

## Analisis Penerapan Budaya Organisasi Di Lingkungan *Start-Up* Nolimit

Farisa Yasmin<sup>1</sup>, Moch. Armien Syifaa Sutarjo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Hubungan Masyarakat, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, farisayas@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup>Hubungan Masyarakat, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, mocharmiensyifaas@telkomuniversity.ac.id

### Abstract

*The implementation of organizational culture in start-up is of great concern to the public, especially the current generation, because they are considered to have a cultural tendency that is more flexible compared to companies in general. However, based on survey data, it shows that 91% of employees at start-ups choose to consider resigning from the company, one of the reasons is related to culture and flexibility. Unlike the case with Start-up NoLimit which pays attention to organizational culture so that it is well regarded by its members. The purpose of this research is to find out the application of organizational culture to NoLimit Start-Ups so as to create a good work environment amidst a heavy workload. This research uses a qualitative approach with a descriptive research type. Then data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. This study uses the theory of organizational culture elements put forward by McKenna and Beech (2004: 15) which includes artifacts, espoused values, and basic underlying assumptions. The results of this study can be concluded that Start-up NoLimit has its own way of implementing elements from each culture. In artifacts, NoLimit has inserted the impression of transparency, comfort, serenity, trust and kinship. Then for espoused values in the form of the NoLimit tagline with the application of culture through activities that involve members. For basic underlying assumptions, namely in the form of discipline and good communication.*

*Keywords-flexibility, organizational culture, start-up*

---

### Abstrak

Penerapan budaya organisasi pada *start-up* sangat diperhatikan oleh masyarakat khususnya generasi saat ini, karena dinilai memiliki kecenderungan budaya yang bersifat lebih fleksibel dibandingkan dengan perusahaan pada umumnya. Namun berdasarkan data hasil survei menunjukkan bahwa 91% karyawan pada *start-up* memilih untuk mempertimbangkan mengundurkan diri dari perusahaan salah satu alasannya yaitu terkait budaya dan fleksibilitas. Berbeda halnya dengan *Start-up* NoLimit yang memperhatikan budaya organisasi sehingga dianggap baik oleh anggotanya. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui penerapan dari budaya organisasi pada *Start-up* NoLimit sehingga terciptanya lingkungan kerja yang baik di tengah beban kerja yang berat. Riset penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Kemudian teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori elemen budaya organisasi yang dikemukakan oleh McKenna dan Beech (2004: 15) meliputi *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumption*. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Start-up* NoLimit memiliki caranya tersendiri untuk menerapkan elemen dari setiap budaya. Pada *artifacts*, NoLimit telah menyisipkan kesan transparan, kenyamanan, ketenangan, kepercayaan, dan kekeluargaan. Lalu untuk *espoused values* berupa *tagline* NoLimit dengan penerapan budaya melalui kegiatan yang melibatkan anggota. Untuk *basic underlying assumption*/ asumsi dasar yaitu berupa kedisiplinan dan komunikasi yang baik.

Kata Kunci-budaya organisasi, fleksibilitas, *start-up*

---

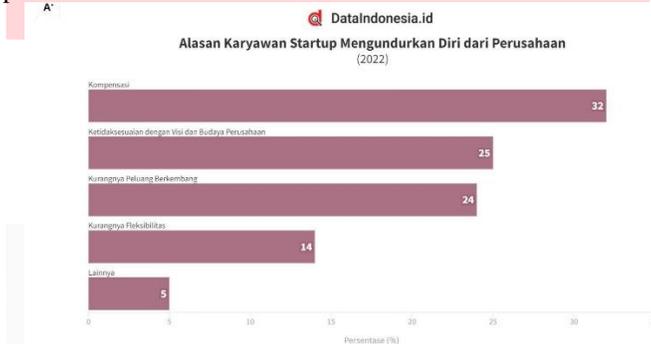
### I. PENDAHULUAN

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 Prosple yang mengadakan “*workplace satisfaction survey*” dengan diikuti 88 responden yang sedang aktif bekerja di berbagai *start-up* di Indonesia (Prosple, 2022).

Berbeda halnya dengan saat ini, *image start-up* telah berubah karena diterpa isu-isu yang kurang baik, seperti kurangnya *work life balance* dari budaya organisasi yang dimana hal tersebut sangat diperhatikan oleh generasi saat ini. Kemudian berdasarkan hasil riset dari 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.



