

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang

Hani Dwi Arfinasari, Budi Prabowo

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Bisnis,

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur Surabaya

sarahanii30@gmail.com, bprabowo621@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of leadership style, employee engagement and job satisfaction on organizational commitment in improving employee performance. The population used in this study were the thirty workers of PT Perintis Teknologi Internasional. This type of research is using a descriptive or survey research methodology, namely the presentation of quantitative data derived from field observations. This study used a closed questionnaire in the form of a Likert scale. Structural Equation Modeling (SEM) performs data processing using PLS (Partial Least Square). The results of this study indicate that leadership style has an effect on organizational commitment, employee engagement has an effect on organizational commitment, job satisfaction has an effect on organizational commitment, leadership style has no effect on employee performance, employee engagement has an effect on employee performance, satisfaction Work affects employee performance and organizational commitment affects employee performance.

Keywords: *Leadership style, employee engagement, job satisfaction, organizational commitment, employee performance.*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah ketiga puluh pekerja PT Perintis Teknologi Internasional. Jenis penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif ataupun survei, yaitu penyajian data kuantitatif yang berasal dari observasi lapangan. Penelitian ini memakai kuesioner tertutup berupa skala likert. Structural Equation Modelling (SEM) melakukan pengolahan data memakai PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, keterlibatan karyawan (employee engagement) berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keterlibatan karyawan (employee engagement) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada masa ini masyarakat global mengalami krisis sebab dampak dari adanya pandemi covid-19, salah satu dampak yang sangat terasa yakni dalam bidang ekonomi. Perubahan otomatis terjadi dengan begitu cepat di dunia usaha sehingga setiap wirausahawan harus sadar serta tanggap terhadap lingkungannya. Era pandemi saat ini membawa perkembangan teknologi yang pesat yang mendorong semua pengusaha untuk memakai tantangan sebagai peluang untuk mempertahankan serta membangun kembali bisnis yang stagnan selama pandemi. Ini termasuk peluang bagi para pelaku bisnis, terutama keuntungan bagi mereka yang memakai *startup digital business* untuk menjalankan bisnis online guna merevitalisasi ekonomi yang sedang menurun. *Startup bussines*, lebih umum disebut sebagai bisnis rintisan ataupun perusahaan rintisan, yakni perusahaan baru dengan konsep berorientasi pertumbuhan yang berisiko tinggi ataupun berorientasi pada keuntungan, bisa diukur, serta mampu memimpin pasar. Secara umum, perusahaan *startup* atau perusahaan rintisan menekankan ide, kreativitas, inovasi, pengembangan produk ataupun layanan, prospek baru, serta sejenisnya-yang dievaluasi pada awal bisnis.

Sumber daya manusia yakni aset organisasi yang paling berharga sebagai investasi untuk memastikan stabilitas bisnis di masa depan, terutama di perusahaan baru. Suatu bisnis harus mempunyai sejumlah SDM ataupun pekerja yang kompeten dalam posisi tertentu, pada waktu tertentu, serta di lokasi tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses serta efisien. Akibatnya, bisnis harus menanamkan kepercayaan dan nilai pada pekerjanya, yaitu komitmen untuk terus bekerja dengan standar kualitas tertinggi. Semakin tinggi kualitasnya, semakin banyak prospek kemajuan yang ada untuk bisnis.

Namun, keberhasilan meraih peluang kemajuan perusahaan tidak hanya bergantung pada kualitas personel perusahaan. Selain itu, organisasi dituntut mempunyai pemimpin yang bisa memotivasi stafnya untuk berkembang serta memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja. Sudah terbukti dengan sendirinya bahwasanya setiap bisnis membutuhkan gaya kepemimpinan yang sukses, sebab gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf serta memutuskan apakah kinerja karyawan meningkat ataupun menurun. Gaya kepemimpinan yakni kumpulan sifat yang dipakai pemimpin untuk membujuk bawahan supaya bekerja menuju tujuan organisasi. Atau, gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku serta metode yang disukai serta sering dipakai pemimpin (Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina, 2018).

