

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin cepat menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan, agar perusahaan tidak kalah saing dengan para kompetitornya yang juga terus meningkatkan diri demi menjadi leader di dalam pasar. Karena pentingnya suatu perubahan, perusahaan harus merubah cara berpikir mereka tentang bisnis, tidak mengandalkan apa yang telah dicapai, tapi bagaimana cara mencari peluang untuk mengembangkan bisnisnya menjadi jauh lebih baik (Cummings & Worley, 2008).

Perubahan lingkungan global telah masuk dalam bisnis di Indonesia salah satunya adalah dengan banyaknya perusahaan internasional yang masuk di Indonesia dan berbagai macam organisasi bisnis yang terbentuk guna mengatasi persaingan bisnis yang sangat ketat dalam era globalisasi yang saat ini telah masuk di Indonesia. Kemunculan organisasi organisasi perdagangan di dunia seperti ACFTA (*Asean China Free Trade Agreement*), AFTA (*Asean Free Trade Area*) serta WTO (*World Trade Organization*) serta yang terbaru adalah MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) tahun 2016 lalu.

Kemunculan berbagai macam organisasi perdagangan dunia tersebut adalah sebuah fakta yang nyata yang harus di hadapi oleh pebisnis di Indonesia. Disamping itu perkembangan perubahan bisnis seperti *e-banking*, *e-money*, *e-travelling*, *e-commers*, *e-learning* dan ekonomi berbasis ilmu pengetahuan

(*knowledge based economic*) adalah sebuah tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan yang terus memperbaiki sistem perusahaannya.

Oleh karena itu perusahaan saat ini berusaha memunculkan IC (*Intellectual capital*) yang unggul dan mampu mengembangkan *Intellectual capital* yang ada di dalam diri perusahaan, karena jika perusahaan memiliki IC dan mengelolanya dengan baik, maka akan berdampak pada nilai pasar perusahaan. Dengan kata lain jika pasar modal efisien, investor akan memberi nilai tinggi untuk perusahaan yang memiliki nilai IC yang besar dari kompetitornya (Ulum, 2016).

IC yang unggul akan mampu menghadapi perubahan lingkungan global yang semakin sengit, sehingga perusahaan akan mampu bersaing dengan kompetitornya dan dapat menjadi leader market, selain itu IC merupakan sumberdaya yang sangat berharga untuk keunggulan kompetitif, ia akan berkontribusi terhadap kinerja keuangan perusahaan (Kehelwalatenna dan Gunaratne, 2010).

Intellectual capital mempunyai pengertian lebih dalam dari sekedar kecerdasan yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi *Intellectual capital* merupakan sebuah proses biologis untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan (Azzahra, 2016).

Pada umumnya IC dibagi menjadi 3 komponen modal manusia (*Human capital*), Modal struktural (*structural capital*), Modal relasional (*Relational capital*), namun beberapa pendapat berbeda seperti halnya Cut Zurnali membagi IC menjadi 3 komponen modal manusia (*Human capital*), Modal struktural (*structural capital*), Modal pelanggan (*Human capital*) (Zurnali, 2010) dan menurut Youndt

dkk membagi IC menjadi 3 komponen modal manusia (*Human capital*), Modal struktural (*structural capital*), modal social (*Social Capital*) (Youndt et al., 2004).

PT. Jayamas Medica Industry Jombang merupakan salah satu perusahaan alat kesehatan cabang dari PT. Jayamas Medica Industri Sidoarjo, yang tidak luput dari permasalahan diatas bahwa perusahaan harus terus berkembang, berinovasi dan berubah menyesuaikan dengan perkembangan zaman, agar perusahaan dapat terus bersaing ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

PT. Jayamas Medica Industry mempunyai 2 pabrik yaitu di Sidoarjo dan di Jombang, PT. Jayamas Medica Industry di Jombang adalah peralihan fungsi produksi yang awalnya melakukan produksi di PT. Jayamas Medica Industry Sidoarjo dipindahkan di PT. Jayamas Medica Industry Jombang karena alasan upah minimum kerja Sidoarjo yang cukup tinggi dibandingkan dengan upah minimum kerja di Jombang, PT. Jayamas Medica Industry di Jombang terdapat 5 bagian divisi produksi, yaitu; *non woven* bagian produksi masker alat kesehatan, urine bag bagian produksi tempat urin, *oxyflow* bagian produksi selang oxygen, alkes bagian produksi seperangkat alat kesehatan kotak P3 dan HD sol bagian produksi cairan cuci darah.

