

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Human Capital**

##### **2.1.1 Pengertian Human Capital**

*Human Capital* secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu Human (manusia) Capital (modal), yang merupakan suatu pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi.

Menurut Gaol (2014) menyatakan bahwa Human Capital merupakan adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan. Sedangkan menurut Mankiw (2003) Human capital dibutuhkan oleh para pekerja yang diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan (*on the job training*) untuk menunjang pengalaman kerja human capital sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan dalam memproduksi barang dan jasa dan meningkatkan produktivitas. Human capital merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dahlan, 2014). *Human capital* adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Karena *human capital* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala 2006). Karenanya, *human capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen

kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Ancok (2008) bahwa manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kemampuan tersebut sangat penting dalam proses inovasi.

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Human capital merupakan pengelompokan tiga elemen kunci, yaitu kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Keberhasilan Human Capital**

Menurut Setiono Winardi (2014), faktor yang menentukan keberhasilan bisnis dalam memandang manusia sebagai modal, adalah :

- 1) Pengalaman, keterampilan, inovasi dan wawasan.
- 2) Kemampuannya untuk memahami bagaimana mengelola modal manusia untuk kinerja dan kekayaannya.
- 3) Pelatihan tentang bagaimana menerapkan prinsip manajemen modal, sebagai suatu metode untuk strategi bisnis dan kinerja.

Faktor-faktor tersebut melahirkan suatu prinsip di dalam human capitalmanagement, bahwa strategi modal manusia yang kuat membutuhkan fakta-fakta yang solid, langkah-langkah, dan proses untuk membedakan dimana perusahaan akan mendapatkan pengaruh besar dari pekerjanya, dimana hal

tersebut dipengaruhi atas kemajuan teknologi yang telah menjadi katalis bagi munculnya pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga menciptakan model bisnis dan strategi bahwa modal manusia harus sesuai untuk merencanakan dalam mengambil keuntungan dari peristiwa aktual yang dipertahankan dalam sistem informasi perusahaan dimana sumber daya manusia dapat membantu untuk melihat bagaimana model bisnis dan strategi kinerja harus dijalankan.

### **2.1.3 Indikator Pengukuran Human Capital**

Gaol (2014:696) menyatakan bahwa Indikator Human Capital yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan adalah informasi yang di dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman. Pengetahuan adalah hasil “tahu” melalui panca indera manusia: Indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman. (Anggit NP 2015)

2. Keahlian (expertise)

Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi 21 yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. (Lefrandi 2012)

3. Kemampaun (ability)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Soelaiman (2007:112)

#### 4. Keterampilan (skill)

Muzni Ramanto et al (1991:2 dalam Sumberpengertian.co 2016)  
Kata keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan. Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

## 2.2 Produktivitas Kerja

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *productive* yang artinya menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative* yang artinya kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu karena dalam organisasi yang kreatif. Produktivitas kerja yang dihasilkan adalah wujud dari tujuannya. Jadi, produktivitas sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini dikarenakan produktivitas merupakan sumber kekuatan untuk menghasilkan barang/jasa.

Secara umum, produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada

kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan Manullang K. dan Andreas G. Munthe (2013) mengungkapkan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan ingin mempunyai kebiasaan untuk melakukan perbaikan.

Secara lebih sederhana ILO (*International Labour Organization*) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah atau total yang dihasilkan dengan jumlah dari setiap sumber yang telah dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2016). Sementara menurut Basu Swastha (2012) produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan tentang hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang telah diproduksi) dengan sumber-sumber (jumlah tenaga kerja, energy, modal dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

Merujuk dari pendapat para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan guna memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia di perusahaan dengan menghasilkan output yang optimal

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja dijelaskan oleh Ravianto (2011:20) sebagai berikut:

#### **1. Motivasi**

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

## 2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingka laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

## 3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu factor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

## 4. Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan IPTEK.

## 5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

## 6. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

### **2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2009) indikator produktivitas kerja adalah :

1. Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
3. Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
4. Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan kedepan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

### **2.3 Hubungan Human Capital Dengan Produktivitas Kerja**

Sedarmayanti (2004) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain pendidikan dan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan keterampilan ikut menentukan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan indicator human capital yaitu:

- 1) Kompetensi hal yang meliputi: Pendidikan, keterampilan, professional, pengetahuan, dan eksperimental),
- 2) Sikap meliputi motivasi, kepemimpinan, pola perilaku serta kecerdasan intelektual meliputi inovasi, kreativitas, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi adalah hal yang sangat penting