

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Pendahuluan

#### 1.1.1 Latar Belakang

Pada masa ini masyarakat global mengalami krisis karena dampak dari adanya pandemi covid-19, salah satu dampak yang sangat terasa adalah dalam bidang ekonomi. Dalam lingkungan bisnis, perubahan otomatis begitu cepat sehingga setiap wirausahawan perlu menyadari dan merespons lingkungannya. Era pandemi saat ini membawa perkembangan teknologi yang pesat yang mendorong semua pengusaha untuk menggunakan tantangan sebagai peluang untuk mempertahankan dan membangun kembali bisnis yang stagnan selama pandemi. Ini merupakan peluang bagi para pelaku bisnis, terutama karena dapat menawarkan manfaat dan keuntungan bagi mereka yang menggunakan *startup digital business* untuk menjalankan bisnis online guna merevitalisasi ekonomi yang sedang menurun.

*Startup bussines* atau yang biasa dikenal dengan bisnis rintisan atau perusahaan rintisan adalah bisnis baru dengan gagasan yang berfokus pada pertumbuhan tinggi, memiliki resiko atau keuntungan, dapat diukur dan mampu memimpin pasar. Secara umum *startup bussines* atau perusahaan rintisan menekankan pada ide, kreatifitas, inovasi pengembangan produk atau layanan baru, peluang dan sejenisnya yang dipertimbangkan di awal bisnis. Perusahaan rintisan juga berkaitan erat dengan organisasi dan manajemen, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia dan organisasi, karena itu

dalam mempertahankan dan memulai bisnis diperlukan adanya sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atau tugas tertentu yang dilaksanakan (*Simanjuntak dalam Widodo, 2015*).

Untuk mencapai kinerja perusahaan secara maksimal dan keunggulan kompetitif diperlukan sumber daya dan kapabilitas dan komitmen. Keterlibatan organisasi selalu merupakan bentuk motivasi, integritas dan kesadaran individu dalam organisasi dan diwujudkan dalam visi, misi, upaya bersama untuk mencapai tujuan, motivasi dan keyakinan. (*Basro dalam Shaleh, 2018*). Komitmen suatu organisasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi dan juga dapat diartikan sebagai loyalitas dari suatu organisasi atau anggota perusahaan, karyawan, atau karyawan yang ingin melakukan yang terbaik dan selalu menjaga nama baik dalam organisasi (*Triatna, 2015*).

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah organisasi sebagai investasi perusahaan guna mencapai kestabilan bisnis di masa depan terutama dalam perusahaan rintisan (*startup company*). Suatu organisasi harus memiliki sejumlah tertentu SDM atau personil yang berkualitas dalam jabatan tertentu, pada waktu tertentu dan tempat tertentu agar tujuan organisasional tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu, perusahaan perlu membangun kepercayaan dan nilai pada karyawannya, yaitu tekad untuk selalu bekerja berdasarkan standar kualitas yang tinggi. Semakin tinggi standar, semakin banyak peluang yang dimiliki perusahaan untuk maju.

Namun, keberhasilan dalam mencapai peluang perusahaan untuk makin maju tidak hanya ditentukan oleh standar mutu dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong karyawannya untuk meningkatkan dan mengoptimalkan karyawan dalam bekerja. Jelas bahwa setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dan menjadi penentu peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi mereka. Atau, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan umum digunakan oleh para pemimpin (*Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina, 2018*). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diadopsi oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (*Kartono dalam Kumala & Agustina, 2018*). Jika semakin baik pemimpin dalam menjalankan fungsinya, maka komitmen karyawan dalam organisasi akan semakin baik sehingga karyawan akan nyaman dan aman dalam bekerja dan akan berpengaruh dalam meningkatnya kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang menjadi kontributor terbesar adalah ketika pemimpin selalu melibatkan karyawan melalui diskusi ketika melakukan tugas tertentu, terutama dalam pengambilan keputusan yang kompleks. Keputusan ini didasarkan pada berbagai pertimbangan dan masukan karyawan untuk mencari solusi penyelesaian tugas. Penting untuk berhati-hati terhadap keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja sehingga

mereka dapat bekerja dengan nyaman dengan karyawan lain. Keterlibatan karyawan adalah perasaan emosional terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk membuat organisasi sukses. Karyawan yang sudah berkomitmen pada perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus pada hasil (Allen dalam Sihombing, 2015). *Employee engagement* adalah peran tertinggi yang diberikan oleh suatu organisasi yang hadir secara fisik dan mental secara psikologis, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerja, menyatu dengan pekerjaan dan fokus dalam bekerja, sehingga dapat melakukan yang terbaik dalam pekerjaan (Kahn dalam Adi & Fithriana, 2018:4). Keterlibatan karyawan tidak dapat secara langsung mempengaruhi hasil keuangan organisasi. Namun keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Macey, Schneider, Barbera, dan Young, dalam Adi & Fithriana, 2018:1). Peningkatan *employee engagement* juga berhubungan dengan komitmen dan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, jika keterlibatan karyawan dalam organisasi semakin kuat maka komitmen dan kinerja karyawan juga semakin tinggi, sehingga perusahaan akan semakin kuat.

Perusahaan yang kuat memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditentukan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui

beberapa aspek, yaitu kepuasan kerja merupakan bentuk respon karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil atau kinerja kerja, dan kepuasan kerja berkaitan dengan sikap lain yang dimiliki oleh setiap pekerja (*Sule dalam Indrasari, 2017:39*). Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Sebagai negara berkembang yang memiliki penduduk sebanyak 272,2 juta jiwa Indonesia ikut terkena dampak krisis ekonomi karena adanya pandemi covid-19. Prospek perusahaan rintisan di Indonesia cukup baik karena berdasarkan survei APJII aktivitas digital dan pengguna internet di Indonesia mencapai 196,7 juta jiwa.

