

Analisis Siklus Hidup Organisasi Studi Pada Perusahaan Plexus Techdev Studio

Organizational Life Cycle Analysis Study At Plexus Techdev Studio Company

Muhammad Reyhan Naufal¹, Muhammad Iqbal Alamsyah²

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, reyhannaufal@student.telkomuniversity.ac.id

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, iqbalalamsyah@telkomuniversity.ac.id

Abstract

This research shows that Plexus Techdev Studio, a game development company in Bandung, is in the Go-Go phase of the organizational life cycle according to Adizes. This phase is characterized by a high growth spirit and a strong drive for innovation, but has not been matched by a structured managerial system. Strategic decisions are still centered on the director, while delegation of authority has not been effective, potentially leading to operational bottlenecks. PAEI analysis shows the dominance of Purposeful (P) and Entrepreneur (E) functions, while Administrator (A) and Integrator (I) have not developed optimally because they still depend on leadership initiatives. In the context of CAPI (Coalesed Authority, Power, and Influence), authority and influence are still centralized in one figure. Therefore, Plexus needs to strengthen the organizational structure, balance managerial functions, and establish a more formal system of delegation of authority and internal communication to support sustainable growth.

Keywords: *Organizational Life Cycle, Adizes, PAEI, CAPI, Go-Go, Organizational Development*

Abstrak

Penelitian ini menunjukkan bahwa Plexus Techdev Studio, perusahaan pengembang game di Bandung, berada pada fase Go-Go dalam siklus kehidupan organisasi menurut Adizes. Fase ini ditandai dengan semangat pertumbuhan tinggi dan dorongan kuat terhadap inovasi, namun belum diimbangi dengan sistem manajerial yang terstruktur. Keputusan strategis masih terpusat pada direktur, sementara pelimpahan wewenang belum berjalan efektif, yang berpotensi menimbulkan bottleneck operasional. Analisis PAEI menunjukkan dominasi fungsi Purposeful (P) dan Entrepreneur (E), sedangkan Administrator (A) dan Integrator (I) belum berkembang optimal karena masih bergantung pada inisiatif pimpinan. Dalam konteks CAPI (*Coalesed Authority, Power, dan Influence*), otoritas dan pengaruh masih tersentralisasi pada satu figur. Oleh karena itu, Plexus perlu memperkuat struktur organisasi, menyeimbangkan fungsi manajerial, dan membangun sistem pelimpahan wewenang serta komunikasi internal yang lebih formal untuk mendukung pertumbuhan berkelanjutan..

Kata Kunci: Siklus Hidup Organisasi, Adizes, PAEI, CAPI, Go-Go, Pengembangan Organisasi

I. PENDAHULUAN

Industri game di Indonesia, khususnya, telah menunjukkan perkembangan yang pesat seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Teknologi yang semakin canggih memberikan dampak besar dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, mulai dari sosial, ekonomi, hingga budaya. Teknologi tidak hanya berfungsi untuk mempermudah pekerjaan tetapi juga sebagai media hiburan, salah satunya melalui industri game yang semakin berkembang (Haikal et al., 2020; Ariyana et al., 2022). Tren dalam industri game berubah dengan cepat, menawarkan pengalaman bermain yang lebih mendalam bagi para pemain. Game, baik yang berbasis PC maupun mobile, menjadi pilihan hiburan yang sangat populer dan terus berkembang seiring berjalannya waktu (Laksmi et al., 2023).

Peningkatan jumlah pengguna game di Indonesia, baik melalui PC maupun perangkat mobile, menunjukkan betapa besar potensi pasar game di negara ini. Data dari Kominfo (2021) menunjukkan bahwa pada tahun 2021, jumlah pemain game PC mencapai 53,4 juta orang, sementara game mobile lebih banyak lagi, yaitu 121,1 juta orang. Prediksi untuk tahun 2025 menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada pengguna kedua jenis game tersebut. Namun, meskipun ada potensi besar di pasar ini, sebagian besar game yang beredar di Indonesia masih berasal dari luar negeri, sementara hanya sebagian kecil yang merupakan hasil produksi lokal (Meito, 2021).

Plexus Techdev Studio, sebagai perusahaan pengembang game lokal, menghadapi tantangan dalam bersaing dengan perusahaan game internasional. Walaupun perusahaan ini telah berhasil mengembangkan berbagai proyek untuk sektor-sektor yang beragam, mereka menyadari masih banyak ruang untuk berkembang, terutama dalam hal memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan kualitas layanan (Meitania Putri, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis siklus hidup organisasi di Plexus Techdev Studio, dengan fokus pada identifikasi tantangan dan peluang yang ada, serta bagaimana pemahaman terhadap siklus hidup organisasi dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan di masa depan (Adizes, 2004; Raharja, 2010).

Siklus hidup organisasi adalah konsep yang menggambarkan tahapan-tahapan perkembangan yang dialami oleh suatu organisasi seiring berjalannya waktu. Memahami siklus ini sangat penting agar perusahaan dapat merancang strategi yang efektif dan memastikan keberlanjutan jangka panjang (Adizes, 2004; Wheelen & Hunger, 2012). Plexus Techdev Studio perlu menganalisis posisinya dalam siklus organisasi untuk mengambil keputusan yang tepat dan merespons dinamika industri game yang terus berubah.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengidentifikasi fase siklus hidup organisasi yang sedang dialami oleh Plexus Techdev Studio menurut teori Adizes.
2. Untuk menganalisis bagaimana keseimbangan fungsi PAEI memengaruhi fase siklus hidup organisasi Plexus Techdev Studio.
3. Untuk mengetahui langkah-langkah yang dapat diambil oleh Plexus Techdev Studio agar dapat mencapai fase yang lebih baik dalam siklus hidup organisasi menurut teori Adizes.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Strategis

Manajemen strategis adalah bahwa manajemen strategis merupakan serangkaian tindakan dan keputusan yang diambil oleh manajemen puncak untuk memastikan tercapainya tujuan jangka panjang perusahaan. Proses ini mencakup analisis lingkungan internal dan eksternal, perumusan dan implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian yang berkelanjutan. Dalam manajemen strategis, perusahaan harus dapat merespons perubahan eksternal

dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan internalnya, serta memanfaatkan peluang dan mengurangi risiko yang muncul dari lingkungan sekitar (Sudiantini & Hadita, 2022; Sedjati, 2011). Selain itu, keberhasilan dalam manajemen strategis juga sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam memahami dan beradaptasi dengan ekosistem bisnis yang melibatkan individu, organisasi, pemerintah, serta regulasi eksternal yang ada (Trichayono & Purnamasari, 2018).

Manajemen strategis menekankan pentingnya identifikasi tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya yang ada, serta optimalisasi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan utama dari manajemen strategis adalah mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Hal ini melibatkan pemahaman yang mendalam mengenai interaksi antara organisasi dengan lingkungan internal dan eksternal, serta bagaimana strategi yang dirumuskan dapat dijalankan secara efektif oleh seluruh anggota organisasi. Sebagai bagian dari manajemen tertinggi, keputusan strategis ini diimplementasikan oleh seluruh komponen organisasi untuk memastikan kesuksesan jangka panjang (Suherman, 2022).

Teori Resource Based View

Teori ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya dan kapabilitas internal perusahaan sebagai faktor utama dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. RBV menyoroti pentingnya sumber daya yang bersifat *valuable*, *rare*, *inimitable*, dan *non-substitutable* (VRIN), yang memungkinkan perusahaan untuk menciptakan nilai yang sulit ditiru oleh pesaing. Sumber daya ini tidak hanya mencakup aset fisik, tetapi juga keterampilan manajerial dan pengetahuan organisasi, yang jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar (Barney, 1991; Wahyuningtyas et al., 2023). Dengan memanfaatkan sumber daya yang unik, perusahaan dapat mengembangkan inovasi yang lebih tinggi dan mempertahankan keunggulan dalam jangka panjang.

Dalam konteks ini, teori RBV juga menekankan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti kondisi pasar atau industri, tetapi lebih kepada bagaimana perusahaan mengelola dan mengeksplorasi sumber daya internalnya. Keunggulan kompetitif yang dapat dicapai melalui pemaksimalan sumber daya internal yang unik dan sulit ditiru menjadi kunci dalam memenangkan persaingan pasar (Hitt et al., 2016; Rari & Rt, 2019). Oleh karena itu, teori RBV menekankan pentingnya pengembangan kapabilitas organisasi, seperti pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta pemanfaatan sumber daya manusia dan pengetahuan organisasi yang optimal untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam pasar yang kompetitif (Wulandari & Hapsari, 2019; Rachmawati et al., 2020).

Organization Life Cycle

Siklus hidup organisasi menurut Adizes (2004) dalam Raharja (2010) dan Rindang & Rismayani (2021) menunjukkan bahwa setiap organisasi, seperti halnya makhluk hidup, akan mengalami tahapan perkembangan yang bersifat siklikal dan dapat diprediksi, mulai dari kelahiran, pertumbuhan, kematangan, hingga penurunan. Setiap tahapan tersebut tidak lepas dari tantangan dan masalah yang timbul, baik itu internal yang berhubungan dengan dinamika organisasi itu sendiri, maupun masalah eksternal yang mengharuskan adanya intervensi dari pihak luar. Fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam menjalani setiap tahapan hidupnya, sedangkan kekakuan dalam merespons perubahan bisa menjadi faktor penghambat perkembangan organisasi tersebut.

Selain itu, Rindang & Rismayani (2021) juga menjelaskan bahwa organisasi yang sukses melalui siklus hidupnya akan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Di setiap tahapan siklus hidup organisasi, diperlukan strategi yang tepat untuk mengatasi masalah-masalah yang muncul, baik melalui perbaikan internal maupun intervensi dari luar. Dengan demikian, penting bagi manajer atau pemimpin organisasi untuk memahami tahapan-tahapan siklus

hidup organisasi ini agar dapat mengantisipasi tantangan yang mungkin muncul, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjaga kelangsungan dan keberhasilan organisasi.