Gambar 1. 1 Persentase Tanggapan Responden terhadap Start-up  
 Sumber: DataIndonesia.id

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*, baik dari gaya kerja, rekan kerja ataupun atasan. 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 disediakan 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 (Prospel, 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 GurunuInovatif.id dan NoLimit

<i>Start-up</i> GuruInovatif.id	<i>Start-up</i> NoLimit
Visi: mentransformasi kualitas guru dan pendidikan Indonesia.	Visi: <i>society well-being through social media.</i>
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.	Misi: <i>to organize Indonesia social media information and make it useful to community.</i>
Tidak ada <i>tagline</i> / nilai budaya yang dianut	Terdapat <i>tagline</i> / 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 di lingkungan NoLimit dikatakan sangat baik dan kebutuhan karyawan untuk sikap terbuka serta keinginan untuk menganggap rekan kerja sebagai keluarga, persentasenya mencapai sebesar 95,31%.

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 kebermanfaatannya 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*/ berkelanjutan 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”.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana cara menerapkan pemahaman kepada karyawan dalam membangun budaya organisasi pada *Start-up* NoLimit?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, riset ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui cara menerapkan pemahaman karyawan dalam membangun budaya organisasi pada *Startup* NoLimit

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Budaya Organisasi

Istilah budaya organisasi telah menjadi bagian perjalanan kehidupan dalam organisasi, karena di dalamnya terdapat sistem dan nilai/ norma yang telah disepakati untuk dijadikan pedoman norma bagi seluruh karyawan dengan tujuan menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Hal tersebut diperkuat oleh Habudin bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem, norma dan nilai yang dianut oleh semua karyawan organisasi yang dijadikan pembeda dengan organisasi lainnya (2020: 24-25).

Menurut Wijaya (2019: 69), budaya organisasi merupakan sistem atas asumsi budaya, norma sikap yang digambarkan dalam bentuk simbol, kemudian semua orang yang terlibat dalam organisasi ikut menerima dan mengembangkannya. Tujuannya agar dapat diyakini secara bersama yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan/ berkarya. Agar mendapatkan implikasi positif, organisasi perlu melakukan beberapa penyesuaian kembali terhadap budaya organisasi yang telah dibentuk agar dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh karyawan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat aturan, norma, dan nilai yang mengemas tentang pola tingkah laku sekelompok orang pada sebuah organisasi agar terciptanya budaya baru yang dapat dijadikan pedoman oleh seluruh anggota ketika berada dilingkungan organisasi tersebut. Selain itu budaya organisasi juga mempengaruhi cara berperilaku dan bekerja dari setiap anggota, kemudian juga menjadi ciri khas tersendiri dari setiap organisasi.

### B. Elemen Budaya Organisasi

Di dalam budaya organisasi terdapat elemen-elemen pendukung yang membentuk sebuah organisasi. Elemen menjadi sebuah dasar dalam budaya organisasi karena memiliki unsur yang nyata, sehingga menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya. Misalnya seperti elemen budaya organisasi yang dikemukakan oleh McKenna dan Beech (2004: 15) yaitu sebagai berikut:

#### 1. *Artifacts* (Artifak).

Elemen ini termasuk kedalam struktur budaya organisasi tingkat pertama yang bersifat *visible* (kasat mata) karena seluruh prosesnya tampak. Ciri-cirinya dapat didengar, dilihat, dan dirasakan saat berhubungan dengan suatu kelompok, terutama kelompok yang baru. Misalnya seperti jasa, produk, dan tingkah laku dari anggota organisasi, *artifacts* juga melihat dari lingkungan fisik/ tampilan fisik dari organisasi seperti cara berperilaku, berpakaian, bahasa dll. Maka dari itu setiap anggota organisasi perlu menyesuaikan serta memberikan perhatian terhadap budaya organisasi yang telah ditetapkan.

