

BAB V

PENUTUP

Pada bab penutup ini menjelaskan kesimpulan, keterbatasan dan saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh praktik MSDM terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* pada perusahaan *startup*.

5.1. Kesimpulan

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh praktik MSDM terhadap kinerja dan *employee engagement* karyawan pada perusahaan *startup*. Proses pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring pada 156 orang karyawan yang bekerja di perusahaan *startup* di beberapa kota di Indonesia. Hasil pengujian data dalam penelitian ini menemukan bahwa:

1. Mayoritas responden yang berpartisipasi adalah pria dengan jumlah 84 orang (53.8%). Responden secara umum berada pada rentang usia 21 hingga 25 tahun dengan jumlah 119 orang (76.3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki status pendidikan S1, dengan jumlah 123 orang (78.8%).
2. Pada pengujian korelasi antar variabel dapat disimpulkan bahwa praktik MSDM berkorelasi dengan kinerja karyawan (korelasi: 0.374), dan kinerja dan *employee engagement* berkorelasi cukup kuat, dengan nilai korelasi 0,564.
3. Hasil dari pengujian reliabilitas dan validitas yang telah dilakukan, dan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan penelitian dengan variabel PMSDM, kinerja, dan *employee engagement* sebanyak 20 pertanyaan dinyatakan valid kecuali 4 butir pertanyaan dari praktik manajemen sumber daya manusia

(PMSDM) yaitu PMSDM3, PMSDM7, PMSDM12 dan *employee engagement* 1, yang dianggap ambigu sehingga harus digugurkan dalam pengujian selanjutnya. Seluruh variabel penelitian dalam uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* dari setiap variabel di atas 0.60 (dengan range hasil 0.777 - 0.880).

4. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

- Praktik MSDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 19% (dengan nilai $\beta = 0.154$), sedangkan 81% dipengaruhi oleh anteseden lain yang tidak masuk pada model yang diuji pada studi ini. Hasil ini sesuai dengan penelitian Hidayat (2018) yang menemukan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara praktik MSDM dengan kinerja karyawan.
- Praktik MSDM dapat mempengaruhi *employee engagement* sebesar 41.6% (nilai $B = 0.836$), sedangkan 58.4% dipengaruhi oleh anteseden lain di luar model penelitian ini. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih (2014) yang menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh langsung terhadap *engagement* karyawan namun pengaruhnya melalui Budaya Organisasi yang mendukung *engagement* karyawan adalah unsur budaya keterlibatan dan konsistensi.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, ada beberapa implikasi yang dapat diberikan bagi pengelola organisasi dan perusahaan *startup*, yaitu:

- Pada perusahaan *startup*, pekerjaan yang dilakukan banyak bergantung pada teknologi dan kreativitas. Perusahaan perlu memberikan kesempatan untuk berkreasi karena jenis pekerjaan di perusahaan *startup* membutuhkan inovasi pada sesuatu yang belum dilakukan sebelumnya. Selain itu penyediaan pelatihan yang diberikan juga akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu sehingga dapat menjawab tantangan pekerjaan dan perusahaan *startup* sehingga mereka (karyawan) lebih siap menghadapi perubahan pada perusahaan.
- Dengan lingkungan kerja yang lebih dinamis, perusahaan *startup* mensyaratkan praktik MSDM yang konsisten, konsensus, dan istimewa untuk dapat menjawab kebutuhan karyawan di dalamnya. Sebagai contoh praktik pemberian kompensasi non finansial dalam bentuk jam kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal-hal ini menjadi daya tarik bagi karyawan di perusahaan *startup* karena mayoritas pekerja di perusahaan *startup* adalah generasi milenial yang mengharapkan hal-hal tersebut dari perusahaan. Selain kompensasi, praktik MSDM lainnya yang dibutuhkan bagi karyawan adalah pelatihan kecakapan karyawan. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan merasa lebih percaya diri terhadap kemampuannya dan juga merasa puas terhadap perusahaan yang telah memberikan mereka pelatihan yang berguna. Karyawan harus terus belajar dan hubungan antara atasan

dengan bawahan semakin dekat di perusahaan *startup*. Disitulah muncul rasa kepercayaan dari diri karyawan terhadap atasan mereka, dan atasan harus mempertahankan rasa kepercayaan tersebut dengan cara mengimplementasikan praktik MSDM yang konsisten, konsensus, dan istimewa. Kompensasi yang sesuai dan adil, yang sesuai dengan kompetensi serta beban pekerjaan tiap karyawan, tentunya dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai, sehingga mereka merasa puas bekerja pada perusahaan tersebut dan juga semakin percaya terhadap atasan mereka. Karyawan yang merasa puas dan percaya terhadap perusahaannya tentu akan tetap bekerja untuk perusahaan tersebut. Hal ini juga dapat menjadi cara bagi perusahaan untuk menjaga karyawan berkompetensi tinggi agar mereka tetap bekerja bagi mereka.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Walaupun penelitian ini sudah dilakukan dengan mengikuti tahapan proses penelitian ilmiah, namun tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, yaitu:

- Jumlah sampel yang relatif kecil. Peneliti memiliki keterbatasan dalam akses ke karyawan yang bekerja di perusahaan *startup* sehingga jumlah responden relatif masih kecil, walaupun jumlah responden dalam penelitian ini sudah memenuhi jumlah minimum yang disyaratkan.
- Pengumpulan data hanya menggunakan 1 teknik, yaitu survei, sehingga peneliti tidak dapat melihat langsung (mengobservasi) tempat kerja para

responden dan bertanya (*interview*) kepada responden terkait variabel-variabel yang diuji di penelitian ini.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang sudah disebutkan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

1. Penelitian yang akan datang perlu mengikut-sertakan lebih banyak responden dari perusahaan *startup* sehingga hasil penelitian yang di peroleh dapat menggambarkan fenomena yang lebih baik dan generalisasi yang lebih tinggi.
2. Untu penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan melakukan *interview* (secara daring atau langsung) pada responden untuk mendiskusikan fenomena-fenomena dari variabel yang diuji.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang belum diteliti oleh penelitian ini seperti contohnya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja organisasi.