Sepuluh Tahapan Siklus Hidup Organisasi

Pada Website Adizes.com (2019) mengemukakan adanya 10 tahapan siklus hidup organisasi yaitu courtship, infancy, Go-Go, adolescence, prime, The fall, aristocracy, Recrimination, bureaucracy, dan death. Dalam pengembangan organisasi, tahapan-tahapan yang dialami cenderung dapat diprediksi dan terjadi berulang. Ini memahami bahwa setiap organisasi memiliki siklus hidup tertentu. Dengan memahami karakteristik dari setiap tahapan siklus hidup organisasi, para pemimpin dapat secara proaktif dan preventif mengatasi masalah-masalah yang mungkin muncul di masa depan.

1. Courtship

Tahap pra-pembentukan, ditandai dengan banyak ide dan visi masa depan, namun belum ada tindakan nyata. Komitmen tinggi, tetapi keberhasilannya tergantung pada realisme dan pengujian terhadap ide-ide tersebut.

2. Infancy

Organisasi mulai beroperasi. Pendiri memiliki peran sentral dalam pengambilan keputusan. Sistem dan prosedur masih sederhana, dan kerja keras sangat dibutuhkan.

3. Go-Go

Organisasi mulai tumbuh dan menunjukkan hasil. Namun, cenderung mengerjakan semua peluang tanpa skala prioritas, sehingga rawan kekacauan akibat terlalu banyak aktivitas.

4. Adolescence

Organisasi mulai dewasa dan belajar fokus. Prioritas ditetapkan, visi dan misi dievaluasi secara realistis. Risiko mulai diperhitungkan secara moderat.

5. Prime

Tahap puncak. Organisasi memiliki sistem dan prosedur yang rapi, tetapi tetap fleksibel. Mulai mencari peluang baru secara agresif, namun dengan kontrol yang ketat.

6. The Fall

Penurunan dimulai. Inovasi menurun, struktur organisasi menjadi kaku, dan pengambilan keputusan melambat. Organisasi kehilangan daya adaptasi.

7. Aristocracy

Organisasi mapan, tetapi terlalu fokus pada kontrol internal dan status quo. Kehilangan fleksibilitas dan kemampuan berinovasi.

8. Recrimination

Terjadi konflik internal dan saling menyalahkan. Fokus organisasi bergeser dari penyelesaian masalah menjadi personalisasi konflik dan pembentukan kubu.

9. Bureaucracy

Organisasi sangat kaku, fokus pada efisiensi internal tanpa inovasi. Prosedur terlalu dominan hingga menghambat kreativitas dan adaptasi.

10. Death

Organisasi lumpuh secara struktural dan budaya. Konflik mendalam dan hilangnya fokus pada tujuan. Kreativitas dan inovasi dimatikan oleh rutinitas dan kepentingan kelompok.

PAEI

Menurut Adizes (2004) agar suatu organisasi menjadi efektif dan efisien dalam jangka pendek maupun jangka panjang, ada empat peran manajerial yang harus dilakukan. Adapun keempat peran manajerial yaitu P(Purpose), A(Administrator), E(Entrepreneur) dan I(Integrator). Dimana PAEI dapat membantu dalam menganalisis untuk mengetahui dan memprediksi masalah yang terjadi pada suatu organisasi. Setiap peran manajerial PAEI dianggap sebagai “Input” yang dapat mempengaruhi bagaimana suatu organisasi bekerja. Misalnya peran P dan E akan membuat organisasi menjadi efektif, sehingga organisasi dapat menentukan arah dan adanya inovasi. Sedangkan peran A dan I akan membuat organisasi menjadi efisien, yaitu dapat menjalankan operasional organisasi dengan tertib, hemat, dan terorganisir. Lalu peran P dan A ini lebih berfokus pada kinerja jangka pendek. Dan sebaliknya, peran E dan I lebih berfokus pada kinerja jangka panjang. Keempat fungsi ini harus berjalan berdampingan agar organisasi bisa tumbuh dan bertahan secara berkelanjutan.

1. Purposeful (P)

Peran Purposeful berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dalam jangka pendek. Peran ini menekankan pada hasil nyata, produktivitas, dan kepuasan pelanggan. Tanpa peran ini, organisasi akan kehilangan arah dan tidak memiliki dorongan menyelesaikan tugas (Adizes, 2004; Spillan, 2015).

2. Administrator (A)

Peran Administrator memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien, melalui sistem kerja yang terstruktur dan terorganisir. Peran ini penting untuk menjaga keteraturan dan menghindari pemborosan sumber daya. Pemikiran logis, detail, dan sistematis sangat dibutuhkan dalam menjalankan peran ini (Adizes, 2004; Afriyani, 2023).

3. Entrepreneur (E)

Peran Entrepreneur berfokus pada kinerja jangka panjang dengan menekankan inovasi, kreativitas, dan kesiapan menghadapi masa depan. Fungsi ini memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dalam lingkungan yang dinamis melalui kemampuan memperkirakan perubahan dan bertindak secara proaktif (Adizes, 2004).

