

ABSTRAK

Perusahaan *startup* merupakan perusahaan berbasis teknologi dan digital yang memiliki lingkungan kerja lebih dinamis dan jumlah karyawan yang lebih sedikit daripada perusahaan pada umumnya. Meskipun begitu, perusahaan *startup* pun tetap memerlukan sebuah sistem untuk mengatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) perusahaan tersebut. Praktik MSDM merupakan suatu sistem yang mengatur dan membentuk sikap karyawan dalam pekerjaan serta membangun hubungan antara karyawan dengan atasannya. Praktik-praktik MSDM sebagai sistem yang mendukung strategi perusahaan dipercaya dapat meningkatkan kualitas MSDM seperti kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik MSDM terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* di Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 146 karyawan dari berbagai perusahaan *startup* di Indonesia. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, dengan analisis korelasi variabel. Pengujian kualitas data diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil Penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh praktik MSDM terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Salah satu implikasi manajerial yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah perusahaan harus mempertahankan rasa kepercayaan karyawan terhadap atasan dengan cara mengimplementasikan praktik MSDM yang konsisten, konsensus, dan istimewa. Seperti misalnya adalah pemberian kompensasi yang adil, yang sesuai dengan kompetensi serta beban kerja tiap karyawannya.

Kata kunci: praktik manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, kinerja karyawan, perusahaan *startup*.

ABSTRACT

Startup companies are technology-and-digital-based companies that have a more dynamic work environment and fewer employees than companies in general. However, startups still need a system to manage the company's human resources. HR practice is a system that regulates and shapes employees' attitudes in work and builds relationships between employees and their superiors. HR practices as a system that supports the company's strategy are believed to improve the quality of human resources such as employee satisfaction and performance. This study aims to find out the effect of HR practices on job satisfaction and employee performance in startup companies in Indonesia. The sample used in this study amounted to 146 employees from various startup companies in Indonesia. Analysis of this research data uses simple linear regression, with variable correlation analysis. Data quality testing is tested with validity test and reliability test. The results found that there is an influence of HR practices on job satisfaction and employee performance. One of the managerial implications that can be given in this research is that companies must maintain employees' trust in superiors by implementing consistent, consensus, and distinctive HR practices. For example, the provision of fair compensation, in accordance with the competence and workload of each employee.

Keywords: human resource practices, job satisfaction, employee performance, startup companies.

DAFTAR ISI

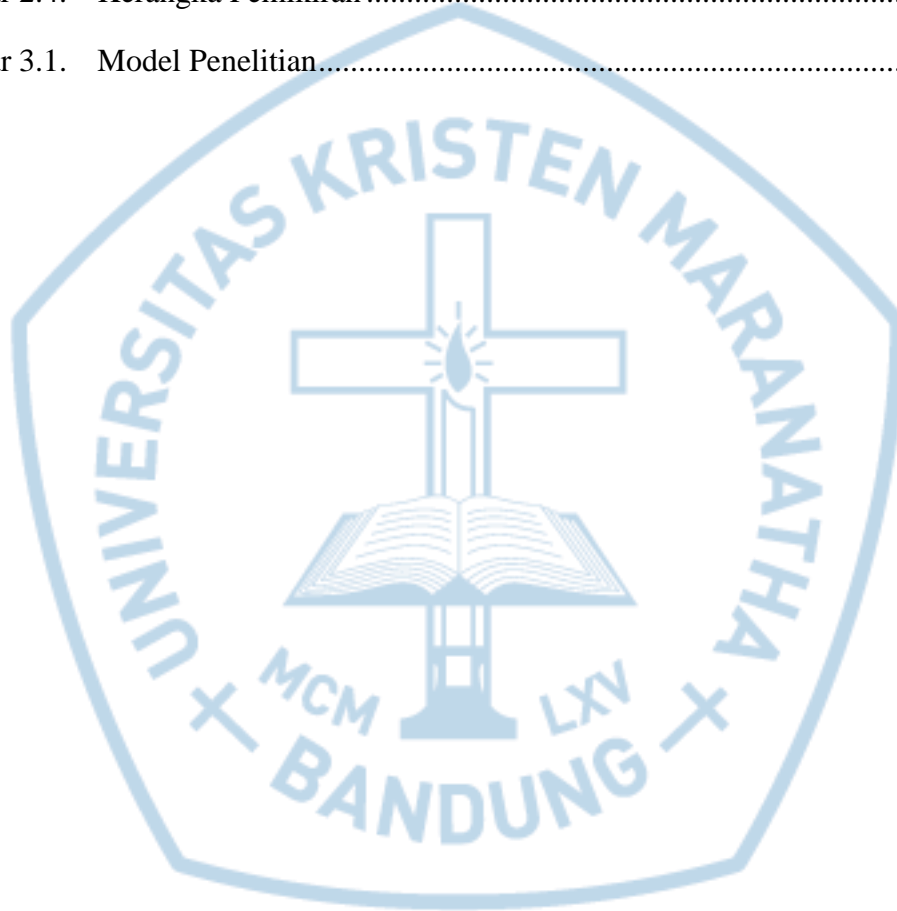
| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iii |
| PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.1.1. Rekrutmen dan Seleksi | 7 |
| 2.1.2. Pelatihan dan Pengembangan | 8 |
| 2.1.3. Penilaian Kerja | 9 |
| 2.1.4. Kompensasi | 9 |

