

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tantangan utama yang dihadapi F8G adalah pergeseran sistem kerja dari sepenuhnya bekerja dari kantor (*work from office/WFO*) menuju sistem kerja *hybrid*. Perubahan ini merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk beradaptasi dengan era disrupsi yang menuntut transformasi digital, di mana salah satunya adalah sistem kerja *hybrid* dinilai lebih efisien dan fleksibel. Namun, meskipun transformasi ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung inovasi, dalam pelaksanaannya justru muncul berbagai permasalahan yang berdampak pada kemunduran budaya organisasi di F8G.

Beberapa kendala yang muncul akibat perubahan sistem kerja tersebut antara lain menurunnya koordinasi antar divisi, berkurangnya responsivitas karyawan, serta munculnya praktik *double employment* yang berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Sebuah permasalahan yang sebelumnya tidak pernah terjadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa strategi komunikasi organisasi yang efektif, perubahan sistem kerja dapat mengganggu nilai-nilai, norma, dan pola kerja yang telah terbentuk sebelumnya.

Penyebab kemunduran budaya organisasi di F8G akibat dampak era disrupsi yang ditandai dengan masa *new normal*, Dimana era disrupsi merupakan suatu perkembangan teknologi digital yang memunculkan model bisnis baru, menggantikan

sistem lama, dan memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap relevan dan kompetitif yang menuntut perusahaan untuk melakukan transformasi digital secara menyeluruh (Lilik Agung, 2022). Termasuk F8G yang mengubah system kerja mereka menjadi *hybrid* sebagai salah satu langkah mereka dalam bertransformasi. Namun pelaksanaannya tidaklah mudah dan penuh tantangan. Berdasarkan laporan Boston Consulting Group (BCG), hanya 30% perusahaan yang berhasil mencapai target transformasi digital secara optimal, sementara 44% hanya memperoleh sebagian manfaat, dan 26% mengalami kegagalan total. Transformasi ini bukan semata-mata tentang adopsi teknologi, melainkan juga menuntut adanya strategi komunikasi yang efektif untuk menyelaraskan visi organisasi, mendorong kolaborasi antar tim, serta membentuk budaya organisasi yang adaptif.

Kegagalan dalam beradaptasi terhadap perubahan juga pernah terjadi pada perusahaan besar seperti Nokia, yang menjadi contoh nyata dalam sejarah industri telekomunikasi. Ketika pasar mulai beralih ke *smartphone* berbasis Android dan iOS, Nokia tetap bertahan dengan sistem operasi Symbian miliknya. Keengganan untuk berubah ini bukan hanya disebabkan oleh keputusan teknologi semata, tetapi juga oleh budaya organisasi yang tertutup dan adanya politik internal. Budaya yang arogan dan kurang adaptif membuat Nokia kehilangan momentum inovasi, hingga akhirnya kehilangan pangsa pasar dan diakuisisi oleh Microsoft pada tahun 2014 (Kaplan & Tripsas, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa kegagalan dalam membangun budaya organisasi yang terbuka dan adaptif terhadap perubahan dapat menjadi faktor krusial

dalam kemunduran sebuah perusahaan, sebagaimana tantangan yang kini juga dihadapi oleh F8G.

F8G merupakan perusahaan teknologi yang beroperasi di lingkungan dinamis dan sering menghadapi tantangan era disrupsi. Didirikan pada tahun 2008 dan berlokasi di Tebet, Jakarta Timur, perusahaan ini kini memiliki sekitar 100 karyawan dan bergerak di bidang teknologi informasi serta pengembangan perangkat lunak. Sejak awal berdirinya, F8G fokus pada pengembangan solusi teknologi untuk sektor keuangan dan sumber daya manusia, serta telah menghasilkan berbagai produk unggulan yang memperkuat posisinya di pasar.

F8G sejak berdiri memiliki budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang positif. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat retensi karyawan, di mana rata-rata pegawai telah bekerja selama lebih dari tiga tahun. Bahkan salah satu karyawan menyatakan bahwa kenyamanan bekerja di F8G membuat beberapa mantan karyawan memilih kembali bergabung setelah sempat keluar dari perusahaan.

Kondisi kemunduran budaya organisasi akibat dampak era disrupsi menimbulkan ironi tersendiri bagi F8G. Sebagai perusahaan yang selama perjalanannya diketahui memiliki budaya organisasi dan lingkungan kerja yang positif, serta berperan aktif dalam mendisrupsi pasar melalui inovasi produk, F8G justru turut terdampak oleh disrupsi itu pada internal mereka sendiri. Hal ini terjadi akibat kurangnya kesiapan dalam beradaptasi dan menyusun regulasi serta aturan yang sesuai dengan sistem kerja *hybrid* yang diterapkan. Ketidaksiapan tersebut menghambat kelangsungan budaya organisasi yang sebelumnya telah terbangun dengan baik

Bentuk kemampuan adaptasi dan inovasi F8G sebelumnya terlihat dari produk mereka yang terkenal adalah *Capital Market Fixed Income Trading System (FITS)*, sebuah platform perdagangan yang telah digunakan oleh berbagai perusahaan sekuritas ternama di Indonesia, seperti BNI Securities, MNC Securities, dan Maybank Kim Eng Securities. Keberhasilan FITS dalam memenuhi kebutuhan perusahaan sekuritas ini menunjukkan kemampuan F8G untuk menghadirkan solusi yang sesuai dengan tuntutan pasar keuangan yang semakin kompleks.