PT Perintis Teknologi Internasional atau yang dikenal dengan BlankonTech merupakan perusahaan rintisan yang bergerak dalam bidang industri jasa Teknologi Informasi (TI) dan konsultan Teknologi Informasi (TI). BlankonTech sudah banyak menerima jasa pembuatan website dengan feedback yang memuaskan dari banyak klien, diantaranya WHO, VERO, UpWork, RoomPriceGennie, Sellable, sejasa.com, partnered. Meskipun PT Perintis Teknologi Internasional masih tergolong perusahaan yang baru berdiri namun layanan dan kinerja yang diberikan perusahaan sangat memuaskan. Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional dengan jumlah karyawan 30 pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Index PT Perintis Teknologi Internasional Periode 2020**

No.	Tolak ukur	Penilaian	Bobot	Target	Rata-rata nilai	Rata-rata skor	Rata-rata skor akhir
1.	Pengembangan diri	Pengembangan diri dalam pengerjaan task	15	100	73,96	73,99	73,96
2.	Pemahaman dalam coding good practice	Pemahaman dalam penulisan struktur code yg bagus dan reusable	15	90	72,83	90	72,83
3.	Kecepatan belajar teknologi baru	Kecepatan belajar dalam penerapan teknologi baru	10	100	78,33	100	78,33
4.	Kemampuan dalam pemecahan masalah	Kemampuan problem solve ketika menyelesaikan masalah	15	100	74,83	100	74,83
5.	Kecepatan pengerjaan task/Reliability	Rata-rata pengerjaan 3 task dalam seminggu dalam satuan jam	10	36	40,83	35	40,83
6.	Kerja sama antar tim	Support dan kerjasama dalam tim	10	90	82,5	90	82,5
7.	Kemampuan memprediksi	Kemampuan memprediksi/logic dalam task dan coding. Kecepatan penyelesaian dan kemungkinan bug	10	80	71,33	80	71,33
8.	Penulisan code yang stabil	Pengembangan dalam penulisan code, pengamatan dalam struktur kode	15	100	73,5	100	73,5
			100				80,33

Sumber: Departemen HRD PT Perintis Teknologi Internasional

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai kinerja karyawan PT Perintis Teknologi Internasional, bahwa kualitas kinerja karyawan pada tahun 2020 sudah cukup baik, karena dengan skala 1 sampai 100 mendapatkan nilai rata-rata 80,33. Dalam kuantitas kerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional semua bekerja sesuai dengan divisi dan *job description* masing-masing dan dilihat dari data tersebut karyawan juga dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu. Kerjasama antar karyawan di PT Perintis Teknologi Internasional sudah cukup baik, semua karyawan mengenal satu sama lain karena perusahaan baru memiliki 30 karyawan dengan perbedaan usia yang tidak jauh.

Penilaian kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional dilakukan oleh HRD. Penilaian karyawan berdasarkan Key Performance Index. Hasil penilaian tersebut sudah cukup baik, namun ada beberapa komponen penilaian yang masih belum maksimal mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan kinerja karyawan masih belum maksimal.

Sebagai perusahaan yang baru merintis PT Perintis Teknologi Internasional mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tidak mudah untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawannya. Seiring dengan banyaknya pesaing dalam bisnis *web developer* dan pertumbuhan teknologi yang semakin pesat PT Perintis Teknologi Internasional tidak hanya membutuhkan kualitas pemimpin yang baik dan juga keterlibatan karyawan, serta kepuasan dalam bekerja. Perusahaan yang baru merintis juga

memerlukan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.

Pengembangan diri karyawan di PT Perintis Teknologi Internasional dalam mengerjakan tugas masih belum maksimal. Berdasarkan penjelasan diatas kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat memanfaatkan kekuatan yang tersedia, termasuk kekuatan dalam mendorong karyawannya untuk mengembangkan diri dan dalam memecahkan masalah agar tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan dapat terpenuhi. Dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan tidak hanya tugas pemimpin, namun keterlibatan karyawan juga sangat penting dengan cara berdiskusi dan juga pemimpin dapat mempertimbangkan pendapat dari setiap karyawan, sehingga karyawan memiliki kepuasan. Hasil dari kepuasan karyawan juga dapat dilihat dari data diatas yaitu kecepatan pengerjaan tugas karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional yang cukup tinggi. Dengan gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat meningkat.

Dalam penelitian terdahulu Nurul Indayati dan Rofiaty (2011) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif keterlibatan karyawan, gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan juga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif gaya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional Di Malang”**.

### **1.1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perintis Teknologi Internasional?
2. Apakah keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perintis Teknologi Internasional?
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perintis Teknologi Internasional?
4. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional?
5. Apakah keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional?
6. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional?
7. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional?

### 1.1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perintis Teknologi Internasional.
2. Untuk mengetahui keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perintis Teknologi Internasional.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Perintis Teknologi Internasional.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional.
5. Untuk mengetahui keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional.
6. Untuk mengetahui kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional.
7. Untuk mengetahui komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional.

### 1.1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan harapan agar penelitian ini dapat membantu perusahaan-perusahaan di Indonesia khususnya perusahaan *startup* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi perpustakaan kampus UPN Veteran Jawa Timur mengenai pengaruh gaya

kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti sejenis di masa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

### Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi PT Perintis Teknologi Internasional sebagai masukan mengenai gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.