BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pasar global pada saat ini menjadi lebih menantang dan tidak stabil. Banyak organisasi semakin fokus pada praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk menghadapi tantangan dan mengungguli persaingan. Hal ini terjadi karena strategi dan aktifitas MSDM merupakan aktifitas mengelola karyawan serta menciptakan nilai bagi organisasi yang sulit untuk ditiru oleh pesaing (Shaukat, Ashraf, dan Ghafoor, 2015). Praktik MSDM merupakan suatu sistem yang mengatur sikap dan perilaku karyawan serta membangun hubungan di antara karyawan dan atasan yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan upaya yang lebih dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Tan dan Nasurdin, 2011).

Sebagai praktik untuk mendukung strategi perusahaan dan meningkatkan kualitas MSDM yang ada, beberapa praktik MSDM yang dapat dilakukan, yaitu: rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan kerja, penilaian kerja, kompensasi, serta perencanaan karir atau pengembangan karir (Albrecht, dkk; 2015). Rekrutmen merupakan suatu prosedur dimana terciptanya sekumpulan individu-individu yang ingin melamar ke suatu organisasi, lalu setelah itu dilakukan seleksi untuk menentukan individu-individu yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang diinginkan dan dibutuhkan organisasi (Bratton dan Gold, 2012). Setelah rekrutmen dan seleksi berhasil dilakukan, individu-individu terpilih akan ditempatkan pada

pekerjaan yang sesuai, lalu diberikan tugas dan pekerjaan untuk dikerjakan ke depannya. Hal ini dapat menunjukkan kemampuan karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan (Ardhana, 2012). Sementara itu, pelatihan dilakukan untuk memenuhi kesenjangan antara hasil kinerja sekarang dengan apa yang diinginkan organisasi dan membangun kepercayaan terhadap organisasi serta mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan efektif (Elnaga dan Imran, 2013; Ahmed, Zaman, dan Khattak, 2017). Untuk mengapresiasi hasil kerja mereka, organisasi memberikan karyawan sebuah kompensasi atau bonus. Kompensasi dapat dijadikan sebagai faktor motivasional dan daya tarik bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi (Al-Qudah, Osman, dan Al-Qudah, 2014).

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa praktik MSDM mempengaruhi banyak sikap kerja karyawan. Maulana dan Cholil (2016) menemukan bahwa praktik pengembangan karir dan pemberian kompensasi yang kompetitif secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Pengembangan karir menjadi hal penting untuk mempersiapkan karyawan menghadapi masa yang akan datang. Sementara itu, pemberian kompensasi atau gaji bertujuan untuk memberikan rasa puas kepada karyawan atas jerih payahnya. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian Ijigu (2015). Ia menemukan bahwa pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan dapat meningkatkan efikasi diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta meningkatkan kompentensi dan keahlian. Pelatihan dan pengembangan karir juga menciptakan kepercayaan terhadap organisasi. Rasa kepercayaan yang tinggi

terhadap organisasi dapat meningkatkan keterikatan antara karyawan dengan organisasi, sehingga tujuan bersama dapat dicapai dengan baik.

Selain itu praktik MSDM juga ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan. Guan dan Frenkel (2019) menemukan bahwa praktik-praktik MSDM yang dilakukan dengan benar akan membentuk keyakinan karyawan bahwa hubungan yang dibentuk dalam organisasi memenuhi kebutuhan emosional karyawan dan mengarahkan pada umpan balik perilaku dan sikap kerja yang positif, seperti *engagement* dan kinerja yang lebih tinggi. Pemberian kompensasi yang kompetitif akan meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan motivasi dalam bekerja dan juga memenuhi kebutuhan instrinsik (Al-Qudah, Osman, dan Al-Qudah, 2014). Oleh karena itu, jika organisasi menginginkan pertumbuhan yang tinggi maka mereka harus memperhatikan praktik-praktik MSDM yang akan diterapkan dalam organisasi (Caliskan, 2010).

Perspektif bahwa praktik-praktik MSDM adalah cara strategik untuk mencapai tujuan organisasi melahirkan banyak penelitian-penelitian. Selain kepuasan kerja dan kinerja, praktik MSDM juga berkontribusi pada peningkatan *engagement* karyawan. Herminingsih (2014) menemukan bahwa organisasi yang dapat menanamkan nilai-nilai positif kepada karyawan, akan membuat karyawan *engage* dengan kegiatan di organisasi. Nilai-nilai yang dibagikan dan didemonstrasikan kepada karyawan, akan membentuk ikatan emosional dan kognitif sehingga semakin besar keinginan para karyawan untuk ikut serta dalam kegiatan organisasi. Selanjutnya, karyawan yang merasa terikat dengan organisasinya akan semakin termotivasi dalam bekerja dan cenderung memberikan usaha yang besar agar

mampu menjalani tuntutan yang diberikan kepada mereka (Herminingsih, 2014). Tidak hanya karyawannya saja, organisasi juga harus berusaha untuk mengembangkan *engagement* karyawannya, karena lingkungan kerja yang sehat harus melibatkan komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahannya (Avianto, Derriawan, dan Tabroni; 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa praktik MSDM menjadi krusial dalam menciptakan keunggulan bersaing dan berpengaruh terhadap sikap-sikap kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali hubungan praktik MSDM dan sikap-sikap kerja karyawan di perusahaan *startup*. Hal ini dilakukan karena karakteristik perusahaan *startup* yang produk dan layanannya yang berbasis pada teknologi informasi atau digital dan membutuhkan strategi MSDM yang berbeda dan menciptakan cara kerja dan lingkungan kerja yang berbeda. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana praktik MSDM di perusahaan *startup* dan dampaknya pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Startup*."**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *startup*?

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

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menguji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *startup*.

2. Menguji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *startup*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi mamfaat bagi berbagai kelompok pembaca, yaitu:

A. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi pengelola organisasi dalam menjalankan praktik MSDM karena penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pengaruh praktik MSDM terhadap sikap dan kinerja karyawan di perusahaan *startup*. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam

menciptakan kepuasan dan kinerja karyawan, khususnya di perusahaan *startup*.

B. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan panduan untuk penelitian-penelitian di masa yang akan datang khususnya pada topik-topik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Universitas Kristen Maranatha