

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan *startup* sudah menjadi topik yang semakin populer bagi para akademisi dan praktisi karena perusahaan *startup* telah menunjukkan perannya sebagai pendorong penciptaan lapangan pekerjaan, peningkatan dinamisme pasar, dan daya saing dengan pengetahuan dan inovasi. Perusahaan *startup* mempunyai karakteristik yang berbeda dengan perusahaan pada umumnya karena mereka bereaksi secara cepat dengan perubahan, bergantung dengan teknologi dalam menjalankan bisnis utamanya, dan melakukan inovasi secara cepat dan terus menerus (Blank dan Dorf, 2020). *Startup* meningkatkan dinamisme pasar dan daya saing dengan pengetahuan dan fokus pada inovasi. Data menunjukkan bahwa Indonesia mengalami pertumbuhan jumlah perusahaan *startup* secara signifikan. Di tahun 2019 tercatat ada 2074 perusahaan rintisan berbasis teknologi di Indonesia. ([databoks.katadata.co.id](http://databoks.katadata.co.id))

Karakteristik perusahaan *startup* yang berbeda tersebut membutuhkan manajemen strategis yang dapat mempertahankan praktik manajemen sumber daya manusia yang pertumbuhan karyawan dan organisasi di dalam lingkungan bisnis yang tidak dapat diprediksi. Praktik MSDM yang dimaksud adalah praktik yang mendorong keterlibatan karyawan agar dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik, yang meningkatkan kemampuan teknis dan akademis karyawan secara cepat, dan yang dapat menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan inovatif. Hal ini dilakukan karena pada perusahaan *startup*, mereka menghasilkan barang atau jasa dengan cara yang inovatif yang belum pernah dilakukan orang lain sebelumnya,

selain itu mereka juga cenderung bekerja dengan jumlah karyawan yang sedikit, kekurangan sumber daya finansial dan sumber daya manusia (Blank dan Dorf, 2020)

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa praktik MSDM mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Kurniawan (2012) menemukan bahwa praktik pengembangan yang dilakukan di perusahaan meningkatkan kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini terjadi lantaran jika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan tumbuh. Karyawan tersebut hendak merasa dihargai dan puas sehingga termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Temuan yang sama juga diperoleh dari studi Hidayat (2018). Ia menjelaskan bahwa praktik MSDM mempengaruhi kinerja karyawan karena praktik-praktik tersebut membentuk persepsi karyawan tentang kepedulian dan fokus organisasi terhadap karyawan.

Selain kepuasan, kinerja dan motivasi, praktik MSDM juga ditemukan menjadi faktor penting pembentukan *employee engagement*. Temuan Guan dan Frenkel (2018) menyimpulkan bahwa praktik MSDM yang dilakukan dengan konsisten, konsensus dan dapat dimengerti oleh karyawan akan meningkatkan ikatan emosional karyawan yaitu, *employee engagement*. Setyawati dan Nugrohosuseno (2019) juga menemukan hal yang sama. Praktik MSDM yang dilakukan dengan fokus pada kebutuhan instrinsik karyawan akan menciptakan *employee engagement*. *Employee engagement* juga merupakan suatu hal yang bisa membangun kinerja organisasi yang optimal. Dapat dijelaskan bahwa *employee engagement* merupakan suatu hubungan emosi kognitif yang tinggi pada seseorang terhadap organisasi, pekerjaan, rekan kerja, serta atasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk memberikan upaya ekstra dalam bekerja. Dayona dan Rinawati (2016) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai keterlibatan emosional yang tinggi akan cenderung mendukung tujuan perusahaan

dan berperilaku yang dapat menguntungkan perusahaan. Hal ini akan secara langsung meningkatnya produktivitas kerja dan kepuasan sendiri bagi karyawan.

Dari temuan terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik, *engagement* dan perilaku-perilaku karyawan dihasilkan dari praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada organisasi meliputi pemenuhan kebutuhan karyawannya. Snape dan Redman (2010) dalam Setyawati dan Nugrohoseno (2019) mengemukakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dapat dibuat atas orientasi strategis yang dalam proses organisasi akan dapat mengelola pengembangan sumber daya manusia dan memberikan kontribusi pada seluruh keberhasilan organisasi. Oleh karena itu praktik MSDM yang strategis akan berdampak pada hasil kerja, sikap kerja individu dan organisasi sehingga menciptakan keunggulan bersaing.

Berdasarkan uraian yang telah kemukakan diatas, peneliti ingin menguji pengaruhnya praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja dan *employee engagement* pada perusahaan *startup*. Hal ini dilakukan berdasarkan ketertarikan peneliti membahas praktik dari manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan *startup* karena situasi organisasi dan pada umumnya lingkungan kerja yang berbeda diperusahaan *startup*, sehingga perusahaan *startup* menarik untuk diteliti. Berdasarkan penelitian berikut maka penelitian ini berjudul sebagai berikut **“Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan *Engagement* Karyawan pada Perusahaan *Startup*”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka di dapatkannya untuk dapat menganalisa rumusan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *startup*?
2. Apakah praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap *employee engagement* pada perusahaan *startup*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan *startup*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap *employee engagement* di perusahaan *startup*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pimpinan perusahaan *startup* dalam meningkatkan kinerja karyawan dan *employee engagement* dengan memperhatikan faktor apa yang penting.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan acuan referensi pada penelitian berikutnya dan memberikan kontribusi yang lebih pada pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia.