

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang gambaran umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis, latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat penelitian dalam aspek akademis dan praktis, serta sistematika penulisan tugas akhir.

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Oryza Sativa Abadi menjadi objek penelitian dengan narasumber karyawan dari PT. Oryza Sativa Abadi. PT. Oryza Sativa Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa dengan memanfaatkan kompetensi lokal agar bersaing secara global. Produk yang dijual oleh PT. Oryza Sativa Abadi ada beberapa unit seperti retail, food and beverage, IT dan jasa. Dari unit retail PT. Oryza Sativa Abadi melakukan kemitraan dengan Alfamart, dari unit *food and beverage* ada 2 merek yaitu Kuro-Kuro Roti Kukus & Panggang dan Armenti *Coffee House*, dari unit IT ada 2 merek yaitu Tintapuccino dan NG, sedangkan di bidang jasa ada *Laundry In* dan *OSA HR Consulting*.

Della Achmad Fawaz selaku pendiri PT. Oryza Sativa Abadi yang ada di kota Bandung tepatnya di Jalan Reog Nomor 6A, Turangga sejak tahun 2018. PT. Oryza Sativa Abadi memiliki 3 nilai perusahaan yaitu:

1. *Speed*
Budaya dengan disiplin waktu dalam kehadiran maupun pekerjaan dan dapat menangani permasalahan dengan cepat dan tepat.
2. *Impact*
Pola pikir strategis dan visioner dalam menangani masalah sehingga dapat mengantisipasi dampak dan selalu memberikan solusi *Based on Data*.
3. *Fun*
Memiliki suasana kerja yang nyaman dan luwes sehingga *stakeholder* dalam perusahaan dapat mudah dalam bertukar pikiran.

PT. Oryza Sativa Abadi sebagai perusahaan startup memiliki visi dan misi yang telah dibuat untuk pedoman perusahaan melangkah ke depan. Visi dan misinya adalah sebagai berikut:

Visi:

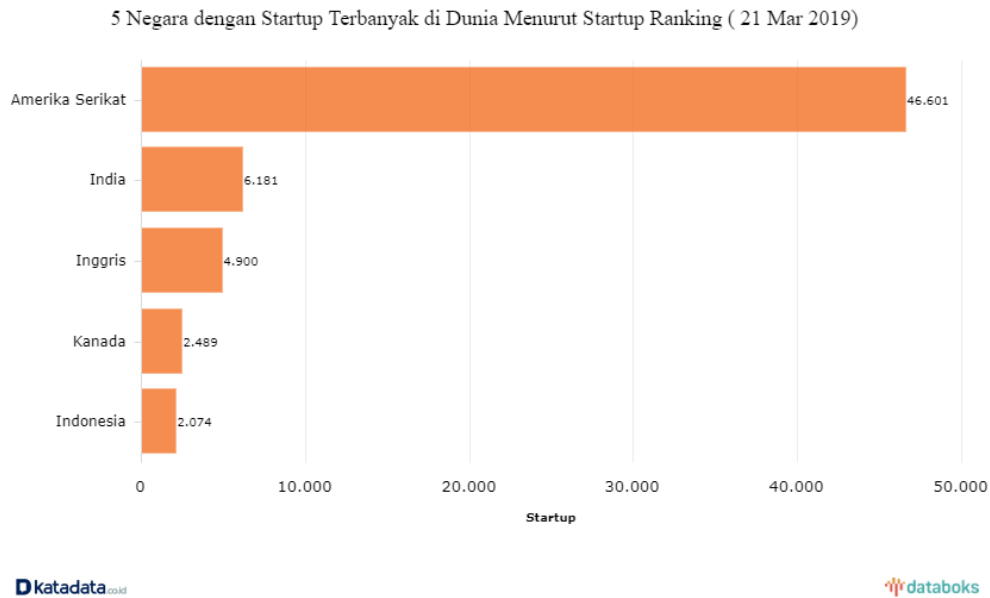
- Menjadi perusahaan terpercaya yang mendorong pengusaha muda dalam mengembangkan usahanya.