#### 2. *Espoused Values* (Nilai).

Elemen ini merupakan struktur budaya organisasi tingkat kedua yang memiliki kesadaran lebih tinggi dibandingkan dengan *artifacts*. Nilai disini berkaitan pada nilai-nilai yang terselubung dan dijadikan penopang dari setiap anggota organisasi. Di dalam elemen ini terdapat strategi, sasaran, tujuan ataupun filosofi dari founder/ pendiri perusahaan dalam bersikap maupun bertindak, misalnya didalamnya terdapat alasan-alasan perihal “mengapa karyawan pada perusahaan tersebut bisa berkorban demi apa yang dikerjakan/ pekerjaan mereka?”.

#### 3. *Basic Underlying Assumption* (Asumsi Dasar).

Poin ini merupakan tingkatan ketiga yang menjadi bagian terpenting dari budaya organisasi, pasalnya asumsi berangkat dari nilai-nilai yang dianggap dan diyakini oleh setiap anggota organisasi. Asumsi dasar pada budaya organisasi dianggap telah menetapkan cara yang tepat untuk melakukan suatu tindakan di dalam organisasi, biasanya seringkali melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut, sehingga dapat mempengaruhi kehidupan perilaku anggota organisasi. Asumsi dasar juga membuat kedua elemen seperti artefak dan nilai menjadi lebih mudah dipahami.

### C. Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa fungsi dari budaya organisasi menurut McKenna dan Beech (2004: 60) yaitu:

1. Sebagai penunjuk batas, dapat diartikan bahwa budaya dapat menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya.
2. Dapat membangkitkan komitmen terhadap sesama anggota organisasi dibandingkan hanya sekedar kepentingan pribadi seseorang.
3. Budaya organisasi juga dapat memberikan kesan terhadap identitas para anggota organisasi
4. Menjadi perekat yang dapat membantu meningkatkan rasa kebersamaan dalam organisasi dengan memberikan standarisasi yang memadai untuk para anggota organisasi.
5. Memberikan standar untuk penerimaan anggota, promosi, penilaian kinerja dan kesesuaian hubungan antara karyawan yang bersangkutan dengan organisasi.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Definisi metode deskriptif menurut Sugiyono (2012: 29) yaitu keterampilan yang tidak menekankan angka-angka, melainkan memberikan gambaran objek kajian yang berbentuk kata-kata serta gambar secara akurat sesuai dengan realitas yang ada. Subjek dari penelitian ini yaitu CEO NoLimit selaku yang membuat budaya organisasi dan pihak internal (karyawan) yang tentunya memiliki pengetahuan mengenai budaya organisasi yang diterapkan dan dikembangkan pada *start-up* tersebut. Untuk objek pada penelitian ini yaitu budaya organisasi pada *Start-up* NoLimit, jadi peneliti akan menganalisis penerapan budaya organisasi yang dibangun pada *Start-up* NoLimit sehingga terbentuknya pemahaman karyawan terkait budaya NoLimit.

Teknik pengumpulan data peneliti yaitu dengan melakukan observasi yang dilakukan langsung pada tempat penelitian yaitu *Start-up NoLimit* Observasi yang dilakukan oleh penulis yaitu observasi tidak langsung/ non partisipatoris karena penulis tidak ikut berperan dalam bagian kehidupan observer, penulis hanya mengamati melalui beberapa data yang ada. Kemudian peneliti melakukan wawancara, peneliti mengumpulkan informasi dan beberapa data serta informasi yang minim dari hasil observasi sehingga dibantu dengan menyusun pertanyaan yang berkaitan dengan fokus dari penelitian yaitu budaya organisasi di lingkungan kerja *Start-up* NoLimit. Selanjutnya yaitu dokumentasi yang bersumber dari tangkapan layar terkait aktivitas keseharian anggota yang mencerminkan budaya organisasi di NoLimit yang di publikasi pada sosial media perusahaan.

Lalu teknik analisis data menurut Miles dan Hubberman dalam (Hardani et al., 2020). Model analisis data terdiri dari tiga langkah:

#### A. Reduksi Data

Reduksi data merupakan sebuah pengklasifikasian, penyederhanaan, bahkan penghapusan data (hasil observasi, wawancara, dokumentasi) dengan tujuan memudahkan peneliti dalam memfokuskan hal-hal penting terkait budaya organisasi NoLimit.

#### B. Penyajian Data

Peneliti melakukan penyajian data dapat berupa gambar, tabel. Penyajian data berupa naratif sering direpresentasikan dalam penelitian kualitatif, sehingga memudahkan peneliti dalam proses pengolahan data.

