

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan bertambahnya kompleksitas teknologi dan *digital* sekarang ini, perusahaan menghadapi tantangan yang semakin besar dalam menghadapi kompetisi pasar, terutama di industri *consumer goods*, yang sangat kompetitif dan dinamis. Salah satu faktor utama yang dapat memberikan keunggulan kompetitif adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola informasi secara efektif, terutama melalui penggunaan *Big Data*. *Big Data* telah terbukti efektif dalam membantu perusahaan mengetahui lebih dalam pola perilaku konsumen, memprediksi tren pasar, dan meningkatkan efisiensi operasional bisnis (Mikalef, Pappas, Krogstie, & Giannakos, 2018).

Dengan *Big Data* memungkinkan untuk dilakukannya pengolahan data dalam jumlah besar, baik data terstruktur maupun tidak terstruktur yang mempunyai berbagai macam sumber seperti dari media sosial, perangkat *Internet of Things (IoT)*, adanya transaksi penjualan, perangkat *system* yang dipakai dalam operasi perusahaan, dan lain sebagainya (Gandomi and Haider, 2015). Perusahaan yang mampu memanfaatkan analisis *Big Data* maka akan dapat mengoptimalkan pengambilan keputusan strategis dengan lebih baik, yang kemudian pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan (*Employee Performance*). Namun, penerapan teknologi *Big Data* tidak akan bisa mencapai efektivitas maksimal tanpa didukung oleh budaya organisasi yang mendukung keberhasilan implementasinya.

Budaya organisasi yang kuat akan mendorong keunggulan kompetitif melalui pembagian pengetahuan dan inovasi. Dengan nilai-nilai dan keyakinan yang mendukung kolaborasi serta keberanian mengambil risiko, budaya ini memfasilitasi kreativitas dan pembagian pengetahuan antar karyawan, mempercepat inovasi, dan meningkatkan kinerja organisasi. Hasilnya, perusahaan lebih mampu beradaptasi dan bersaing di pasar yang dinamis (Azeem, Ahmed, Haider, & Sajjad, 2021).

Budaya organisasi berbasis *Big Data* merujuk pada budaya organisasi yang didorong oleh data, di mana *Big Data* membentuk dan mengarahkan nilai-nilai, keyakinan, norma, sikap, dan perilaku semua anggota organisasi. Mengingat bahwa *Big Data* memerlukan berbagai kemampuan serta waktu dan upaya yang signifikan, budaya organisasi berbasis *Big Data* yang sesungguhnya kini lebih diperlukan daripada sebelumnya untuk memanfaatkan potensi *Big Data*, yang memungkinkan inovasi bisnis dan strategi digitalisasi (Nguyen, Dang-Van, Vo-Thanh, Do, & Pervan, 2024) Dalam industri yang berbasis penjualan seperti *consumer goods*, di mana perusahaan harus bersaing dengan cepat untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berubah, budaya yang mendukung inovasi dan pengambilan keputusan berbasis data menjadi sangat krusial.

Karyawan yang merasa didukung oleh budaya perusahaan yang terbuka terhadap perubahan akan lebih berani berinovasi dan lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka. Dalam konteks penggunaan *Big Data*, budaya organisasi yang positif mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, mengintegrasikan analisa dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi kerja mereka (Mikalef et al., 2018).

Dukungan organisasi memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan tersebut. *Perceived Organizational Support* adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, serta menyediakan sumber daya yang mendukung kinerja mereka (Eisenberger, Shanock & Wen 2020). Dukungan organisasi juga dapat memperkuat hubungan diantara budaya organisasi dan kinerja karyawan dimana bila organisasi memberikan lingkungan kerja yang mendukung tentang inovasi dan perubahan, yang pada akhirnya akan dapat memberikan peningkatan kemampuan adaptasi perusahaan terhadap dinamika pasar (Alqudah, Penela & Sanmartín, 2022). Tanpa dukungan organisasi yang cukup, penerapan *Big Data* dan budaya organisasi yang positif tidak akan berjalan optimal. Karyawan akan merasa kesulitan dalam memanfaatkan teknologi secara efektif, yang pada akhirnya akan menghambat peningkatan kinerja mereka.

Sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di industri penjualan kebutuhan pokok, PT XYZ sudah mulai mengadopsi pemakaian dan pemakaian *Big Data* untuk mendukung operasional bisnisnya, termasuk dalam memantau tren pasar, perilaku konsumen, serta kinerja penjualan. Namun, tantangan yang dihadapi perusahaan ini adalah sejauh mana budaya organisasi dan dukungan organisasi dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan seperti PT XYZ harus memastikan bahwa penggunaan teknologi, budaya organisasi, dan dukungan perusahaan berjalan selaras untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Oleh sebab itu, penelitian ini punya tujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh budaya organisasi dan pemakaian *Big Data* pada kinerja karyawan dengan peran mediasi *Organizational Support* di PT XYZ. Penelitian sebelumnya yang menyebutkan tentang kesuksesan peningkatan kinerja karyawan dengan adanya dukungan dari perusahaan, dalam penelitian ini juga mempunyai tujuan untuk melihat apakah benar sepenuhnya dukungan dari perusahaan akan memberikan peningkatan kepada kinerja karyawan karena terdapat beberapa permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan penggunaan dan analisa big data yang dirasa belum merata pada seluruh karyawan.

