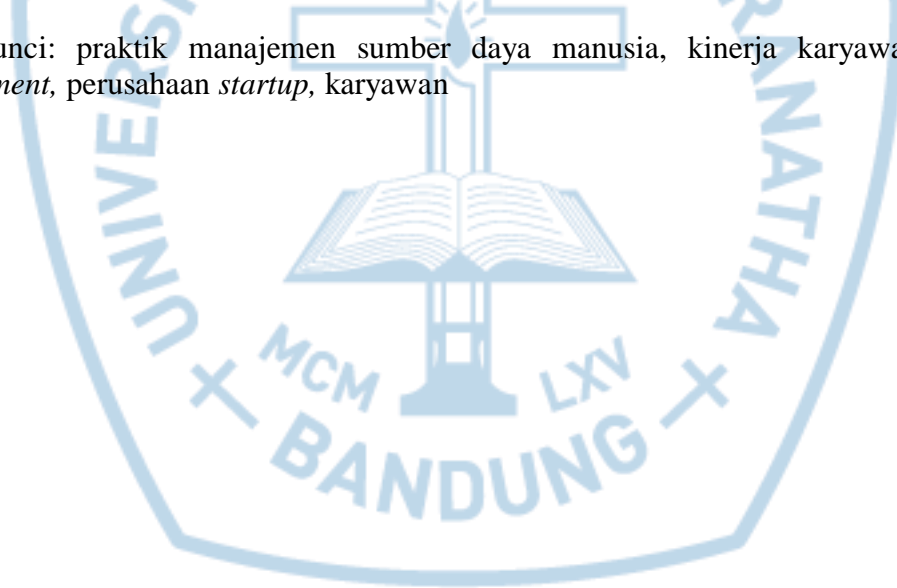


ABSTRAK

Perusahaan *startup* merupakan perusahaan berbasis teknologi dan digital yang memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan bereaksi secara cepat dengan perubahan. Oleh karena itu praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dilakukan secara konsisten, konsensus dan istimewa akan membantu perusahaan *startup* dalam mengelola sumber daya manusia dan memberikan kontribusi pada individu dan organisasi, seperti *employee engagement* dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik MSDM terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 156 karyawan dari berbagai perusahaan *startup* di Indonesia. Data dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi dan regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan bahwa terdapat praktik MSDM secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan *employee engagement* di perusahaan *startup*. Beberapa implikasi manajerial yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah penerapan praktik MSDM yang sesuai dengan konteks perusahaan *startup*, seperti pelatihan yang berkesinambungan, paket kompensasi yang menarik karyawan generasi z, dan lingkungan kerja yang membangun *engagement* karyawan.

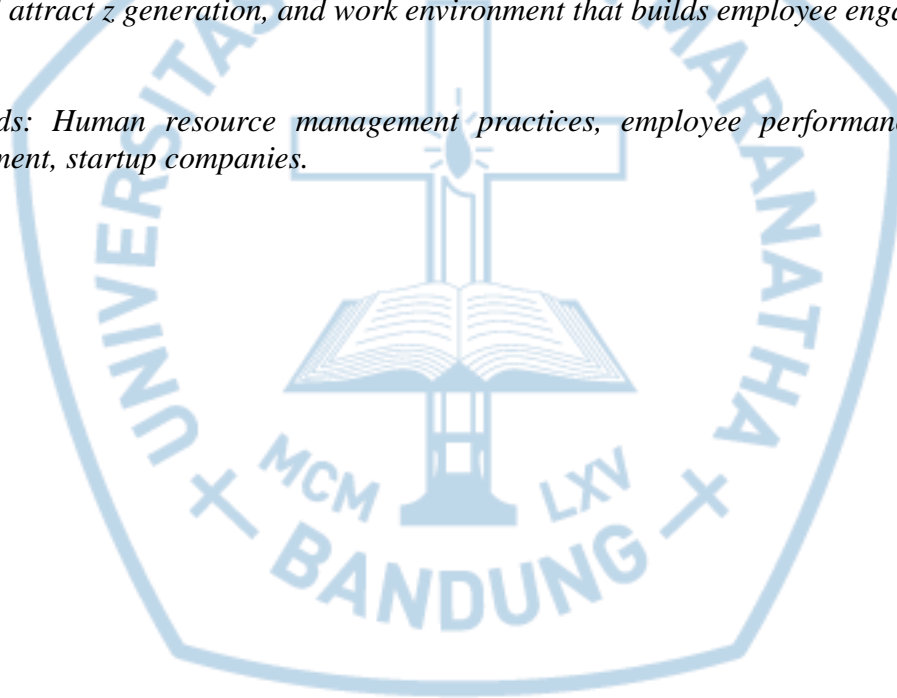
Kata kunci: praktik manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, *employee engagement*, perusahaan *startup*, karyawan



ABSTRACT

Startup companies are technology-based and digital companies that have dynamic work environments and react quickly to changes. Therefore, human resource management (HRM) practices that are carried out consistently, consensus and distinctive will help startup companies in managing human resources that contributing to individuals and organizations, such as employee engagement and employee performance. This study aims to determine the effect of HRM practices on employee performance and employee engagement. There were 156 respondents participated in this study from various startup companies in Indonesia. Data were analyzed using correlation analysis and simple linear regression. The results show that HRM practices significantly effect employee performance and employee engagement in startup companies. Some of the managerial implications that can be given in this study are the application of HRM practices that are fit with the context of a startup company, such as continuous job training, competitive compensation packages that will attract z generation, and work environment that builds employee engagement.