4. Integrator (I)

Peran Integrator bertugas membangun dan menjaga hubungan antar individu dalam organisasi melalui nilai, budaya, kepercayaan, dan kerja sama. Peran ini penting untuk menciptakan kesatuan tim, menjaga harmoni, serta memastikan kelangsungan organisasi dalam jangka panjang. Tanpa fungsi ini, organisasi berisiko mengalami disintegrasi (Adizes, 2004).

CAPI

CAPI (Coalesced Authority, Power, and Influence) adalah konsep yang menggambarkan penyatuan antara wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan strategi organisasi. Ketiga elemen ini menjadi kunci bagi efektivitas organisasi, karena keberhasilan tidak hanya bergantung pada struktur formal, tetapi juga pada kemampuan untuk memastikan implementasi keputusan dan membangun dukungan dari seluruh anggota organisasi.

1. Coalesced Authority (Wewenang)

Wewenang merupakan legitimasi formal yang diberikan oleh organisasi kepada individu atau kelompok untuk membuat keputusan. Meskipun penting, wewenang formal saja tidak cukup jika tidak diimbangi dengan dukungan kekuasaan dan pengaruh. Seorang pemimpin yang memiliki otoritas formal, tetapi tidak memiliki kepercayaan atau dukungan sosial dari tim, berisiko mengalami kegagalan dalam implementasi kebijakan (O'Sullivan & Schulte, 2007; Yukl, 2013).

2. Power (Kekuatan)

Kekuasaan mencerminkan kemampuan untuk melaksanakan keputusan, biasanya melalui kontrol atas sumber daya, anggaran, insentif, dan sanksi. Power sangat penting dalam menjadikan strategi menjadi aksi nyata di tingkat pelaksanaan. Namun, kekuasaan tanpa otoritas dan pengaruh dapat menimbulkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan menghambat kolaborasi (Adizes, 2004).

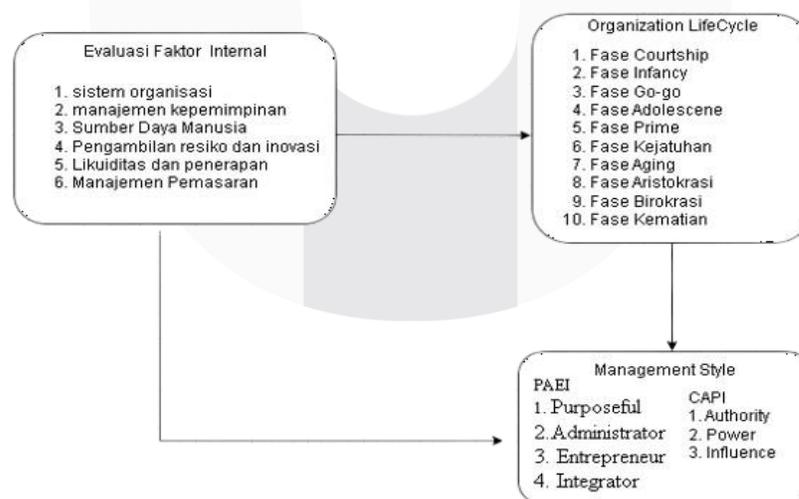
3. Influence (Pengaruh)

Pengaruh adalah kemampuan seseorang untuk mendapatkan dukungan dan komitmen secara sukarela, tanpa harus mengandalkan posisi formal. Pengaruh sering kali muncul dari kepercayaan, keahlian, relasi interpersonal, atau karisma. Individu yang memiliki pengaruh tinggi dapat menjadi motor penggerak yang penting dalam menyatukan tim dan menjalankan keputusan, meskipun tidak memiliki jabatan struktural (O'Sullivan & Schulte, 2007; Joullié et al., 2025).

Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami proses pertumbuhan dan perkembangan organisasi Plexus Techdev Studio melalui analisis keterkaitan antara sumber daya internal, strategi, dan struktur organisasi dalam konteks siklus hidup organisasi Mengacu pada teori Resource-Based View (RBV), organisasi yang mampu mengelola sumber daya internal secara efektif diyakini memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan bersaing. Kerangka OLC Adizes digunakan untuk mengidentifikasi fase perkembangan organisasi dan tantangan manajerial yang menyertainya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan enam indikator utama: sistem organisasi, kepemimpinan, sumber daya manusia, pengambilan risiko dan inovasi, likuiditas, serta manajemen pemasaran. Indikator tersebut dikaitkan dengan konsep PAEI dan CAPI guna memahami keseimbangan fungsi manajerial serta distribusi kekuasaan dalam organisasi. Temuan dari indikator ini digunakan untuk memetakan posisi aktual organisasi dan mengidentifikasi strategi pengembangan yang berkelanjutan.. Atas dasar tersebut, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diadaptasi dari Ardiansyah (2019)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada analisis mendalam terhadap fenomena yang terjadi di dalam organisasi. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna, memahami perspektif subjek, dan menganalisis konteks secara komprehensif melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori siklus hidup organisasi dari Adizes, di mana data dikumpulkan melalui teknik wawancara dengan narasumber kunci di Plexus Techdev Studio dan pengamatan langsung terhadap dinamika organisasi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer yang diperoleh langsung dari lapangan melalui interaksi dengan aktor kunci di organisasi tersebut. Penelitian ini juga memanfaatkan triangulasi dan *member checking* untuk meningkatkan validitas data, yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber untuk memastikan kesesuaian dan akurasi, serta memverifikasi data yang telah dikumpulkan, untuk mengetahui apakah data tersebut akurat atau belum.