Rekrutmen karyawan PT. Jayamas Medica Industry menggunakan jasa perusahaan *outsourcing*, terdapat 3 perusahaan *outsourcing* yang digunakan oleh PT. Jayamas Medica Industry yaitu: PT. Fullhouse Servindo, PT. Multi Pilar Agung, PT. Kayika Waskita Indonesia, dengan menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* diharapkan karyawan yang telah lolos dari proses seleksi merupakan

karyawan yang terbaik memenuhi standard *intellectual* sehingga target produksi PT. Jayamas Medica Industry tercapai, namun kenyataan dilapangan tidaklah sesuai dengan yang diharapkan, terdapat beberapa divisi produksi yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh PT. Jayamas Medica Industry. Target yang harus dicapai adalah sejumlah 64.000 karton. Berikut merupakan jumlah produk yang dihasilkan karyawan HD sol PT. Jayamas Medica Industry:

Tabel 1.1
Jumlah Hasil Produksi Karyawan Tahun 2019

Bulan	Hasil (Karton)	Reject
Januari	45.616	912
Februari	56.440	959
Maret	56.288	901
April	49.988	749
Mei	59.212	843

Sumber : PT. Jayamas Medica Industry

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil produksi karyawan PT. Jayamas Medica Industry bagian HD sol pada bulan Januari sebanyak 45.616 karton produk. Pada bulan Februari hasil produksi karyawan tersebut hanya mencapai 56.440 karton produk. Pada bulan Maret sedikit mengalami penurunan sehingga karyawan hanya mampu menghasilkan 56.288 karton produk. Pada bulan April juga mengalami penurunan penghasilan produksi sehingga hanya menghasilkan 49.988 karton produk, dan pada bulan Mei mengalami peningkatan produksi meskipun hanya mencapai 59.212 karton produk. Secara keseluruhan dalam 6 bulan terakhir hasil produksi karyawan PT. Jayamas Medica Industry tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu sebanyak 64.000 karton per bulan. Hal tersebut

disebabkan karena kesalahan produksi sehingga membuat bahan *reject* dan terlambatnya bahan baku. *Reject* yang terjadi disebabkan karena kesalahan produksi oleh karyawan hd sol.

Menurut Bontis et,al (2000) secara singkat *human capital* menunjukkan tentang individu *knowledge stock* suatu organisasi yang dipresentasikan oleh karyawan. *Human capital* adalah perpaduan dari *genetic inheritance, education, attitude* and *experience* tentang kehidupan dan bisnis. *Human capital* merupakan komponen yang sangat penting dalam perusahaan karena *human capital* merupakan penggerak utama suatu perusahaan, tanpa *human capital* yang berkompotensi tinggi teknologi canggih pun tidak akan bekerja secara maksimal, untuk itu *human capital* merupakan hal pertama yang perlu diperhatikan dalam *intellectual capital*.

Human capital yang ada di PT. Jayamas Medica Industry Jombang tergolong rendah karena tingkat pendidikan karyawan yang rata-rata hanya lulusan tingkat SMA/ sederajat. Karyawan *quality control* memiliki pendidikan SMK Kimia. Sedangkan pendidikan S1 hanya dimiliki oleh bagian Kabag dan manager.

