

# BAB I

## PENDAHULUAN

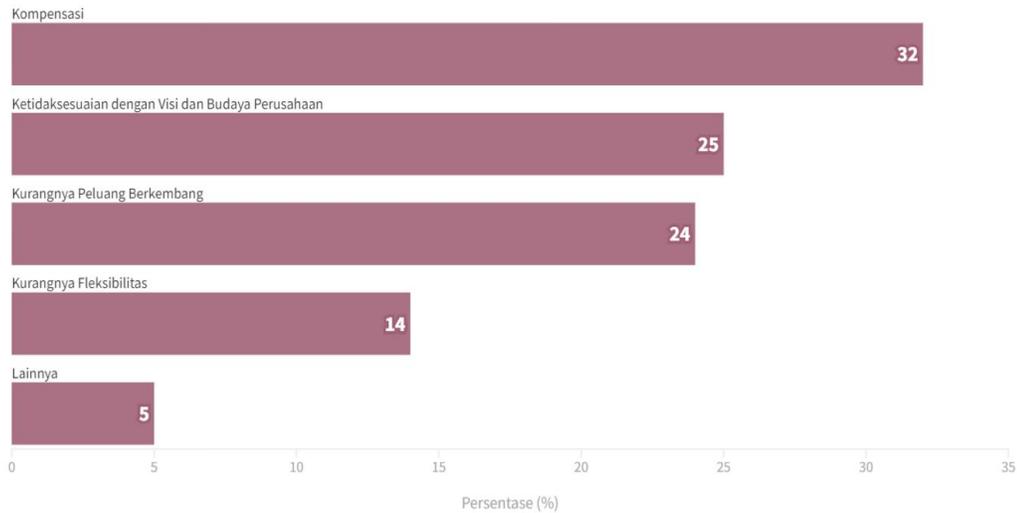
### 1.1.Latar Belakang Penelitian

Dalam era transisi budaya saat ini dunia bisnis mulai bermunculan perusahaan rintisan atau biasa disebut dengan *start-up*. Persaingan kompetitor yang semakin ketat, membuat *start-up* harus berjuang lebih besar salah satunya dengan menciptakan kesejahteraan di dalam internal perusahaan yaitu menerapkan budaya organisasi yang baik, karena aset paling berharga bagi perusahaan adalah karyawan (Mardi Arya et al., 2017:172). Seperti salah satu *start-up* yang berada di kota Bandung yaitu NoLimit. Penerapan budaya kerja di NoLimit menggambarkan suasana kerja yang dinamis dan fleksibel, baik dari segi waktu dan tempat yang merupakan salah satu cara untuk mensejahterakan karayawannya.

*Start-up* sebenarnya identik dengan anak-anak muda yang menyukai tantangan, ingin membangkitkan motivasi semangat belajar dan berkembang, karena budaya kerjanya yang baik, proses bekerjanya yang menyenangkan dan adanya *work life balance*. Pernyataan tersebut berdasarkan hasil riset dari Prospole yang mengadakan “*workplace satisfaction survey*” dengan diikuti 88 responden yang sedang aktif bekerja di berbagai *start-up* di Indonesia (Prospole, 2022).

Berbeda halnya dengan saat ini, *image start-up* telah berubah karena diterpa isu-isu yang kurang baik, seperti hasil riset yang dikemukakan oleh Alpha JWC Ventures, Kearney, dan GRIT yang kemudian data tersebut disajikan oleh DataIndonesia.id. Survey tersebut sudah dilakukan kepada lebih dari 600 responden yang merupakan karyawan *start-up* yang berada di 6 negara yang berbeda yaitu Asia Tenggara yaitu Indonesia, Singapura, Thailand, Malaysia, Vietnam, dan Filipina.

### Alasan Karyawan Startup Mengundurkan Diri dari Perusahaan (2022)



Gambar 1. 1 Persentase Tanggapan Responden terhadap Start-up

Sumber: DataIndonesia.id

(Diakses pada 22 Februari 2023)

Terlihat pada tabel bahwa 91% karyawan yang bekerja pada *start-up* memilih untuk mempertimbangkan mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan adanya ketidaksesuaian antara visi dan budaya perusahaan di *start-up* yang menjadi persentase terbesar yaitu sekitar 25% yang ingin mengundurkan diri bagi karyawan yang baru saja bergabung. Alasannya karena karyawan merasa tidak sejalan dengan budaya *start-up*. Hasil survei ini paling banyak direspon oleh Indonesia dan Singapura. Kemudian untuk karyawan yang sudah lebih lama bergabung, alasan kompensasi menjadi persentase terbesar yaitu sekitar 32% karyawan ingin mengundurkan diri karena perusahaan besar akan lebih berpotensi memberikan upah yang lebih besar pula dibandingkan dengan perusahaan rintisan.