Kepemimpinan yang menjadi kontributor terbesar yakni ketika pemimpin selalu melibatkan karyawan melalui diskusi ketika melakukan tugas tertentu, terutama dalam pengambilan keputusan yang kompleks. Keputusan ini didasarkan pada berbagai pertimbangan serta masukan karyawan untuk mencari solusi penyelesaian tugas. Karyawan yang berkomitmen terlihat pada kepedulian, pengabdian, antusiasme, tanggung jawab, serta konsentrasi pada hasil. (Allen, 2015, Sihombing). *Employee engagement* yakni peran tertinggi yang diberikan oleh satu organisasi yang hadir secara fisik serta mental secara psikologis, merasakan suasana kantor, menjalin hubungan dengan pekerjaan serta tempat kerja, berintegrasi ke dalam lingkungan kerja, serta mempertahankan konsentrasi pada pekerjaan, sehingga bisa melakukan yang terbaik dalam pekerjaan (Kahn dalam Adi & Fitriana, 2018:4). Keterlibatan karyawan tidak bisa secara langsung memengaruhi hasil keuangan organisasi. Namun keterlibatan karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Macey, Schneider, Barbera, dan Young, dalam Adi & Fitriana, 2018:1). Peningkatan *employee engagement* juga berhubungan dengan komitmen serta kinerja dalam satu organisasi ataupun perusahaan, jika keterlibatan karyawan dalam organisasi semakin kuat maka komitmen serta kinerja karyawan juga semakin tinggi, sehingga perusahaan akan semakin kuat.

PT Perintis Teknologi Internasional ataupun yang dikenal dengan BlankonTech yakni perusahaan rintisan yang ikut serta dalam bidang industri jasa Teknologi Informasi (TI) serta 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 serta kinerja yang diberikan perusahaan sangat memuaskan. Sebagai perusahaan perintis baru, PT Perintis Teknologi Internasional mempunyai tantangan yang cukup berat dalam mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pekerjanya. Seiring dengan banyaknya pesaing dalam bisnis *web developer* serta pertumbuhan teknologi yang semakin pesat PT Perintis Teknologi Internasional tidak hanya membutuhkan kualitas pemimpin yang baik serta juga keterlibatan karyawan, dan 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. Mengacu pada data hasil kinerja karyawan, kepemimpinan yang efektif yakni pemimpin yang bisa memanfaatkan kekuatan yang tersedia, termasuk kekuatan dalam mendorong karyawannya untuk mengembangkan diri serta dalam memecahkan masalah supaya tujuan yang ingin dicapai satu perusahaan bisa terpenuhi. Dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan tidak hanya tugas pemimpin, namun keterlibatan karyawan juga sangat penting dengan

cara berdiskusi serta juga pemimpin bisa mempertimbangkan pendapat dari setiap karyawan, sehingga karyawan mempunyai kepuasan. Hasil dari kepuasan karyawan juga bisa dilihat dari data kinerja karyawan yaitu kecepatan pengerjaan tugas karyawan pada PT Perintis Teknologi Internasional yang cukup tinggi. Dengan gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, serta kepuasan kerja bisa memengaruhi komitmen organisasi, menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dalam bisnis.

Tujuan,

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metodologi penelitian deskriptif ataupun survei, yaitu penyajian data kuantitatif yang berasal dari observasi lapangan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di perusahaan startup PT Perintis Teknologi Internasional tepatnya di Jl. Villa Bukit Tidar Bik. C1 No.250, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan November 2021.

