

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada lingkungan bisnis dewasa ini, telah terjadi perubahan pandangan mengenai berbagai sumber daya yang bersifat strategik bagi perusahaan. Perubahan tersebut yaitu dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) ke arah dominasi aktiva tidak berwujud (*intangible asset*). Apabila perusahaan-perusahaan tersebut mengacu pada perkembangan yang ada, yaitu 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 dimiliki oleh perusahaan.

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena, bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. 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.

Kinerja (*performance*) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan yang tergambar melalui pencapaian sasaran, visi misi dan tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja. Ini berarti dalam proses manajemen kinerja tersebut mencakup cara mengatur orang dan unsur-unsur didalamnya untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan.

Penilaian kinerja perusahaan berbasis *human capital* merupakan hal yang menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. Pengelolaan *human capital* dilakukan untuk mengetahui kualitas dari pekerja dalam organisasi. Pengelolaan *human capital* dilakukan dengan pengembangan *human cpaital* dan pengukuran *human capital*. Selama ini, penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik. Adapun manfaat dari *human capital* tersebut adalah untuk mengetahui kesiapan kompetensi individu untuk

dilakukan pengembangan manusia, meningkatkan hubungan yang harmonis antara perusahaan, karyawan dengan pelanggan.

PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang (kurir) dan merupakan salah satu yang terbesar di Indonesia. PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) telah berdiri sejak tahun 1970. PT Titipan Kilat (TIKI) kini telah memiliki sekitar 500 gerai di seluruh Indonesia. Bisnis jasa pengiriman titipan kilat tengah berkembang seiring dengan menjamurnya *bisnis online*. Pelaku jual beli *online* tidak sedikit yang menggunakan jasa titipan kilat untuk mengirimkan barangnya kepada customernya yang jauh jaraknya di luar kota ataupun luar pulau bahkan luar negeri.

Salah satu perusahaan jasa yang membutuhkan pengelolaan *human capital* yang baik adalah PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. PT.TIKI sub agen pasir pengaraian adalah perusahaan jasa yang menerima pengiriman paket dan paket tersebut akan diantar kealamat tujuan. Para kurir yang bertugas mengantar paket tersebut sangat memerlukan ketepatan waktu dalam proses pengantaran paket, agar dapat lebih efisien dalam hal waktu dan biaya.

PT TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu merupakan usaha jasa bidang pengiriman dokumen atau paket dan jasa pengiriman lainnya seperti jasa cargo, barang pindahan rumah/kantor atau sering disebut dengan Titipan Kilat. PT.TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu merupakan suatu organisasi yang menyediakan berbagai layanan jasa berupa pemuktahiran (*update*), akuntan, audit dan kurir pengiriman.

Setiap bagian mempunyai karakter yang berbeda diharapkan mampu melayani pelanggan semaksimal mungkin. *Product-product* yang diberikan perusahaan PT.TIKI Sub Agen Pasir Pengraian Kabupaten Rokan Hulu untuk memudahkan pelanggan dalam pemesanan yaitu berupa:

1. SS (*Sameday Service*) hari ini kirim hari ini sampai
2. ONS (*Over Night Service*) hari ini kirim besok sampai
3. REG (*Reguler Service*) dengan harga ekonomis layanan oke
4. TDS (*Two Day Service*) hari ini kirim lusa sampai
5. CC (*City Courier*) kusus pengantaran dari dan dalam kota pasirpengraian
6. HDS (*Holiday Service*) Kiriman diantar dihari libur
7. *Tiki Internasional*, layanan kiriman dokumen dan paket kermanca negara

Selama lebih dari 10 tahun PT. TIKI secara professional menspesialisasikan diri bergerak dibidang jasa titipan kilat dikota Pasir Pengraian Kabupaten Rokan Hulu. Kini telah memiliki jaringan yang terluas dan terkuat 2512 kota tujuan di indonesia dan 200 negara tujuan didunia dapat diantarkan. Jika pemimpin dan karyawan bekerjasama maka akan mampu menjalankan perusahaan yang maksimal atau efektif sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengraian Kabupaten Rokan Hulu mampu bersaing dalam bidang jasa titipan kilat. Adapun daftar sub agen Tiki di Pasir Pengraian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 1.1
Daftar Depot Operasi (Gudang) PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian
Kabupaten Rokan Hulu