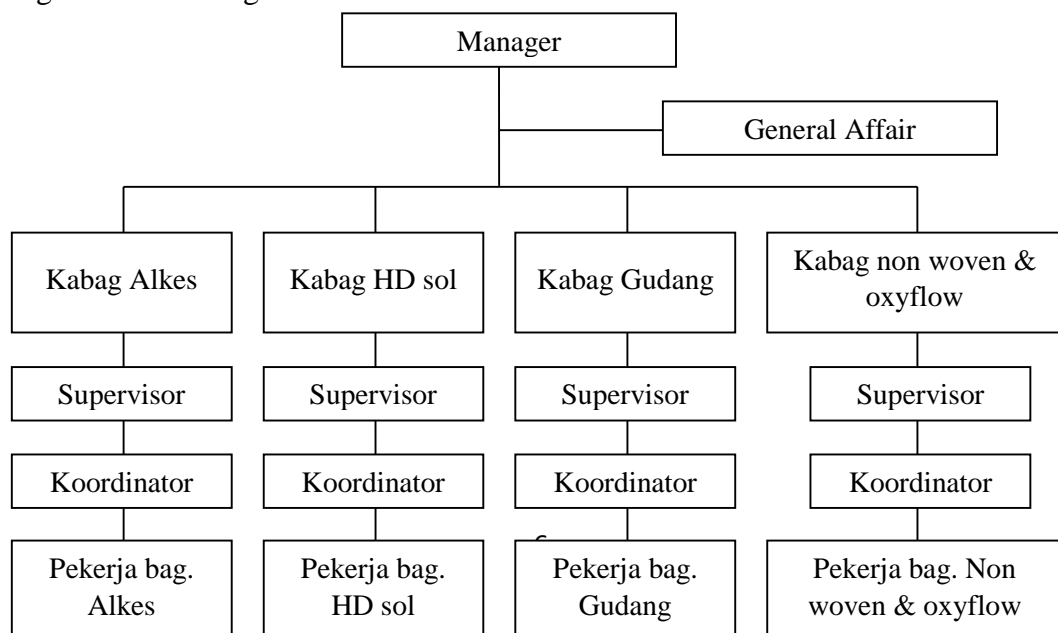
Selanjutnya adalah *structural capital*. *Structural capital* meliputi *non human storehouse of knowledge* dalam organisasi. Dalam hal ini struktur capital yaitu termasuk *organizational charts, routines, strategies, database, process manuals*, dan segala sesutau hal yang membuat perusahaan bernilai lebih besar dari sekedar nilai material (Ulum, 2016).

Dengan kata lain *structural capital* merupakan pengetahuan dalam organisasi yang akan tetap ada meskipun individunya meninggalkan organisasi

tersebut, karena *structural capital* terlepas dari setiap individu dalam organisasi tersebut, *structural capital* mengatur segala tatanan dan kewajiban serta tanggung jawab individu dalam organisasi tersebut agar organisasi dalam individu tersebut bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Seleksi dan penempatan jabatan dalam struktur organisasi sangatlah penting guna menemukan individu yang sesuai antara kemampuan dan jabatan sehingga mampu mengemban tanggung jawab yang diberikan.

Structural capital memegang peranan yang tidak kalah penting dalam organisasi. Struktur capital adalah pembagian tanggung jawab dalam hal pembagian tanggung jawab haruslah diatur dengan jelas sehingga tidak menimbulkan dualisme pertanggung jawaban yang dapat mengakibatkan rumitnya proses interaksi dalam organisasi. Setiap devisi harus melaksanakan tanggungan jawabnya yang diemban masing masing sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Struktur Capital / Organizational capital yang ada di PT. Jayamas Medica digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Organizational Capital PT. Jayamas Medica Industry

Yang terakhir adalah *relation capital*. *Relation capital* meliputi *brands, customer, customer loyalty, backlog orders, company names, distribution channels, business collaborations, licensing agreements, favourable contracts, franchising agreements* (IFAC,1998). Komponen *relation capital* melekat dalam marketing channels dan customer relationship organisasi dan berkembang melalui jalan bisnisnya (Bontis, 2000)

Relation capital adalah segala bentuk pengetahuan perusahaan yang didapatkan dari hasil pertukaran dengan pihak ketiga dan akumulasi pengetahuan masa depan (Yuli Ramanda, 2014). Hubungan antar karyawan yang tertanam pada sebuah paradigma Bersama yang memfasilitasi pemahaman umum dari tujuan kolektif dan cara yang tepat dalam bertindak dalam system sosial (Ghoshal, 1998). Unsur utama dari *relation capital* adalah tingkat perasaan saling percaya, persahabatan dan rasa hormat yang muncul dari *internal* maupun *external* perusahaan (Prasant et al., 2000).