Penelitian ini melibatkan populasi ketiga puluh pekerja PT Perintis Teknologi Internasional. Karena jumlah populasi yang akan diteliti relatif kecil maka peneliti memilih sampel memakai teknik sampling jenuh. Peneliti akan memakai seluruh karyawan dari PT Perintis Teknologi Internasional di Malang. Penelitian ini memakai variabel independen, variabel intervening, serta variabel dependen. Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja. Variabel Intervening (Z) : Komitmen Organisasi (Z). Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

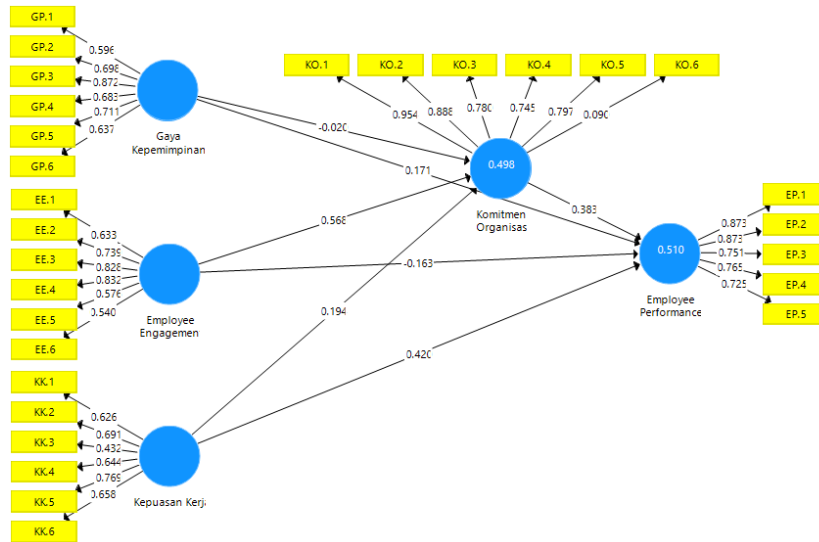
Analisis Uji Instrumen

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

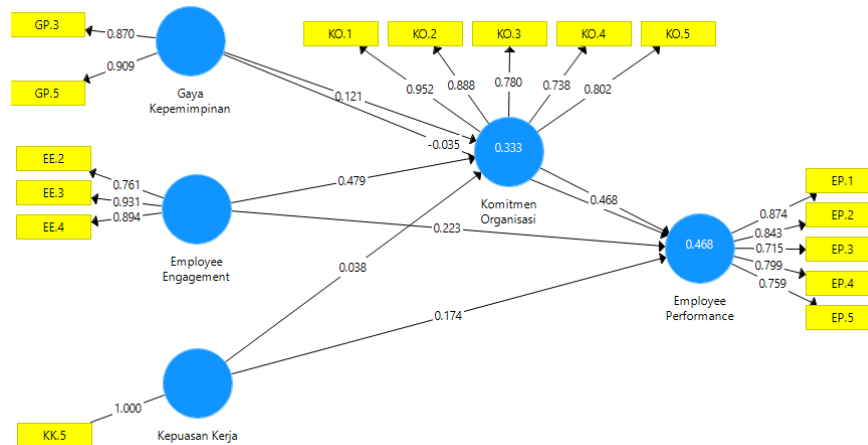
a. *Convergent Validity*

Loading factor memberikan *convergent validity*. *Loading factor* yakni statistik yang menggambarkan hubungan antara skor item pertanyaan serta skor indikator konstruk. Dianggap valid jika *loading factor* lebih dari 0,7.

Gambar 1. *Loading factor* pada model pengukuran awal



Gambar 1. mengilustrasikan bahwasanya beberapa indikator, berupa GP1, GP2, GP 4, GP6, EE1, EE5, EE6, KK1, KK2, KK3, KK4, KK6, serta KO6, mempunyai nilai faktor pemuatan kurang dari 0,7, karenanya harus dihapus dari model serta dihitung ulang.



Gambar 2. *loading factor* pada model pengukuran akhir

Gambar 2. mengilustrasikan model SEM yang sudah selesai, yang terlihat bahwasanya semua indikator mempunyai faktor pemuatan lebih besar dari 0,7. Kriteria model mempunyai validitas sangat baik jika setiap variabel laten dengan indikator reflektif mempunyai AVE lebih besar dari 0,5.

Tabel 1.