Selain itu, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan pola dan tema yang muncul dari data kualitatif yang dikumpulkan, dengan tujuan untuk memahami lebih mendalam tahapan siklus hidup organisasi dan pengaruh keseimbangan fungsi PAEI terhadap fase-fase siklus hidup tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tahapan siklus hidup organisasi yang sedang dialami oleh Plexus Techdev Studio, menganalisis pengaruh keseimbangan fungsi PAEI, serta memberikan rekomendasi untuk membantu organisasi mencapai fase Prime dan mempertahankan fase tersebut dalam siklus hidupnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Narasumber

Pada penelitian ini, peneliti mewawancarai beberapa narasumber yang memiliki peran penting dalam perusahaan. Adapun narasumber utama berasal dari posisi Scrollmaster yang menjabat sebagai General Administrator, dengan tanggung jawab utama dalam mengelola administrasi umum serta memiliki wawasan menyeluruh mengenai jalannya operasional perusahaan. Selain itu, dua narasumber pendukung berasal dari divisi Account Executive, yang memberikan perspektif lebih spesifik terkait hubungan dengan klien, lalu bagaimana strategi penjualan, dan dinamika tim dalam setiap pelaksanaan proyek. Selain itu, ada satu narasumber eksternal yang dapat membantu dalam memvalidasi data dan memberikan sudut pandang yang berbeda. Kombinasi narasumber ini memberikan berbagai macam sudut pandang terhadap kondisi perusahaan yang sedang diteliti.

Tabel Data Narasumber

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Tingkat pendidikan Akhir	Jabatan
Yuni Ratna Dewi	39 Tahun	Perempuan	S1	General Administrator
Meitania Putri Maharani	27 Tahun	Perempuan	S1	Account Executive
Shafira Aprilia Putri	26 tahun	Perempuan	SMA	Account Executive

Mikhael Martin Nur Arief	38 Tahun	Laki-Laki	S2	CEO
-----------------------------	----------	-----------	----	-----

Sumber: Data yang Telah Diolah Penulis (2024)

Hasil Penelitian

Setelah melakukan serangkaian kegiatan observasi, dokumentasi, dan wawancara terhadap para narasumber yang terlibat langsung dalam organisasi, diperoleh data-data penting yang dapat memberikan gambaran mengenai kondisi organisasi saat ini. Data tersebut kemudian diolah dan dianalisis menggunakan alat bantu yang tersedia di situs Adizes.com. Proses analisis dilakukan dengan mencocokkan jawaban hasil wawancara para narasumber dengan kuesioner yang terdapat pada situs tersebut. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi secara lebih akurat pada tahap kehidupan organisasi manakah organisasi tersebut berada menurut model siklus hidup organisasi Adizes.

Analisis Fase Plexus Techdev Studio Dalam Corporate Life Cycle

Gambar Corporate Lifecycle Test Plexus Techdev Studio



Sumber: Data yang diolah menggunakan Adizes.com(2025)

Hasil dari Plexus Techdev Studio dalam Corporate lifecycle Test, menunjukkan perusahaan berada di tahap Go-Go. Tahap Go-Go adalah perusahaan yang berkembang pesat dengan produk atau layanan yang sukses, penjualan yang terus meningkat, dan pelanggan yang merasa puas. Organisasi dalam tahap ini menunjukkan kelincahan dan

keberanian, seperti anak-anak yang melewati tahap "usia dua tahun yang mengerikan". Sifat ini memungkinkan mereka untuk mengambil peluang baru dengan percaya diri.

Prestasi yang mereka buat sering kali memberi mereka keyakinan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan apa pun. Hal ini memungkinkan mereka untuk melakukan diversifikasi dengan cepat. Misalnya, pendiri Go-Go mungkin membeli pusat perbelanjaan dengan cepat hanya karena ia merasa terinspirasi setelah liburan akhir pekan, percaya bahwa keberhasilan masa lalunya membuktikan bahwa mimpi apa pun dapat dicapai.

Namun, rasa percaya diri yang tinggi tersebut dapat berbalik merugikan perusahaan jika tidak disertai dengan kehati-hatian. Organisasi Go-Go cenderung menyebarkan sumber daya mereka terlalu tipis dengan terlibat dalam

usaha yang benar- benar melampaui kompetensi inti mereka. Mereka sering membuat keputusan terburu- buru dan mengambil terlalu banyak komitmen tanpa perencanaan matang atau perhatian yang cukup terhadap detail. Akibatnya, mereka mungkin menderita kerugian finansial yang besar. Dalam beberapa kasus, kerugian dari proyek baru yang dikelola dengan buruk dapat melebihi laba yang dihasilkan proyek dari bisnis utamanya sepanjang tahun. Inilah risiko utama fase Go-Go: di tengah antusiasme dan keyakinan yang tinggi, mereka dapat kehilangan arah dan stabilitas jika tidak diimbangi dengan sistem manajemen yang kuat dan pengambilan keputusan yang cerdas.