#### C. Penarikan kesimpulan

Sampailah pada tahap akhir dari analisis data yaitu penarikan kesimpulan dengan membandingkan data serta menggabungkan data yang ada mengenai kajian tersebut.

Kemudian peneliti menggunakan triangulasi sumber. Dalam triangulasi sumber, peneliti akan membandingkan dari beberapa sumber daya manusia untuk mengetahui perspektif serta sudut pandang yang berbeda dari masing-masing pengalaman karyawan selama bekerja di *Start-up* NoLimit.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara spesifik penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi *Start-up* NoLimit ini terbentuk dan nilai yang dianutnya dapat diterapkan kepada semua anggota NoLimit dan seluruh pihak yang tersentuh oleh NoLimit. Berdasarkan hasil temuan riset, peneliti akan memaparkan hasil temuan mengenai

penerapan budaya organisasi NoLimit yang dikaitkan dengan teori elemen budaya organisasi yang dikemukakan oleh McKenna dan Beech (2004) yang meliputi *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumption* dan juga memisahkan hasil observasi budaya kedalam dua tipe yaitu formal dan informal.

#### A. Cara menerapkan Pemahaman Karyawan Dalam Membangun Budaya *Start-up* NoLimit

Berdasarkan hasil temuan dari pembahasan sebelumnya, peneliti melihat terdapat 2 poin penting yang menjadi tipe budaya dari NoLimit yaitu formal dan informal.

##### 1. Formal

Dalam penerapan budaya pada tipe formal peneliti membagi menjadi 3 poin budaya yang dibedakan oleh McKenna dan Beech (2004) yang terdiri dari *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumption*. Berikut pemaparannya:

##### a. *Artifacts*

CEO membuat desain logo yang simpel berupa tulisan “NoLimit” dibalut latar berwarna biru dengan menambahkan elemen bulat diantara kata n dan l. Menurut CEO latar berwarna biru mencerminkan air, bahwa air yang semakin jernih akan tembus pandang ke segala arah. Hal-hal yang ada disekitar kita baik itu positif maupun negatif akan terlihat jernih dan transparan. Warna biru juga melambangkan *calm*, *trust* dan elemen bulat diantara kata n dan l menunjukkan tidak adanya batasan.

Nilai yang terkandung dari logo tersebut juga diterapkan pada arsitektur perusahaan yang mengusung tema rumah dengan *layout* ruangan tanpa sekat. Arsitektur ini dipilih karena ingin mengedepankan kesan *homie* agar membawa kenyamanan serta ketenangan pada saat bekerja. Sesuai dengan nilai dari logo yaitu membawa kesan ketenangan dan transparan. Peneliti melihat untuk ruangan kerja memang tidak terdapat unsur privasi, tapi perusahaan menyediakan fasilitas ruang bekerja di area terbuka (taman dan balkon) apabila anggota merasakan jenuh, ingin mencari suasana baru dan butuh udara segar. Jadi CEO sengaja memberikan kebebasan untuk anggotanya bekerja agar anggota lebih nyaman dan mengedepankan sisi kreativitas yang dimilikinya.

Selain itu terdapat fasilitas pendukung seperti ruangan untuk istirahat dan Playstation yang merupakan bentuk implementasi dari kebutuhan anggota. Pengimplementasian tersebut tentunya berasal dari keluh kesah anggota yang dituangkan dalam bentuk lisan ataupun tulisan yang disimpan pada kotak surat. Jika melihat ke area depan, sebelum memasuki perusahaan, para anggota dengan rapi menyimpan alas kakinya di luar ruangan, karena benar-benar ingin memberikan kesan rumah yang sesungguhnya.

