

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan penelitian-penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian tentang pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

#### Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti                                    | Judul Penelitian   | Variabel  | Jenis Penelitian | Hasil Penelitian   |
|----|--|--|---|------------------|--|
| 1  | Agtovia<br>Frimayasa<br>,<br>Suparman<br>Hi Lawu | Pengaruh<br>Komitmen<br>Organisasi dan<br>Human Capital<br>terhadap<br>Kinerja Pada<br>Karyawan PT<br>Frisian Flag | Komitmen<br>Organisasi<br>(X1)<br>Human<br>Capital<br>(X1)<br>Kinerja (Y) | Kuantitatif      | Hasil penelitian ini<br>komitmen organisasi<br>berpengaruh positif<br>dan signifikan<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan, human<br>capital berpengaruh<br>positif dan signifikan<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan, komitmen<br>organisasi dan human<br>capital secara simultan<br>berpengaruh positif<br>dan signifikan<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan |

|   |  |   |  |             |   |
|---|--|---|--|-------------|---|
| 2 | Julia Retnowulan   | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri | Gaya Kepmimpinan Transformasional (X1) Human Capital (X1) Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Human Capital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Sedarmayanti, Nita Nurliawati, R. Kartono Hamdani, Andry Herawati, Sri Kamariyahan | Pengaruh Human Capital dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Slamet Kabupaten Garut  | Human Capital (X1) Insentif (X1) Kinerja Pegawai (Y)                           | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Human capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut, . Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut.   |
| 4 | Kafidin Muzaki   | Analisis Pengaruh Human Capital dan Structural Capital Terhadap Kinerja Perusahaan                                  | Human Capital (X1) Structural Capital (X1) Kinerja Perusahaan (Y)              | Kuantitatif | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan human capital dan structural capital berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui penilaian EVA.   |
| 5 | Eka Mulya Prasetya, Hamidah Nayati Utami, Arik                                     | Pengaruh Human Capital, Information Capital dan Organizational Capital  | Human Capital (X1) Information Capital (X1) Organizational                     | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Human capital, information capital dan organizational capital secara simultan berpengaruh signifikan   |

|   |                 |   |   |             |   |
|---|-----------------|---|---|-------------|---|
|   | Prasetya        | Terhadap Kinerja Karyawan   | nal Capital (X3) Kinerja Karyawan (Y)   |             | terhadap kinerja karyawan, human capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, information capital berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, organizational capital berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Zuriani Ritonga | Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Mustika Asahan Jaya | Human Capital (X1) Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif | Secara parsial human capital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.   |

*Sumber : Penelitian Terdahulu dan di olah*

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 (satu) tahun

Menurut (Moeheriono, 2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh seorang karyawan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi organisasi yang di harapkan oleh suatu perusahaan dalam periode 1 (satu) tahun.

#### **2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan dan keahlian yang di miliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka kinerja yang di hasilkan akan baik dan begitupun sebaliknya.

2. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Karyawan yang mempunyai pengetahuan baik dengan pekerjaannya maka akan memudahkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang dapat memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan tepat waktu dan benar.

4. Kepribadian

Merupakan seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab.

5. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang tinggi dari luar maupun dari dalam perusahaan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan sesuatu yang baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam perusahaan untuk mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan yang biasanya mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta dipatuhi oleh semua anggota perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Yaitu perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan tersebut.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja tersebut.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Yaitu usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan memeriksa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Dengan kata lain, kualitas adalah tingkat dimana proses atau hasil melakukan suatu kegiatan yang mendekati kesempurnaan. Semakin baik produk yang dihasilkan, semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya, semakin buruk kualitas

pekerjaan yang di lakukan, semakin rendah kinerjanya. Pada kenyataannya, kualitas pekerjaan dapat dinilai dengan nilai tertentu.

## 2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas adalah produksi yang di hasilkan dan dapat di tampilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kuantitas yang perlu di capai biasanya ditentukan untuk pekerjaan tertentu. Pencapaian jumlah yang di inginkan adalah jumlah yang mencapai atau melebihi tujuan.

## 3. Waktu (jangka waktu)

Dengan jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Yang artinya ada waktu kerja minimal dan maksimal (seperti 30 menit) yang harus dipenuhi. Dalam arti luas, ketepatan waktu adalah tempat dimana kegiatan dapat di selesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu.

## 4. Pengawasan

Dengan memantau karyawan membuat mereka lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan memudahkan untuk melakukan koreksi dan perbaikan secepat mungkin jika ada penyimpangan. Sangat perlu untuk mengelola aktivitas karyawan agar tidak terjadi masalah dan apa yang di tetapkan.

### **2.2.2 Human Capital**

#### **2.2.2.1 Pengertian *Human Capital***

*Human capital* secara bahasa tersusun atas dua kata dasar, yaitu manusia dan kapital (modal). Kapital diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu barang atau jasa tanpa mengonsumsinya selama proses produksi. Berdasarkan definisi kapital tersebut, manusia dalam *human capital* merupakan suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi. Manusia juga memiliki peran atau (Rusdiana, 2020) tanggung jawab dalam segala aktivitas ekonomi, seperti konsumsi, produksi, dan transaksi.