Lalu karyawan juga merasa bahwa bekerja di *start-up* memiliki sedikit peluang untuk berkembang, karena tidak disediakannya ruang untuk eksplorasi diri sehingga merasa terpaksa dengan posisinya saat ini, dan pernyataan tersebut direspon oleh 24% karyawan. Alasan selanjutnya yaitu kurangnya fleksibilitas dalam bekerja, tempat, waktu,

dan respon tersebut mencapai 14%. Kemudian untuk 5% respon memilih lainnya yang tidak dipaparkan secara rinci.

Berbeda dari beberapa ulasan tersebut yang menyatakan kurangnya kesesuaian visi dengan budaya kerja pada *start-up*, kemudian memiliki sedikit peluang untuk dapat berkembang, dan juga kurangnya fleksibilitas dalam bekerja, tempat, waktu. Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu informan bernama Reynata, NoLimit telah menerapkan ketiga dari budaya tersebut ke dalam kehidupan internalnya. Untuk visi dari NoLimit yaitu “*society well-being through social media*” dengan misi “*to organize Indonesia social media information and make it useful to community*” yang dimana *start-up* ini ingin mensejahterakan masyarakat yang terlibat dengan NoLimit melalui aktivitas media monitoring pada media sosial, sehingga organisasi/ lembaga/ perusahaan/ tokoh/ *public figure* dapat dengan mudah menyusun sebuah strategi komunikasi yang akan berdampak pada pengambilan keputusan.

Dari visi misi tersebut, melahirkan sebuah *tagline* yang dimana *tagline* ini merupakan sebuah nilai yang dijadikan pedoman bukan hanya untuk pihak eksternal melainkan juga untuk pihak internal NoLimit. Isi dari *tagline* tersebut yaitu “Never Ending Learning and Improvement” yang dimana seluruh pihak yang tersentuh oleh NoLimit diharuskan untuk terus belajar dan berkembang. Data tersebut menunjukkan bahwa NoLimit memiliki kesesuaian visi dengan budaya kerja pada *start-up* (DataIndonesia.id, 2022). Hal ini juga sejalan dengan pernyataan dari Prospel yang mengatakan bahwa *start-up* merupakan tempat yang ideal untuk para karyawannya yang ingin membangkitkan motivasi dalam belajar dan berkembang (Prospole, 2022).

Peneliti mendapatkan data pendukung dari hasil wawancara kepada salah satu informan bernama Ratu selama bekerja pada *Start-up* GuruInovatif.id yang hasilnya berbeda dengan penerapan budaya yang dilakukan oleh NoLimit. Menurut tanggapannya GuruInovatif.id hanya memiliki visi dan misi dengan mengklaim bahwa *start-up* nya memiliki platform pelatihan pendidik online untuk pendidikan Indonesia yang dimana hanya ditujukan kepada pihak eksternal perusahaan saja. Namun *start-up* ini tidak memiliki nilai budaya *tagline* yang dibentuk untuk dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan.

Tabel 1. 1 Perbedaan Budaya Organisasi pada GuruInovatif.id dan NoLimit

<i>Start-up</i> GuruInovatif.id	<i>Start-up</i> NoLimit
<p>Visi: mentransformasi kualitas guru dan pendidikan Indonesia.</p> <p>Misi: memberikan pelayanan kepada guru agar dapat belajar dimana saja dan kapan saja. GuruInovatif.id membuat cara paling mudah untuk para guru demi melakukan transformasi pendidikan di Indonesia.</p>	<p>Visi: <i>society well-being through social media.</i></p> <p>Misi: <i>to organize Indonesia social media information and make it useful to community.</i></p>
Tidak ada tagline/ nilai budaya yang dianut.	Terdapat tagline/ nilai budaya yang dianut yaitu “never ending learning, and improvement”.