Kemudian ketika memasuki ruangan tempat bekerja terdapat *tagline* dengan ukuran besar yang mencuri perhatian peneliti. Kalimat dari *tagline* tersebut yaitu “*Never Ending Learning Improvement*”. Bagi pihak luar yang baru saja melihat *tagline* sebesar itu akan menginterpretasi bahwa NoLimit memiliki tujuan untuk terus belajar dan berinovasi. Lalu di depan *tagline* terlihat ada satu *quotes* yang ditempel dengan ukuran font yang sama besar. Isi dari *quotes* tersebut yaitu singkatan dari *TEAM* “*Together Everyone Achieves More*”. Singkatan tersebut mengingatkan para anggota bahwa semua yang menjadi anggota NoLimit merupan satu kesatuan *team*, yang dimana ketika seluruh anggota bersama, maka bisa mendapatkan pencapaian yang lebih banyak lagi. Tidak hanya di ruangan kerja yang terdapat *quotes*, melainkan di ruangan *meeting* juga CEO menyimpan salah satu *quotes* yang ditempel dengan ukuran font yang besar. Isi *quotes* tersebut yaitu “*It’s not about ideas, it’s about making ideas happen*”. Maksud dari kalimat tersebut yaitu ketika para anggota ingin menuangkan sebuah ide, jangan hanya semata-mata hanyalah ucapan, melainkan harus dipikirkan terlebih dahulu cara untuk mewujudkan ide tersebut. Kalimat tersebut dapat dijadikan pengingat ketika sedang berjalan diskusi.

Nilai dari kedua logo tersebut sangat diperhatikan, sehingga terbentuknya budaya-budaya lainnya yang telah diakui oleh anggota NoLimit. Kemudian peneliti melihat bahwa sebenarnya ada beberapa *point* nilai budaya yang telah diterapkan Pak Aqsath selaku pendiri NoLimit (CEO) kepada anggotanya yaitu **transparan, kenyamanan, ketenangan, kepercayaan, dan kekeluargaan**. Dimana semua poin tersebut telah disisipkan pada budaya *artifacts* NoLimit dengan baik.

##### b. *Espoused Values*

*Espoused values* bisa juga dikatakan sebagai nilai-nilai yang dianut perusahaan, bisa berupa strategi, sasaran, tujuan yang dipegang oleh pendiri perusahaan dalam bersikap maupun bertindak, misalnya di dalamnya terdapat

alasan-alasan perihal “mengapa karyawan pada perusahaan tersebut bisa berkorban demi apa yang dikerjakan/ pekerjaan mereka?”.

Sebenarnya segala sesuatu, tindakan, komunikasi ataupun kegiatan yang dirancang oleh CEO semuanya didasari oleh nilai yang terkandung pada *tagline* (*Never Ending Learning Improvement*) yaitu dimana anggotanya dituntut untuk terus belajar sehingga menghasilkan kreativitas. *Tagline* tersebut terlahir dari visi dan misi yang merupakan tujuan berdirinya *Start-up NoLimit*. 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. Dari visi misi tersebut, akhirnya melahirkan sebuah budaya *tagline* yang dijadikan penopang untuk para anggota dalam bersikap maupun bertindak.

Untuk cara menerapkan nilai budaya *tagline* yang dilakukan Pak Aqsath kepada anggotanya yaitu dengan menciptakan rasa ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaan. Pak Aqsath akan terus meminta revisi agar para anggota bisa lebih banyak belajar apabila belum berdekatan dengan *deadline*. Pak Aqsath membebaskan para anggota untuk mencari referensi lain sebanyak mungkin terkait pekerjaannya agar menuangkan kreativitasnya, tanpa dibatasi oleh informasi dari pimpinannya,

CEO juga percaya, ketika perusahaan dapat menyatukan antar anggota sehingga terjalinnya keakraban satu sama lain, maka nilai-nilai yang dibangun perusahaan akan dengan mudah diterapkan kepada seluruh anggota termasuk anggota baru, karena komunikasi yang dibentuk itu lancar dan baik. Untuk menciptakan keakraban antar anggota, CEO membuat beberapa kegiatan khusus kepada seluruh anggota *NoLimit* yang dapat melibatkan perasaan emosional dengan harapan antar anggota bisa lebih akrab serta ketulusan tumbuh dengan sendirinya. Beberapa kegiatan itu diantaranya:

#### 1) Nolimit Day

Kegiatan ini para anggota dapat bercerita mengenai pengalaman yang berkesan selama sebulan kemarin baik itu terkait pencapaian ataupun keluh kesah yang ingin dibagikan ceritanya kepada anggota lain.

