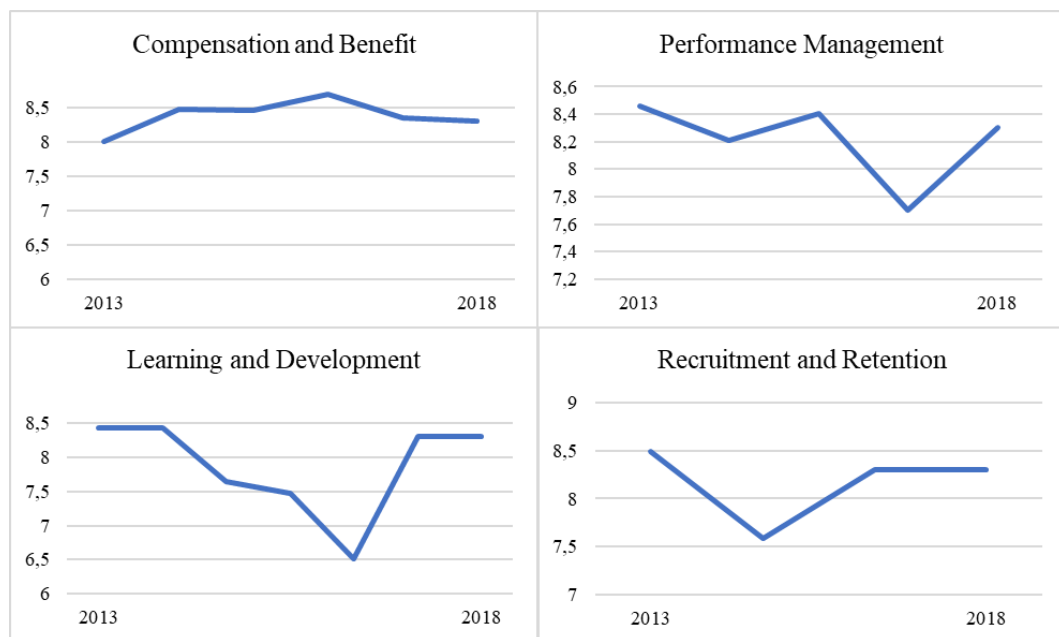


## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dasar perusahaan dalam melaksanakan segala aktivitasnya. Sumber daya manusia menjadi aset berharga di sebuah perusahaan karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan dapat mengoptimalkan capaian laba atau meningkatkan nilai (Taufiqurokhman, 2009). Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia agar mampu memberi kontribusi terbaik bagi perusahaan. Pengelolaan SDM perlu dilakukan secara sistematis, terarah, dan terintegrasi dengan strategi perusahaan keseluruhan agar menghasilkan kinerja yang diharapkan.



**Gambar 1.1**

**Grafik Nilai Dimensi *HRM Practice* Perusahaan Publik 2013-2018.**

Sumber: SWA (2018)

Gambar 1.1 berisikan nilai masing-masing dimensi *HRM Practice* perusahaan dalam ajang penghargaan *HR Excellent* yaitu program yang dilakukan

oleh SWA bekerja sama dengan LM UI untuk menilai kemampuan perusahaan di Indonesia dalam menerapkan *HRM Practice*. Grafik pada gambar tersebut menunjukkan bahwa pada masing-masing dimensi, penerapan *HRM Practice* oleh perusahaan publik di Indonesia mengalami tren yang fluktuatif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penerapan *HRM Practice* oleh perusahaan di Indonesia masih belum dilakukan secara baik dan konsisten.