Peran yang cukup baik dilakukan oleh manager PT. Jayamas Medica Industry Jombang yang memimpin seluruh karyawan, tidak hanya pada bagian HD sol. Namun, *Supervisor* HD sol terkadang kurang tegas terhadap karyawan. Selain itu, koordinator kurang bisa mengondisikan para karyawan. Serta kabag hd sol kurang mengetahui hubungan antar karyawan karena jarang berada di pabrik. Sehingga secara umum *relation capital* tidak berlangsung cukup baik.

Peran *intellectual* berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dalam jangka Panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena *intellectual capital* dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi dan sebagai tolak ukur serta mempersiapkan karyawan yang memenuhi standart terhadap kebutuhan organisasi dimasa depan.

Diketahui bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab oleh karyawan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Untuk menjamin kinerja karyawan mencapai hasil yang diharapkan diperlukan manajemen kinerja dalam melakukan kegiatan dalam organisasi. Manageman kinerja pada hakikatnya adalah cara mengelola kegiatan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan manajemen kinerja adalah menyelaraskan antara harapan harapan kinerja individu dan tujuan organisasi (Wibowo, 2014)

Jika perusahaan ingin berkembang maka perusahaan itu harus melakukan perbaikan kinerja. Perbaikan kinerja adalah proses transformasi kondisis kinerja saat ini menuju kondisi kinerja yang lebih baik di waktu mendatang, dengan memperbaiki kinerja diharapkan tujuan perusahaan diwaktu dimasa depan dapat tercapai (Wibowo, 2014).

Adanya fenomena terhadap perusahaan yang mengelola *Intellectual capital* membuat perusahaan tersebut mempunyai nilai lebih dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya menimbulkan ketertarikan tersendiri terhadap penulis untuk melakukan penelitian di PT. Jayamas Medica Industry Jombang. Penelitian ini

diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang kontribusi *Intellectual capital* dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan di dalam perusahaan, serta dapat memberikan manfaat yang positif bagi penulis, pembaca dan perusahaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengangkat judul “**Pengaruh *Intellectual capital* terhadap kinerja Karyawan di PT. Jayamas Medica Industry Jombang**”.

1.2 Rumusan masalah

Bersarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jayamas Medica Industry?
2. Apakah *structural capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Jayamas Medica Industry?
3. Apakah *relation capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Jayamas Medica Industry?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi penelitiannya pada ruang lingkup karyawan produksi HD sol, dengan menggunakan menggunakan *human capital*, *structural capital* dan *relation capital* terhadap kinerja karyawan produksi HD sol. Penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan PT. Jayamas Medica Industry bagian produksi HD sol. Selain itu penulis hanya membatasi 3variabel yaitu variabel *human capital*, *organizational capital* dan

relation capital, pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian karena pada indikator pengawasan biaya pada variabel kinerja karyawan, penulis tidak mempunyai akses untuk mengambil data tersebut dari perusahaan. Dan pada relation capital penulis hanya meneliti lingkungan internal yaitu antar karyawan HD solution.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dibuat adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan PT. Jayamas Medica Industry bagian produksi HD sol.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *structural capital* terhadap kinerja karyawan PT. Jayamas Medica Industry bagian produksi HD sol.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *relation capital* terhadap kinerja karyawan PT. Jayamas Medica Industry bagian produksi HD sol.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh PT. Jayamas Medica Industry untuk lebih mengetahui tentang pengaruh *human capital*, *structural capital* dan *relation capital*

terhadap kinerja karyawan produksi HD sol sehingga PT. Jayamas Medica Industry mampu meningkatkan kinerja karyawan dan berdaya saing dengan perusahaan alat kesehatan lainnya.