

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan Startup di Indonesia mengalami pertumbuhan seiring dengan berjalannya waktu. Pengetahuan tentang Startup di Indonesia tampak mengalami peningkatan. Di era yang sekarang masyarakat mulai mengakui keberadaan start-up. Di Jawa Timur khususnya di Gresik, banyak start-up yang bergerak di beberapa bidang, Startup didirikan untuk mendorong pertumbuhan UMKM. Hal tersebut didukung oleh jumlah keberadaan UMKM yang banyak di Kabupaten Gresik. Jumlah UMKM di Kabupaten Gresik sebanyak 192.641 dengan masing-masing jenis usaha yaitu 171.105 usaha mikro, 20.023 usaha kecil dan 1.513 usaha menengah (Diskoperindag, 2020).

Perkembangan UMKM sehingga mampu berada pada tahap startup dimana perkembangan tersebut didukung dengan adanya pertumbuhan teknologi. Di era yang serba digital ini perusahaan startup mulai berkembang di Indonesia dan mampu mencatat sebanyak 2.100 startup menurut data startupranking.com. Dengan maraknya Startup yang ada di Jawa Timur khususnya di Gresik pasti memiliki organizational culture yang beragam tergantung dengan keunggulan tersendiri. Dalam usulan pokok pikiran DPRD Gresik tahun 2021 ingin mendorong inisiator wirausaha berbasis digital atau startup sehingga mampu menciptakan sector industry digital dan lapangan kerja baru sehingga mampu mencapai target Smart City. Dengan perkembangan startup mengakibatkan banyaknya persaingan antar Startup untuk bertahan dimasa sekarang. Maka dari itu pentingnya dalam mempertahankan Startup tersebut dengan komitmen yang dimiliki karyawan sehingga mampu meningkatkan nilai perusahaan.

Kehadiran Startup di Gresik cukup marak dikarenakan jumlah millennial dan Gen Z di Gresik mencapai 32,6% dan berjumlah 432.821 orang (BPS Gresik 2020). Generasi millennial dan Z hidup di era revolusi industri 4.0 dimana teknologi digital tumbuh dan berkembang menjadi pusat dari segala aktivitas seperti bekerja, belajar, berbelanja, bermain, dll.

Revolusi industri 4.0 secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi berbagai bidang industri untuk berkembang melalui teknologi digital dan internet, salah satunya adalah dalam perekonomian. Proses globalisasi dan konektivitas telah mengubah cara manusia dalam bertukar informasi, berniaga, konsumsi, bersosialisasi dan berbagai hal lainnya. Pengembangan ekonomi dalam generasi ini sangat kompleks. Sehingga ekonomi kreatif hadir sebagai solusi yang menempatkan kreativitas dan pengetahuan sebagai aset utama dalam menggerakkan ekonomi yang memunculkan sebuah pandangan baru dalam berusaha. Salah satu bidang industri ekonomi kreatif adalah startup (Choandi, 2019) Akan tetapi menurut penelitian Andrea et al. (2016) menunjukan bahwa Generasi millennial dan Generasi Z menunjukan sifat egois dan short term yang dimaksud dengan short term adalah memiliki keterikatan jangka pendek terhadap sesuatu. Hal tersebut juga diperkuat bahwa generasi millennial memiliki sifat kebebasan dalam berpindah. Sedangkan dengan generasi Z memiliki sifat bahwa kurang memiliki komitmen. Dan mempunyai kebebasan serta merasa cukup dengan apa yang dimiliki.

Menurut Allen dan Mayer (1991) mengidentifikasi arti dari organizational commitment adalah bentuk keadaan emosional psikologis yang menggambarkan identifikasi karyawan dengan perusahaan. Menurutnya Komitmen organisasi sangat penting dikarenakan kebutuhan dan tujuan karyawan harus sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi untuk mendapatkan yang terbaik dari karyawannya. Karyawan yang memiliki nilai komitmen yang tinggi mampu melakukan pekerjaan yang lebih stabil atau bahkan bisa lebih produktif sehingga menguntungkan bagi perusahaan. Dampak yang paling berpengaruh pada komitmen organisasi adalah kepuasan kerja, di mana sejumlah penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen yang terkait erat. Peneliti seperti Mendes & Stander (2011), Sartono & Ardhani (2015), Senjaya & Anindita (2020) menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di industri pertambangan di Indonesia. Karyawan akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap

organisasi jika merasa puas dengan pekerjaannya dengan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, loyal, dan bangga terhadap organisasinya (Rojuaniah, 2017).

Pada masa globalisasi ini, setiap Startup memiliki standar masalah tersendiri yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* sehingga menimbulkan dampak terhadap *organizational commitment* karyawannya. Oleh karena itu peningkatan terhadap kinerja karyawan dengan memperluas kegiatan operasionalnya. Nilai-nilai yang harus dicapai pun tentu saja berbeda antar startup. Maka dari itu karyawan dalam Startup tersebut akan dihadapkan dengan tantangan bagaimana cara menghadapi perbedaan *culture* dalam startup agar tidak menjadi hambatan dalam kinerjanya.

