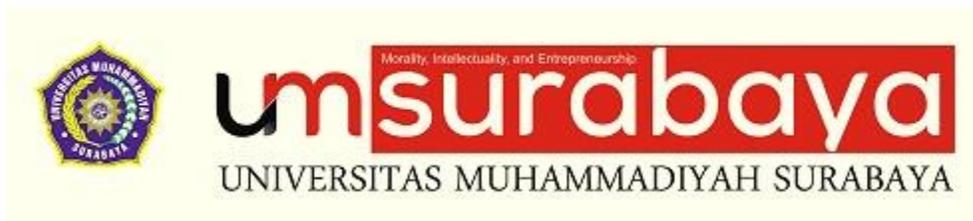


MAKALAH UTS PERILAKU ORGANISASI 3

# **BUDAYA ORGANISASI di ojek online (GOJEK)**

**MUHAMMAD IHSAN ABDILLAH**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

APRIL 2022

## TUJUAN

Tujuan dari makalah ini menganalisis pengaruh budaya organisasi, fleksibilitas kerja, dan umpan balik terhadap kinerja kerja ojek online (Gojek) serta dari makalah ini kita bisa melihat dan memahami bagaimana budaya organisasi dibentuk dan dikembangkan di perusahaan startup yang berkembang pesat secara eksponensial di era revolusi industri 4.0 di Indonesia, yaitu Gojek. Makalah ini didasarkan atas studi literatur dari sumber-sumber yang tersedia termasuk di dalamnya dari *search engine* seperti *google*, dan juga berasal dari *google scholar* serta *google cendekia*

## LITERATUR

Kemajuan teknologi informasi memiliki peran signifikan dalam berbagai aspek kehidupan. Teknologi informasi memungkinkan berbagai jenis informasi yang penting dan dibutuhkan oleh masyarakat dapat dengan mudah diakses dan dimanfaatkan, sehingga memperlancar proses dan aktivitas yang dijalankan demi mencapai tujuan peningkatan kesejahteraan hidup. Salah satu bentuk teknologi informasi yang memiliki dampak langsung terhadap masyarakat adalah sistem informasi yang diintegrasikan ke dalam bidang-bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat banyak, misalnya pada bidang transportasi umum. Sistem informasi dipahami sebagai seperangkat komponen yang saling berinteraksi untuk menghasilkan informasi yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan, pelaksanaan koordinasi dan pengawasan, serta untuk bahan analisa dan pengembangan. Mengingat bidang transportasi adalah bidang kunci yang menjadi penggerak roda perekonomian, maka pengaruh Budaya Organisasi dalam bidang ini merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kemudahan perencanaan dan kelancaran proses transportasi

## SEJARAH GOJEK

GOJEK adalah perusahaan startup telah tumbuh menjadi perusahaan di era revolusi industri 4.0 yang berkembang secara eksponensial menjadi perusahaan yang pertumbuhan nilainya melampaui pertumbuhan asetnya.



Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 di Jakarta oleh Nadiem Makarim. GOJEK (ditulis bergaya sebagai gojek, sebelumnya ditulis GO-JEK) merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Saat ini, Gojek telah tersedia di 50 kota di Indonesia. Hingga bulan Juni 2016, aplikasi Gojek sudah diunduh sebanyak hampir 10 juta kali di Google Play pada sistem operasi Android, dan telah tersedia di App Store. Gojek juga mempunyai

layanan pembayaran digital yang bernama Gopay. Selain di Indonesia, layanan Gojek kini telah tersedia di Vietnam dan Singapura. Oleh karena itu menarik untuk menguraikan budaya organisasinya yang kondusif terhadap perkembangan zaman.

Gojek didirikan oleh Nadiem Makarim, warga negara Indonesia lulusan Master of Business Administration dari Harvard Business School. Ide mendirikan Gojek muncul dari pengalaman pribadi Nadiem Makarim menggunakan transportasi ojek hampir setiap hari ke tempat kerjanya untuk menembus kemacetan di Jakarta.[8] Saat itu, Nadiem masih bekerja sebagai Co-Founder dan Managing Director Zalora Indonesia dan Chief Innovation Officer Kartuku.