#### 2) NoLimit Life

Alasan dibuat secara spesifik kegiatan *NoLimit Life* agar anggota menikmati kehidupan pekerjaannya, dan merasa bahwa perusahaannya itu peduli terhadap kehidupan realitanya. Kegiatan ini dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan dari anggota. Ketika akhir pekannya ingin dipakai untuk menonton, maka CEO akan memenuhi kebutuhannya itu. Namun tetap memperhatikan situasi dan kondisi perusahaan.

Untuk kegiatan “*Kamis Inggris*” juga merupakan salah satu aktivitas dari *NoLimit Life* yang dimana setiap hari *Kamis*, seluruh anggota diwajibkan untuk berbicara bahasa Inggris. Jadi *NoLimit Life “Kamis Inggris”* ingin memberikan sentuhan belajar yang asik bersama anggotanya, tanpa harus merasakan beban secara keuangan ataupun beban pekerjaan, misalnya dengan harus les secara formal.

#### 3) NoLimit Sport Day

Kegiatan ini dirancang untuk seluruh anggota menghilangkan rasa jenuh, pegal, stres setelah seharian bekerja duduk di kantor. Mata dan pikiran akan lelah setelah berjam-jam menatap layar laptop, sehingga kegiatan positif ini hadir untuk menambah kualitas dari otak.

CEO percaya saat manusia ingin memanfaatkan otaknya untuk belajar berinovasi, harus melibatkan fungsi otak yang baik, pikiran yang ringan. Selain itu, tentunya kegiatan ini dibuat agar menambah kesan keterikatan seperti kekeluargaan.

Tidak hanya kegiatan yang mencoba untuk mengakrabkan antar anggota saja yang dibuat Pak Aqsath, melainkan beliau pun menerapkan budaya prestasi untuk memaksimalkan nilai “*Never Ending Learning and Improvement*”. Jadi kegiatan ini sebagai bentuk perusahaan dalam memberikan apresiasi penghargaan atas prestasi yang diraih oleh anggotanya, penghargaan tersebut biasanya berupa kado, atau makan makan. Tujuannya agar semua anggota tahu dan terpacu untuk menjadi *best employee* pada tahun berikutnya.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *NoLimit* telah mampu menyebarkan nilai budayanya kepada pihak internal *NoLimit*. Cara penerapan budayanya pun beragam, unik, dan jarang dilakukan oleh perusahaan yang baru saja merintis, Maka dari itu mengapa karyawan di *NoLimit* setia mengemban pekerjaannya disana, karena nilai dari budaya yang selalu diperhatikan, CEO mengetahui apa yang menjadi target objektifnya, namun tidak melupakan

tujuan dari nilai budaya yang ingin dicapainya yang tentunya mengedepankan kesejahteraan para anggotanya sehingga perusahaan bisa tetap *sustained* di tengah ketatnya persaingan global.

c. *Basic Underlying Assumption*

Penerapan budaya ini bisa disebut sebagai asumsi dasar, berangkat dari tindakan yang dianggap dan diyakini oleh anggota organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kehidupan perilaku anggota organisasi. Jadi keyakinannya sudah tertanam dalam pikiran anggota sehingga mereka sudah percaya langsung untuk menerapkan nilai-nilai tersebut tanpa mempertanyakan validitasnya.

Setelah peneliti melakukan pengamatan, peneliti menyimpulkan terdapat dua poin penting dari asumsi dasar yang diterapkan oleh NoLimit yaitu kedisiplinan dan komunikasi yang baik. Berikut pemaparan mengenai kedua poin tersebut:

1) Kedisiplinan

Melihat kebiasaan sehari-hari, bahwa seluruh anggota NoLimit menyimpan alas kakinya dengan rapi pada tempatnya di luar ruangan. Kemudian para anggota juga memakai pakaian bebas, namun terlihat sopan dan rapi. Tindakan kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan NoLimit telah diyakini oleh seluruh anggota tanpa mempertanyakan lagi suatu tindakan tersebut mengenai validitas, misalnya berupa norma tertulis ataupun informasi secara lisan agar mengikuti tindakan-tindakan tersebut. Namun para anggota dengan sendirinya mengerti dengan aturan-aturan yang berlaku di NoLimit, karena aturan tersebut dianggap baik dan benar.