Hogan & Coote (2014) mengadopsi pengertian Schein (2016) berasumsi bahwa *organizational culture* adalah dasar yang akan dipelajari dalam suatu kelompok saat akan memecahkan masalah adaptasi eksternal maupun internal, anggota baru akan diajarkan bagaimana cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah dan bekerja cukup baik sehingga dapat dianggap valid. Hal tersebut tertanam dengan jelas bahwa *organizational culture* akan menjadi dasar utama operasional suatu kelompok atau perusahaan. Manfaat dari *culture* dapat membantu guna memperdalam potensi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat dikembangkan untuk dimanfaatkan sesuai dengan kepentingan organisasi yang berupaya mencapai tujuan yang telah dimiliki. Peran adanya *organizational culture* guna untuk meningkatkan pengetahuan dan kreativitas guna mewujudkan keberhasilan organisasi. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan lebih mampu dalam melaksanakan tugas tugasnya dengan secara efektif dan efisien. Sehingga karyawan diharapkan memiliki rasa kepemilikan akan suatu organisasi. Sehingga terbentuknya komitmen dalam karyawan. Luthans (1998) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sedangkan teori lain dari Robbins (2001) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai

dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Penelitian ini merupakan penentu bagaimana perusahaan atau organisasi dalam menyikapi *organizational culture* dalam mencapai target bersama dan juga *job satisfaction* adalah penunjang dalam memotivasi para pekerja dalam membawa identitas bagi perusahaan sehingga mampu menciptakan *organizational commitment*. *organizational culture* juga memiliki peran dalam terbentuknya komitmen yang dimiliki oleh anggota dan dapat meningkatkan sistem sosial dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tak hanya komitmen terhadap perusahaan yang menjadi faktor utama tetapi harus dengan adanya kepuasan kerja yang mendukung sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasi yang baik. Dikarenakan dalam penelitian yang dilakukan Daniel dan Purwanti (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan Kerja adalah persepsi bagaimana karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Davis (1985) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan yang mampu mendukung atau tidak yang berhubungan dalam pekerjaannya. Hal tersebut bahwasanya kepuasan kerja berhubungan dengan variabel variabel seperti absensi, umur, tingkat perusahaan, dan ukuran organisasi dalam perusahaan.

Adapun faktor dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut teori Herzberg yang diambil dalam penelitian Mangkunegara (2005) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja terdiri dari kondisi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, adanya kesempatan karyawan untuk lebih mengeksplor kemampuan dan mengasah keahlian dan yang terakhir adalah sistem administrasi dan kebijakan yang dimiliki oleh perusahaan dan dipatuhi oleh karyawan atau anggota perusahaan.

Melihat dari uraian fenomena tersebut terdapat gap penelitian bahwa

pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* kurang dalam lingkungan perusahaan startup. Dalam penelitian Wirdiyani (2021) dan Nahar et al. (2020) penelitian tersebut dilakukan dalam lingkup karyawan perusahaan terbuka. Dan juga dalam penelitian Sehingga penelitian ini akan menganalisis tentang “Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction* Pada Karyawan Perusahaan Startup di Gresik” sehingga dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor memengaruhi budaya sehingga mampu mencapai target sehingga menghasilkan tingkat kepuasan kinerja karyawan yang mampu menghasilkan komitmen organisasi yang kuat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan faktor *Organizational Commitment* dalam mempengaruhi *Organizational Culture* melalui *Job Satisfaction* dalam karyawan perusahaan Startup di Gresik, maka dapat disimpulkan dalam membuat rumusan masalah yaitu:

1. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan Startup di Gresik?
2. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan Startup di Gresik?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan Startup di Gresik?
4. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* pada karyawan Startup di Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan Startup di Gresik.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *organizational culture*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan Startup di Gresik.

3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan Startup di Gresik.
4. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* pada karyawan Startup di Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan penelitian atau penerapan sebagai media pembelajaran lebih lanjut terkait dengan pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction*.
2. Hasil penelitian ini dapat berupa pengetahuan terkait pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational commitment* melalui *Job Satisfaction*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Secara khusus, hasil penelitian ini menjadi masukan bagi hubungan antar pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* dalam karyawan Startup di Gresik.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini diuraikan secara terperinci ke dalam lima bab dan susunan berikut:

BAB 1: Pendahuluan

Bab ini membahas latar belakang masalah dalam skripsi ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

BAB 2: Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas mengenai landasan teori, penelitian sebelumnya, *research question*, dan model analisis serta model framework. Landasan teori ini

membahas penjabaran teori yang relevan dimana terdapat Organizational Culture, Job Satisfaction dan Organizational Commitment.

BAB 3: Metode Penelitian

Dalam bab metode penelitian ini akan membahas pendekatan penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, cara pengumpulan data serta teknik analisis yang digunakan dalam pengerjaan penelitian.

BAB 4: Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas secara umum dari obyek penelitian yaitu para Karyawan Startup di Gresik, mendeskripsikan hasil penelitian, analisis model dan melakukan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5: Simpulan dan Saran

Bab ini membahas simpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap Karyawan Startup di Gresik, penulis terhadap penelitian ini menjadi solusi dari masalah yang ada dan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.