Pengelolaan sumber daya manusia atau *Human Resource Management* adalah sistem penataan manajemen yang berguna untuk memastikan bahwa bakat yang ada di dalam manusia digunakan secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai (Mathis dan Jackson, 2012). Fungsi pokok manajemen sumber daya manusia terdiri dari *Planning, Recruitment, and Selection; Training and Development; Compensation and Benefits; Employee Relations; Safety and Health; Human Resource Research* (Byars dan Rue, 2004). *Planning, Recruitment, and Selection* berguna untuk mengidentifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga para pekerja dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. *Training and Development* merupakan tahap membangun tim yang efektif dalam struktur organisasi. Setiap pekerja perlu pembinaan dan pelatihan guna menunjang tingkat produktivitas karyawan. *Compensation and Benefit* berfungsi untuk merancang sistem pemberian gaji dan tunjangan, selain itu juga menjamin bahwa penggajian bersifat adil dan konsisten. Para pekerja perlu diberi ruang untuk berkumpul dan berserikat melalui pembentukan perserikatan pekerja yang dijembatani oleh perusahaan (*Employee Relations*). *Safety and Health* berguna untuk memastikan bahwa kondisi para pekerja serta lingkungan pekerjaan adalah baik, sehat, dan aman sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terkendala. Penyediaan informasi *Human Resource* terkini melalui penelitian juga harus tetap dilakukan guna menunjang penyesuaian terhadap perubahan zaman dan teknologi.

*Human Resource Management Practice* merupakan kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk mengimplementasikan fungsi *Human Resource Management* (Zainal *et al.*, 2014). *Human Resource Management Practice* dirancang dan diimplementasikan sedemikian rupa agar SDM mampu memainkan peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. *HRM*

*Practice* adalah proses menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan untuk memastikan kelangsungan organisasi. (Schuler and Jackson, 1987). *HRM Practice* diperlukan karena kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya (Mehmood, 2017). Dalam perspektif *HRM Practice*, karyawan harus diperlakukan sebagai aset yang bernilai tinggi. Penerapan *HRM Practice* mengarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien karena ketrampilan karyawan yang tinggi. Rehman (2011) mengatakan bahwa, organisasi akan mencapai kinerja yang tinggi jika mampu mengelola *HRM Practice* di lingkungan yang kompetitif.

Terdapat beberapa kriteria atau dimensi *HRM Practice* yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Moideenkutty, Al-Lamki, dan Murthy (2010) menjelaskan kriteria *HRM Practice* seperti *extensive training* dan *performance management*. *Extensive training* adalah organisasi menyediakan fasilitas segala jenis *training* yang perlu dan ditunjukkan kepada seluruh karyawan sebagai bentuk rencana pengembangan karir ke depan. *Performance mangement* adalah pengelolaan hasil penilaian kinerja karyawan secara menyeluruh dan akurat yang digunakan untuk menentukan beberapa aspek penting seperti gaji, pengembangan kompetensi, dan arsip data. Al-Refaie (2015) menyebutkan kriteria *HRM Practice* meliputi *Recruitment and Selection, Job Design, Training and Development*. *Recruitment and Selection* berkenaan dengan proses perekrutan terkontrol dan terorganisir dengan baik. *Job Design* menginformasikan secara jelas pekerjaan yang harus diselesaikan dan mendorong karyawan untuk proaktif dalam aktivitas kerjanya. *Training and Development* berkenaan dengan kebutuhan pelatihan untuk menyamaratakan kompetensi masing-masing karyawan agar tidak terjadi ketimpangan.

*Human Resoruce Management Practice* merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja perusahaan karena mendorong pengimplentasian strategi yang erat kaitannya dengan peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri. Kinerja perusahaan diukur menggunakan perspektif operasi, sumberdaya manusia, ataupun keuangan. Kinerja keuangan adalah hasil dari keseluruhan aktivitas perusahaan yang menyebabkan perusahaan mampu menghasilkan laba dan meningkatkan nilai.

Kinerja keuangan terdiri dari kinerja akuntansi dan kinerja pasar. Kinerja akuntansi merupakan indikator-indikator yang digunakan untuk melihat kemampuan perusahaan menghasilkan laba dan dapat diukur menggunakan *ROA*, *Profit Margin*, *ROE*, *DER* (Al-Matari *et al.*, 2014). Kinerja pasar merupakan indikator-indikator untuk melihat kinerja atau nilai perusahaan di masa mendatang berdasarkan kinerja sebelum atau saat ini dan dapat diukur menggunakan *PER*, *Return Saham*, *EPS*, *Tobin's Q* (Wahla *et al.*, 2012). Investor atau pemegang saham tidak hanya melihat kinerja keuangan, tetapi juga melihat nilai perusahaan melalui kinerja pasar.

