



**TRANSFORMASI *STRATEGIC HUMAN RESOURCE PRACTICES*
DALAM MEMBANGUN BUDAYA PROFESIONAL DAN ETIKA KERJA
UNTUK KEBERLANJUTAN BISNIS DI PT YUXI JAYATAMA
INDONESIA**



TESIS

KHOFIFAH SALSABILA DOFITRA

55124110075

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2026



**TRANSFORMASI *STRATEGIC HUMAN RESOURCE PRACTICES*
DALAM MEMBANGUN BUDAYA PROFESIONAL DAN ETIKA KERJA
UNTUK KEBERLANJUTAN BISNIS DI PT YUXI JAYATAMA
INDONESIA**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Studi Magister
Manajemen

**UNIVERSITAS
KHO FIFAH SALSABILA DOFITRA
55124110075
MERCU BUANA**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the transformation of Strategic Human Resource Practices (SHRPs) in building professional culture and work ethics to support business sustainability at PT Yuxi Jayatama Indonesia, a rapidly growing Multi-Channel Network (MCN) company in the digital industry. This research adopts an interpretive paradigm using a qualitative case study approach. Data were collected through in-depth interviews with five key informants who are directly involved in the formulation and implementation of human resource management practices within the organization. The sampling technique used in this study was purposive sampling to obtain relevant and in-depth information related to the research focus. Data were analyzed using thematic analysis supported by NVivo software to identify patterns related to the implementation and effectiveness of Strategic Human Resource Practices. The findings indicate that the company has initiated the transformation of strategic HR practices through HR digitalization, structured recruitment and selection processes, performance management systems, and KPI-based evaluation mechanisms. However, the implementation has not yet been fully effective due to several internal and external factors, including inconsistent managerial practices, limited HR strategic authority, policy instability, generational characteristics, and the dynamic nature of the digital business environment. The study also reveals a gap between formal HR policies and their actual implementation, particularly in discipline, communication practices, and ethical behavior. This research proposes a conceptual model of SHRPs transformation emphasizing leadership consistency, HR strategic authority, policy alignment, and value internalization as key drivers in strengthening professional culture and work ethics for sustainable organizational development.

Keywords : *Strategic Human Resource Practices, Professional Culture, Work Ethics, Business Sustainability, Digital Industry.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi *Strategic Human Resource Practices* (SHRPs) dalam membangun budaya profesional dan etika kerja guna mendukung keberlanjutan bisnis di PT Yuxi Jayatama Indonesia sebagai perusahaan *Multi-Channel Network* (MCN) yang berkembang pesat dalam industri digital. Penelitian ini menggunakan paradigma interpretivisme dengan pendekatan studi kasus kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam kepada lima informan kunci yang terlibat secara langsung dalam perumusan dan implementasi praktik pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendalam sesuai dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik dengan bantuan perangkat lunak NVivo untuk mengidentifikasi pola yang berkaitan dengan implementasi dan efektivitas *Strategic Human Resource Practices*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memulai transformasi praktik manajemen sumber daya manusia strategis melalui digitalisasi HR, proses rekrutmen dan seleksi yang lebih terstruktur, sistem manajemen kinerja, serta mekanisme evaluasi berbasis KPI. Namun demikian, implementasi tersebut belum sepenuhnya optimal karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti inkonsistensi praktik manajerial, keterbatasan otoritas strategis HR, ketidakstabilan kebijakan organisasi, karakteristik generasi tenaga kerja, serta dinamika industri digital yang berkembang sangat cepat. Penelitian ini juga menemukan adanya kesenjangan antara kebijakan HR formal dengan implementasinya di lapangan, khususnya terkait disiplin kerja, praktik komunikasi organisasi, dan perilaku etis. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengusulkan model konseptual transformasi SHRPs yang menekankan konsistensi kepemimpinan, penguatan otoritas strategis HR, keselarasan kebijakan organisasi, serta internalisasi nilai sebagai faktor kunci dalam memperkuat budaya profesional dan etika kerja guna mendukung keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci : *Strategic Human Resource Practices, Budaya Profesional, Etika Kerja, Keberlanjutan Bisnis, Industri Digital.*

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : TRANSFORMASI *STRATEGIC HUMAN RESOURCES PRACTICES* DALAM MEMBANGUN BUDAYA PROFESIONAL DAN ETIKA KERJA UNTUK KEBERLANJUTAN BISNIS DI PT YUXI JAYATAMA INDONESIA

