

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan SDM dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan antara lain: kemampuan inovasi, dan entrepreneurship, kualitas yang unik, keahlian khusus, pelayanan yang berbeda, dan kemampuan produktivitas yang dapat di kembangkan sesuai kebutuhan (Mathis dalam Yuni Kasmawati, 2017).

Pentingnya kemampuan pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, menuntut adanya suatu kesempatan atau peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi personel guna memperoleh hasil yang optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini penting untuk mempengaruhi produktivitas organisasi, sehingga tercapailah tujuan organisasi. Pihak manajemen organisasi melakukan berbagai macam usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya karyawan agar mempunyai kualitas, potensi dan prestasi kerja tinggi yang dapat menjamin kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang.

Menurut Pranoto, (2014) Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk mendapatkan manfaat yang besar dari sarana dan prasarana yang ada dengan menghasilkan *output* yang optimal. Sedangkan menurut (Siagian, 2008) Produktivitas kerja adalah suatu pencapaian kegiatan atau pekerjaan oleh

seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2016), Pada produktivitas kerja adalah komponen yang sangat di perlukan serta penting dalam menunjang kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka dengan adanya produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan dapat di harapkan pekerjaan karyawan dapat terlaksana secara efektif dan efisien sehingga dalam hal tersebut akhirnya sangat di perlukan untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan (tenaga kerja) disuatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sedarmayanti (2004: 72). Ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: 1) Sikap Mental, 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen/system dalam orang.

Dari penjelasan tersebut tampak bahwa factor pendidikan dan keterampilan adalah elemen penting guna menciptakan tenaga kerja yang produktif. Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu usaha diperlukan adanya sumber daya manusia (*human capital*) yang akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan. Son (2010) dalam Sanerya Hendrawan et.al (2012) menyatakan bahwa human capital berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan. Secara makro, akumulasi human capital meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Secara mikro, human capital yang dibangun melalui pendidikan

Human capital berpotensi meningkatkan kemungkinan seseorang mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja dan meningkatkan kapasitas memperoleh penghasilan yang lebih besar.

Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sessa Anata Salam, Bambang Prishardoyo, pada tahun 2016 dengan judul "*Pengaruh Human Capital Spillover Effects terhadap Produktivitas Industri Pengolahan Kawasan Kedungsepur*". Hasil penelitian tersebut, menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Human Capital terhadap produktivitas industri pengolahan pada kawasan Kedungsepur. Tenaga kerja industri pendidikan rendah tidak berpengaruh secara nyata, angkatan kerja di luar industri dengan tingkat pendidikan tinggi, tenaga kerja industri dengan tingkat pendidikan tinggi, modal industri dan upah berpengaruh secara nyata dan positif terhadap produktivitas industri kawasan Kedungsepur.

Demikian juga Penelitian yang dilakukan oleh miftahul ulum, Muhammad Mansur, Fahrurrozi Rahman pada tahun 2018 dengan judul "*Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*". Hasil penelitian tersebut, dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel yang diajukan yakni human capital dan employee engagement berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bea Cukai Kuwil Jatim II.

Mashur Razak, pada tahun 2018 juga melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Human Capital terhadap kinerja building management pada pengelolaan gedung menara bosowo Makassar*". Hasil penelitian tersebut,

menyatakan bahwa ada pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara Human Capital terhadap kinerja building management.

Riset mengenai pengaruh human capital terhadap produktivitas kerja karyawan sudah banyak dilakukan. Namun demikian, masih terbatas jumlah artikel yang membahas topic dalam bentuk *systematic literature review (SLR)*. Maka dari itu, penelitian ini dibuat menggunakan metode studi kepustakaan yaitu dengan mengkaji penelitian sebelumnya, yang bertujuan untuk memberikan analisis tentang pengaruh human capital terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Systematic literature review (SLR)* pengaruh human capital terhadap produktivitas kerja karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah :

1. Sebaran jurnal yang membahas pengaruh human capital terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Faktor-faktor apa sajakah pada human capital yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?
4. Apa topic dan tren penelitian yang dipilih oleh para peneliti tentang *human capital* terhadap produktivitas kerja karyawan?

5. Jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti pengaruh *human capital* terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk sebaran jurnal yang membahas masalah pengaruh human capital terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Untuk mengetahui pengaruh human capital terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja pada human capital yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?
4. Untuk mengetahui topic dan tren penelitian yang dipilih oleh para peneliti tentang human capital terhadap produktivitas kerja karyawan?
5. Untuk mengetahui jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah keilmuan manajemen khususnya pembahasan tentang hubungan *human capital* terhadap produktivitas kerja karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

- A. STIE PGRI Dewantara Jombang

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan khususnya bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh human capital terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini menjadi alternative model penelitian kepustakaan yang belum banyak dilakukan oleh mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang.

B. Penulis

Dapat memberikan pemahaman tentang tatacara yang tepat berupa kemampuan dalam menganalisa mengenai “Pengaruh *Human Capital* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini focus dan sesuai dengan kaidah systematic literature review (SLR) maka batasan pada penelitian ini adalah :

1. Populasi: Studi tentang pengaruh human capital terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Hasil : pengaruh human capital terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Desain studi : Pendekatan kuantitatif.
4. Tahun Publikasi : 2013 – 2020
5. Bahasa : Bahasa Indonesia