Misi:

- Berkontribusi dalam perkembangan perekonomian sekitar.
- Meningkatkan kesadaran anak muda tentang *entrepreneurship*.
- Menciptakan iklim *entrepreneurship*.
- Memfasilitasi pelaku usaha dengan pengetahuan *entrepreneurship*.
- Membimbing pelaku usaha dalam mengembangkan ide usaha.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Saat ini sumber daya manusia memiliki faktor penting untuk suatu bisnis karena kualitas sumber daya manusia dapat menentukan kualitas dari suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik juga dibutuhkan oleh para *startup* untuk perkembangan dan kemajuan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lainnya tidak akan berjalan oleh karena itu sumber daya manusia bisa dikatakan penting untuk keberhasilan *startup*. Namun, tidak sedikit *startup* yang gagal di tengah jalan ataupun saat proses mendirikan *startup*. Menurut Rudiantara (2019) para *startup* tidak mampu bertahan lama karena ingin cepat memperoleh keuntungan dari bisnisnya. Sedangkan menurut Sungkari (2018) “Banyak *startup* yang berhenti di tengah jalan karena mereka tidak melakukan validasi *problem* dan solusi yang ditawarkan. Banyak yang justru berangkat dari teknologi tanpa melakukan hal itu.” Di Indonesia sendiri telah banyak *startup*, menurut katadata.co.id Indonesia memiliki 2.074 *startup*.



Gambar 1. 1 5 Negara dengan Startup Terbanyak di Dunia

Sumber: databoks.katadata.co.id (2019)

Adapula *startup* yang sukses dan berkontribusi bagi negara dalam segi perekonomian. Sebagai bagian dari industri kreatif, keberadaan *startup* digital punya peran penting dalam perekonomian di suatu negara. *Startup* dapat melahirkan perusahaan yang berkualitas dan memberikan dampak positif dengan menyelesaikan permasalahan-permasalahan di masyarakat, tidak hanya itu *startup* digital turut berperan dalam menciptakan lapangan kerja baru. Ekonomi digital di Indonesia akan mencapai US\$ 130 miliar atau Rp 1.831 triliun pada 2020. Ini akan berkontribusi sebesar 11% terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia (Rudiantara, 2019).

Suatu *startup* diharapkan tetap berkontribusi untuk negara, supaya mampu berkontribusi maka suatu *startup* memiliki landasan agar tetap stabil. Namun, suatu *startup* tidak selamanya berjalan dengan lancar karena tidak dipungkiri memiliki permasalahan yang mengganggu beroperasinya suatu *startup*. Adanya permasalahan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal yang mampu menangani permasalahan tersebut. Sumber daya manusia yang menjadi pusat karena sumber daya manusia yang ada harus mampu mengoperasikan sumber daya yang lainnya. Manajemen sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan

kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Budaya organisasi di perusahaan bisa menjadi perekat antara anggota yang ada hingga membentuk komitmen stabilitas sosial. “Dua, tiga perusahaan digabung proses utamanya menyatukan budaya dulu. Ada yang *go public* dan tidak. Tanpa penyatuan budaya organisasi, saya khawatir *holding* tidak berjalan dengan baik” (Pranoto, 2018). Sama halnya di PT. Oryza Sativa Abadi, budaya organisasi menjadi landasan penting agar anggota didalamnya memiliki nilai-nilai, sikap, perilaku, identitas dan pembeda. Berangkat dari fenomena yang ada di PT. Oryza Sativa Abadi yaitu baru terbentuknya budaya organisasi membuat karyawan menyesuaikan budaya yang baru diterapkan membutuhkan kesiapan banyak hal termasuk waktu. Karyawan dengan latar belakang budaya yang berbeda-beda menjadi satu di PT. Oryza Sativa Abadi menjadikan perubahan tersebut agar menjadi kebiasaan positif dengan adanya budaya organisasi. Dengan budaya organisasi yang baru di perusahaan diperlukan analisis mengenai budaya organisasi yang baru dibentuk di PT. Oryza Sativa Abadi.

Berbagai pengaruh perubahan yang menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap perubahan karena dengan perubahan budaya pada organisasi diharapkan mampu menghasilkan sesuatu yang terbaik agar mampu bersaing. Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari baiknya kinerja seorang pegawai. Tujuan suatu organisasi akan tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat dinilai dari kinerjanya. Menurut Watkins (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi *immune system* bagi anggotanya, artinya dapat menghindarkan organisasi dari *wrong thinking* dan juga *wrong people* sejak awal namun jika tidak dipelihara dengan baik seringkali sistem imun tersebut dapat menyerang dari dalam, sehingga kesehatan organisasi secara umum terganggu dan terlebih akan menghambat kemajuan dan merugikan anggota organisasinya.

