

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Rintisan di Jakarta: Dari Sudut Pandang Teori Determinasi Diri = Human Resource Management Practices and Psychological Well-Being Startup Employees: From Point of View of Self-Determination Theory

Karina Akbar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20526038&lokasi=lokal>

Abstrak

Pada masa pandemi COVID-19, banyak perusahaan yang kesulitan dalam mempertahankan kinerja perusahaannya—tidak terkecuali pada perusahaan rintisan. Adanya Pemutusan Hubungan Kerja, perubahan cara bekerja, dan tekanan lebih besar untuk meningkatkan kinerja perusahaan, mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Sedangkan, kesejahteraan karyawan juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yang akhirnya berdampak juga pada kinerja perusahaan. Salah satu solusi adalah melalui implementasi praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan teori AMO (ability-motivation-opportunity) yang mampu menjadi prediktor kesejahteraan psikologis karyawan. Teori Determinasi Diri digunakan untuk menyediakan penjelasan lebih lanjut atas dinamika internal karyawan pada praktik manajemen SDM serta korelasinya dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam mengukur persepsi praktik manajemen SDM, penelitian ini menggunakan adaptasi dari alat ukur Gardner (2011). Sedangkan, adaptasi alat ukur Ryff (1989) untuk mengukur kesejahteraan psikologis karyawan. Responden berupa 200 karyawan perusahaan rintisan di wilayah Jakarta. Desain penelitian ini yaitu kuantitatif dan korelasional yang dianalisis menggunakan Pearson Correlation. Hasil menunjukkan adanya hubungan antara praktik manajemen SDM dan kesejahteraan psikologis karyawan perusahaan rintisan Jakarta. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan melibatkan variabel mediasi atau moderasi serta melakukan penelitian longitudinal untuk menjelaskan lebih lanjut dinamika dalam jangka panjang.

.....During the COVID-19 pandemic, many companies struggled to maintain good performance in their business—including startup companies. The sudden employment termination and change in working arrangement caused bigger pressure to boost the company's performance that affected employees' psychological well-being (PWB). Whereas, employees' PWB affected employees' performance (and in the long run, the company's performance). One of the solutions is through the implementation of human resource management practices (HRMP) based on the ability-motivation-opportunity theory which can be a predictor of psychological well-being. The Self-Determination theory used to provide further explanation of employees' internal correlation between HRMP with employees' PWB. This study used instruments from Gardner (2011) to measure the perception of HRMP. Meanwhile, Ryff's (1989) instrument was used to measure the employees' PWB. Respondents were 200 Jakarta-based startup companies' employees. The research design that is used was quantitative and correlational methods analyzed with Pearson Correlation. Results showed there was a correlation between HRMP and startup companies' employees' PWB. Further research needs to be done by mediation or moderation variables. Longitudinal research can be considered to describe the dynamics in the long term further.