Sebagai seseorang yang sering menggunakan transportasi ojek, Nadiem melihat ternyata sebagian besar waktu yang dihabiskan oleh pengemudi ojek hanyalah sekedar mangkal menunggu penumpang. Padahal, pengemudi ojek akan mendapatkan penghasilan lebih banyak bila terus mencari penumpang. Selain itu, ia melihat ketersediaan jenis transportasi ini tidak sebanyak transportasi lainnya sehingga sering kali cukup sulit untuk dicari. Ia menginginkan ojek yang bisa ada setiap saat dibutuhkan. Dari pengalamannya tersebut, Nadiem Makarim melihat adanya peluang untuk membuat sebuah layanan yang dapat menghubungkan penumpang dengan pengemudi ojek

Pada tanggal 13 Oktober 2010, Gojek resmi berdiri dengan 20 orang pengemudi. Pada saat itu, Gojek masih mengandalkan call center untuk menghubungkan penumpang dengan pengemudi ojek. Pada pertengahan 2014, berkat popularitas Uber kala itu, Nadiem Makarim mulai mendapatkan tawaran investasi. Pada tanggal 7 Januari 2015, Gojek akhirnya meluncurkan aplikasi berbasis Android dan iOS untuk menggantikan sistem pemesanan menggunakan call center

## **STRUKTUR ORGANISASI GOJEK**

Sebagai perusahaan yang mempunyai dampak perekonomian yang besar bagi Indonesia PT. GOJEK mempunyai visi & misi dalam menerapkan budaya organisasi perusahaan



Visi :

“Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian, dengan menggunakan layanan fasilitas kurir, serta turut mensejahterakan kehidupan

tukang ojek di Jakarta dan Indonesia kedepannya”

Misi :

- Menjadikan PT Go-Jek Indonesia sebagai jasa transportasi tercepat dalam melayani kebutuhan masyarakat Indonesia.
- Menjadikan PT Go-Jek Indonesia sebagai acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
- Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
- Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan

Struktur Organisasi Pusat



Struktur Organisasi Regional



## 1. Karakteristik Umum Pembentuk Budaya Organisasi

Hal yang tak kalah penting dalam memelihara budaya organisasi adalah mempertahankannya. Upaya mempertahankan budaya organisasi yang baik selain dilakukan oleh pendiri dan eksekutif penerus, maka usaha-usaha sosialisasi dalam dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

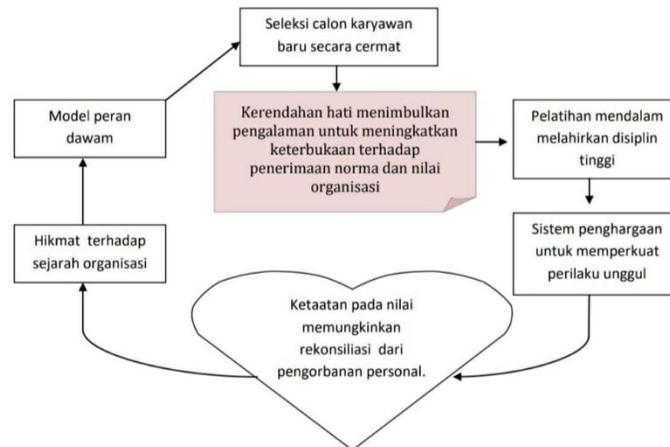
- Seleksi karyawan baru, dengan upaya yang cermat maka dapat diharapkan organisasi bisa mendapatkan sumber daya yang cocok dengan visi pendiri atau yang mempunyai potensi pengembangan diri yang besar. Tujuan eksplisit dari proses seleksi adalah mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses didalam organisasi itu. Praktek seleksi merupakan alat penting untuk menyampaikan informasi organisasi, proses seleksi juga bermakna sebagai upaya mempertahankan budaya organisasi dengan menyaring individu yang mungkin akan menyerang atau menjalankan nilai-nilai intinya.

