

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi yang semakin pesat, mengakibatkan banyaknya perusahaan *startup* bermunculan. Perusahaan *startup* adalah perusahaan yang tergolong baru atau belum begitu berkembang besar dan membutuhkan bantuan dana eksternal seperti investor, pendiri atau pengusaha untuk menerapkan ide bisnis yang inovatif untuk mengundang penyedia dana berdatangan (*dewaweb.com, 2019, Startup – startup di Indonesia dan Peran Dalam Membangun Indonesia, <https://www.dewaweb.com/blog/startup-indonesia/>*).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Shikhar Ghosh yang melibatkan 2000 perusahaan yang menerima pendanaan usaha antar tahun 2004 sampai 2018 menemukan bahwa sekitar 3 dari 4 perusahaan *startup* gagal mengembalikan modal investor akibat dari kegagalan pengelolaan sumber daya manusianya. Adanya sebuah kompetisi di industri yang sedang memiliki kenaikan yaitu industri teknologi di tanah air dan memiliki peminat yang cukup ramai juga memunculkan persoalan baru di bidang ketenagakerjaan ini.

Fenomena pembajakan tenaga kerja pada dunia teknologi atau biasa disebut *startup* kini sering atau umum dilakukan oleh banyak orang. Bagi para talenta yang memiliki keahlian pada bidang teknologi, fenomena ini bisa menjadi hal yang sangat bagus dan memberikan dampak yang sangat baik

kepada kondisi ekonomi saat ini. Namun bagi para praktisi sumber daya manusia kondisi ini dapat memberikan sebuah tugas atau pekerjaan rumah yang lebih berat untuk menekan tingkat pengunduran diri seorang karyawan di sebuah perusahaan yang masing masing (*id.techniasia.co.id, 2019, Pentingnya Menyusun Strategi Manajemen SDM Sejak Awal Bagi Startup Berkembang di Indonesia, <https://id.techinasia.com/menyusun-strategi-manajemen-sdm-sejak-awal>*). Data linkedin yang dirilis pada tahun 2018 menyebutkan bahwa ada 3 sektor yang memiliki tingkat pengunduran diri karyawan paling tinggi dibanding sektor lain. Data sektor berdasarkan hasil yang di ambil adalah sebagai berikut:

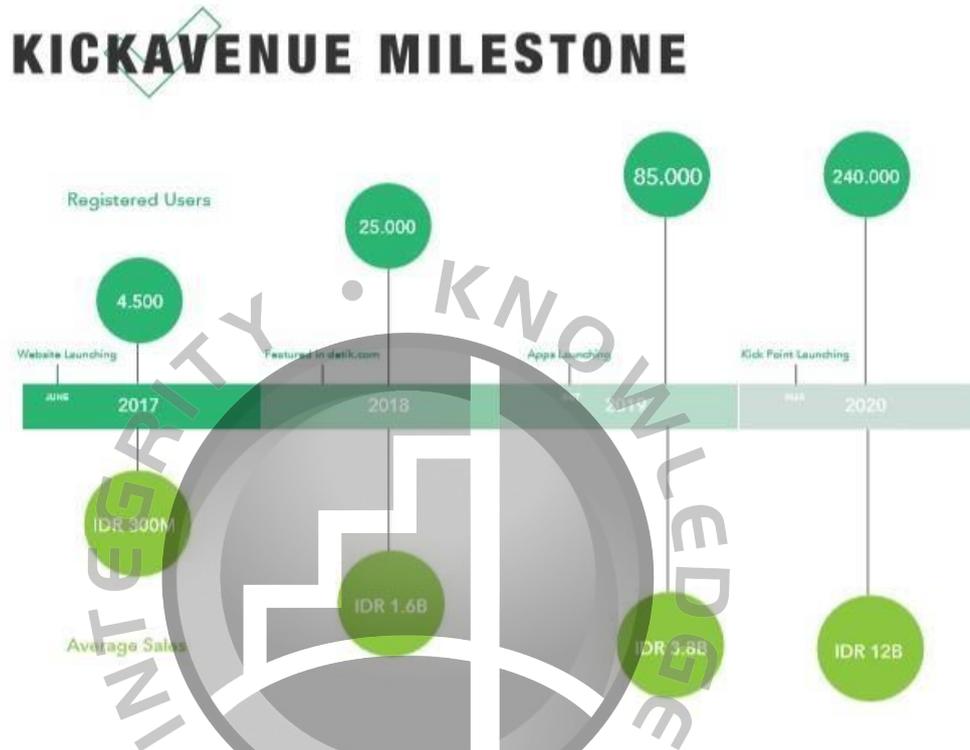
Tabel 1. 1 Data Presentase Tingkat Pengunduran Karyawan Tertinggi