2) Komunikasi yang baik

Pimpinan memiliki kepribadian yang *humble* dengan anggotanya, baik kepada anggota yang telah senior ataupun anggota yang baru saja bergabung dengan NoLimit. Sistem komunikasi yang dibangun tidak kaku dan bersifat fleksibel, sehingga para anggota lainnya mengikuti tindakan tersebut dengan menanamkan kepada dirinya untuk bersikap ramah, sopan dalam melakukan komunikasi yang baik dengan seluruh anggota.

Anggota percaya bahwa budaya komunikasi yang baik ini harus dipenuhi oleh mereka tanpa mempertanyakan validitas atas tindakan tersebut. Para anggota juga menganggap bahwa budaya yang dibuat oleh pimpinan baik dan benar sehingga harus mereka terapkan dalam lingkungan NoLimit.

Sesuai dengan pernyataan Pak Aqsath bahwa beliau ingin anggotanya dapat berpikir secara *logic* dalam proses berpikir ataupun dalam hal tindakan yang akan dilakukannya. Seperti halnya pemaparan pada dua poin tersebut, beliau ingin sesuatu hal yang dianggapnya kecil, tidak perlu adanya informasi baik secara lisan ataupun tertulis tapi anggotanya sudah memahami hal itu dengan menggunakan logika mereka sendiri. Maka dari itu penerapan budaya *artifacts* dan *espoused values* bisa jauh lebih efektif dan mudah dipahami karena logikanya digunakan.

2. Informal

Dalam penerapan budaya tipe informal, peran dari para anggota NoLimit untuk membangun budaya akan lebih dominan, karena budaya yang dibangun itu terjadi dengan hanya melibatkan anggota satu dengan yang lainnya tanpa adanya arahan dari CEO. Berikut merupakan penerapan budaya informal pada NoLimit:

a. Perayaan Ulang Tahun

Penerapan budaya perayaan ulang tahun pada NoLimit bermula dari keterikatan para anggota di NoLimit. Mereka sudah menjadi sebuah keluarga baru disana, karena mengingat Pak Aqsath selaku menanamkan nilai-nilai budaya yang membuat kesan nyaman antar anggota. Maka dari itu ketika ada yang berulang tahun, para anggota berinisiatif untuk memberikan kejutan yang sederhana, namun berkesan bagi yang ulang tahun, karena di sela-sela kesibukan, teman-temannya masih mengingat hari dimana kelahirannya.

Melihat keseruan dari kebiasaan anggota, pada akhirnya perayaan ulang tahun menjadi sebuah budaya di NoLimit. Ini merupakan salah satu kebiasaan dari para anggota NoLimit. Hal-hal kecil yang mengundang canda tawa antar anggota ternyata membuahkan hasil yang baik berupa tertanamnya rasa kekeluargaan dan saling memiliki. Dari hasil kajian penulis dapat melihat bahwa rasa kepedulian terhadap kebahagiaan teman sudah terpujuk melalui kebiasaan, terlihat dari kegiatan tersebut.

b. Main Bareng (*Games Online*) & Playstation

Penerapan budaya main bersama (*games online*) seperti PUBG dan ML bermula dari anggota yang merasakan jenuh bekerja dan membutuhkan hiburan seperti *games online*. Kemudian karena adanya kesamaan diantara anggota yaitu gemar bermain PUBG, ML dan lain sebagainya, menjadikan hal tersebut kebiasaan dari para anggotanya yang sedang jenuh ataupun yang sedang memiliki waktu luang untuk bermain bersama.

