX*. William Morrow.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The management of innovation*. Tavistock Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- JATO. (2024). Tesla Model Y to be crowned world's best-selling vehicle of 2023. <https://www.jato.com/resources/media-and-press-releases/tesla-model-y-to-be-crowned-worlds-best-selling-vehicle-of-2023>.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- Minnaar, J. (2020). Elon Musk's 5-step algorithm to bust bureaucracy. *Corporate Rebels*. Retrieved from <https://www.corporate-rebels.com/blog/musks-algorithm-to-cut-bureaucracy>.
- Musk, E. (2014). *First principles: The building blocks of true knowledge*. TED Talks.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/10.2307/256404>.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (2000). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 11(2), 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)9009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)9009-7).
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Tesla. (2020-2024). Annual reports (Form 10-K). <https://ir.tesla.com>
- Vance, A. (2015). *Elon Musk: Tesla, SpaceX, and the quest for a fantastic future*. Ecco.
- Via Satellite. (2024). Starlink is Now Available in Indonesia, Reaches 3M Subscribers.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational behavior*. Routledge.