Loading factor pengukuran SEM

Variabel	Indikator	Outer	Keterangan
----------	-----------	-------	------------

		Loading	
Gaya Kepemimpinan	GP3	0.870	Valid
	GP5	0.909	Valid
Employee Engagement	EE2	0.761	Valid
	EE3	0.931	Valid
	EE4	0.894	Valid
Kepuasan Kerja	KK5	1.000	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.952	Valid
	KO2	0.888	Valid
	KO3	0.780	Valid
	KO4	0.738	Valid
	KO5	0.802	Valid
Employee Performance	EP1	0.874	Valid
	EP2	0.843	Valid
	EP3	0.715	Valid
	EP4	0.799	Valid
	EP5	0.759	Valid

Mengacu pada Tabel 1. terlihat bahwasanya terjadi peningkatan nilai *loading factor* untuk indikator GP3, GP5, EE2, EE3, EE4, KK5, KO1, KO2, KO3, KO4, KO5, EP1, EP2, EP3, EP4 serta EP5 setelah indikator GP1, GP2, GP4, GP6, EE1, EE5, EE6, KK1, KK2, KK3, KK4, KK6 serta KO6 dieleminasi dan dilakukan perhitungan ulang.

AVE, yang lebih dari 0,50 menurut para ahli, dipakai untuk melanjutkan studi validitas konvergen. Nilai AVE masing-masing variabel laten mempunyai nilai lebih dari 0,5 yang terlihat bahwasanya model PLS memenuhi syarat validitas konvergen yang sangat baik, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Indikator	Nilai AVE
Gaya Kepemimpinan	0.791
Employee Engagement	0.749
Kepuasan Kerja	1.000
Komitmen Organisasi	0.699
Employee Performance	0.640

b. *Discriminant Validity*

Nilai *cross loading* pengukuran konstruk dipakai untuk menentukan *discriminant validity*. Besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya, serta indikator dari blok konstruksi lainnya, direpresentasikan

dengan nilai *cross loading*. Jika korelasi antara konstruk serta indikatornya lebih kuat daripada korelasi dengan indikator dari blok konstruk lain, model pengukuran mempunyai validitas diskriminan yang baik. Temuan *Fornell larcker criterion*, yaitu korelasi variabel dengan variabel itu sendiri serta korelasi variabel dengan variabel lain, serta *cross loading*, yaitu korelasi indikator dengan variabel, diperoleh setelah mengolah data memakai *SmartPLS 3.0*.

Tabel 3. Hasi Fornell – Larcker Criterion

	EE	EP	GP	KK	KO
Employee Engagement	0.865				
Employee Performance	0.539	0.800			
Gaya Kepemimpinan	0.593	0.361	0.889		
Kepuasan Kerja	0.413	0.385	0.380	1.000	
Komitmen Organisasi	0.567	0.628	0.421	0.282	0.836

Tabel 4. Hasil *Cross Loading*

	EE	EP	GP	KK	KO
EE.2	0.761	0.369	0.483	0.336	0.474
EE.3	0.931	0.502	0.554	0.372	0.457
EE.4	0.894	0.515	0.515	0.364	0.537
EP.1	0.499	0.874	0.436	0.371	0.780
EP.2	0.367	0.843	0.285	0.392	0.471
EP.3	0.276	0.715	0.163	0.392	0.205
EP.4	0.472	0.799	0.188	0.236	0.439
EP.5	0.494	0.759	0.275	0.151	0.399
GP.3	0.635	0.298	0.870	0.418	0.338
GP.5	0.446	0.342	0.909	0.272	0.407
KK.5	0.413	0.385	0.380	1.000	0.282
KO.1	0.499	0.570	0.436	0.371	0.952
KO.2	0.581	0.751	0.502	0.421	0.888
KO.3	0.402	0.311	0.367	0.000	0.780
KO.4	0.326	0.252	0.230	- 0.000	0.738
KO.5	0.475	0.521	0.135	0.151	0.802

Nilai *Fornell Larcker Criterion* untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi, hal ini terlihat bahwasanya konstruk pada model penelitian ini mempunyai *discriminant validity* yang baik, berupa terlihat pada Tabel 3.

