

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis)

Bayu Anggara¹ Nana Darna² Roni Marsiana Suhendi³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
nanadarna@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis). Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana human capital pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis? ; 2). Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis? ; 3). Bagaimana pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1). Human capital pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis; 2). Kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis; 3). Pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis dengan besarnya pengaruh 23,72% dan sisanya 76,28% dipengaruhi faktor lain. Diharapkan PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis mempertahankan dan memperhatikan human capital sehingga akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata kunci: Human Capital dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang semakin pesat menyebabkan perusahaan harus melakukan perbaikan di segala bidang agar tetap bertahan dan meningkat dalam jangka panjang dengan produk dan pelayanan yang berdaya saing tinggi. Kondisi ini mengharuskan manajemen agar dapat meningkatkan strategi agar mampu untuk bersaing. Unsur utama dalam memajukan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar. Semakin baik sumber daya manusia maka akan semakin baik pula kinerja di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin rendah mutu sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin menurun kinerja di perusahaan dan akan mengakibatkan perusahaan hancur. Menurut Harrison dan Sullivan dalam Eka Mulya dkk (2016:87) menyebutkan “Sejak tahun 1990-an, perhatian terhadap praktik pengelolaan aset tidak berwujud telah meningkat secara dramatis”. Mengacu pada perkembangan yang terjadi saat ini manajemen yang berbasis pada pengetahuan, maka perusahaan-perusahaan di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan

kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimilikinya.

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun sayang sekali di banyak perusahaan sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. Menurut Mayo (2000) dalam Ongkorahardjo (2008:12) memaparkan “Sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness*”. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Menurut Mayo (2000:115) dalam Eka Mulya dkk (2016:87) memaparkan bahwa ‘Mengukur kinerja karyawan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide dan inovasi yang dimilikinya’. Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji karyawan maupun *reward* yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja karyawan sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode sebelumnya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Tetapi pada kenyataannya ada saja masalah yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi yang dapat membuat kinerja karyawannya menurun. Seperti halnya yang terjadi pada

PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis, berdasarkan wawancara dengan karyawan administrasi PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis mengalami penurunan dalam kinerja misalnya meningkatnya absensi karyawan, masih kurangnya penyesuaian diri karyawan terhadap perkembangan yang terjadi, masih adanya karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, dan program pelatihan karyawan yang dilakukan perusahaan belum optimal. Dari fenomena yang terjadi diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana *human capital* pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini berupaya mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antara variabel data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian. Dari data informasi yang dikumpulkan penulis melakukan berbagai analisa untuk mencapai kesimpulan. Analisa dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pengertian populasi menurut Gima Sugiama (2008: 115), “Sekumpulan dari individu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis sejumlah 546 orang karyawan. Responden yang akan digunakan dalam mengukur sampel minimal 84 orang karyawan PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang karyawan PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis yang dipilih secara acak sederhana (bagian produksi).

Pembahasan

Pembahasan tentang *Human Capital* pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis

Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari *brainstorming* melalui riset laboratorium, impian manajemen, *process re-engineering*, dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, *human capital* memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh

pekerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.

Human capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta aktivitas tim kerja. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen. Menurut Schermerhon (2005) dalam Dian Swastari (2013) menyatakan bahwa: “*Human capital* diartikan sebagai nilai dari ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi, dan komitmennya”. *Human capital* pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis dalam kriteria sangat tinggi, hal ini dapat terlihat dari karyawan yang memiliki pengalaman yang cukup di bidangnya serta memiliki sikap terbuka, karyawan memiliki sikap mental yang positif terhadap situasi kerja, karyawan memiliki motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal, karyawan merasa atasannya memberikan motivasi yang positif pada saat bekerja, dan karyawan merasa budaya organisasi berpengaruh terhadap cara bekerja dan perilaku karyawan.