No	Gerai	Jumlah Karyawan
1	Simpang tangun	4 Orang
2	Rambah hilir	4 Orang
3	Kepenuhan hulu	4 Orang
4	Dalu dalu	4 Orang
5	Bangun jaya	4 Orang
6	Mahato	4 Orang
Jumlah		24 Orang

Sumber :PT TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kecamatan Rambah

Berdasarkan tabel 1.1 yakni hasil analisa mengenai depot operasi perusahaan PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu dimana terdapat (enam) 6 depot operasi, dalam satu depot perusahaan terdapat (empat) 4 orang karyawan yang menjalankan perusahaan. Dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah konsumen atau pelanggan, alasannya karena dengan adanya kenaikan jumlah konsumen atau pelanggan akan berdampak terhadap peningkatan financial disetiap perusahaan serta mencerminkan berhasilnya kinerja suatu perusahaan, hal ini dapat disajikan melalui tabel 1.2 yaitu sebagai berikut :

Tabel. 1.2

**Rincian Pengiriman Paket Depot Operasi (Gudang) PT. TIKI
Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu
Tahun 2013 - 2016**

No	Tahun	Total Pengiriman
1.	2013	1.800
2.	2014	2.400
3.	2015	3.600
4.	2016	5.100

Sumber :PT TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kecamatan Rambah

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai perkembangan jumlah pengiriman paket di PT.TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu tahun 2013- 2016 dalam empat tahun terakhir terus meningkat. Pada tahun 2013 total pengiriman paket sebanyak 1.800 unit, pada tahun 2014 jumlah pengiriman paket naik menjadi 2.400 unit, tahun 2015 kembali meningkat menjadi 3.600 unit, begitu juga pada tahun 2016 jumlah pengiriman paket meningkat menjadi 5.100 unit.

Berdasarkan survey awal tersebut dapat teridentifikasi konsumen yang menggunakan jasa pengiriman paket paling sedikit terjadi pada hari-hari normal, sedangkan pengiriman paket relatif meningkat pada hari besar atau moment-moment dalam memperingati hari raya dan tahun baru. Fenomena tersebut dapat dilihat konsistensi dan peningkatan volume jasa pengiriman paket di PT.TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu menjaga eksistensinya dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, untuk mempertahankan konsistensinya di pasar PT.TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu dalam menjalankan usahanya perlu melakukan strategi untuk mendapatkan konsumen yang loyal dalam menggunakan jasa pengiriman pada PT.TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan fakta di lapangan diketahui salah satu alasan konsumen memilih jasa pengiriman pada PT. TIKI karena proses pengiriman paket yang tepat waktu dan pelayanan kurir yang memuaskan. Kurir PT. TIKI selalu menjaga kualitas paket dengan baik sampai ke tangan konsumen. Selain itu, PT.TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu juga menerima apabila ada konsumen yang komplain terhadap paket yang mereka terima. Alasan ini semakin membuat konsumen tertarik untuk menggunakan jasa pengiriman paket pada PT.TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini tentunya tidak terlepas dari pengelolaan *human capital* yang baik. Keberadaan PT.TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian menciptakan warna baru bagi bisnis pengiriman jasa paket khususnya di Pasir Pengaraian yang sangat menginginkan adanya jasa pengiriman paket yang berkualitas, aman dan memuaskan.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul” **Pengaruh Penerapan *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu)**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana penerapan *human capital* PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh penerapan *Human Capital* terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan *human capital* di PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *Human Capital* terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sumbangan pemikiran dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu dalam hal *Human Capital* dan kinerja karyawan.

2. Bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.
3. Pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu manajemen dan organisasi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Pada bab ini disajikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan fakta dan kasus yang sedang dibahas. Pada landasan teori di bahas tentang pengertian *human capital*, komponen *human capital*, indikator *human capital*, kinerja karyawan penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, lokasi penelitiannya, objek penelitiannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik atau dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritik yang telah dikemukakan dahulu. Apakah terarah pada pengujian kerangka teoritik atau penjelasan kontekstual masalah yang menjadi permasalahan dan tujuan pembahasan bersangkutan.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

a. *Human Capital*

1. Pengertian *Human Capital*

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Gamerschlag (2013:56), mendefinisikan *human capital* sebagai sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia diyakini oleh banyak kalangan merupakan aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat tergantung kepada bagaimana perusahaan mengelola karyawannya.