Budaya merupakan kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan sulit diubah. Sementara organisasi adalah kerja sama antar dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian budaya organisasi merupakan kerja sama antar dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama dengan cara kerja yang sudah menjadi kebiasaan. Dibentuknya organisasi yang mengelola sumber daya manusia

dimaksudkan bukan sebagai tujuan akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas suatu organisasi tersebut. Tidak hanya budaya organisasi yang diharapkan mampu memberikan dampak positif. Di PT. Oryza Sativa Abadi sendiri memiliki budaya organisasi yang mana terdiri dari 3 nilai, yaitu *Speed*, *Impact* dan *Fun* seperti apa yang telah dijelaskan di gambaran umum perusahaan.

Pembentukan budaya organisasi dilakukan tidak lama setelah berdirinya PT. Oryza Sativa Abadi yang memungkinkan karyawan menerapkan kebiasaan baru di lingkungan tersebut. Perubahan skala besar dalam sebuah organisasi biasanya membutuhkan suatu perubahan dalam budaya organisasi dan juga pengaruh langsung atas masing-masing orang. Dengan mengubah budaya sebuah organisasi, manajemen puncak secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Di PT. Oryza Sativa Abadi telah memiliki budaya organisasi yang baru dibentuk oleh Della Ahmad Fawaz selaku CEO. Pembentukan budaya organisasi di PT. Oryza Sativa Abadi tanpa melakukan survei melainkan penentuan langsung kebijakan melihat tantangan bisnis yang dihadapi dengan jenis pembentukan *top-down* budaya organisasi. PT. Oryza Sativa Abadi memiliki cara yang digunakan untuk mensosialisasikan budaya organisasinya, yaitu dengan mengadakan *employee gathering* Januari 2020 lalu disosialisasikan dalam bentuk *games team building* dan membagi profil perusahaan beserta *value* perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

PT. Oryza Sativa Abadi baru berdiri pada tahun 2018 maka budaya organisasi yang diterapkanpun baru dibentuk maka perlu dilakukan penelitian di perusahaan. Di era sekarang budaya organisasi sangat penting sebagai landasan kebiasaan suatu perusahaan agar siap bersaing. Karyawan di PT. Oryza Sativa memiliki kebiasaan yang mungkin berbeda dari perusahaan lain, sama halnya dengan budaya organisasi PT. Oryza Sativa Abadi berbeda dengan perusahaan lain. Perbedaan yang ada memungkinkan tiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda terhadap budaya organisasi yang diterapkan, maka diperlukan penelitian terlebih budaya organisasi yang dijalankan terbilang baru dibentuk.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian karyawan terhadap 7 dimensi budaya organisasi yang diterapkan di PT. Oryza Sativa Abadi?
2. Apa tipe budaya organisasi yang ada di PT. Oryza Sativa Abadi setelah dianalisis?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penilaian karyawan PT. Oryza Sativa Abadi terhadap 7 dimensi budaya organisasi yang ada.
2. Untuk mengetahui tipe budaya organisasi di PT. Oryza Sativa Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah keakuratan penelitian sebelumnya tentang analisis budaya organisasi dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Oryza Sativa Abadi yang menjadi objek penelitian agar memperkuat budaya organisasi perusahaan dengan memperhatikan hasil analisis budaya organisasi.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini memiliki sistem penulisan sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi penjelasan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian ini dan sistematika penulisan.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tinjauan pustaka penelitian terdiri dari landasan teori penelitian secara jelas mengenai budaya organisasi, pengukuran variabel budaya organisasi dan uraian hasil penelitian sebelumnya.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab metode penelitian menjelaskan cara, langkah atau metode untuk melakukan penelitian ini seperti mengidentifikasi masalah, merumuskan konsep dan metode pemecahan masalah, melakukan wawancara, mengolah data yang didapat dan menyusun analisis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan data primer, sekunder dan studi pustaka.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan berisi data yang didapat untuk diolah dan dibahas menggunakan metode atau rumus yang telah sesuai untuk pemecahan masalah yang ada.

5. Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang didapat setelah mengolah data dan memberikan saran jika diperlukan.