Subsektor	Presentase
Teknologi	13%
Ritel dan Produk	13,2%
Media dan Hiburan	11.4%

Sumber: <https://id.techinasia.com>

Perusahaan yang akan diteliti ini merupakan salah satu perusahaan *startup* di Indonesia yang tergolong pada subsektor teknologi, ritel dan produk. Perusahaan tersebut dikenal dengan Kick Avenue. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2017 dan terus berkembang hingga saat ini. Bentuk manajemen pada perusahaan tersebut memiliki level manajemen dimana Owner / Founder merupakan CEO dari perusahaan tersebut dan di ikuti dengan staffnya pada bagian *Head Department* (Kepala Departemen), *Head Management* (Kepala

Bagian), dan *Staff*. Sejak 2017, Kick Avenue memiliki tingkat penjualan yang terbilang cukup meningkat dari tahun ke tahun. Seperti yang bisa di jelaskan pada penjelasan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Total Pencapaian Kick Avenue

Sumber : Data Perusahaan Kick Avenue (2019)

Berdasarkan penjelasan data diatas, hal tersebut menunjukkan bahwa sejak 2017 hingga 2019 lalu Kick Avenue mampu mencapai transaksi sebesar 85.000+ user dan mendapatkan total sales keseluruhan sebesar IDR 3.8 milyar. Keadaan perusahaan tersebut tergolong meningkat dan memiliki kemampuan dalam menjalankan bisnisnya tersebut. “Kick Avenue berkembang cukup pesat dalam proyeksi penjualannya, sehingga saya dapat mengembangkan secara besar sumber daya manusia yang ada di perusahaan ini.” Penjelasan Christopher Eko, CEO dari Kick Avenue. Sebuah bisnis

dipastikan butuhnya sumber daya yang cukup untuk mendapatkan target yang di inginkan, salah satunya yang dapat membantu pencapaian tersebut adalah sumber daya manusianya.

Banyaknya tuntutan terhadap pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam. Kondisi yang menimbulkan persaingan semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif. Hal ini menuntut strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin. Untuk memperkuat strategi dan tujuan sebuah perusahaan, setiap perusahaan akan memperhatikan bagaimana komitmen karyawan pada perusahaan, profesionalisme kerja dari masing – masing karyawan dan juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi hal – hal sekitar di sebuah perusahaan. Semenjak mendirikan perusahaan ini, CEO Kick Avenue berusaha sangat keras dalam memberikan tempat serta fasilitas kerja yang memadai. Seiring berjalannya waktu kantor Kick Avenue sudah melakukan renovasi besar guna memberikan tempat kerja yang aman dan nyaman. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan bagaimana setiap karyawan berpegang pada loyalitas di sebuah perusahaan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-citanya sendiri Y. Indrawati (2014). Dengan tingginya tingkat kesadaran karyawan akan hal tersebut, perusahaan dapat mencapai target yang telah di

rencanakan dengan hasil yang sangat baik serta sesuai dengan harapan masing – masing perusahaan.

Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena: (1) Berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan Morisson (1997). CEO Kick Avenue menjelaskan bahwa karyawannya cukup memiliki komitmen besar dalam mempertahankan dirinya di perusahaan ini. Sejak awal berdirinya perusahaan hingga saat ini, karyawan yang bekerja sejak 2017 masih tetap bertahan sampai saat ini.

Menurut Sri Trinaningsih hal ini dapat dilihat pula keberhasilan dan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Selain komitmen organisasional, orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Probo dkk, 2008). “Profesionalisme yang saya terapkan disini ialah adanya fleksibilitas waktu bekerja namun tetap mengacu terhadap SOP yang sudah berlaku” ujar CEO Kick Avenue.

Bisnis sebuah Perusahaan akan berusaha untuk melihat kinerja karyawan dengan meningkatkannya serta memiliki harapan yang akan menjadi tujuan

sebuah perusahaan dapat tercapai. Berbagai macam cara akan ditempuh dan dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan nya seperti halnya memperhatikan kinerja kerja karyawan dan juga memberikan beberapa motivasi kepada karyawan tersebut. Pada hal lain perusahaan dapat memberikan sebuah penghargaan sehingga karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja dan konsistensi kerja yang baik, dan berhasil dalam mengerjakan tugasnya masing – masing Devi (2009). Untuk memepertahankan hal – hal tersebut, perlunya pencapaian tujuan perusahaan yang tinggi dengan memberikan suatu hal kepada setiap individu karyawan dimana seperti pemberian ini diharapkan memberikan karyawan untuk menjadi sebuah acuan serta dorongan semangat kerja dan ketekunan dalam mencapai hasil yang maksimal Avianda (2014). Kick Avenue memberikan arahan yang sangat jelas dan bimbingan terhadap karyawannya agar melaksanakan tugas serta pekerjaannya secara sesuai.

Motivasi yang baik akan memberikan semangat kerja dan memberikan seluruh kemampuan serta keterampilan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini dapat memberikan dampak yang baik untuk kinerja karyawan. Menurut Agustina (2009) bahwa motivasi menjadi dasar utama seseorang dalam memasuki berbagai organisasi, dimana dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhan – kebutuhan lainnya (Avianda, 2014). Upaya yang dilakukan oleh Kick Avenue untuk para karyawannya dengan memberikan kompensasi dan juga apresiasi pencapaian target kerja agar membuat karyawan di perusahaan tersebut terus bekerja secara giat.

Penelitian mengenai komitmen, profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Greggson (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasional (Probo dkk, 2008). Opini tersebut bertolak belakang dengan Bateman & Strasser (1984) yang mengatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Adanya komitmen dalam sebuah perusahaan setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian dalam penelitian Indrawati (2013) menunjukkan pelaksanaan sistem kompensasi dan karir yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja dan atasan akan memicu kepuasan kerja karyawan, sehingga kemampuan teknis dan interpersonal nya menjadi baik pula. Jika ada peningkatan kemampuan teknis dan interpersonal, hal tersebut menandakan adanya peningkatan kinerja pada karyawan dan juga dari hasil penelitian Yasa & Mudiarta (2014) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan dan positif. Untuk hasil penelitian menurut Kristin & Sadjarto (2013) bahwa profesionalisme memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian Cahyasumirat (2006) bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil – hasil penelitian diatas, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan mengenai faktor apa di dalamnya yang paling mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, topik penelitian

yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam peningkatan komitmen, profesionalisme dan lingkungan kerja melalui motivasi karyawan merupakan topik yang menarik untuk diangkat. Maka dari itu peneliti mengambil topik penelitian **“Pengaruh Komitmen, Profesionalisme Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi dalam Perusahaan *Startup Kick Avenue*”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Metode penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dan modifikasi model, pengambilan data dilakukan melalui kuisioner. Alasan peneliti memilih judul ini adalah karena cara kerja serta lingkungan dalam perusahaan *startup* tidak sama dengan perusahaan pada umumnya. Hal ini bisa saja mempengaruhi beberapa faktor yang bisa di alami oleh karyawan, dimana psikologis seorang karyawan yang berada dibawah tekanan kerja ataupun kondisi lingkungan kerja yang tidak terlalu kaku akan menimbulkan beberapa hal yang berbeda. Gaya kerja yang tidak terlalu kaku, akankah mempengaruhi kualitas kerja seorang karyawan atau hal sebaliknya yang menimbulkan *output* positif. Karena hal – hal itu, penelitian ini memiliki ruang lingkup sebagai berikut :

1. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yakni merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Afriska (2017).

2. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Komitmen, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja. Komitmen merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi Lagomarsino & Cardona (2003). Profesionalisme merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah di persepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik Probo dkk (2008) Lingkungan Kerja sendiri menurut Arianto (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.
3. Variabel Penghubung dalam penelitian ini adalah Motivasi, dimana motivasi berhubungan erat dengan beberapa hal seperti komitmen, profesionalisme dan lingkungan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sendiri Indrawati (2013).
4. Objek penelitian yang akan dibahas adalah karyawan tetap level staff pada Perusahaan *Startup* Kick Avenue. Perusahaan tersebut

merupakan salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan memiliki penilaian – penilaian dari Komitmen, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kayawan di perusahaan Kick Avenue. Objek yang di teliti oleh peneliti merupakan perusahaan yang sedang berkembang pada generasi milenial saat ini. Perusahaan yang memiliki gaya kerja yang berbeda namun dapat mengedepankan variabel – variabel yang akan di teliti.

1.3 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh positif atau tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Profesionalisme Karyawan berpengaruh positif atau tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif atau tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Motivasi berpengaruh positif atau tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh positif atau tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dinilai melalui Motivasi Karyawan?

6. Apakah Profesionalisme Karyawan berpengaruh positif atau tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dinilai melalui Motivasi Karyawan?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif atau tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dinilai melalui Motivasi Karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan Perusahaan *Startup Kick Avenue*.
2. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan Perusahaan *Startup Kick Avenue*.
3. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan Perusahaan *Startup Kick Avenue*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada

pembahasan Komitmen, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan. Serta memberikan gagasan dan wawasan baru pada penelitian selanjutnya. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan wacana untuk menambah pengetahuan, pengertian, pemahaman, hubungan antara pengaruh Komitmen, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi Komitmen, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan yang dimiliki Perusahaan *Startup Kick Avenue* dapat ditingkatkan guna mempertahankan prestasi yang telah diraih.

3. Manfaat Mahasiswa Jurusan Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan serta referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kinerja Kerja

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti membahas secara singkat latar belakang dari penelitian, permasalahan yang akan dibahas pada penelitian, tujuan dari

penelitian dan manfaat penelitian bagi beberapa pihak yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan secara ringkas teori – teori yang berhubungan dengan variable – variable yang akan dibahas pada penelitian, menyajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki topic yang tidak jauh berbeda, serta menyajikan hipotesis yang diajukan yang menjadi dasar dari penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan metodologi apa yang digunakan dalam penelitian, populasi dan/atau sample apa yang digunakan dalam penelitian, sifat penelitian, serta tehnik pengumpulan data dan pengolahan data.

BAB IV ANALISIS & PEMBAHASAN

Bab ini akan dijelaskan mengenai objek penelitian atau situasi mengenai perbankan di Indonesia saat krisis global, serta sample apa yang akan digunakan pada objek penelitian. Disini juga akan dibahas hasil dari penelitian yang kemudian akan dibandingkan dengan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti dan juga dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu.

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Bab terakhir akan merangkum semua bab – bab sebelumnya, hasil penelitian akan dirangkum menjadi beberapa pernyataan dan hasil perbandingan juga akan dijelaskan kembali secara singkat dan jelas. Pada bagian akhir peneliti menuliskan saran – saran yang diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, baik bagi pengguna hasil penelitian maupun objek penelitian itu sendiri.