Koefisien korelasi antara konstruk serta indikatornya lebih kuat dibandingkan dengan koefisien korelasi konstruk dengan konstruk lainnya, berupa terlihat pada Tabel 4. Akibatnya, semua konstruk ataupun variabel laten mempunyai tingkat validitas diskriminan yang tinggi, dengan blok indikator konstruk mengungguli indikator blok lainnya.

c. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Seiring dengan validitas konvergen serta diskriminan, model luar bisa diuji untuk konstruk ataupun reliabilitas variabel laten, yang diukur dengan reliabilitas komposit serta nilai Cronbach Alpha. satu konstruk dianggap bisa dipercaya jika reliabilitas komposit serta alpha Cronbach lebih dari 0,7. Hasil keluaran SmartPLS untuk nilai composite dependability ditunjukkan pada Tabel 5, sedangkan nilai Cronbach Alpha ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 4.5 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Employee Engagement	0.899
Employee Performance	0.898
Gaya Kepemimpinan	0.883
Kepuasan Kerja	1.000
Komitmen Organisasi	0.920

Tabel 4.6 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Employee Engagement	0.829
Employee Performance	0.862
Gaya Kepemimpinan	0.738
Kepuasan Kerja	1.000
Komitmen Organisasi	0.895

Keandalan komposit serta nilai alpha Cronbach untuk semua konstruksi lebih dari 0,7, berupa yang ditunjukkan oleh output SmartPLS pada Tabel 5 serta table 6. Semua konstruksi mempunyai derajat ketergantungan yang tinggi dengan nilai yang dihasilkan jika dibandingkan dengan batas nilai minimum.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

a. Analisis Variant (R²) ataupun Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi bisa dilihat pada Tabel 7 untuk analisis variabel (R²) ataupun Uji Determinasi, yang dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Nilai R Square

Variabel	R Square
Employee Performance	0.468
Komitmen Organisasi	0.333

Mengacu pada nilai r-square pada Tabel 7, gaya kepemimpinan, employee engagement, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi mempunyai pengaruh senilai 46,8 persen terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya senilai 53,2 persen dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, 33,3 persen variabilitas komitmen organisasi dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, serta kepuasan kerja, sedangkan 66,7 persen lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis memakai hasil uji Inner Model (Model Struktural) yang meliputi keluaran r-kuadrat, koefisien parameter, serta t-statistik. Untuk menetapkan penerimaan ataupun penolakan hipotesis, nilai signifikan antara konstruksi, t-statistik, serta nilai-p ditampilkan. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan memakai program SmartPLS (Partial Least Squares) 3.0. Nilai-nilai ini ditunjukkan dalam temuan bootstrapping. Dalam penyelidikan ini, aturan t-statistik > 1,96 digunakan, dengan ambang signifikansi 0,05 (5%) serta koefisien beta positif. Tabel 4.8 terlihat sifat kritis dari pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 8 Hasil Path Coefficients dan T-Statistic

	Path Coefficient	T-Statistic	P Values
GP -> KO	0.121	0.726	0.468
EE -> KO	0.479	2.776*	0.006
KK -> KO	0.038	0.277	0.782
GP -> EP	- 0.035	0.273	0.785
EE -> EP	0.223	1.020	0.308
KK -> EP	0.174	1.181	0.238
KO -> EP	0.468	1.626	0.105

Keterangan: *) pengaruh signifikan pada taraf 5% (T-Statistic > T-tabel (1.96))

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Mengacu pada hasil penelitian, koefisien hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi yakni 0,121, dengan t-statistik 0,726 serta p-value 0,468. Mengacu pada hasil pengujian, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sebab karyawan

membutuhkan kepemimpinan serta tanggung jawab kepemimpinan untuk disampaikan pada bawahan; ini harus ditekankan untuk meningkatkan komitmen organisasi; jika kepemimpinan serta tanggung jawab kepemimpinan yang efektif tersampaikan pada karyawan, maka komitmen karyawan akan meningkat pula.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan (*employee engagement*) Terhadap Komitmen Organisasi