Tujuan lain dari penelitian ini adalah juga untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa meningkatkan sinergi antara budaya organisasi, dukungan organisasi, dan teknologi untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik, dan yang ingin diketahui juga adalah bagaimana nanti hasil dari penelitian ini terhadap peran leadership di PT XYZ. Dalam pengelolaan organisasi *modern, transformational leadership* menjadi pendekatan kepemimpinan yang relevan untuk mendukung implementasi budaya organisasi yang adaptif serta mendorong inovasi. Pemimpin transformasional memainkan peran penting dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian khusus kepada karyawan, sehingga membantu mereka memanfaatkan potensi teknologi seperti Big Data. Penelitian menunjukkan bahwa dimensi *individualized consideration* dalam kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi proyek *Big Data*, karena pendekatan ini memperhatikan kebutuhan spesifik setiap individu dalam organisasi (Alkordi & Gregory, 2024). Selain itu, dimensi *inspirational motivation* mampu mendorong tim untuk bekerja lebih proaktif dengan visi yang

jelas, yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data secara optimal. Di PT XYZ, implementasi Big Data dan budaya organisasi yang kuat membutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan teknologi dan inovasi dalam strategi bisnis. *Transformational Leadership* dapat menjadi solusi efektif untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan potensi karyawan, sehingga menciptakan dukungan organisasi yang lebih kuat dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

## 1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang terkait model yang diusulkan di dalam penelitian ini, yang juga didukung oleh fenomena permasalahan yang menjadi landasan utama penelitian, maka pertanyaan-pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Big Data* berpengaruh positif terhadap *Organizational Support*?
- 2) Apakah *Organization Culture* berpengaruh positif terhadap *Organizational Support*?
- 3) Apakah *Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
- 4) Apakah *Big Data* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
- 5) Apakah *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
- 6) Apakah *Organizational Support* memediasi *Big Data* terhadap *Employee Performance*?
- 7) Apakah *organization support* memediasi *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, jika dirinci berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan pada sub-bab sebelumnya, adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Big Data* terhadap *Organizational Support*.
- 2) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Organizational Culture* terhadap *Organizational Support*.
- 3) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Organizational Support* terhadap *Employee Performance*.
- 4) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Big Data* terhadap *Employee Performance*.
- 5) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance*.
- 6) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Organizational Support* memediasi *Big Data* terhadap *Employee Performance*.
- 7) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Organizational Support* memediasi *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberi panduan kepada manajemen PT XYZ dalam memahami pentingnya budaya organisasi yang mendukung penerapan teknologi dan dukungan organisasi yang kuat. Studi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi budaya berbasis data cenderung lebih sukses dalam memanfaatkan pemakaian *Big Data* untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan (Mikalef et al., 2018).

## 1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dengan lima bab utama, di mana setiap bab terdiri dari beberapa sub-bab. Setiap bab dalam penelitian ini saling terkait, membentuk sebuah kesatuan yang utuh dan komprehensif. Berikut adalah penjelasan mengenai struktur sistematika penelitian ini.

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta ruang lingkup penelitian. Fokus utama dari bab ini adalah untuk memperkenalkan konsep budaya organisasi, analitik *Big Data*, dan dukungan organisasi sebagai variabel kunci dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT XYZ, perusahaan yang berlokasi di Cikokol, Kabupaten Tangerang Kota yang mempunyai sifat *business to business* (B2B) dan bergerak pada bidang distribusi kebutuhan pokok seperti telur, beras, buah dan sayur. PT XYZ mempunyai 2 jenis bisnis, yaitu bisnis kemitraan dengan para ibu rumah tangga yang diajak untuk mendistribusikan produk PT XYZ juga mitra *corporate* sebagai saluran distribusi produk seperti perusahaan *retail supermarket*, *minimarket*, restoran, hotel, *e-commerce* dan lain sebagainya. Saat ini PT XZY telah mendistribusikan produknya ke seluruh wilayah Jabodetabek juga beberapa wilayah di Jawa Barat dan Jawa Tengah. Referensi utama yang mendukung bab ini termasuk teori dari Eisenberger et al., 2020 mengenai *Perceived Organizational Support* (POS) serta kajian tentang budaya organisasi berbasis data dari Shamim, Zeng, Shariq, & Khan (2019).

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menyajikan tinjauan teori yang mendalam mengenai variabel-variabel utama penelitian. Sub babnya meliputi pembahasan tentang budaya organisasi, *Big Data*, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan. Tinjauan literatur ini didasarkan pada berbagai penelitian sebelumnya, seperti penelitian Mikalef et al. (2018) yang membahas dampak *Big Data* terhadap kinerja perusahaan, serta studi Hallikainen, Savimäki & Laukkanen (2020) mengenai penerapan *Big Data* dalam manajemen hubungan pelanggan.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas metodologi yang digunakan dalam penelitian, mencakup desain penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan. Penelitian ini menggunakan metode survei yang didukung dengan analisis statistik untuk menguji hubungan antara budaya organisasi, dukungan organisasi, *Big Data* dan kinerja karyawan. Pendekatan budaya analisa dalam penelitian ini mengambil referensi dari pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian Mikalef et al. (2018).

## **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memberikan hasil dari analisis data yang didapat melalui survei terhadap karyawan PT XYZ. Temuan-temuan tersebut kemudian dibandingkan dengan literatur yang relevan. Bab ini juga membahas bagaimana dukungan organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi dan *Big Data* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dijelaskan oleh Alqudah et al., (2022). menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan kesiapan karyawan terhadap perubahan serta meningkatkan kinerja mereka.



## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian serta memberikan rekomendasi-rekomendasi bagi manajemen PT XYZ mengenai pentingnya budaya organisasi, dukungan organisasi, dan penerapan *Big Data* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan dari studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengadopsian budaya berbasis data dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja organisasi dan karyawan (Shamim et al., 2019).