Sumber: Olahan Peneliti. 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa terdapat penerapan budaya organisasi yang berbeda dibandingkan dengan *start-up* GuruInovatif.id. NoLimit memiliki budaya visi misi yang kemudian melahirkan *tagline*, sehingga *tagline* tersebut dijadikan penopang dan arah tujuan dari karyawannya. Sedangkan GuruInovatif.id hanya memiliki visi misi yang hanya berfokus pada tujuan objektif dari perusahaan.

Kemudian diperkuat juga dengan penelitian terdahulu yang diangkat oleh Satriya (2016: 78) bahwa tingkat motivasi pada karyawan dilingkungan NoLimit dikatakan sangat baik dan kebutuhan karyawan untuk sikap terbuka serta keinginan untuk menganggap rekan kerja sebagai keluarga, persentasenya mencapai sebesar 95,31%.

Peneliti melihat keterbaruan dalam kajian tersebut, karena permasalahan yang diangkat. Edward yaitu ingin melihat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang dimana ada keterbatasan dalam penelitian, karena hanya ingin melihat apakah ada korelasi dari kedua variabel tersebut di dalam *Start-up* NoLimit, namun tidak dipaparkan terkait alasan mengapa tingkat motivasi dan kebutuhan karyawan tersebut bisa mencapai persentase diatas 90%. Peneliti melihat bahwa ketika tingkat motivasi dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik, dapat diartikan manajemen penerapan

nilai budaya seperti visi, misi, dan tagline dapat dibangun dengan baik oleh NoLimit kepada para karyawannya, yang dimana untuk menghasilkan nilai tersebut diperlukan budaya pendukung lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat budaya organisasi yang diterapkan oleh NoLimit secara lebih mendalam agar lingkungan serta budaya positif tersebut bisa diikuti dalam kehidupan perusahaan rintisan lainnya yang memiliki keluhan/ belum memiliki budaya organisasi yang baik, sehingga kebermanfaatan dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan dalam membentuk lingkungan yang baik.

Maka dari itu penelitian ini penting dilakukan karena terciptanya budaya organisasi yang baik bisa menjadi langkah awal karyawan dalam mengelola perusahaan agar tetap *sustained* terutama bagi perusahaan rintisan yang baru meniti karir. Sesuai dengan data dari (Mardi Arya et al., 2017:172). bahwa tim/ anggota merupakan kriteria penting bagi kesuksesan *start-up*, tim merupakan aset paling berharga, *start-up* tidak dapat bekerja sendiri, oleh karena itu dibutuhkan sinergi antara satu dengan yang lainnya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti akan mengangkat tema yang berkenaan budaya organisasi di *Start-Up* NoLimit. Dalam penelitian ini, peneliti mengangkat judul “**Analisis Penerapan Budaya Organisasi di Lingkungan *Start-up* NoLimit**”.

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan dari budaya organisasi pada *Start-up* NoLimit.
2. Untuk mengetahui cara membentuk pemahaman karyawan dalam membangun budaya organisasi pada *Start-up* NoLimit.

## **2.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apa saja penerapan budaya organisasi pada *Start-up* NoLimit?

2. Bagaimana cara membentuk pemahaman karyawan dalam membangun budaya organisasi pada *Start-up* NoLimit?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya, dan juga mampu memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu di bidang ilmu komunikasi khususnya pada *public relations*. Kemudian juga diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengimplementasikan budaya organisasi pada perusahaan rintisan (*start-up*) agar loyalitas karyawan tetap terjaga.

##### **1.4.1. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sumber informasi terkait pengimplementasian Budaya organisasi *Start-up* NoLimit. Selain itu, diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi perusahaan rintisan lainnya dalam mengimplementasikan budaya organisasi yang baik.

### 1.5. Waktu Penelitian

Tabel 1. 2 Waktu Penelitian

Tahapan	Waktu Pengerjaan/ Bulan dan Tahun									
	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Jun 2023	
Menentukan tema dan objek penelitian										
Penyusunan BAB 1										
Penyusunan BAB 2										
Penyusunan BAB 3										
Desk Evaluations										
Pengumpulan Data dan Observasi										
Proses Pengolahan Data										
Penyusunan BAB 4										
Penyusunan BAB 5										
Pendaftaran Sidang Skripsi										
Sidang Skripsi										

Sumber: Olahan Peneliti. 2022