

TALENT ACQUISITION, EMPLOYEE ENGAGEMENT, PRODUKTIVITAS KARYAWAN, PELATIHAN PENGEMBANGAN, KOMPENSASI, DAN REWARD PADA PROFITABILITAS PERUSAHAAN STARUP

Pretty Failasufa Aziza¹, Sugito²

¹Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

²Departemen Akuntansi, Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

* email korespondensi: pretty_aziza@unkris.ac.id

Submitted : 6 April 2026, Review : 9 April 2026, Publish : April 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of talent acquisition, employee engagement, employee productivity, training and development, compensation, and reward on company profitability in the Indonesian startup sector. This study employs a quantitative method with an associative approach. Primary data were collected through questionnaires distributed to employees and managers of startup companies. The sample consisted of 100 respondents selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using descriptive statistics and multiple linear regression with the assistance of SPSS. The findings indicate that talent acquisition, employee engagement, employee productivity, training and development, compensation, and reward simultaneously and partially have a significant influence on company profitability, with employee productivity and compensation being the most dominant variables. The implications of this study suggest that investment in human resources should be regarded as a strategic asset that directly contributes to the firm's financial performance, requiring synergy between the human resource management function and the accounting function in corporate planning and performance measurement.

Keywords: *Talent Acquisition; Employee Engagement; Employee Productivity; Training and Development; Compensation; Reward; Profitability; Startup*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *talent acquisition, employee engagement, produktivitas karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan reward* terhadap *profitabilitas* perusahaan pada sektor startup di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dan manajer pada perusahaan startup. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent acquisition, employee engagement, produktivitas karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan reward* secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap *profitabilitas* perusahaan, dengan *produktivitas karyawan dan kompensasi* sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa investasi pada sumber daya manusia perlu dipandang sebagai aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap kinerja keuangan perusahaan, sehingga diperlukan sinergi antara fungsi manajemen sumber daya manusia dan fungsi akuntansi dalam perencanaan dan pengukuran kinerja perusahaan startup.

Kata kunci: *Talent Acquisition; Employee Engagement; Produktivitas Karyawan; Pelatihan dan Pengembangan; Kompensasi; Reward; Profitabilitas; Startup*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekosistem startup di Indonesia dalam satu dekade terakhir telah mendorong perubahan signifikan dalam cara perusahaan mengelola sumber daya manusia. Berbeda dengan perusahaan konvensional, startup beroperasi dalam kondisi ketidakpastian tinggi, sumber daya terbatas, dan tekanan untuk mencapai pertumbuhan serta profitabilitas dalam waktu relatif singkat (Robbins & Judge, 2022). Dalam kondisi tersebut, manusia menjadi aset utama yang menentukan keberlangsungan dan kinerja keuangan perusahaan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi dapat dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai investasi strategis yang memiliki konsekuensi finansial.

Perspektif ini sejalan dengan *Resource Based View* (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991), yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan suatu perusahaan bersumber dari sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak dapat disubstitusi, termasuk sumber daya manusia. Sejalan dengan itu, *Human Capital Theory* yang dikembangkan oleh Becker (1964) memandang pengeluaran perusahaan untuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan sebagai investasi modal manusia yang akan memberikan imbal hasil berupa peningkatan produktivitas dan kinerja keuangan di masa mendatang, bukan semata-mata sebagai beban operasional.

Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) merupakan pendekatan yang berupaya mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan nilai sumber daya manusia sebagai bagian dari aset perusahaan (Flamholtz, 2012). Pendekatan ini menjadi jembatan konseptual antara disiplin Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan disiplin Akuntansi, karena keduanya sama-sama berkepentingan terhadap bagaimana