Rachmawati (2008:3) memberikan definisi manajemen *human capital* yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno (2008:1) mengemukakan bahwa *human capital* merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Hal senada dikemukakan pula oleh Rivai (2009:1) bahwa *human capital* merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Dari pendapat para ahli diatas mengenai *human capital* dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis.

2. Komponen *Human Capital*

Mayo (dalam Puji (2008:32), menyebutkan bahwa *human capital* memiliki lima komponen yaitu:

a. Kemampuan Individual (*Individual Capability*)

Kemampuan individual (*individual capability*), meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang dan apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari kehidupan mereka. dimensi dari *individual capability* antara lain:

- a) Kemampuan Pribadi (*personal capability*) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan dan perasaannya.
- b) *Professional and technical know how* adalah kemampuan untuk bersikap *professional* dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan *transfer knowledge* dan *experience* dari senior ke junior.
- c) Pengalaman (*Experience*) adalah seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman.
- d) Jaringan Dan Kontak Sosial (*The network and range of personal contacts*) adalah sikap seseorang yang dikatakan berkompeten apabila dia memiliki jaringan atau koneksi yang luas terhadap siapa saja terutama dengan orang-orang yang berhubungan dengan profesinya.
- e) Nilai Dan Sikap Yang Mempengaruhi Perilaku (*The value and attitudes that influence action*) adalah nilai dan sikap yang akan mempengaruhi

tindakan di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

b. Motivasi Individual (*Individual Motivation*)

Motivasi Individu (*Individual Motivation*), meliputi aspirasi, ambisi dan dorongan, motivasi kerja dan produktivitas. motivasi dapat ditimbulkan oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:

- a) Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang, dan akan timbul sesuai kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang.
- b) Motivasi eksternal, teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor interen yang dikendalikan oleh manajer.

c. Kepemimpinan (*leadership*)

Kepemimpinan (*Leadership*), meliputi kejelasan visi tentang manajemen puncak dan kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan berperilaku dengan cara yang konsisten. kepemimpinan selalu menggunakan *power* atau kekuasaan yang diperoleh dari beberapa sumber yaitu:

- a) *Rewar*
- b) *Coercive*
- c) *Expert*
- d) *Referent*,
- e) *Legitimate*

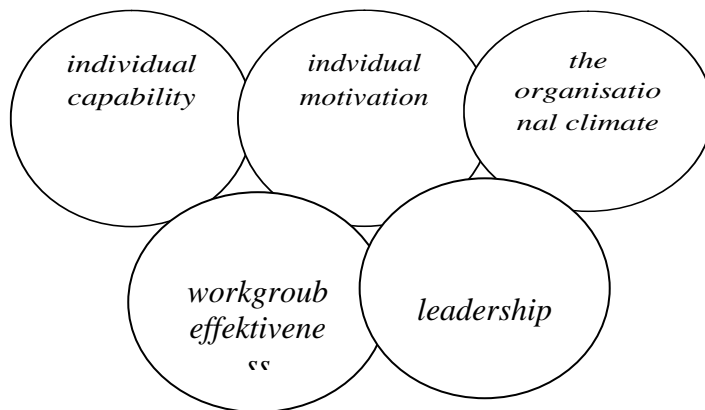
d. Suasana Organisasi (*The Organisational Climate*)

Suasana Organisasi (*The Organizational Climate*), meliputi budaya perusahaan, kebebasan berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan saling

menghormati antar individu. Budaya organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan *human capital*, yaitu:

- a) Melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perseorangan.
 - b) Melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri.
 - c) Menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu yang bernilai yang tujuannya untuk memperbaiki kondisi perusahaan.
 - d) Adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya.
 - e) Adanya *transfer knowledge* dari para senior kepada junior, saling berbagi.
- e. Efektifitas Kelompok Kerja (*Workgroup Effectiveness*)

Efektifitas Kelompok Kerja (*Workgroup Effectiveness*), meliputi dukungan, saling menghormati, berbagi dalam tujuan bersama dan nilai-nilai. kerja lebih dikenal dengan tim kerja. Dalam tim kerja akan terjalin hubungan yang baik antar anggota tim, tetapi juga mungkin akan muncul konflik di dalam tim kerja itu sendiri.



Gambar 2.1

Komponen-Komponen *Human Capital*

Sumber :Mayo dalam Puji (2008:32)

Berbeda dengan Ancok (2010:34), mengemukakan ada enam komponen dari modal manusia, yakni:

1. Modal intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan.
2. Modal emosional. Terdapat empat dimensi dari kecerdasan emosional yakni:
 - a. *Self Awareness* adalah kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri secara tepat dan akurat dalam berbagai situasi secara konsisten.
 - b. *Self Management* adalah kemampuan mengelola emosi secara baik, setelah memahami emosi yang sedang dirasakannya, apakah emosi positif atau negatif.
 - c. *Social Awareness* adalah kemampuan untuk memahami emosi orang lain dari tindakannya yang tampak.
 - d. *Relationship Management* adalah kemampuan orang untuk berinteraksi secara positif pada orang lain, betapapun negatifnya emosi yang dimunculkan oleh orang lain.

3. Modal sosial
4. Modal ketabahan
5. Modal moral
6. Modal kesehatan

3. Indikator *Human Capital*

Gamerschlag (2013:56), menerangkan ada 5 (lima) indikator dari *human capital* yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan (*education*)

Merupakan investasi menyangkut waktu dan biaya, sehingga secara teori penghasilan mereka yang berlatar belakang pendidikan akan lebih menentukan kualitas perusahaan.

Tujuan pendidikan

1. Memberikan pemahaman kepada anggota masyarakat dan sivitas akademika tentang eksistensi dan peran Museum Pendidikan.
2. Memberikan informasi tentang perkembangan pendidikan nasional baik secara horisontal atau vertikal, baik jenis maupun jenjang pendidikan melalui berbagai koleksi, simbol, dan dokumen yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan di Indonesia dari tahun ke tahun.

Manfaat pendidikan

1. Sebagai sarana untuk menumbuhkan semangat kebangsaan dan nasionalisme melalui dunia pendidikan.
2. Menciptakan laboratorium pendidikan sebagai sarana pembelajaran dan penelitian bagi sivitas akademika dan anggota masyarakat.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Kemampuan seseorang untuk mengenali suatu keadaan berdasarkan persepsi pikirannya. Pengetahuan seseorang ditentukan oleh apa yang dipelajari dari bahan bacaan, lingkungan pergaulan, pekerjaan dan lain sebagainya.

Tujuan pengetahuan

1. Penghematan waktu dan biaya
2. Peningkatan aset pengetahuan
3. Peningkatan prosuktivitas

Manfaat pengetahuan

1. Meningkatkan pengambilang keputusan
2. Meningkatkan respon terhadap pelanggan
3. Meningkatkan efisiensi cara kerja dan proses

3. Pengalaman (*experience*)

Sebagai model manusia akan terus berkembang selama manusia tersebut menjadi karyawan. Pengalaman akan membuat karyawan beradaptasi lebih cepat dan berkontribusi lebih banyak sehingga dapat meminta gaji yang lebih tinggi dari pada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali. Terkadang pengalaman dapat menempati urutan pertama sebagai modal manusia dibandingkan dengan pendidikan. Namun tetap harus disadari kemungkinan bahwa seseorang yang sudah bekerja selama 20 tahun pada suatu pekerjaan belum tentu mendapatkan pengalaman kerja yang jauh lebih banyak daripada orang yang baru bekerja selama 2/3 tahun saja pada pekerjaan yang sama.

Tujuan pengalaman

1. Mengajarkan arti kehidupan
2. Mengajarkan untuk dapat melakukan hal yang lebih baik lagi dibandingkan dengan yang lalu

Manfaat pengalaman

1. Menambah wawasan seseorang
2. Memberi motivasi dalam hidup

4. Pelatihan (*Training*)

Kegiatan yang terpenting setelah pendidikan adalah pelatihan di mana hal ini juga merupakan alat utama perusahaan untuk mengembangkan modal manusia yang dimiliki oleh karyawan mereka berupa keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Hal ini tentu akan berpengaruh juga kepada penghasilan serta karir dari si karyawan.