Mengacu pada hasil penelitian diperoleh koefisien hubungan antara *employee engagement* dengan komitmen organisasional senilai 0,479, t-statistik senilai 2,776, serta p-value senilai 0,006. Partisipasi karyawan berpengaruh positif serta signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi sebagai konsekuensi dari hasil penelitian. Ini terlihat bagaimana keterlibatan karyawan memengaruhi komitmen organisasi. Koefisien pengaruh positif terlihat bahwasanya semakin banyak individu yang diinvestasikan dalam pekerjaan mereka, semakin berdedikasi mereka pada organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Mengacu pada hasil penelitian, koefisien hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yakni 0,038, dengan t-statistik 0,277 serta p-value 0,782. Studi kepuasan kerja terlihat bahwasanya hal itu mempunyai pengaruh yang agak menguntungkan tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan harus meningkatkan dukungan mereka satu sama lain untuk meningkatkan kepuasan kerja, serta peningkatan kepuasan kerja menghasilkan peningkatan komitmen organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Mengacu pada hasil penelitian, koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yakni -0,035, dengan t-statistik 0,273 serta p-value 0,785. Data tersebut terlihat bahwasanya variabel gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada hasil penelitian, hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai yakni negatif, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan (*employee engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan (*employee performance*)

Mengacu pada penelitian, koefisien korelasi antara *employee engagement* serta kinerja yakni 0,223, dengan t-statistik 1,020 serta p-value 0,308. *Employee engagement* mempunyai pengaruh secara statistik tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Keterikatan karyawan harus dioptimalkan kembali mengingat hasil studi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan akan tumbuh, demikian pula kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*employee performance*)

Menurut data penelitian, koefisien korelasi antara kepuasan kerja serta kinerja karyawan yakni 0,174, dengan t-statistik 1,181 serta p-value 0,238. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan secara statistik. Kepuasan kerja, menurut temuan studi, harus ditinjau kembali untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan serta karyawan bisa melakukan yang terbaik di tempat kerja, menghasilkan hasil terbaik untuk bisnis.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (*employee performance*)

Menurut data penelitian, koefisien hubungan antara komitmen organisasi serta kinerja karyawan yakni 0,468, dengan t-statistik 1,626 serta p-value 0,105. Temuan terlihat bahwasanya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh marginal terhadap komitmen organisasi tetapi tidak signifikan secara statistik. Menurut hasil penelitian, sangat penting untuk membangun emosi empati pekerja terhadap bisnis untuk menumbuhkan rasa mempunyai serta komitmen terhadap perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jika gaya kepemimpinan efektif maka komitmen karyawan pada satu organisasi juga akan mengalami peningkatan. Hasil analisis tersebut bermakna bahwasanya gaya kepemimpinan yang baik terutama dalam hal penyampaian dari pimpinan serta tanggung jawab dari pimpinan akan berpengaruh pada meningkatnya komitmen karyawan dalam satu organisasi. Hipotesis tentang adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menjadi terbukti.
2. Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jika keterlibatan karyawan meningkat maka komitmen dalam organisasi juga akan meningkat. Hasil analisis tersebut bermakna bahwasanya keterlibatan karyawan yang tinggi dalam hal adanya usaha dalam pekerjaan serta antusiasme yang tinggi serta kebermaknaan dalam pekerjaan bisa meningkatkan komitmen pada karyawan dalam satu organisasi. Hipotesis tentang adanya pengaruh keterlibatan karyawan (*employee engagement*) terhadap komitmen organisasi menjadi terbukti.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jika kepuasan karyawan pada pekerjaannya tinggi maka komitmen dalam organisasi juga akan tinggi. Hasil analisis kepuasan kerja akan lebih maksimal jika adanya peningkatan indikator. Hipotesis tentang adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menjadi terbukti.
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peran terbesar dalam gaya kepemimpinan yang efektif yakni indikator *responsibility*. Hasil ini akan berpengaruh jika para pemimpin meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap para karyawannya. Hasil analisis gaya kepemimpinan akan lebih maksimal jika adanya