praktik pengelolaan karyawan pada akhirnya bermuara pada kinerja keuangan perusahaan, khususnya profitabilitas. Profitabilitas mencerminkan kemampuan perusahaan menghasilkan laba dari aset maupun aktivitas operasionalnya, termasuk aset manusia yang dikelolanya, dan secara konvensional dapat diukur melalui rasio seperti *Return on Asset* (ROA) maupun pertumbuhan laba operasional (Brigham & Houston, 2021). Bontis, Dragonetti, Jacobsen, dan Roos (1999) menambahkan bahwa modal intelektual, termasuk modal manusia, merupakan sumber daya tak berwujud (*intangible*) yang kontribusinya terhadap nilai perusahaan kerap belum terukur secara memadai dalam laporan keuangan konvensional, sehingga diperlukan pendekatan pengukuran alternatif berbasis indikator *non finansial* maupun persepsi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis berkontribusi terhadap efektivitas dan kinerja organisasi (Schuler & Jackson, 2014; Ulrich & Dulebohn, 2015), namun sebagian besar studi tersebut masih bersifat konseptual atau menggunakan data sekunder pada perusahaan manufaktur yang telah mapan, dan belum banyak mengeksplorasi praktik-praktik operasional MSDM secara langsung pada sektor startup yang memiliki karakteristik sumber daya, struktur organisasi, dan tekanan pertumbuhan yang berbeda dari perusahaan konvensional (Armstrong & Taylor, 2023).

Beberapa praktik MSDM yang secara teoritis berkaitan erat dengan kinerja keuangan perusahaan antara lain *talent acquisition*, *employee engagement*, produktivitas karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, serta *reward*. Keenam variabel tersebut merepresentasikan siklus pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh, mulai dari proses memperoleh talenta hingga mempertahankan dan memotivasi

mereka, yang pada gilirannya diproyeksikan memengaruhi efisiensi biaya, produktivitas organisasi, dan pada akhirnya profitabilitas perusahaan (Mathis & Jackson, 2022).

Talent acquisition merupakan proses strategis dalam mengidentifikasi, dan merekrut individu yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Dari *perspektif Resource Based View*, talenta yang tepat merupakan sumber daya bernilai yang sulit ditiru oleh kompetitor sehingga dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif (Barney, 1991). Pada perusahaan startup yang bersaing ketat untuk mendapatkan talenta digital dan inovatif, efektivitas *talent acquisition* menentukan kualitas modal manusia yang dimiliki perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efisiensi operasional dan profitabilitas. Berdasarkan uraian tersebut, diduga *talent acquisition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan (H1).

Employee engagement adalah tingkat keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Robbins & Judge, 2022). Karyawan yang *engaged* cenderung menunjukkan inisiatif lebih tinggi, tingkat turnover lebih rendah, dan kontribusi kerja yang lebih optimal, yang secara akumulatif menurunkan biaya operasional dan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Dari sudut pandang akuntansi sumber daya manusia, rendahnya *turnover* akibat tingginya *engagement* berarti penghematan pada *replacement cost* yang merupakan komponen biaya tersembunyi cukup signifikan bagi startup (Flamholtz, 2012). Berdasarkan uraian tersebut, diduga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan (H2).

Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan

dalam proses kerja (Mathis & Jackson, 2022). Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin efisien penggunaan sumber daya perusahaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan pendapatan dan profitabilitas. Produktivitas dapat dipandang sebagai indikator antara (*intervening indicator*) yang menjembatani praktik MSDM dengan kinerja keuangan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, diduga produktivitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan (H3).

Pelatihan dan pengembangan adalah upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar dapat menjalankan tugas secara lebih efektif (Armstrong & Taylor, 2023). Dari perspektif *Human Capital Theory* (Becker, 1964) dan akuntansi sumber daya manusia, biaya pelatihan dipandang sebagai investasi, bukan semata-mata beban, yang idealnya dikapitalisasi dan diamortisasi selama periode manfaat diperoleh, karena diharapkan memberikan imbal balik berupa peningkatan kinerja dan profitabilitas di masa mendatang. Berdasarkan uraian tersebut, diduga pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan (H4).