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Khofifah Salsabila Dofitra

NIM : 55124110075

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 4 Maret 2026

Mengesahkan
Pembimbing



UNIVERSITAS

Dr. Lenny C. Nawangsari, M.M.
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Magister Manajemen




Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak



Dr. Lenny C. Nawangsari, M.M

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	Q
---	--	----------

No. Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : KHOFIFAH SALSABILA DOFITRA
NIM : 55124110075
Fakultas / Program Studi : PASCA / Magister Manajemen
Jenis : Tesis
Judul Tugas Akhir : TRANSFORMASI STRATEGIC HUMAN RESOURCE PRACTICES DALAM MEMBANGUN BUDAYA PROFESIONAL DAN ETIKA KERJA UNTUK KEBERLANJUTAN BISNIS DI PT YUXI JAYATAMA INDONESIA
Hasil Pengecekan Turnitin : 11%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **11%** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk penyerahan tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Jakarta, 05 March 2026
Kepala Biro Perpustakaan



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk penyerahan tugas akhir.

2026/Maret/05/0000000887/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : TRANSFORMASI *STRATEGIC HUMAN RESOURCES PRACTICES* DALAM MEMBANGUN BUDAYA PROFESIONAL DAN ETIKA KERJA UNTUK KEBERLANJUTAN BISNIS DI PT YUXI JAYATAMA INDONESIA

Bentuk Tesis : Penelitian Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Khofifah Salsabila Dofitra

NIM : 55124110075

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 4 Maret 2026

Merupakan hasil Penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana. Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi yang lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan. Telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 4 Maret 2026



Khofifah Salsabila Dofitra

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan kemudahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: “*Transformasi Strategic Human Resource Practices* dalam Membangun Budaya Profesional dan Etika Kerja untuk Keberlanjutan Bisnis di PT Yuxi Jayatama Indonesia.” Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Magister Manajemen Konsentrasi Human Resource Management di Universitas Mercu Buana.

Proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari berbagai tantangan, baik dalam pengumpulan data, analisis, maupun penyusunan konsep penelitian. Namun berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Andi Adriansyah, M.Eng. selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny C. Nawangsari, M.M, selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana sekaligus Dosen Pembimbing, yang telah memberikan arahan, masukan, serta kritik konstruktif selama proses penyusunan tesis ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan lebih terarah dan komprehensif.
4. Terutama kepada kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, serta motivasi tanpa henti kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan tesis ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, kepercayaan, dan dukungan yang senantiasa menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
5. Kepada kekasih penulis yang selalu memberikan dukungan, perhatian, serta semangat yang tidak pernah berhenti selama proses penyusunan tesis ini. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, dan segala bentuk dukungan yang menjadi salah satu sumber kekuatan bagi penulis hingga penelitian ini dapat diselesaikan.
6. Teman-teman Magister Manajemen S2 angkatan 2024 dan juga teman-teman Magister Kampus Meruya yang bekerja keras dan pantang menyerah untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Pimpinan dan Manajemen PT Yuxi Jayatama Indonesia, yang telah memberikan izin, kesempatan, serta akses informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Rekan-rekan kerja di PT Yuxi Jayatama Indonesia, atas kerja sama, keterbukaan, dan waktu yang telah diberikan dalam proses diskusi, observasi, dan pengumpulan data lapangan.
9. Dosen-dosen Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana, atas ilmu dan wawasan yang diberikan selama masa perkuliahan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu tetapi telah membantu dalam proses penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian ini ke depannya. Besar harapan penulis agar tesis ini dapat memberikan kontribusi akademik maupun praktis, khususnya dalam pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis, profesional, dan berkelanjutan di industri digital dan kreatif di Indonesia. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 19 November 2025

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khofifah Salsabila Dofitra
NIM : 55124110075
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi
Magister Manajemen
Judul Tesis : Transformasi *Strategic Human Resources Practices*
Dalam Membangun Budaya Profesional dan Etika
Kerja untuk Keberlanjutan Bisnis di PT Yuxi
Jayatama Indonesia

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 6 Maret 2026

Yang menyatakan,



(Khofifah Salsabila Dofitra)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	0
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Pertanyaan Peneliti	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	14
1.5 Kontribusi Penelitian	14
A. Kontribusi Teoritis	14
B. Kontribusi Praktis	15
BAB II	16
KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	16
4.1 2.1 Kajian Teori.....	16
4.1.1. 2.1.1 Konsep Keberlanjutan Bisnis.....	20
4.1.2. 2.1.2 Strategic Human Resource Management (SHRM).....	23
4.1.3. 2.1.3 Strategic Human Resource Practices (SHRPs).....	25
4.1.4. 2.1.4 Budaya Profesional	28
4.1.5. 2.1.5 Etika Kerja	29
4.1.6. 2.1.6 Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	31