Pada tahun 2011, F8G memperluas portofolionya dengan meluncurkan HRD *Helper*, sebuah sistem manajemen sumber daya manusia (HRIS) yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi operasional di berbagai organisasi. Produk ini membantu organisasi dalam mengelola administrasi sumber daya manusia dengan lebih efektif, menghadirkan inovasi yang diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional di tengah arus digitalisasi yang cepat. Kemampuan Fast 8 Grup dalam merespons tuntutan era disrupsi semakin terbukti pada tahun 2016 dengan peluncuran, sebuah aplikasi manajemen HR berbasis *cloud*. Aplikasi ini memberikan solusi manajemen karyawan yang lebih fleksibel dan modern, yang semakin dibutuhkan oleh perusahaan di era digital.

Keunggulan Gadjian dalam menggabungkan kemudahan penggunaan dengan teknologi *cloud* yang canggih telah menarik perhatian perusahaan nasional maupun multinasional, termasuk Adidas, SM Entertainment, Tempo.co, dan Biofarma. Tak hanya itu, F8G juga meluncurkan aplikasi lain seperti Hadirr, yang merupakan solusi absensi karyawan berbasis teknologi yang bisa dilakukan dimana saja sangat berguna

untuk perubahan sistem kerja *hybrid* atau *work form anywhere* di perusahaan. Suatu bentuk bukti F8G berhasil dalam berperan menghadapi tantangan era disrupsi juga tercermin dari berbagai penghargaan yang diraihinya, termasuk sebagai Finalis Startup Terbaik Pilihan Tempo 2017 dan Finalis *UNTACTED's Women In Business Awards* 2023. Hal ini menunjukkan bahwa F8G selalu menjaga agar tetap relevan dengan perkembangan zaman dan menemukan ide baru sebagai solusi bagi perusahaan.

Namun, di tengah berbagai inovasi dan peningkatan produktivitas yang dicapai berkat kemampuan adaptif dan inovatif F8G dengan cepat menyadari bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya membantu perusahaan untuk tetap relevan, tetapi juga mendorong kolaborasi dan inovasi, tidak cukup dengan hanya efisiensi sistem kerja yang tidak diiringi dengan regulasi yang baik. Afia Fitriati, CEO F8G, menekankan pentingnya sinergi dan kerja sama antar karyawan dalam membangun lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif. Komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan setiap anggota tim merasa dihargai dan didengarkan, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk pertumbuhan ide-ide baru. Proses pembentukan budaya organisasi membutuhkan strategi komunikasi yang efektif untuk menyelaraskan visi, mendorong kolaborasi, dan membangun budaya organisasi (Canggara, 2013).

Perspektif *Planning Mode*, strategi komunikasi merupakan bagian dari perencanaan, maka strategi komunikasi dapat dianalisis menggunakan pendekatan model perencanaan. Dalam penelitian ini, digunakan model perencanaan Cutlip dan Center, yang mencakup empat tahap utama dalam mencapai komunikasi yang efektif,

yaitu: pengumpulan fakta (*Fact Finding*), perencanaan (*Planning*), pelaksanaan komunikasi (*Communicating*), dan evaluasi (*Evaluation*) (Canggara, 2013). Model ini akan diterapkan untuk menganalisis strategi komunikasi dalam membangun budaya organisasi di F8G.

Penelitian ini menjadi penting untuk melihat strategi komunikasi dalam membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif agar bisa bertahan di era disrupsi. Strategi komunikasi di F8G memainkan peran penting dalam mengelola budaya organisasi yang efektif. Budaya organisasi yang adaptif dan inovatif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan menghadirkan inovasi baru yang dapat mendukung pencapaian prestasi dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. PT Fatiha Sakti, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di bidang teknologi informasi dan pengembangan perangkat lunak di Indonesia, menjadi pilihan yang tepat untuk melihat bagaimana strategi komunikasi dapat membangun budaya organisasi yang baik di era disrupsi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Komunikasi Fast 8 grup dalam membangun budaya organisasi di era disrupsi”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah tentang bagaimana Strategi komunikasi yang digunakan F8G dalam membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif di era disrupsi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui strategi Komunikasi F8G dalam membangun budaya organisasi di era disrupsi.
2. Untuk mengetahui hambatan komunikasi F8G dalam membangun budaya organisasi di era disrupsi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini berpotensi untuk menyumbangkan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika komunikasi organisasi, khususnya dalam konteks PT. Fatiha Sakti. Temuan dan analisis dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi penting dalam pengembangan teori komunikasi organisasi, serta menyediakan landasan empiris yang dapat digunakan sebagai referensi dalam studi-studi lanjutan di bidang ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan manfaat langsung bagi manajemen PT. Fatiha Sakti dengan memberikan wawasan mendalam tentang efektivitas strategi komunikasi yang mereka terapkan. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini juga dapat