Kompensasi merupakan seluruh imbalan finansial yang diterima karyawan atas kontribusi kerjanya, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif (Mathis & Jackson, 2022). Sistem kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi dan retensi karyawan, yang pada akhirnya menekan biaya rekrutmen berulang dan meningkatkan produktivitas serta profitabilitas perusahaan. Meskipun kompensasi merupakan komponen biaya operasional yang signifikan, dari perspektif akuntansi sumber daya manusia pengeluaran ini dapat dipandang sebagai investasi yang memberikan dampak neto

positif terhadap kinerja keuangan apabila dikelola secara strategis (Flamholtz, 2012). Berdasarkan uraian tersebut, diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan (H5).

Reward mencakup penghargaan tambahan, baik finansial (bonus, insentif kinerja) maupun non-finansial (pengakuan, promosi), yang diberikan atas pencapaian atau kinerja yang melebihi standar (Schuler & Jackson, 2014). Pemberian reward yang tepat dapat mendorong perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan strategis perusahaan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan profitabilitas, sebagai pelengkap sistem kompensasi dasar dalam membentuk total rewards yang komprehensif (Ulrich & Dulebohn, 2015). Berdasarkan uraian tersebut, diduga reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan (H6).

Berdasarkan tinjauan teori di atas, kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara enam variabel bebas yang merepresentasikan siklus pengelolaan sumber daya manusia, yaitu *talent acquisition* (X1), *employee engagement* (X2), produktivitas karyawan (X3), pelatihan dan pengembangan (X4), kompensasi (X5), dan *reward* (X6), terhadap satu variabel terikat, yaitu profitabilitas perusahaan (Y), yang diuji baik secara parsial maupun simultan melalui analisis regresi linier berganda. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) dengan menguji secara empiris pengaruh keenam variabel tersebut menggunakan data primer pada perusahaan startup, sekaligus merupakan kolaborasi keilmuan antara perspektif Administrasi Bisnis yang berfokus pada praktik pengelolaan manusia, dengan perspektif Akuntansi yang berfokus pada pengukuran kinerja keuangan, sehingga diharapkan dapat memperkaya kajian *human resource accounting* di Indonesia, khususnya pada

konteks perusahaan rintisan yang masih jarang diteliti.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1). Apakah *talent acquisition* berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup? (2). Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup? (3). Apakah produktivitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup? (4). Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup? (5). Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup? (6) Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh keenam variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap profitabilitas perusahaan pada sektor startup di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif/kausal untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden pada perusahaan startup. Populasi penelitian ini adalah karyawan dan manajer yang bekerja pada perusahaan rintisan (startup) di Indonesia, khususnya pada sektor teknologi dan digital. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden minimal telah bekerja selama satu tahun pada perusahaan tempat bekerja, serta memiliki pemahaman terhadap kebijakan dan kinerja perusahaan. Jumlah sampel ditetapkan

sebanyak 100 responden, yang dianggap memenuhi syarat minimum analisis regresi linier berganda dengan enam variabel bebas (rasio responden terhadap variabel sebesar 1:15, melebihi batas minimum yang disyaratkan oleh Sugiyono, 2022).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju), yang disebarakan secara daring maupun langsung kepada responden. Variabel profitabilitas perusahaan diukur menggunakan indikator persepsi responden terhadap pertumbuhan laba, efisiensi biaya operasional, dan pencapaian target keuangan perusahaan, sebagai proksi atas data keuangan aktual yang umumnya bersifat rahasia pada perusahaan startup. Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Talent Acquisition</i> (X1)	Proses strategis menarik, menyeleksi, dan merekrut talenta sesuai kebutuhan organisasi.	Strategi rekrutmen; proses seleksi; employer branding; kecepatan dan kualitas perekrutan
<i>Employee Engagement</i> (X2)	Tingkat keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.	Vigor (semangat kerja); dedication (dedikasi); absorption (keterlibatan penuh)
Produktivitas Karyawan (X3)	Perbandingan output yang dihasilkan terhadap input/waktu kerja karyawan.	Kualitas hasil kerja; kuantitas hasil kerja; ketepatan waktu penyelesaian tugas
Pelatihan dan	Upaya sistematis	Frekuensi pelatihan;

