

BAB V

PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan *startup*.

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring pada 151 orang karyawan yang bekerja di perusahaan *startup* di Jakarta dan Bandung. Hasil pengujian data dalam penelitian ini menemukan bahwa:

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah mayoritas responden adalah pria dengan jumlah 79 orang (54.1%). Responden secara umum berada pada rentang usia 18 hingga 23 tahun dengan jumlah 66 orang (45.2%). Berdasarkan lama bekerja, jumlah responden yang telah bekerja selama 1 tahun berjumlah 74 orang (50.7%). Mayoritas responden memiliki status pendidikan S1, dengan jumlah 116 orang (79.6%) dan juga berposisi sebagai staff sebanyak 111 orang (75.3%). Terakhir, mayoritas responden yang belum menikah sebanyak 137 orang (93.8%).
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi bivariat, variabel-variabel dalam penelitian ini saling berkorelasi. Lama bekerja berkorelasi dengan usia responden ($r=0.369$, $\text{sig} < 0.01$). Selanjutnya kinerja berkorelasi dengan posisi pekerjaan ($r=$

0.164, sig. < 0.05). Kinerja juga ditemukan berkorelasi dengan praktik MSDM ($r = 0.303$, sig. < 0.01). Selanjutnya kepuasan kerja berkorelasi dengan praktik MSDM ($r = 0.539$, sign. < 0.01). Kepuasan kerja juga ditemukan berkorelasi dengan kinerja karyawan ($r = 0.471$, sig. < 0.01).

3. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan penelitian dengan variabel PMSDM, Kinerja, dan Kepuasan sebanyak 21 pertanyaan dinyatakan valid, namun terdapat 3 instrumen praktik manajemen sumber daya manusia (PMSDM) yaitu PMSDM3, PMSDM10, dan PMSDM11, 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 kepuasan kerja sebesar 29% (nilai $\beta = 0.442$), sedangkan 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan penelitian Maulana dan Cholil (2016) yang menyebutkan bahwa praktik-praktik MSDM, seperti pengembangan karir dan kompensasi, dapat memberikan karyawan rasa puas terhadap pekerjaan mereka dan rasa puas itu menciptakan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.
 - Praktik MSDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 9.2% (nilai $\beta = 0.079$), sedangkan 90.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

di luar penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaukat, Ashraf, dan Ghafoor (2015) yang menyatakan bahwa praktik MSDM seperti pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang relevan terhadap pekerjaan mereka.

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 sangat terbuka dengan perubahan yang cepat, sehingga lingkungan kerja harus dinamis. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan organisasi dalam bentuk pemberian pelatihan yang memberikan pemutakhiran keahlian karyawan untuk dapat tetap mengerjakan pekerjaan mereka yang sangat dinamis dan cepat berubah. Pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu saat ini saja, tetapi para karyawan juga diberikan wawasan terkait kondisi dan tantangan perusahaan *startup* di masa yang akan datang, sehingga mereka lebih siap menghadapi perubahan di perusahaan. Salah satu contohnya adalah pemberian seminar mengenai bisnis, ekonomi, sosial, dan teknologi, dimana keempat faktor tersebut sangat erat dengan perusahaan *startup*. Perusahaan berhubungan langsung

dengan bisnis dan ekonomi, dimana tujuan utama perusahaan adalah mencari keuntungan. Perusahaan *startup* juga merupakan perusahaan yang melakukan *approach* langsung kepada konsumennya, sehingga perusahaan *startup* membutuhkan pandangan yang lebih mendalam mengenai keadaan dan situasi sosial saat ini. Lalu yang terakhir merupakan teknologi, dimana teknologi sendiri merupakan *core business* dari perusahaan *startup* itu sendiri sehingga perusahaan harus bisa mengikuti pesatnya perkembangan teknologi.

- Dengan lingkungan kerja yang lebih dinamis, mensyaratkan praktik MSDM yang konsisten, konsensus, dan istimewa untuk dapat menjawab kebutuhan karyawan di dalamnya. Sebagai contoh praktik pemberian kompensasi non finansial seperti 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 berkompentensi tinggi agar mereka tetap bekerja bagi mereka.

5.3. Keterbatasan Penelitian

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

- Keterbatasan peneliti terhadap akses ke karyawan yang bekerja di perusahaan *startup* sehingga jumlah responden relatif masih kecil, walaupun sudah melewati batas minimum yang diisyaratkan.
- Pengumpulan data hanya dilakukan dengan 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.

- Model yang diajukan hanya mampu memprediksi variabel dependen dengan nilai koefisien determinasi yang relatif rendah (9,2%).

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah disebutkan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan datang perlu menghubungi lebih banyak lagi perusahaan *startup* untuk membantu penyebaran tautan kuesioner sehingga jumlah responden yang didapatkan semakin banyak agar generalisasi yang lebih baik.
2. Perlu mempertimbangkan melakukan *interview* (secara daring atau langsung) pada beberapa responden untuk mengkonfirmasi dan mendiskusikan fenomena-fenomena dari variabel yang diuji pada perusahaan tempat mereka bekerja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperdalam dan memperluas teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maupun penelitian terdahulu, serta dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang belum diteliti lebih dalam maupun belum diteliti sama sekali seperti contohnya adalah lingkungan sosial dan perkembangan teknologi.