Tidak hanya anggota saja yang bermain *games online*, bahkan hingga CEO pun tertarik untuk ikut bermain bersama ketika ada waktu luang untuk mengisi kekosongan waktu. Dari kegiatan tersebut kemudian ada salah satu anggota yang memberikan saran kepada CEO melalui kotak saran untuk membelikan *playstation*. Pada akhirnya keinginan tersebut direalisasikan dan menjadi budaya baru di NoLimit. Budaya baru tersebut terlihat sederhana namun mendatangkan hasil yang baik berupa koneksi yang lebih antar anggota dan juga anggota dengan CEO.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Peneliti memperoleh kesimpulan bahwa NoLimit memiliki budaya organisasi yang dapat dikatakan baik dan terorganisasi. Peneliti membuat temuan dengan membagi budaya kedalam 2 tipe yaitu formal dan informal, untuk budaya formal meliputi *artifacts*, *espoused values*, dan *basic underlying assumption* yang berasal dari visi dan misi perusahaan. Lalu untuk budaya informal peneliti melihat terdapat hal yang menarik yaitu dimana sebuah kebiasaan menjadi terciptanya budaya baru, seperti main bareng *games online* yang merupakan kebiasaan dari para anggota ketika merasa bosan hingga akhirnya direalisasikan *playstation* oleh CEO NoLimit.
2. Dari budaya-budaya tersebut *Start-up* NoLimit memiliki caranya tersendiri untuk menerapkan elemen dari setiap budaya formalnya. Pada *artifacts*, NoLimit menerapkan kesan transparan, kenyamanan, ketenangan, kepercayaan, dan kekeluargaan yang telah disisipkan pada budaya *artifacts* NoLimit dengan baik. Lalu untuk *espoused values*, cara penerapan dari tagline yang dilakukan oleh CEO NoLimit kepada anggotanya agar memegang penuh nilai dari tagline tersebut sehingga dijadikan pedoman kehidupannya yaitu melalui beberapa tindakan dan kegiatan yang melibatkan anggota. Selanjutnya untuk *basic underlying assumption* terdapat dua poin penting yang menjadi asumsi dasar dalam penerapan budaya NoLimit yaitu kedisiplinan dan komunikasi yang baik karena sistem komunikasi yang dibangun yaitu fleksibel. Kemudian untuk budaya informal diciptakan oleh anggota yang berawal dari kebiasaan anggota yang pada akhirnya menciptakan budaya baru seperti perayaan ulang tahun dan bermain *games online* bersama.

### B. Saran

Secara umum penerapan budaya organisasi di lingkungan *Start-up* NoLimit telah dibangun dengan baik, namun terdapat beberapa masukan bagi *Start-up* NoLimit untuk dijadikan bahan pertimbangan, sebagai berikut:

1. Budaya NoLimit diharapkan dapat konsisten untuk terus dijaga dan dipelihara oleh seluruh anggota khususnya CEO agar nilai-nilai budaya yang menciptakan keharmonisan dalam anggota dapat menciptakan semangat dan kinerja anggota yang lebih baik lagi, sehingga perusahaan ini dapat terus berkembang sesuai dengan tujuannya yaitu ingin bersaing di ranah internasional.
2. Sebaiknya NoLimit perlu memasukan nuansa budaya lokal khas dari tempat perusahaan itu berada, karena ketika budaya lokal sudah melekat pada anggota, NoLimit dapat dengan mudah terintegrasi/ terkoneksi dengan masyarakat di sekitar NoLimit yang dimana hal tersebut diperlukan karena sesuai dengan tujuan dari NoLimit ingin nilai dari budayanya yaitu belajar dan berkembang dapat dirasakan pula manfaatnya oleh seluruh pihak yang tersentuh NoLimit.

## REFERENSI

- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustyawati, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hamidi. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta. *Prosiding SNATIF*, 167–173.

- Kamaroellah, Agoes. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi, dan Manfaat)*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kets de Vries, Manfred., & Krotov, K. (2009). *Organizational Culture, Leadership, Change and Stress*. INSEAD Global Leadership Centre, at INSEAD, Boulevard de Constance.
- McKenna, E., & Beech, N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moleong, Lexy. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341–354. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.007>
- Sentika, S., Yunizar, & Muizu, W. O. Z. (2020). Pengaruh Persepsi Mengenai StartUp Terhadap Pilihan Berkarir di Bidang StartUp Melalui Motivasi Pada Mahasiswa Generasi Y dan Generasi Z di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(3), 188–201.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Website DataIndonesia.id. <https://dataindonesia.id/digital/detail/hasil-survei-91-pegawai-startup-ingin-resign-ini-alasannya>. (Diakses pada 22 Februari 2022).
- Website Prosple. <https://id.prosple.com/on-the-job/kenapa-banyak-fresh-graduate-ingin-kerja-di-start-up>. (Diakses pada 22 Februari 2022).
- Wijaya, M. (2019). Peran Budaya Organisasi Dalam Mengoptimalkan Efektifitas dan Efisiensi strategi organisasi. *Jurnal Media Informatika*, 18, 67–74