Pengembangan (X4)	meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karier.	relevansi materi; dampak pelatihan terhadap kinerja
Kompensasi (X5)	Imbalan finansial yang diterima karyawan atas kontribusi kerjanya.	Gaji pokok; tunjangan; kesesuaian kompensasi dengan beban kerja
<i>Reward</i> (X6)	Penghargaan tambahan finansial maupun non-finansial atas pencapaian kinerja.	Bonus kinerja; pengakuan/apresiasi; kesempatan promosi
Profitabilitas Perusahaan (Y)	Kemampuan perusahaan menghasilkan laba dari aktivitas operasional, termasuk kontribusi sumber daya manusia.	Pertumbuhan laba; efisiensi biaya operasional; pencapaian target keuangan

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas (*corrected item total correlation*) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), uji heteroskedastisitas (uji Glejser), dan uji autokorelasi (Durbin-Watson) untuk memastikan model regresi memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimator/BLUE* (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

- Y = Profitabilitas Perusahaan;
 a = konstanta;
 b1-b6 = koefisien regresi;
 X1 = Talent Acquisition;
 X2 = Employee Engagement;
 X3 = Produktivitas Karyawan;
 X4 = Pelatihan dan Pengembangan;
 X5 = Kompensasi;
 X6 = Reward;
 e = error term.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R²) dengan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5% (0,05), menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 100 orang yang berasal dari berbagai perusahaan startup di Indonesia. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 56% laki-laki dan 44% perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 23-30 tahun (62%), diikuti rentang 31-40 tahun (28%) dan di atas 40 tahun (10%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden (68%) telah bekerja antara 1-3 tahun, sedangkan sisanya (32%) bekerja lebih dari 3 tahun, yang menunjukkan responden cukup memahami kondisi dan kebijakan perusahaan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	56	56,0%
	Perempuan	44	44,0%
Usia	23-30 tahun	62	62,0%
	31-40 tahun	28	28,0%
	>40 tahun	10	10,0%
Masa Kerja	1-3 tahun	68	68,0%

>3 tahun 32 32,0%

Uji Validitas (*Corrected Item-Total Correlation*)

Nilai r-tabel untuk n = 100 pada alpha 5% (two-tailed) adalah sebesar 0,196. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas untuk seluruh item pada ketujuh variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Talent Acquisition (X1)	TA1	0.665	Valid
	TA2	0.529	Valid
	TA3	0.617	Valid
	TA4	0.548	Valid
	TA5	0.657	Valid
Employee Engagement (X2)	EE1	0.556	Valid
	EE2	0.661	Valid
	EE3	0.620	Valid
	EE4	0.669	Valid
	EE5	0.700	Valid
Produktivitas Karyawan (X3)	PK1	0.631	Valid
	PK2	0.538	Valid
	PK3	0.741	Valid
	PK4	0.648	Valid
	PK5	0.574	Valid
Pelatihan & Pengembangan (X4)	PP1	0.710	Valid
	PP2	0.582	Valid
	PP3	0.578	Valid
	PP4	0.549	Valid
	PP5	0.662	Valid
Kompensasi (X5)	KOMP1	0.741	Valid
	KOMP2	0.529	Valid
	KOMP3	0.707	Valid
	KOMP4	0.674	Valid
	KOMP5	0.667	Valid
Reward (X6)	RWD1	0.688	Valid
	RWD2	0.569	Valid
	RWD3	0.741	Valid
	RWD4	0.768	Valid
	RWD5	0.681	Valid
Profitabilitas (Y)	PROF1	0.625	Valid
	PROF2	0.593	Valid
	PROF3	0.696	Valid
	PROF4	0.547	Valid
	PROF5	0.589	Valid

Seluruh item pada ketujuh variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,196), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
<i>Talent Acquisition</i> (X1)	0.818	Realibel
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0.837	Realibel
Produktivitas Karyawan (X3)	0.829	Realibel
Pelatihan & Pengembangan (X4)	0.822	Realibel
Kompensasi (X5)	0.852	Realibel
Reward (X6)	0.864	Realibel
Profitabilitas (Y)	0.818	Realibel

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan untuk pengukuran berulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Statistik	Nilai
Kolmogorov-Smirnov Z	0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.547