Tabel Permasalahan Pada Fase Go-Go

Fase	Permasalahan	
	Normal	Abnormal
Go-go	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun kepercayaan diri dan semangat untuk tumbuh adalah bagian wajar dari perkembangan organisasi di tahap ini. • Banyak hal dianggap penting dan mendesak, sehingga organisasi menentukan mana yang benar- benar prioritas utama. • Organisasi lebih memusatkan perhatian pada peningkatan penjualan dibandingkan keuntungan, karena ingin memperluas pasar dan menunjukkan pertumbuhan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rasa percaya diri yang sehat dapat berubah menjadi arogansi membabi buta, di mana pimpinan merasa tidak pernah salah dan menolak masukan dari orang lain. • Segala sesuatu dianggap benar- benar prioritas tanpa adanya penyaringan sehingga organisasi kehilangan fokus dan kehabisan energi untuk hal- hal yang sebenarnya kurang penting. • Fokus terlalu cepat pada profitabilitas sebelum sistem dan proses internal matang dapat menghambat pertumbuhan jangka panjang dan menyebabkan keputusan strategis yang prematur

Sumber: Data yang diolah dengan Adizes.com (2025)

Dalam ciri-ciri yang ada pada tabel diatas, Plexus Techdev Studio mengalami masalah yang normal. Sehingga perusahaan memiliki semangat tinggi dalam perkembangan perusahaannya.

Analisis Variabel PAEI pada Plexus Techdev Studio

Analisis Faktor P (Purpose)

Plexus TechDev Studio memiliki sistem yang sangat terstruktur dengan tujuan yang jelas, termasuk kontrol kualitas multi-level dan keterlibatan lintas fungsi dalam setiap proyek. Tujuan utama mereka adalah kepuasan klien dan meminimalkan revisi, dengan proses yang sistematis dan berbasis data. Meskipun fleksibilitas diberikan pada karyawan, fokus pada hasil tetap menjadi prioritas. Sebaliknya, Alchemycat Studio lebih fleksibel dan informal, dengan orientasi pada hasil namun tanpa panduan strategis yang formal. Mereka mengandalkan kepercayaan antar anggota tim, cocok untuk tim kecil, tetapi perlu sistem yang lebih formal jika berkembang.

Analisis Faktor A (Administrator)

Plexus memiliki struktur organisasi yang teratur dan prosedur administratif yang jelas, dengan sistem pelaporan dan dokumentasi yang mendukung efektivitas kerja. Meskipun demikian, ada ketergantungan pada otoritas puncak yang dapat menghambat efisiensi jangka panjang. Di sisi lain, Alchemycat tidak memiliki struktur administratif yang formal, keputusan diambil secara kolektif antara founder, yang cocok untuk tim kecil namun bisa menjadi masalah jika studio berkembang dan memerlukan struktur yang lebih formal.

Analisis Faktor E (Entrepreneur)

Plexus mendorong inovasi dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkreasi dan mengeksplorasi ide-ide baru, meskipun keputusan akhir seringkali berada di tangan manajemen. Inovasi di Plexus didorong oleh manajer, tetapi tidak ada sistem formal untuk menyalurkan ide secara sistematis. Alchemycat memiliki kebebasan penuh dalam berinovasi, cocok untuk tim kecil, namun tanpa sistem untuk menilai atau mengelola risiko, pendekatan ini dapat berisiko jika tekanan eksternal meningkat.

Analisis Faktor I (Integrator)

Plexus memiliki sistem komunikasi terbuka yang mendukung hubungan kerja yang baik dan saling memahami antar tim. Kepemimpinan yang empatik menciptakan lingkungan kerja yang suportif, meskipun kurangnya sistem formal untuk manajemen relasi tim bisa menjadi kendala seiring pertumbuhan. Di Alchemycat, integrasi tim berjalan dengan baik berkat hubungan personal dan kepercayaan antar anggota. Namun, pendekatan ini bergantung pada faktor non-struktural dan bisa rentan jika studio berkembang menjadi lebih besar.

Analisis variabel CAPI pada Plexus Techdev Studio

Analisis Faktor CA (Coalesced Authority) pada Plexus Techdev Studio

Pada Plexus, kewenangan pengambilan keputusan sangat terpusat pada Direktur Utama, yang mengarah pada proses yang konsisten dan mengurangi potensi konflik antar divisi. Struktur ini menjaga efisiensi dan produktivitas karena setiap divisi memiliki tanggung jawab yang jelas. Namun, kekurangan dari struktur ini adalah terbatasnya ruang bagi lead divisi untuk mengambil keputusan cepat atau berinovasi, karena semuanya harus menunggu persetujuan dari pimpinan. Berbeda dengan Alchemycat, yang memiliki struktur lebih fleksibel dan kolaboratif, memungkinkan keputusan diambil bersama dengan lebih cepat dan adaptif.

Analisis Faktor P (Power) pada Plexus

Di Plexus, kekuatan operasional terbagi dengan jelas antara divisi, dengan sistem yang berbasis digital dan evaluasi rutin untuk memastikan efisiensi. Namun, kekuatan strategis dan inisiatif belum sepenuhnya terdistribusi di seluruh organisasi, karena keputusan strategis tetap terpusat pada pimpinan. Alchemycat, dengan struktur yang lebih kecil dan informal, memiliki fleksibilitas lebih besar dalam eksekusi ide dan keputusan. Meski begitu, kurangnya struktur formal bisa menyebabkan kebingungan atau konflik.

Analisis Faktor I (Influence) pada Plexus

Di Plexus, pengaruh sebagian besar berasal dari pimpinan, dengan gaya kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif. Meskipun ini menciptakan atmosfer kerja yang suportif, pengaruh sosial di luar pimpinan belum berkembang dengan baik. Sebaliknya, di Alchemcat, pengaruh lebih bersifat horizontal, dibangun dari kepercayaan dan empati antara anggota tim, menciptakan suasana kerja yang sehat secara psikologis. Namun, untuk berkembang, Alchemcat perlu membangun pengaruh yang lebih sistematis.

Analisis Corporate Life Cycle Plexus Techdev Studio

Plexus berada pada tahap Go-Go dalam Corporate Life Cycle menurut teori Adizes, yaitu fase pertumbuhan cepat dengan semangat tinggi namun tanpa sistem manajerial yang matang. Untuk bertransisi ke fase Adolescence, Plexus perlu memperkenalkan struktur yang lebih disiplin, menyebarkan kewenangan, dan meningkatkan pengaruh di level menengah. Meskipun fungsi P dan E di Plexus kuat, namun fungsi A dan I masih kurang berkembang, yang menyebabkan ketergantungan pada satu figur utama dan kurangnya fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Dimana dari seluruh hasil analisis diatas, dilakukan member checking . Agar hasil yang diperoleh tidak subjektif. Dan Hasil dari member checking menunjukkan bahwa para informan menyatakan kesesuaian pendapat antara data yang diolah dan di tafsirkan oleh peneliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah telah tervalidasi dipertanggungjawabkan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan berjudul “Analisis Siklus Hidup Organisasi Studi Pada Plexus Techdev Studio”, maka penulis menyimpulkan bahwa Plexus saat ini berada pada tahap Go-Go dalam siklus hidup organisasi menurut Adizes. Pada tahapan ini Plexus ditandai dengan adanya pertumbuhan cepat dan semangat tinggi untuk mengambil berbagai peluang baru. Plexus juga menunjukkan mengalami tantangan klasik pada fase Go-Go, seperti kurangnya fokus strategis, ketergantungan pada figur pimpinan, serta struktur dan sistem yang belum sepenuhnya mapan.

Lalu dengan menggunakan pendekatan PAEI, bahwa faktor P dan E di plexus mendominasi, dimana Plexus menunjukkan orientasi hasil yang kuat serta adanya semangat inovatif yang tinggi. Namun sebaliknya, faktor A dan I pada Plexus masih belum berkembang seimbang. Sistem dokumentasi dan pembagian otoritas belum dapat dijalankan secara menyeluruh, dan kerjasama tim masih mengandalkan pada hubungan informal antar anggota tanpa ada dukungan oleh aturan atau sistem yang jelas dan konsisten.

Analisis CAPI pun memperkuat temuan tersebut, dimana Authority, Power, dan Influence di Plexus masih sangat bergantung pada pimpinan utama, yang dapat menghambat efektivitas organisasi dalam waktu jangka panjang. Kurangnya pembagian wewenang strategis dan belum terbentuknya kepemimpinan tingkat menengah yang dapat berbagi tanggung jawab, sehingga menimbulkan pengalambatan dalam proses pengambilan keputusan dan menjadi tidak efisien, terutama saat beban bekerja menambah.

Dengan demikian, tantangan utama yang terjadi pada Plexus Techdev Studio saat ini adalah menyelaraskan semangat untuk terus berkembang dan berinovasi dengan kebutuhan akan sistem organisasi yang jelas, profesional dan berkelanjutan. Agar Plexus sendiri dapat naik ke fase Adolescence atau bahkan prime, perusahaan masih harus

memperkuat keseimbangan fungsi-fungsi pada PAEI serta menyusun ulang struktur wewenang dan kepemimpinan dalam CAPI.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada Plexus Techdev Studio:

1. Plexus perlu memulai berbagi tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan. Karena saat ini, Plexus masih harus melalui pimpinan utama, yang dapat memperlambat proses kerja ketika beban meningkat. Dengan memberikan kepercayaan dan otoritas kepada lead tiap-tiap divisi, dapat membantu dalam mempercepat alur kerja, serta membangun peran pemimpin baru yang siap mengambil peran lebih besar di masa yang akan datang.
2. Sistem kerja administratif perlu diperkuat agar tidak hanya tertulis namun dijalankan secara konsisten. Karena di Plexus SOP dan Job Description sudah ada, tetapi masih harus diinternalisasikan ke dalam budaya kerja. Sehingga, dapat meminimalkan kebingungan atau adanya tumpang tindih antar peran di dalam tim.
3. Plexus agar memulai membentuk sistem kerjasama tim yang terstruktur bukan hanya bergantung pada hubungan internal. Dengan demikian, dapat membangun kerjasama tim dalam mendukung kolaborasi jangka panjang.
4. Plexus agar melakukan penyusunan rencana jangka panjang yang realistis dan fokus, agar perusahaan ketika bertumbuh tidak kehilangan arah di tengah banyaknya peluang yang ada. Setiap divisi supaya dapat terlibat, agar pelaksanaan tugas utama tetap selaras dengan kemampuan dan sumber daya yang ada.