| | |
|---|----|
| 2.1.5. Pengembangan Karir | 10 |
| 2.1.6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 11 |
| 2.1.7. Pemutusan Hubungan Kerja | 11 |
| 2.2. <i>Engagement</i> Karyawan..... | 12 |
| 2.3. Kepuasan Kerja..... | 14 |
| 2.4. Kinerja Karyawan..... | 17 |
| 2.5. Riset Empiris | 21 |
| 2.6. Pengembangan Hipotesis..... | 24 |
| 2.6.1. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja..... | 24 |
| 2.6.2. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.7. Model Penelitian..... | 27 |
| 2.8. Kerangka Pemikiran | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Jenis Penelitian | 29 |
| 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 29 |
| 3.3. Definisi Operasional Variabel | 31 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| 3.5. Teknik Analisis Data | 35 |
| 3.5.1. Pengujian Data..... | 35 |
| 3.5.2. Uji Hipotesis | 37 |
| 3.5.3. Analisis Regresi Linier Sederhana | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |

| | |
|--|----|
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 40 |
| 4.1.1. Prosedur Pengumpulan Data | 40 |
| 4.1.2. Karakteristik Responden..... | 40 |
| 4.2. Pengujian Data..... | 42 |
| 4.3. Uji Hipotesis | 45 |
| 4.4. Pembahasan dan Diskusi Hasil..... | 50 |
| 4.4.1. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan <i>Startup</i> | 50 |
| 4.4.2. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan <i>Startup</i> | 53 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1. Kesimpulan..... | 57 |
| 5.2. Implikasi Manajerial..... | 59 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian | 61 |
| 5.4. Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | 63 |
| LAMPIRAN | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Sumber Kepuasan Kerja..... | 15 |
| Gambar 2.2. Faktor Penentu Kinerja Karyawan | 18 |
| Gambar 2.3. Model Penelitian..... | 27 |
| Gambar 2.4. Kerangka Pemikiran | 28 |
| Gambar 3.1. Model Penelitian..... | 38 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1. Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu..... | 22 |
| Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel (DOV)..... | 33 |
| Tabel 4.1. Karakteristik Responden | 41 |
| Tabel 4.2. Analisis Korelasi <i>Pearson</i> | 42 |
| Tabel 4.3. Uji Validitas | 44 |
| Tabel 4.4. Uji Reliabilitas..... | 45 |
| Tabel 4.5. <i>Model Summary</i> Pengaruh Praktik MSDM Terhadap Kepuasan Kerja..... | 46 |
| Tabel 4.6. Koefisien Regresi Sederhana Pengaruh Praktik MSDM Terhadap Kepuasan Kerja..... | 47 |
| Tabel 4.7. <i>Model Summary</i> Pengaruh Praktik MSDM Terhadap Kinerja Karyawan..... | 48 |
| Tabel 4.8. Koefisien Regresi Sederhana Pengaruh Praktik MSDM Terhadap Kinerja Karyawan | |