- Tindakan manajemen puncak juga mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Lewat apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku, eksekutif senior menegakkan norma-norma yang mengalir ke bawah sepanjang organisasi, misalnya, apakah pengambilan risiko diinginkan, berapa banyak kebebasan seharusnya diberikan oleh para manajer kepada para bawahan mereka, pakaian apakah yang pantas, dan tindakan apakah yang akan dihargai dalam kenaikan upah, promosi, dan ganjaran lain. Manajer sebaiknya mendistribusikan kekuasaan menurut kemampuan masing-masing anggota guna melakukan tugas tidak menurut dugaan sebelumnya atas superioritas kultural. Manajer abad 21 harus memahami factor bahasa, dan hukum Negara dimana perusahaan beroperasi. Gejala yang berkembang dalam globalisasi tidak akan menakutkan manajer karena ia yakin dapat belajar mengenai orang lain melalui membaca, observasi dan mendiskusikan perbedaan individual dengan manajer yang telah mempunyai pengalaman lebih. Dengan kerendahan hati pendiri dan eksekutif, maka keterbukaan dan penerimaan terhadap budaya organisasi oleh karyawan baru akan menjadi lebih mudah.

- Penempatan kerja, yang didahului dengan pelatihan mendalam maka diharapkan sumber daya manusia yang baru masuk mempunyai sikap disiplin yang tinggi sehingga pada saat ditempatkan dalam unit kerja dalam kondisi siap untuk mendukung kebiasaan positif yang sudah berjalan.

- Penguasaan kerja, akan didapatkan setelah memasuki masa kerja yang cukup dan pada saat itu diharapkan kebiasaan positif telah berubah dan bertransformasi melalui internalisasi sehingga membentuk budaya individual yang sesuai dengan budaya organisasi.

## 2. Siklus Pemeliharaan Budaya Organisasi



- Mengukur dan memberi penghargaan, bila dilakukan dengan cermat dan sesuai dengan tata-nilai yang telah disepakati, maka akan membuka peluang untuk mencintai dan menyayangi organisasi dan menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) organisasi yang tinggi.
- Ketaatan pada nilai-nilai yang penting, akan timbul dengan sendiri seiring dengan tumbuhnya rasa memiliki organisasi, sehingga ketaatan pada nilai-nilai penting organisasi itu juga merupakan pengejawantahan rasa cinta terhadap organisasi.
- Hikmat terhadap sejarah organisasi, akan muncul dari ketaatan, rasa cinta, rasa memiliki organisasi dengan cara tidak mencederai nama baik para pendiri, tidak berusaha merusak organisasi baik dari dalam maupun dari luar.
- Model peran dawam (konsisten) sangat diperlukan untuk proses sirkuler berikutnya, karena karyawan lama akan melakukan kegiatan yang sama dengan melakukan perekrutan anggota organisasi baru dan bertanggung jawab mengantarkannya sesuai dengan siklus pemeliharaan budaya organisasi

## KESIMPULAN DAN SARAN

GOJEK adalah perusahaan startup telah tumbuh menjadi perusahaan di era revolusi industri 4.0 yang berkembang secara eksponensial menjadi perusahaan yang pertumbuhan nilainya melampaui pertumbuhan asalnya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 di Jakarta oleh Nadiem Makarim. GOJEK merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Gojek juga mempunyai layanan pembayaran digital yang bernama Gopay. Oleh karena itu menarik untuk menguraikan budaya organisasinya yang kondusif terhadap perkembangan zaman.

Sebagai seseorang yang sering menggunakan transportasi ojek, Nadiem melihat ternyata sebagian besar waktu yang dihabiskan oleh pengemudi ojek hanyalah sekadar mangkal menunggu penumpang. Ia menginginkan ojek yang bisa ada setiap saat dibutuhkan. Pada tanggal 13 Oktober 2010, Gojek resmi berdiri dengan 20 orang pengemudi. Pada saat itu, Gojek masih mengandalkan call center untuk menghubungkan penumpang dengan pengemudi ojek.

Menjadikan PT Go-Jek Indonesia sebagai acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi. Hal yang tak kalah penting dalam memelihara budaya organisasi adalah mempertahankannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A. Lepine, Jeffery A. Wesson, Michael J. 2013. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Griffin, Ricky W. & Moorhead, Gregory. 2016. *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Harahap, Sofyan Safri, 2016, *Manajemen Kontemporer*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jones, Gareth R. George, Jennifer M.. 2014. *Contemporary Management. Global Edition. McGraw Hill*.
- Lipshitz R, & Strauss O., 2017, Copy with Uncertainty: A Naturalistic Decision Making Analysis, *Journal of Organization Behavior and Human Decision Process* (69).2.p.149-164.
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. Twelfth Edition. Singapore.
- Mohr, Lawrence B. 2012. *Explaining Organization Behavior*. San Fransisco: Jossey – Bass Publishers
- Palazzeschi, Letizia. Bucci, Ornella, and Di Fabio, Annamaria. 2018. Re-thinking Innovation in Organizations in the Industry 4.0 Scenario: New Challenges in a Primary Prevention Perspective. *Frontiers in Psychology Journal*. January. doi: [10.3389/fpsyg.2018.00030](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00030)
- Radel, Juergen. 2017. Organizational Change and industry 4.0 (id4). A perspective on possible future challenges for Human Resources Management. *Industrie von Morgen*. November.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Organizational Behavior*. Pearson: Boston.
- Anis Rahmawati Ningrum, Sentot Imam Wahjono\*, Andi Wardhana, Noer Choidah 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk di Sidoarjo. *Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. DOI (PDF): <http://dx.doi.org/10.24269/iso.v5i2.791.g548>. Journal homepage: <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant/article/view/791/548> e-ISSN: 2599-0578. ISSN: 2599-7496. Vol. 5, No.2, Oktober 2021, Pp.255-264. Publisher: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Rahim, Abdul Rahman. Rasulong, Ismail. Indrayani, Tri Irfa. 2020. **Perilaku Organisasi, di era revolusi industri 4.0**. Penerbit RajaGrafindo Perkasa, Depok, Jakarta, Indonesia. <http://www.rajagrafindo.co.id/produk/perilaku-organisasi-di-erarevolusi-industry-4-0-sentot-wahono-dkk/>
- Wahjono, Sentot Imam. 2009. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu Publisher, Yogyakarta, ISBN No. 978-979-756-594-7, pp: 321+ xvii. Link: <https://www.grahailmu.com/perilaku-organisasi-sentot-imam-wahjono>
- Wahjono, Sentot Imam. 2022. *Budaya Organisasi*, Bahan Ajar Perilaku Organisasi 3. Penerbit: ResearchGate [https://www.researchgate.net/publication/359993301\\_Budaya\\_Organisasi](https://www.researchgate.net/publication/359993301_Budaya_Organisasi)
- Profil gojek <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Gojek>
- Struktur Organisasi gojek <https://gelegakzaki.wordpress.com/2016/10/17/pt-go-jek-visi-misi-struktur-organisasi-dan-sop/> [blob:file:///3f19ab98-79a2-4f8d-83fa-17dd6810a690](https://www.gelegakzaki.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/10/17/pt-go-jek-visi-misi-struktur-organisasi-dan-sop/blob:file:///3f19ab98-79a2-4f8d-83fa-17dd6810a690/blob:file:///dd8cbf43-df01-4ea9-9fe8-0f4a7f5fdb0f) [blob:file:///dd8cbf43-df01-4ea9-9fe8-0f4a7f5fdb0f](https://www.gelegakzaki.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/10/17/pt-go-jek-visi-misi-struktur-organisasi-dan-sop/blob:file:///dd8cbf43-df01-4ea9-9fe8-0f4a7f5fdb0f)