Kinerja pasar sangat berhubungan dengan tingkat pengembalian yang diharapkan oleh investor atas penanaman modal kepada perusahaan sehingga kinerja pasar perusahaan yang tinggi menjadi daya tarik bagi investor. Menurut Rowe dan Morrow (1999) pengukuran menggunakan kinerja pasar lebih efektif daripada menggunakan kinerja akuntansi. Kinerja pasar fokus mengukur *present value* atau nilai perusahaan masa kini berdasar pada aliran pendapatan masa mendatang (Seth, 1990). Huselid (1995) menyatakan bahwa kinerja pasar berhubungan erat dengan arus kas bersih yang diterima oleh pemegang saham. Kinerja akuntansi sangat berbeda dengan kinerja pasar karena dipengaruhi oleh masalah waktu, adanya penyesuaian terhadap depresiasi, dan pilihan metode akuntansi yang beragam. Kinerja pasar mengarah pada masa depan dan mencerminkan persepsi pasar tentang potensi serta keuntungan perusahaan saat ini, sedangkan kinerja akuntansi berisi perspektif data historis. Becker dan Huselid (1996) mengatakan bahwa jika dua perusahaan memiliki jumlah aset yang sama, peningkatan kinerja pasar yang lebih tinggi akan mencerminkan prospek pendapatan masa depan yang lebih tinggi pula.

*Human Resource Management Practice* berpengaruh positif terhadap kinerja pasar (Huselid, 1995). Pengimplementasian *HRM Practice* mampu menghasilkan turnover karyawan yang rendah (Huselid, 1995). *Human Resource Management Practice* menghasilkan kebijakan sistem insentif dan kompensasi yang efektif dan mempertimbangkan tingkat *capital market return* perusahaan. Pemberian insentif dan kompensasi memengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga peningkatan produktivitas akibat motivasi karyawan yang meningkat, akan memberikan dampak

pada kinerja pasar perusahaan ke depan. Becker dan Gehart (1996) menyatakan bahwa *HRM Practice* menciptakan efisiensi biaya tenaga kerja. *Human Resource Management Practice* mendorong perusahaan untuk melakukan pergantian manajemen yang lebih baik sehingga posisi pekerjaan dapat diisi oleh pekerja yang lebih kompeten. Adanya efisiensi biaya akan menyebabkan produktivitas meningkat. Peningkatan produktivitas perusahaan menunjukkan bahwa kinerja akuntansi perusahaan menjadi lebih baik. Hal tersebut menyebabkan pasar saham bereaksi positif karena investor beranggapan bahwa perusahaan sedang melakukan perbaikan untuk mengarahkan pada peningkatan kinerja di masa mendatang. Hal itu mendorong minat investor untuk membeli saham perusahaan sehingga dapat meningkatkan harga pasar saham perusahaan (Keener, 2007).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *HRM Practice* terhadap kinerja pasar perusahaan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *HRM Practice* terhadap kinerja pasar perusahaan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi investor, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam investor mengambil keputusan investasi di perusahaan.
2. Bagi manajemen perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh *HRM Practice* terhadap kinerja pasar perusahaan.

3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi sumber referensi tambahan untuk mengembangkan hasil penelitian yang ada.

### **1.5 Sistematikan Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang yang mendasari dilakukannya penelitian ini. Bab ini juga menjelaskan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan.

2. **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, model analisis, dan kerangka pemikiran teoritis.

3. **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini juga menjelaskan pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, dan metode analisis.

4. **BAB 4: HASIL DAN ANALISIS**

Bab ini berisi gambaran objek penelitian, pembahasan masalah sesuai rumusan masalah penelitian, dan pembuktian hipotesis berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan.

5. **BAB 5: PENUTUP**

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran bagi pihak yang berkepentingan untuk penelitian selanjutnya.