

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan perlu melakukan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat memungkinkan para pelaku bisnis dituntut untuk dapat meningkatkan daya saing yang kompetitif agar perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut (Hermuningsih, 2013) Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dapat mempertemukan orang-orang dan mengkombinasikan berbagai sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang bertujuan untuk memproduksi barang atau jasa yang dapat diperjualkan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama untuk memenangkan persaingan di era globalisasi. Dengan sumber daya manusia (SDM) yang handal dapat menghasilkan berbagai kreativitas dan inovasi yang memberikan nilai tambah pada setiap proses bisnis. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang handal dan berkualitas tinggi merupakan bagian terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, maka akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas pula sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Anwar Prabu 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.

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

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu : 1. Kemampuan dan keahlian, 2. Pengetahuan.

Dari pendapat kasmir diatas, tampak bahwa faktor kemampuan dan keahlian yang dimiliki para personil di perusahaan adalah sesuatu yang penting. 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 merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, diperlukan sumber daya manusia yang handal. Kualitas yang dimiliki sumber daya manusia merupakan potensi yang sangat diperlukan untuk menunjang operasional perusahaan dalam menjalankan tugas sehari-hari dan pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang baik bagi karyawannya sebagai timbal balik dalam menyelesaikan tujuan perusahaan. Perhatian kepada sumber daya manusia tersebut dapat bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara energi dengan imbalan yang diperolehnya. Hampir setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai

perusahaan serta dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawannya. Untuk menghasilkan kerja yang bernilai, disinilah pentingnya perusahaan untuk memahami bahwa aset berupa karyawan yang handal jauh lebih penting daripada aset fisik perusahaan. istilah aset karyawan yang bermutu dikenal dengan istilah modal manusia (*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 (Ritonga, 2019). Berdasarkan definisi kapital tersebut, manusia dalam *human capital* merupakan suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi. Manusia juga memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktivitas ekonomi, seperti konsumsi, produksi, dan transaksi. Sedangkan 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. Munculnya pandangan bahwa pengetahuan merupakan sumber daya manusia yang sangat strategis didasarkan pada kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan mengembangkan daya saing perusahaan yang bernilai, langka, sukar ditiru oleh pesaing, dan tidak bisa digantikan dengan sumber daya lain. Sumber daya manusia (*human capital*) memegang peran penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Dalam perusahaan, sumber daya manusia (*human capital*) akan menjadi sistem mempunyai kompetensi yang tinggi. *Human capital* penting karena merupakan sumber inovasi dan

pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari perbaikan atau pengembangan keterampilan karyawan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian 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 tersebut menunjukkan bahwa *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan *Human Capital* akan menaikkan kinerja karyawannya. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Zuriani Ritonga (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Asahan Jaya. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa analisis pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan pada pt. mustika asahan jaya.

CV Sahabat Collection merupakan salah satu pabrik di jombang yang memproduksi sandal gunung serta sandal jepit dengan berbagai macam ukuran dengan jumlah karyawannya 59 orang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap CV Sahabat Collection, tampak bahwa kinerja karyawan pada CV Sahabat Collection masih belum maksimal. Hal ini tampak dari data hasil produksi CV Sahabat Collection selama 6 bulan.

Tabel 1.1**Hasil data produksi**

No	Bulan	Target Produksi	Total Produksi	Reject	Barang Jadi
1	November	26000 Pasang	25620 Pasang	15 Pasang	25605 Pasang
2	Desember	26000 Pasang	25500 Pasang	13 Pasang	25487 Pasang
3	Januari	26000 Pasang	25600 Pasang	18 Pasang	25582 Pasang
4	Februari	22000 Pasang	22020 Pasang	10 Pasang	22010 Pasang
5	Maret	26000 Pasang	26040 Pasang	18 Pasang	26022 Pasang
6	April	37500 Pasang	33500 Pasang	16 Pasang	33484 Pasang

Sumber : cv sahabat collection 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas yang menunjukkan bahwa selama bulan November – April produksi sandal gunung dan sandal jepit CV Sahabat Collection mengalami fluktuatif dimana karyawan bagian produksi menunjukkan bahwasannya tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain tidak tercapainya target karyawan, terdapat beberapa produk barang yang reject (cacat) atau tidak sesuai dengan standar perusahaan. Hal itu terlihat pada bulan november sebanyak 15 pasang barang yang reject, bulan desember sebanyak 13 pasang, bulan januari sebanyak 18 pasang, bulan februari sebanyak 10 pasang, bulan maret sebanyak 18 pasang, dan bulan april sebanyak 16 pasang. Selain itu berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan ketika observasi awal kurang adanya pengawasan terhadap karyawan yang bekerja sehingga terdapat barang yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini tampak dari hasil observasi awal bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di CV Sahabat Colection

adalah karyawan baru dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, sebagaimana yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Masa Kerja Karyawan

No	Masa Kerja	Orang
1	< 1 Tahun	22 Orang
2	1 - < 3 Tahun	11 Orang
3	3 - < 5 Tahun	12 Orang
4	> 5 Tahun	14 Orang

Sumber : cv sahabat collection 2022

Dilihat dari tabel 1.2 diatas tampak bahwa mayoritas karyawan bagian produksi di CV Sahabat Collection adalah karyawan yang relatif baru sehingga masih memerlukan banyak binaan di CV Sahabat Collection. Dari hasil amatan awal, karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun adalah fresh graduate dari berbagai SMK.

Hal ini seperti penjelasan dari mandor jahit Ny. Wiwit (30 tahun) yang menjelaskan “ Disini mbak, kalau merekrut yang gampang kerjasama dengan sekolah. Lah itu buktinya, saya terus mengambil banyak anak-anak lulusan SMK, dengan jurusan Akuntansi, Multimedia, Pemasaran pokok jelas yang niat bekerja”.

Berdasarkan uraian diatas, maka berangkat dari permasalahan tersebut peneliti ini tertarik untuk mengupas lebih jauh kinerja di CV Sahabat Collection

dengan mengambil judul “**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV Sahabat Collection?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi CV Sahabat Collection.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pengetahuan untuk pengembangan memperdalam ilmu, serta sebagai masukan data dan memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti ini bermanfaat bagi sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak perusahaapenen CV Sahabat Colletion untuk melakukan operasional dalam rangka pengembangan perusahaan tersebut.