Lalu adapun saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu :

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan metode campuran (mixed methods), yaitu menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif. Pendekatan ini memungkinkan hasil wawancara mendalam yang bersifat eksploratif dapat diperkuat dengan data kuantitatif yang bersifat terukur dan generalisabel.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menelusuri lebih jauh bagaimana distribusi CAPI, memengaruhi efektivitas kepemimpinan serta proses pengambilan keputusan di berbagai tingkatan organisasi, baik pada level strategis, taktis, maupun operasional.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menerapkan model Siklus Hidup Organisasi ini pada sektor industri yang berbeda (misalnya manufaktur, pendidikan, atau layanan digital lainnya) untuk melihat relevansi lintas industri

REFERENSI

Adizes, I. (1988). *Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It*. Prentice Hall.

Adizes, I. (2004). *Managing corporate lifecycles*. The Adizes Institute Publishing.

- Afriyani, D. (2023). Fungsi Administrasi Dalam Upaya Meningkatkan Efisiensi Pelayanan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Palembang. *FisiPublik: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*.
- Ariyana, R. Y., Susanti, E., Ath-Thaariq, M. R., & Apriadi, R. (2022). Penerapan Metode *Game Development Life Cycle* (GDLC) pada Pengembangan *Game* Motif Batik Khas Yogyakarta. *INSOLOGI: Jurnal Sains dan Teknologi*, 1(6), 796-807.
- Iqbal, M. S., Tricahyono, D., & Djatmiko, T. (2023). Perumusan Strategi Pengembangan Perusahaan Percetakan AlpuCard dengan Menggunakan Teori Corporate Life Cycle dari Adizes.
- Joullié, J. E., Desjardins, G., & Sweidan, R. (2025). How to manage change, how to manage life: Ichak Adizes, the organisational therapist. *Journal of Management History*. <https://doi.org/10.1108/JMH-09-2024-0135>
- Laksmi, N. C., Filza, M. F., & Setiaji, B. (2023). Game Bertema Cerita Rakyat “Si Kerudung Merah Dan Sang Serigala” dengan Metode Pengembangan *Game Development Life Cycle*. *KLIK: Kajian Ilmiah Informatika dan Komputer*, 4(1), 317-322.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications. Organization lifecycle-
lifecycle location. (2019). *Cache://adizes.lv/lifecycle/lifecycle-the-fall/* - Google search. <https://adizes.lv/lifecycle/lifecycle-the-fall/> O'Sullivan, K. J., & Schulte,
- Rachmawati, I., Utami, H. N., & Rofiaty. (2020). Pengaruh sumber daya internal terhadap keunggulan bersaing pada UMKM di Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 231–240.
- Rari, D., & Rt, D. (2019). Stabilitas Bank: Sebuah Pengujian Berdasarkan Teori Resource Based View. In *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis* (Vol. 10, Issue 2).
- Rindang, S. T. (2020). Analisis posisi siklus hidup organisasi Kantor Pusat Otoritas Jasa Keuangan berdasarkan organizational life cycle.
- Rindang, S. T., & Rismayani, R. (2021). *THE ANALYSIS OF OTORITAS JASA KEUANGAN POSITION IN THE ORGANIZATIONAL LIFE CYCLE*. www.jraba.org
- Spillan, J. E., & Ling, H. G. (2015). Woolworths: An Adizes corporate lifecycle perspective. In “Business History Conference. Business and Economic History On-Line: Papers Presented at the BHC Annual Meeting” (Vol. 13, p. 1). Business History Conference.
- Sudiantini, D., & Hadita, S. P. (2022). Manajemen Strategi. *Purwokerto: CV. Pena Persada*.

baSuherman, A. (2022). *Manajemen Strategi*. Yayasan DPI. Tech in Asia Indonesia - Menghubungkan Ekosistem Startup Indonesia. (n.d.). Retrieved November 6, 2024, from [https://id.techinasia.com/data-developer- video-game-di-indonesia](https://id.techinasia.com/data-developer-video- game-di-indonesia)

Tricahyono, D., & Purnamasari, S. R. (2018). Business ecosystem of SMEs with value network analysis approach: A case study at Binong Jati Knitting Industrial Centre (BJKIC) Bandung. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 26(T), 113–118.

wheeVerma, P., & Kumar, V. (2021). The analysis of OLC stages and the venture capital investors from Adizes life cycle theory.

Wahyuningtyas, R., Disastra, G., & Rismayani, R. (2023). Toward cooperative competitiveness for community development in Economic Society 5.0. *Journal of Enterprising Communities*, 17(3), 594–620. <https://doi.org/10.1108/JEC-10-2021-0149>

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). “Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability”. Pearson Education.