Latihan adalah salah satu aspek *human capital*. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun diluar pekerjaan. Latihan yang dilakukan diluar pekerjaan umumnya bersifat formal. Latihan yang dilakukan diluar pekerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Peningkatan secara vertikal berarti memperdalam pengetahuan mengenai suatu bidang tertentu. Bila latihan formal seperti itu betul-betul dikaitkan dengan penggunaannya dalam pekerjaan sehari-hari maka dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas seseorang juga sebanding juga berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya latihan formal yang diperoleh.

Tujuan pelatihan

1. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

Manfaat pelatihan

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas ;
2. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima. ;
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan ;
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia ;
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja ;

5. Keahlian (*skill*)

Kemampuan untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajari dan dapat membuktikannya. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

Tujuan keahlian

1. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar para karyawan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan
2. Menghemat waktu belajar karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan membantu memecahkan persoalan operasional secara kreatif

Manfaat keahlian

1. Menaikkan produktivitas pegawai.
2. Menurunkan biaya.
3. Mengurangi *turn over* pegawai.
4. Kemungkinan memperoleh keuntungan yang lebih besar, karena direalisirnya kedua manfaat tersebut terlebih dahulu

Unger dalam puji (2012:37) membedakan secara spesifik antara indikator investasi *human capital* dan hasil (*outcomes*) dari investasi bersangkutan. Meskipun berkorelasi positif, investasi *human capital* (pendidikan dan pengalaman kerja) lebih merupakan indikator tidak langsung *human capital*, sedangkan *outcome* investasi *human capital* (pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi) adalah indikator langsung *human capital*.

Mulyadi (2010:25) menyatakan bahwa *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai suatu tujuan. Nilai tambah yang diberikan oleh *human capital* akan

semakin tinggi seiring dengan proses pembelajaran dan inovasi yang melekat sebagai *tacit knowledge*.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator *human capital* dapat disimpulkan bahwa *human capital* bukan pengukuran dimaksudkan untuk menentukan nilai intrinsik sumber daya manusia, melainkan dampak perilaku sumber daya manusia atas proses–proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Disamping itu, pengukuran sumber daya manusia merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan sebagai alat untuk melakukan perbaikan.

b. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:23) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2009:34), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya yaitu bisa sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan. Apabila kinerja perusahaan meningkat, bisa dilihat dari gencarnya

kegiatan perusahaan dalam rangka untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Keuntungan atau laba yang dihasilkan tentu akan berbeda tergantung dengan ukuran perusahaan yang bergerak.

Nakamura (2011:102) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki ukuran yang besar memiliki potensi yang lebih besar pula untuk menginvestasikan sumber daya yang dimiliki. Di dalam pengelolaan investasi ini, perusahaan sebisa mungkin harus mampu menciptakan nilai bagi para pemegang saham.

Helfert (2010:67), mengemukakan kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dibuat oleh pihak manajemen secara terus menerus. Dalam hal ini, hasil yang dimaksud merupakan hasil dari keputusan banyak individu.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Gaspersz (2010:14). Manfaat sistem penilaian kinerja yang baik adalah:

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
4. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.

5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan member *reward* atas perilaku yang diharapkan itu.

Berbeda dengan Mulyadi (2009:23), menyebutkan manfaat dari penilaian kinerja bagi manajemen perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.
6. Penghargaan digolongkan dalam dua (2) kelompok, yaitu:
 - a. Penghargaan intrinsik, berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu dengan menggunakan berbagai teknik seperti pengayaan pekerjaan, penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan.
 - b. Penghargaan ekstrinsik, terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik yang berupa kompensasi langsung (gaji, honorarium lembur dan hari lembur, pembagian laba, pembagian upah dan bonus), kompensasi tidak langsung (asuransi kecelakaan, asuransi hari tua,

honorarium liburan dan tunjangan masa sakit) dan kompensasi non keuangan (ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa dan tempat parkir luas), dimana ketiganya memerlukan data kinerja karyawan agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh karyawan yang menerima penghargaan tersebut.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson, (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
- b. Variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.
- c. Organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Hasibuan (2010:15), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Variabel Individu, meliputi :sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
2. Variabel Organisasi
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari :metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan fentilasi).

- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi :peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berbeda dengan Sinamora (2010:40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- a. Faktor kemampuan

- 1. Pengetahuan :pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
- 2. Keterampilan :kecakapan dan kepribadian

- b. Faktor motivasi

- 1. Kondisi sosial :organisasi formal dan informal, kepemimpinan
- 2. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan egoistik
- 3. Kondisi fisik :lingkungan kerja.

4. Indikator Kinerja

Simamora (2010:52), mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai atau pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.
- 2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai atau pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai atau pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai atau pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *otput*.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:23) indikator kinerja dibagi atas empat yaitu:

1. Kualitas kerja. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.
2. Kuantitas kerja. Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
3. Waktu kerja. Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Menurut Bernardin dan Russel, (2011:14) ada 6 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas (*quality*) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. Kuantitas (*quantity*) terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.
3. Waktu (*timeliness*) yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material) dalam memperoleh hasil.
5. *Need for supervision* yang terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa intervensi dan asistensi pimpinan.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan persamaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang indikator kinerja dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*).

c. Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan

Human capital adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi atau perusahaan. sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa *tangible aset* yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan.

Gamerschlag (2013:56), menerangkan ada 5 (lima) indikator dari *human capital* yaitu :pendidikan (*education*), Pengetahuan (*knowledge*), Pengalaman (*experience*), Pelatihan (*Training*) dan Keahlian (*skill*). *Human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai *stakeholder* internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal

d. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti dan Kriswanto (2012) dengan judul “*Human Capital, Sosial Capital dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan (Study pada Bank Sleman)*”. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan Bank Sleman Yogyakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan *field survey*, yaitu dengan mendatangi responden secara langsung dan membagikan kuesioner kepada mereka untuk mendapatkan data primer. Alat untuk mengolah data dengan menggunakan regresi sederhana. hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :1) *human capital* mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan kinerja organisasi. 2) *social capital* mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013) dengan judul "Analisis Model Pengukuran *Human Capital* dalam Organisasi". Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa penggunaan definisi, dimensi dan indikator untuk pengukuran modal sumber daya manusia tergantung situasi, cakupan penelitian, dan ukuran organisasi. Penggunaan simpulan hasil kajian menunjukkan bahwa model pengukuran dan penentuan dimensi dan indikator dari pengukuran modal sumber daya manusia tersebut akan menentukan efektivitas dari pengukuran tersebut yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ongkorahardjo dkk (2008) dengan judul "Analisis Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, *individual capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor akuntan publik. Kedua, *the organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor akuntan publik. Ketiga, *individual capability* dan *the organizational climate* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kantor akuntan publik. Pengujian juga membuktikan bahwa *individual capability* adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja kantor akuntan publik.

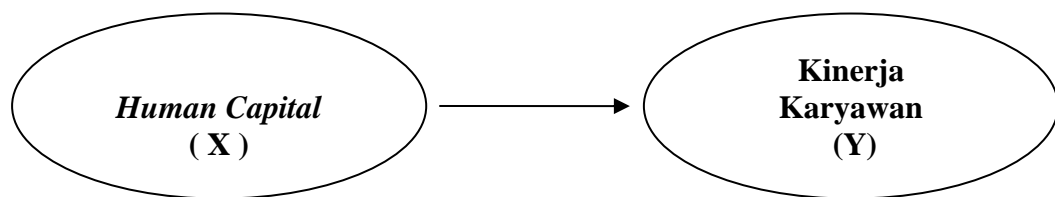
B. Kerangka konseptual

Human capital adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi atau perusahaan. sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama

akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *tangible aset* yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan.