- peningkatan indikator, sehingga peran pemimpin dalam memengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerjanya bisa terbukti.
5. Keterlibatan karyawan (employee engagement) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika keterlibatan karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Hasil analisis ini sejalan dengan Macey serta Scheneider yang menyatakan bahwasanya keterlibatan karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Jika keterlibatan karyawan optimal maka hal tersebut bisa memengaruhi kesuksesan organisasi. Hipotesis tentang adanya pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan terbukti.
 6. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan karyawan dalam pekerjaan tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil analisis ini mengatakan bahwasanya indikator yang tinggi dalam memengaruhi kepuasan kerja yakni lingkungan kerja yang mendukung, yaitu adanya dukungan dari karyawan lain, hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Hal ini sejalan dengan Wibowo yang menyatakan bahwasanya produktifitas karyawan akan meningkat jika mereka juga puas dalam pekerjaan mereka.
 7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika komitmen karyawan dalam organisasi tinggi maka semakin tinggi juga kinerja yang akan dilakukan oleh karyawan. Hasil analisis ini sesuai dengan pernyataan Kaswan yaitu kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan serta hasrat untuk terus bekerja disana yakni salah satu karyawan dalam mencerminkan kepercayaan terhadap misi serta tujuan organisasi sehingga bisa meningkatkan kinerja secara optimal.

Saran :

Bagi Peneliti Berikutnya :

1. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti bisa menambah variabel yang memengaruhi komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yakni budaya organisasi, motivasi kerja, organizational citizenship behaviour (OCB) serta sebagainya.
2. Penelitian perlu dilakukan tidak hanya pada PT Perintis Teknologi Internasional sebagai perusahaan startup namun juga pada perusahaan startup lainnya bahkan pada perusahaan yang bukan startup, sebab perbedaan budaya, sistem pengelolaan serta lain-lain yang mengakibatkan hasil yang berbeda pula.

Bagi Praktisi :

Perusahaan perlu mengkaji dengan baik mengenai gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan serta kepuasan kerja sehingga karyawan mempunyai komitmen yang tinggi dalam perusahaan guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdullah. (2015). **Metodologi Penelitian Kuantitatif**. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Arikunto, S. (2019). **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka cipta.
- Badeni, P. D. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Bastian. (2020). *Membangun Pendidikan* (PUSDIKRA Advertising. CV. Widya Puspita.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**.
- Gallup Consulting. (2017). **U.S. Employee Engagement**. Washington D.C
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. **Konsep, Teknik, Aplikasi memakai Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris**. BP Undip. Semarang
- HA Hussein Fattah, M. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Elmatara. Elmatara*.
- Hidayat, A. (2018). **Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur**. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141-150.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kiwe, L. (2018). **Jatuh-Bangun Bos-Bos Startup, Inspirasi dan Pelajaran di Balik Kesuksesan Perusahaan-Perusahaan Startup**. Yogyakarta: Cheklist.
- Lithomas, P. K. (2014). *Aditya Wardhana Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Karyamanunggal Lithomas.
- Lubis, M. H., & Jaya, I. (2019). **Komitmen membangun pendidikan**. Widya Puspita: Medan.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. PT Penerbit IPB Press.
- Mahmudi. 2015. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2017). **Manajemen SDM Perusahaan**. Bandung: Rosda.
- Morphology, T. C. (2020). *Komitmen Organisasi*. UNPAM PRESS.
- Priansa, D. J. (2018). **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: ALFABETA.
- Rahadi, D. R. (2010). **Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia**. In *Dr. Dedi Rianto Rahadi*.
- Stephen, Robbins (2015). **Perilaku Organisasi**. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). **Perilaku Organisasi Edisi 16**. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E*. Noida, India: Pearson India.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. **Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition**. New Jersey: Wiley

- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Bogor: IN MEDIA.
- Structures, M. B. (2018). *Manajemen Kinerja Sdm Teori & Aplikasi*. Luxima Metro Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Triatna, Cepi, 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Wibowo, Prof. Dr. 2017. “*Perilaku Dalam Organisasi*”. Ed 3. Cet 5 . Depok : Rajawali Pers
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Jurnal:**
- Aditya, K. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). **Pengaruh Insentif Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar**. *EMAS*, 2(2), 159-169.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. M. (2009). **Human Resource Management: Scope, Analysis, and Significance**. *The Oxford Handbook of Human Resource Management, September*, 1–16.
- Cahya, D. P., & Wibawa, M. A. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Changgriawan, G. S. (2017). **Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production**. *Agora*, 5(2).
- Cooper-Thomas, H. D., Xu, J., & Saks, A. M. (2018). **The Differential Value Of Resources In Predicting Employee Engagement**. *Journal of Managerial Psychology*.
- Devi, A. C., & Rusdi. H. N. (2019). **Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi**. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1).
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). **Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung)**. *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134-151.
- Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karawan PT. Kabepe Chakra**. *eProceedings of Management*, 2(3).

- Gana, K., & Broc, G. (2019). **Structural Equation Modeling With Lavaan**. John Wiley & Sons.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). **Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif**. *Metode Penelitian Bisnis Bandung*, 264.
- Ismail, A., & Razak, M. R. (2016). **Effect of Kepuasan kerja on Organizational Commitment**. *Management & Marketing*, Volume XIV.
- Junadi, P. (2015). **Kepemimpinan dan Organisasi Pembelajaran**. 1–10.
- Koech, P. M., & Namusonge, G. S. (2012). **The effect of leadership styles on organizational performance at state corporations in Kenya**. *International journal of business and commerce*, 2(1), 1-12.
- Kristianto, D. (2012). **Peningkatan Kinerja Berbasis pada Komitmen Organisasi dengan Strategi dan Inovasi**. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor**. *Widya Cipta, II (1)*.
- Mosadeghrad, A., & Ferdosi, M. (2013). **Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model**. *Materia Socio Medica*, 25(2), 121. <https://doi.org/10.5455/msm.2013.25.121-126>
- Mubarok, A. Y. (2021). **Startup Toutiao: Definition and Impact on Industry 4.0 in Indonesia**. Available at SSRN 3824749.
- Munfaridi, M., & Sayuti, A. J. (2020). **Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 36-46.
- Nadapdap, K. (2017). **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari**. *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
- Othman, A. K., Hamzah, M. I., Abas, M. K., & Zakuan, N. M. (2017). **The influence of leadership styles on employee engagement: The moderating effect of communication styles**. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 4(3), 107–116.
- Paramita, L. (2017). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur**. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3).
- Praharsyarendra, O. K., Sukmawati, A., & Dirdjosuparto, S. (2020). **Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Start-Up Company**. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 63-83.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). **Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan pemediasi komitmen organisasional**. *E-*

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6(8), 3103-3132.

S. E. Nugroho, and I. Ratnawati. (2021). **Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia Iii Persero Regional Jawa Tengah).** *Diponegoro Journal of Management*, 10(5)

Simatupang. 2015. **Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali:** Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

Siswono, S. D. (2016). **Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya.** *Agora*, 4(1), 458-466.

Tabitha, J. (2015). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Mediator Pada PT Young Multi Sarana.** *Agora*, 3(2), 224-230.

Widodo, W., & Damayanti, R. (2020). **Vitality of job satisfaction in mediation: the effect of reward and personality on organizational commitment.** *Management Science Letters*, 10(9), 2131-2138.

Winarso, Widi. **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Agung Citra Tranformasi)."** *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)* 15.2 (2019): 38-49.

Zahra, N. (2015). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi melalui aspek Kepuasan kerja karyawan dan kepercayaan pada sektor perbankan.** *Jurnal Manajemen serta Pemasaran Jasa*, 8(1), 145-162.

Web:

<https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit>

<https://apjii.or.id/download/file/BULETINAPJIIEDISI74November2020.pdf>