*Human capital* berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk bertindak dalam setiap situasi dan kondisi seperti kemampuan, pengalaman, pendidikan serta motivasi. (al, 2010)

*Human Capital* merupakan sesuatu yang didapatkan melalui akumulasi suatu proses tertentu (Djoko, 2015)

Menurut (Permana, et.al. 2019), menyatakan bahwa *human capital* merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas ekonomi di suatu negara.

Menurut (Gaol L, 2014) menyatakan bahwa *human capital* adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang menjadikan manusia atau karyawan sebaagai modal atau asset dalam suatu perusahaan tersebut.

Menurut (Gaol, 2015) berpendapat bahwa modal manusia ialah akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman, serta beberapa atribut kekuatan pekerja lain yang relevan pada kekuatan pekerja suatu organisasi juga dapat memacu produktivitas, kinerja serta tercapainya tujuan yang strategis.



Dahlan (2014) *human capital* merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Definisi mengenai *human capital* tersebut didukung juga oleh pendapat (Endri, 2014) sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi, dan komitmen seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat di simpulkan bahwa *Human Capital* merupakan asset inti dalam sebuah organisasi yang mencakup pengetahuan, keahlian, pengalaman, kemampuan serta sikap dan komitmen untuk peningkatan produktivitas, kinerja serta tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut.

#### **2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi *Human Capital***

Menurut (Salehudin, 2010) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi *human capital* yaitu :

##### **1. Pengetahuan**

Merupakan hasil persepsi manusia, atau hasil seseorang mengetahui tentang suatu obyek elalui indera (mata, hidung, telinga, Dan lain lain) yang bisa diperoleh melalui pendidikan.

##### **2. Pelatihan**

Pelatihan sebagai kegiatan modal manusia yang terpenting setelah pendidikan dan merupakan salah satu alat utama perusahaan yang bisa

mengembangkan human capital yang dimiliki seorang karyawan. Human capital ini biasanya dikembangkan dalam bentuk kemampuan dan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kompetensi yang dikembangkan ini dapat menambah nilai bagi karyawan di suatu perusahaan tersebut.

### 3. Pengalaman kerja

Karyawan yang sudah memiliki pengalaman di lapangan dapat beradaptasi lebih cepat dan memberikan kontribusi lebih banyak dibandingkan karyawan yang tidak memiliki pengalaman sama sekali, sehingga dapat mengklaim gaji yang lebih tinggi.

#### **2.2.2.3 Indikator *Human Capital***

Menurut Gaol (2015) indikator *human capital* adalah sebagai berikut :

##### 1. Pendidikan (*Education*)

Merupakan suatu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan.

##### 2. Keahlian (*Expertise*)

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

### 3. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan merupakan sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang mungkin seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi tersebut, meskipun di motivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik dan benar.

### 4. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan bentuk kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang mampu menghasilkan kinerja yang tinggi biasanya memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dengan motivasi kerja yang kuat serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan dan misi perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia ada salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, diperlukan sumber daya manusia yang handal. Hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa faktor keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang merupakan indikator dari *human capital*, ikut berpengaruh pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh :

Agtovia Frimayasa, Suparman Hi Lawu (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Human Capital* Terhadap Kinerja

Pada Karyawan PT. Frisian Flag. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi akan menaikkan kinerja karyawan. Dan *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan *Human Capital* akan menaikkan kinerja karyawannya.

Selain itu, Zuriani Ritonga (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Asahan Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial *human capital* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Artinya semakin baik pengelolaan *human capital* maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

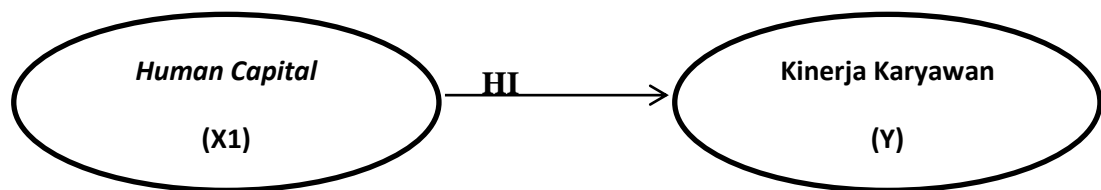
#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual yang bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka variabel yang akan diteliti.

(Hendrawan, 2012) menyatakan bahwa modal manusia sangat berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan. Pada tingkat makro, akumulasi modal manusia meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mendorong inovasi, meningkatkan tingkat pengembalian investasi, menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan, dan dengan demikian membantu mengurangi kemiskinan. Pada tingkat mikro, modal manusia yang terakumulasi melalui pendidikan berpotensi meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan di pasar

tenaga kerja dan meningkatkan kemampuan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu *human capital* mempunyai daya dorong yang kuat guna memperbaiki produktivitas individual karyawan serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut.

Dengan demikian kerangka konseptual penelitian ini adalah *human capital* sebagai variabel Independen (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Dependen (Y). Adapun mengenai kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2**

### **Kerangka Konseptual**

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dan juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah di sampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut :

H: Diduga *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Sahabat Collection