4.2	2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
4.1.7.	2.3 Kerangka Penelitian	41
BAB III.....		43
METODE PENELITIAN		43
3.1	Paradigma Penelitian	43
3.2	Desain/Strategi Penelitian.....	44
3.2.1	Pendekatan Kualitatif.....	44
3.2.2	Strategi Studi Kasus (<i>Case Study</i>).....	45
3.3	Definisi Konsep	46
3.4	Situasi Sosial (<i>Social Setting</i>)	49
3.5	Informasi Kunci.....	51
3.6	Metode Sampling.....	52
3.7	Metode Pengumpulan Data	54
3.8	Instrumen Penelitian	55
3.9	Instrumen Penelitian	58
3.10	Keabsahan Data.....	60
3.11	Metode Analisis Data	63
BAB IV		68
HASIL DAN PEMBAHASAN		68
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	68
4.1.1.	Sejarah Organisasi/Perusahaan PT Yuxi Jayatama Indonesia	68
4.1.2.	Lingkup dan Bidang Usaha.....	70
4.1.3.	Sumber Daya.....	72
4.1.4.	Tantangan Bisnis.....	72
4.1.5.	Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis.....	73
4.2	Hasil Penelitian.....	74
4.3	Pembahasan	115
BAB V.....		152
SIMPULAN DAN SARAN		152
DAFTAR PUSTAKA		158
DAFTAR LAMPIRAN		162

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan SDM PT Yuxi Jayatama Indonesia (2023–2025)	4
Tabel 1. 2 Kesenjangan Kebijakan HR vs Realita di Lapangan	6
Tabel 1. 3 Research Gap	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu (Jurnal International)	34
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu (Jurnal Nasional).....	39
Tabel 3. 1 Protokol Wawancara	56
Tabel 4. 1 Ringkasan Hasil Coding Internal Communication & Coordination	82
Tabel 4. 2 Ringkasan Hasil Coding <i>Leadership & Role Clarity</i>	84
Tabel 4. 3 Ringkasan Hasil Coding Onboarding & Probation.....	85
Tabel 4. 4 Ringkasan Hasil Coding Performance Management	87
Tabel 4. 5 Ringkasan Hasil Coding Reward & Compensation System	89
Tabel 4. 6 Ringkasan Hasil Coding SOP & Peraturan Perusahaan.....	91
Tabel 4. 7 Ringkasan Hasil Coding Strategic Recruitment & Selection.....	93
Tabel 4. 8 Ringkasan Hasil Coding Compliance vs Internalization Gap.....	95
Tabel 4. 9 Ringkasan Hasil Coding Dinamika Bisnis Digital.....	97
Tabel 4. 10 Ringkasan Hasil Coding HR Authority Tidak Final.....	98
Tabel 4. 11 Ringkasan Hasil Coding Inkonsistensi Manajemen.....	99
Tabel 4. 12 Ringkasan Hasil Coding Karakter Generasi & Mindset	100
Tabel 4. 13 Ringkasan Hasil Coding Policy Instability	102
Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Coding Turnover & Ketidakstabilan SDM.....	104



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Perkembangan Profit PT Yuxi Jayatama Indonesia (2023 – 2025) ...	5
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	42
Gambar 4. 1 Pemeriksaan Keabsahan Data	78
Gambar 4. 2 Visualisasi Node Strategic Human Resource Practices	81
Gambar 4. 3 Visualisasi Node Penyebab Belum Optimalnya Implementasi.....	94
Gambar 4. 4 Visualisasi Model Transformasi SHRP.....	106
Gambar 4. 5 Sumber Data yang Telah Diimpor pada NVivo 14.....	108
Gambar 4. 6 Ringkasan Persentase Kata Yang Paling Sering Dibahas	109
Gambar 4. 7 Work Cloud 50 Kata Terdominan.....	110
Gambar 4. 8 Word Tree Dari Penggunaan Kata “Budaya” Dalam Sumber Data Penelitian.....	113
Gambar 4. 9 Word Tree dari Penggunaan Kata “Etika Kerja” Dalam Sumber Data Penelitian.....	115