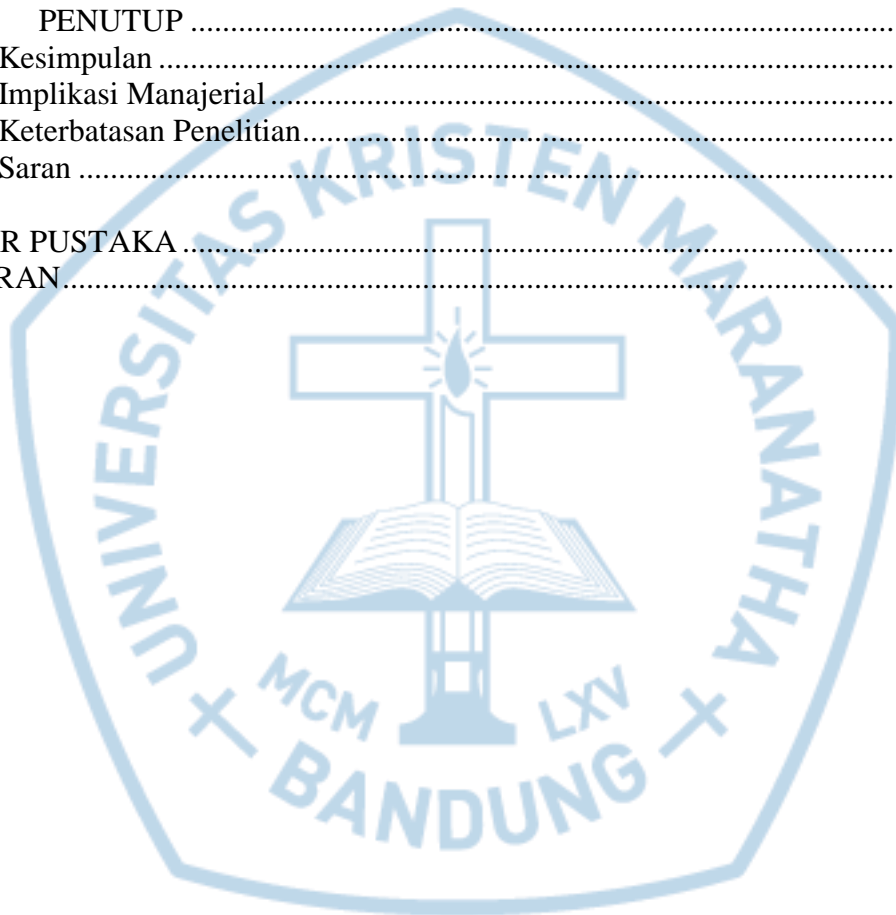
Keywords: Human resource management practices, employee performance, employee engagement, startup companies.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL (Bahasa Indonesia).....	i
HALAMAN JUDUL (Bahasa Inggris).....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN K	
EASLIAN TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	5
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.2. Kinerja Karyawan.....	12
2.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.3. <i>Employee Engagement</i>	17
2.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	18
2.4. Pengembangan Hipotesis.....	23
2.4.1. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.4.2. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap <i>Employee Engagement</i>	24
2.5. Model Penelitian.....	25
2.6. Rerangka Pemikiran.....	26
2.7. Riset Empiris Terdahulu	27
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Jenis Penelitian.....	31
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5. Teknik Analisis Data.....	40
3.5.1. Uji Validitas.....	40
3.5.2. Uji Reliabilitas	41
3.5.3. Uji Hipotesis dengan Regresi Linear Sederhana	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1. Karakteristik Responden.....	44
4.2. Pengujian Validitas.....	45
4.3. Pengujian Reliabilitas.....	47
4.4. Korelasi antar Variabel.....	48
4.5. Pengujian Hipotesis.....	50
4.5.1. Pengaruh Praktik MSDM terhadap Kinerja Karyawan.....	50
4.5.2. Pengaruh Praktik MSDM terhadap <i>Employee Engagement</i>	53
4.6. Pembahasan.....	54
 BAB V PENUTUP.....	 56
5.1. Kesimpulan.....	56
5.2. Implikasi Manajerial.....	58
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	59
5.4. Saran.....	60
 DAFTAR PUSTAKA.....	 61
LAMPIRAN.....	65



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Faktor-faktor penentu kinerja karyawan	16
Gambar 2.2. Faktor-faktor penentu <i>employee engagement</i>	22
Gambar 2.3. Model Penelitian	25
Gambar 2.4. Rerangka Pemikiran	26
Gambar 3.1. Model Penelitian	42



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Kelebihan dan Kekurangan Perekrutan <i>internal</i> dan <i>external</i>	6
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel 4.1. Karakteristik Responden.....	44
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.3. Hasil Pengujian Validitas.....	46
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.5. Korelasi Antar Variabel.....	49
Tabel 4.6. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.7. Hasil Uji <i>t coefficients</i> Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.8. Hasil Uji <i>Goodness of Fit Employee Engagement</i>	52
Tabel 4.9. Hasil Uji <i>t coefficients Employee Engagement</i>	52