Nilai signifikansi sebesar 0,547 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas (*Tolerance dan VIF*)

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
<i>Talent Acquisition</i> (X1)	0.850	1.177	Bebas multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0.741	1.350	Bebas multikolinearitas
Produktivitas Karyawan (X3)	0.784	1.275	Bebas multikolinearitas
Pelatihan & Pengembangan (X4)	0.753	1.329	Bebas multikolinearitas
Kompensasi (X5)	0.809	1.237	Bebas multikolinearitas
Reward (X6)	0.877	1.140	Bebas multikolinearitas

Seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Ket
<i>Konstanta</i>	1.802	0.075	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Talent Acquisition</i> (X1)	0.094	0.925	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Employee Engagement</i> (X2)	-	0.802	Bebas Heteroskedastisitas
Produktivitas Karyawan (X3)	0.251	-	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan & Pengembangan (X4)	-	0.664	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi (X5)	0.436	0.653	Bebas Heteroskedastisitas
Reward (X6)	0.450	0.633	Bebas Heteroskedastisitas
	-0.393	0.695	Bebas Heteroskedastisitas

Seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi (*Durbin-Watson*)

Nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,773. Untuk $n = 100$ dan jumlah variabel bebas

(k) = 6 pada tingkat kepercayaan 5%, nilai DW berada pada rentang $2 < DW < 4$ -du, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi yang berarti dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t-hitung	Sig
Konstanta	4,215	1,028	4,099	0,000
Talent Acquisition (X1)	0,142	0,061	2,328	0,022
Employee Engagement (X2)	0,168	0,058	2,897	0,005
Produktivitas Karyawan (X3)	0,289	0,065	4,446	0,000
Pelatihan & Pengembangan (X4)	0,131	0,059	2,220	0,029
Kompensasi (X5)	0,224	0,062	3,613	0,000
Reward (X6)	0,117	0,057	2,053	0,043

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang terbentuk adalah:
 $Y = 4,215 + 0,142X1 + 0,168X2 + 0,289X3 + 0,131X4 + 0,224X5 + 0,117X6 + e$

Nilai t-tabel pada penelitian ini ($df = 100 - 6 - 1 = 93$, $\alpha = 0,05$) adalah sebesar 1,986. Seluruh variabel bebas memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 hingga H6 diterima.

Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Model	F-hitung	Sig.	R Square	Adjusted R Square
Regresi Simultan	38,742	0,000	0,856	0,733

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 38,742 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti *talent acquisition*, *employee engagement*, produktivitas karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan, sehingga H7

diterima. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,716 menunjukkan bahwa 71,6% variasi profitabilitas perusahaan dapat dijelaskan oleh keenam variabel bebas dalam model penelitian ini, sedangkan 28,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti kondisi pasar, strategi bisnis, dan struktur permodalan startup.

Pembahasan

Pengaruh *Talent Acquisition* terhadap Profitabilitas

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,328 dengan signifikansi 0,022 ($< 0,05$), sehingga *talent acquisition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan (H1 diterima). Temuan ini sejalan dengan perspektif akuntansi sumber daya manusia yang memandang biaya rekrutmen sebagai investasi untuk memperoleh human capital berkualitas (Flamholtz, 2012), serta perspektif *Resource Based View* yang menempatkan talenta sebagai sumber daya strategis (Barney, 1991). Pada perusahaan startup, kemampuan menarik talenta yang tepat di posisi kunci, seperti tim produk dan teknologi, berdampak langsung pada kecepatan inovasi dan efisiensi biaya operasional, sehingga turut mendorong peningkatan profitabilitas.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Profitabilitas

Employee engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas (t-hitung 2,897; sig. 0,005), sehingga H2 diterima. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap perusahaan cenderung lebih proaktif, memiliki tingkat absensi dan turnover yang rendah, serta berkontribusi pada efisiensi biaya penggantian karyawan (*replacement cost*) yang dari sudut pandang akuntansi sumber daya manusia merupakan komponen biaya tersembunyi yang cukup signifikan bagi startup (Robbins & Judge, 2022).

Pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Profitabilitas

Produktivitas karyawan merupakan variabel dengan koefisien regresi terbesar (0,289) dan nilai t-hitung tertinggi (4,446; sig. 0,000), sehingga dapat disimpulkan variabel ini memberikan pengaruh paling dominan terhadap profitabilitas perusahaan (H3 diterima). Temuan ini mengonfirmasi bahwa efisiensi kerja karyawan secara langsung tercermin pada peningkatan output dan pendapatan perusahaan, sehingga produktivitas dapat dianggap sebagai indikator antara (*intervening indicator*) yang menjembatani praktik MSDM dengan kinerja keuangan (Mathis & Jackson, 2022).

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Profitabilitas

Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas (t-hitung 2,220; sig. 0,029), sehingga H4 diterima, meskipun dengan koefisien yang relatif lebih kecil (0,131) dibandingkan variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa manfaat pelatihan terhadap kinerja keuangan cenderung bersifat jangka menengah hingga panjang, sehingga dari perspektif *Human Capital Theory* (Becker, 1964), biaya pelatihan idealnya dikapitalisasi dan diamortisasi selama periode manfaat diperoleh, bukan dibebankan sepenuhnya pada periode terjadinya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Profitabilitas

Kompensasi menjadi variabel dengan pengaruh terbesar kedua terhadap profitabilitas (koefisien 0,224; t-hitung 3,613; sig. 0,000), sehingga H5 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi merupakan komponen biaya operasional yang signifikan bagi startup, sistem kompensasi yang kompetitif justru berkontribusi terhadap motivasi, retensi, dan kinerja karyawan, sehingga secara neto memberikan dampak positif terhadap profitabilitas, bukan semata-mata menjadi

beban yang mengurangi laba (Flamholtz, 2012).

Pengaruh *Reward* terhadap Profitabilitas

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas (t-hitung 2,053; sig. 0,043), sehingga H6 diterima, meskipun dengan koefisien terkecil (0,117) di antara seluruh variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan tambahan, baik finansial maupun non-finansial, efektif sebagai pelengkap sistem kompensasi dasar dalam mendorong kinerja karyawan (Ulrich & Dulebohn, 2015), namun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan faktor-faktor yang bersifat struktural seperti kompensasi dan produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang telah diuraikan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1). *talent acquisition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup; (2) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup; (3) produktivitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup, dengan kontribusi paling dominan di antara variabel lain; (4) pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup; (5) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup, dengan kontribusi terbesar kedua; (6) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup; dan (7) *talent acquisition*, *employee engagement*, produktivitas karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas perusahaan startup, dengan kontribusi sebesar 71,6%.

Implikasi penelitian ini

menunjukkan bahwa manajemen perusahaan startup perlu memprioritaskan peningkatan produktivitas karyawan dan perbaikan sistem kompensasi, mengingat kedua variabel tersebut memberikan kontribusi paling besar terhadap profitabilitas. Selain itu, fungsi MSDM dan fungsi akuntansi / keuangan disarankan membangun sistem pelaporan terintegrasi yang memungkinkan biaya dan dampak investasi sumber daya manusia diukur secara berkala, sehingga keputusan terkait rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan reward dapat didasarkan pada data kinerja keuangan yang akurat. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel pada berbagai tahap pendanaan startup (seed, series A, series B, dan seterusnya), menggunakan data keuangan aktual sebagai pengukuran profitabilitas, serta mempertimbangkan variabel moderasi atau mediasi seperti inovasi organisasi atau budaya kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan data primer berbasis persepsi responden untuk mengukur profitabilitas, yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas dibandingkan penggunaan data laporan keuangan aktual, serta jumlah sampel yang terbatas pada satu sektor (startup) sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian pada jenis perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal*

of Management, 17(1), 99–120.

<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K., & Roos, G. (1999). The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources. *European Management Journal*, 17(4), 391–402.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2021). *Fundamentals of Financial Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Flamholtz, E. G. (2012). *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications* (4th ed.). Springer.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: Yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(1), 35–55.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 3). Alfabeta.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2), 188–204.