Gamerschlag (2013:56), menerangkan ada 5 (lima) indikator dari *human capital* yaitu :pendidikan (*education*), pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), pelatihan (*Training*) dan keahlian (*skill*). *Human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai *stakeholder* internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal

Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

Sumber : Gamerschlag (2013:56), Mathis dan Jackson (2012:23)

C. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_a : Diduga *human capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

H₀ : Diduga *human capital* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu suatu metode yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang sebuah fenomena yang telah diketahui (Wasis, 2009:13). Tempat penelitian ini adalah PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu yang beralamat di Jl.Riau No.32, Simp. Pawan Pasir Pengaraian Rokan Hulu. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2016 sampai dengan Juli 2017.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Wasis, 2009:12). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu sebanyak dua puluh empat (24) orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Wasis, 2009:12). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2009:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian

yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: profil PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti: data jumlah karyawan dan jumlah pengiriman barang PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

2. Sumber data di peroleh dari:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner mengenai pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, serta bahan kepustakaan yang ada kaitannya dengan masalah pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan dan sebagainya yang mana dapat mendukung dan menjelaskan masalah.

D. Teknik Pengambilan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan dengan:

a) Observasi

Notoatmodjo (2010:131), Metode Observasi (pengamat) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah ifitas tertentu taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

b) Metode Kuesioner

Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pernyataan yang disusun oleh peneliti dan diberikan pada responden untuk mendapat jawaban secara tertulis.

c) Wawancara

Wawancara adalah metode data dengan menggunakan tanya jawab kepada responden. Wawancara juga digunakan untuk memperluas cakrawala peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner namun akan memiliki implikasi strategi bagi PT. TIKI Sub Agen Pasir

Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul.

2. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

E. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri atas *variable independent* dan *variable dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu *human capital*. Variabel *dependent* dalam penelitian ini kinerja karyawan PT. TIKI Sub Agen Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3. 1.

Tabel 3. 1
Defenisi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Variabel bebas <i>Human capital</i> (X)	<i>Human capital</i> adalah sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Gamerschlag (2013:56)	Gamerschlag (2013:56) 1. Pendidikan (<i>education</i>) 2. Pengetahuan (<i>knowledge</i>), 3. Pengalaman (<i>experience</i>) 4. Pelatihan (<i>Training</i>) 5. Keahlian (<i>skill</i>)	Ordinal

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Variabel terikat Kinerja karyawan (Y)	Kinerja perusahaan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Mathis dan Jackson (2012:23)	Mathis dan Jackson (2012:23) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu Kerja 4. Kerja sama dengan rekan kerja	Ordinal

Sumber: Data olahan, 2017

F. Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2009:86) yaitu “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2009:87).

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

1. Uji validitas Instrument

Uji validitas Instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesempurnaan suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban.

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r tabel) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 16.

2. Uji Reliabilitas Instrument

Yaitu menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha *Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60. Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2009:183)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat (4) tahap yaitu:

1. Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 4
Pedoman untuk Memberikan kriteria TCR

Nilai TCR	Keterangan
90% - 100%	Sangat baik
80% - 89.99%	Baik
65% - 79.99%	Cukup baik
55% - 64.99%	Kurang baik
0% - 54.99%	Tidak baik

Sumber: Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II, Sudjana (2009:15)

2. Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2009:340):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja perusahaan

X = *Human capital*

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Dari analisis regresi linier sederhana yang dilakukan terhadap variabel bebas dan variabel tergantung diperoleh nilai koefisien regresi parsial. Nilai koefisien regresi parsial variabel X bisa positif dan bisa juga negatif. Nilai positif menunjukkan ada hubungan searah, sebaliknya nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Tingkat kemaknaan koefisien regresi parsial diuji dengan uji t dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $\beta_i = 0$, berarti secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara penerapan *human capital* dengan kinerja perusahaan.

Ha : $\beta_i \neq 0$, berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerapan *human capital* dengan kinerja perusahaan.

Apabila nilai $p \leq \alpha$ maka dapat disimpulkan β_i bermakna, sebaliknya apabila $p > \alpha$ disimpulkan β_i tidak bermakna. Untuk memudahkan analisis digunakan SPSS 16.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan *human capital* (X) menerangkan variasi variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. besarnya koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut (Ghozali, 2010:83):

$$r^2 = \frac{[n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)]^2}{\sqrt{[(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)][(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)]}}$$

Apabila nilai koefisien sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi diperoleh dengan menguadratkannya.

4. Pengujian Hipotesis

Menguji signifikan pengaruh dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic Uji Parsial (Uji-t).

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan *human capital* terhadap

kinerja karyawan, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t itu, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau signifikan mempengaruhi variabel terkait.