Pembahasan tentang Kinerja Karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis

Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan agar seluruh karyawannya memiliki kinerja yang baik, kinerja dari setiap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Upaya mencapai tujuan perusahaan akan menjadi tidak efektif apabila banyak dari karyawan yang tidak memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, para karyawan harus benar-benar diperhatikan agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Menurut Rivai (2011:55), mengemukakan: Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian kinerja *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2005:67) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Menurut Robbins (2010:87) bahwa “Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya”.

Kinerja pegawai pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis dalam kriteria sangat tinggi, hal ini dapat terlihat dari karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, mutu dan hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan selalu memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, produk yang dihasilkan oleh karyawan layak dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan karyawan disiplin ketika bekerja.

Pembahasan tentang Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis

Dharma (2004) dalam Ongkorahardjo (2008) mengatakan bahwa “apa yang dapat dihasilkan oleh manusia sesungguhnya tidak terlepas dari modal yang dimilikinya seperti pengetahuan, keahlian, dan berbagai nilai lainnya yang memungkinkan Bergeraknya modal finansial dan fisik”. Modal-modal tersebut merupakan modal manusia (*human capital*) yang harus terus dikreasi demi terciptanya inovasi. Menurut Kasmawati (2017:271) bahwa: Kontribusi *human capital* dapat dianalisis dari dua perspektif yaitu secara mikro dan makro. Sudut pandang mikro memandang bahwa *human capital* merupakan bagian dari fungsi produksi pada individu yang selanjutnya berkaitan dengan kualitas dari sumber daya manusia. Pengetahuan dapat memberikan dampak terhadap penguasaan teknologi dan adanya inovasi yang dilakukan dalam hal proses produksi. Hasil dari adanya pengetahuan tersebut adalah adanya efisiensi dalam proses produksi yang berpotensi pada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitasnya. *Human capital* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena *human capital* dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan dan sebagai alat evaluasi kinerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang *survive* terhadap kebutuhan organisasi ke depan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana dengan nilai 0,487 dinyatakan bahwa *human capital* hubungan tingkat keeratannya sedang dan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis dengan persentase sebesar 23,72% dengan hasil uji hipotesis *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis dan teruji kebenarannya. Dimana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ongkorahardjo (2008) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia.

Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : *Human capital* pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis dalam kriteria sangat tinggi, hal ini dapat terlihat dari karyawan yang memiliki pengalaman yang cukup di bidangnya serta memiliki sikap terbuka, karyawan memiliki sikap mental yang positif terhadap situasi kerja, karyawan memiliki motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal, karyawan merasa atasannya memberikan motivasi yang positif pada saat bekerja, dan karyawan merasa budaya organisasi berpengaruh terhadap cara bekerja dan perilaku karyawan. Kinerja pegawai pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis dalam kriteria sangat tinggi, hal ini dapat terlihat dari karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, mutu dan hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan selalu memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, produk yang dihasilkan oleh karyawan layak dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan karyawan disiplin ketika bekerja. *Human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis. Hasil koefisien korelasi sederhana menunjukkan bahwa *human capital* mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis. Dan dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danbi Internasional Cabang Ciamis.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins (2010) Eka Mulya dkk. 2016. *Pengaruh Human Capital, Information Capital dan Organizational Capital terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya)*. Skripsi pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/87503-ID-pengaruh-human-capital-information-capit.pdf>
- G.R. Terry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Gambardella, Panico dan Velentini. 2013. *Strategic Incentives to Human Capital. Strategic Management Journal*. 36:37-52(2015).
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusmawati, Yuni. 2017. *Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)*. Journal of Applied Business and Economics Vol.3 No.4.
- Ongkorahardjo, Martina Dwi Puji Astri. 2008. *Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mandala Surabaya. Tidak Diterbitkan.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swastari, Dian. 2013. *Analisis Penerapan Human Capital Management terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Telkomsel Branch Purwokerto*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Tersedia: http://eprints.dinus.ac.id/8541/1/jurnal_11839.pdf
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.