

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Human Capital

2.1.1.1 Definisi Human Capital

Human Capital atau Modal manusia adalah persediaan kompetensi, pengetahuan, atribut sosial dan kepribadian, termasuk kreativitas, yang diwujudkan dalam kemampuan untuk melakukan kerja sehingga menghasilkan nilai ekonomi. Istilah “Human Capital” sebenarnya sudah diperkenalkan sejak 1955 oleh Gary Becker dalam bukunya yang berjudul Human Capital. Melalui buku inilah, Becker kemudian meraih nobel ekonomi tahun 1992.

Human capital sebagai akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja dan pencapaian tujuan strategis **(Matthewman & Matignon dalam Gaol 2014:696)**

Human capital adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. **(Becker dalam Winy 2012)**

Human capital sebagai kemampuan produktif seseorang. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan untuk meningkatkan human capital adalah penting sebagai suatu investasi dari bentuk-bentuk modal lainnya. Skill, pengalaman, dan pengetahuan memiliki nilai ekonomi bagi organisasi karena hal tersebut memungkinkan untuk produktif dan dapat beradaptasi. Skill, pengetahuan dan kesehatan tidak hanya menguntungkan bagi seorang individu namun juga akan meningkatkan sumber daya bagi pengusaha dan suatu bangsa serta produktivitas potensial. **Divianto (2010)**

Berikut Dapat Dilihat Dalam Tabel 2.1 Definisi Human Capital Menurut Para Ahli.

Tabel 2. 1 Definisi Human Capital

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Human Capital
1	2014	Matthewman & Matignon	akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas
2	2012	Becker	bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas
3	2010	Divianto	human capital sebagai kemampuan produktif seseorang. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan untuk meningkatkan human capital adalah penting sebagai suatu investasi dari bentuk-bentuk modal lainnya. Skill, pengalaman, dan pengetahuan memiliki nilai ekonomi bagi organisasi

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas Human Capital bisa dipahami sebagai dari kemampuan produktif seseorang . Peneliti memilih konsep **Divianto (2010)** human

capital sebagai kemampuan produktif seseorang., investasi dalam pelatihan dan untuk meningkatkan human capital adalah penting sebagai suatu investasi dari bentuk-bentuk modal lainnya. Skill, pengalaman, dan pengetahuan memiliki nilai ekonomi bagi organisasi. Ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung

2.1.1.2 Indikator Human Capital

Indikator-indikator human capital terdiri dari:

- Personalitas seseorang
- Skill
- Pengalaman
- Komitmen
- Edukasi

Menurut **Divianto (2010 :82 dan 87)**

Human capital memiliki lima komponen yaitu individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness Menurut **Mayo (2010:120)**

Tabel 2. 2 Indikator Human Capital

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Human Capital
1	2010	Divianto	Personalitas, Skill, Pengalaman, Komitmen, Edukasi

2	2010	Mayo	individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness
---	------	------	---

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Human Capital kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator **Divianto (2010 :82 dan 87)** , dari Personalitas, Skill, Pengalaman, Komitmen, Edukasi yang sesuai dengan fenomena dan objek penelitian pada PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja pegawai.

2.1.2 Structural Capital

2.1.2.1 Definisi Structural Capital

Structural capital atau Organizational capital (modal organisasi) didefinisikan oleh **Moehariono (2012:306)** sebagai berikut: “Structural capital atau organizational capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas dan strukturnya yang mendukung usaha dari para karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan

Yuskar dan Novita (2014) Structural capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan, misalnya: sistem operasional

perusahaan, proses manufakturing, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk intellectual property yang dimiliki perusahaan”

Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan (2015) *Intangible Assets* atau assets yang tidak berwujud salah satunya adalah structural capital, kerja sama tim yang bagus, tata nilai, budaya perusahaan, dan teknologi adalah aspek aspek yang ada didalam Structural Capital, artinya asset yang tidak berwujud tidak hanya sumber daya manusia dalam arti HC (Human Capital)

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat diketahui bahwa structural capital atau organizational capital menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi aktifitas operasionalnya sehari-hari dan merupakan infrastruktur yang mendukung modal manusia untuk menjalankan aktifitas penciptaan nilai secara optimal.

Berikut Dapat Dilihat Dalam Tabel 2.3 Definisi Structural Capital Menurut Para Ahli:

Tabel 2. 3 Definisi Structural Capital

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Structural Capital
1	2012	Moehariono	merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas dan strukturnya yang mendukung usaha dari para karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan
2	2014	Yuska dan Novita	rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan, misalnya: sistem operasional perusahaan, proses manufakturing, budaya organisasi, filosofi

			manajemen dan semua bentuk intellectual property yang dimiliki perusahaan
3	2015	Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan	asset yang tidak berwujud salah satunya adalah Structural Capital, kerja sama tim yang bagus, tata nilai, budaya perusahaan, dan teknologi adalah aspek aspek yang ada didalam Structural Capital

Berdasarkan Tabel 2.3 di atas bahwa definisi menurut **Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan (2015)** *Intangible Assets* atau assets yang tidak berwujud salah satunya adalah structural capital, kerja sama tim yang bagus, tata nilai, budaya perusahaan, dan teknologi adalah aspek aspek yang ada didalam Structural Capital, artinya asset yang tidak berwujud tidak hanya sumber daya manusia dalam arti HC (Human Capital). Peneliti memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

2.1.2.2 Indikator Structural Capital

Indikator Structural Capital atau bisa disebut Modal struktural terdiri dari:

- Proses manajemen
- Sistem teknologi informasi
- Rutinitas organisasi
- Prosedur perusahaan

Menurut Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan (2015: 5-6)

Structural capital merupakan kemampuan organisasi meliputi infrastruktur, sistem informasi, rutinitas, prosedur dan budaya organisasi yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan intelektual yang optimal. Suatu organisasi yang memiliki prosedur yang baik maka intellectual capital akan mencapai kinerja secara optimal. Structural capital menjadi infrastruktur perusahaan yang membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Termasuk dalam hal ini adalah *database*, *organizational charts*, *process manuals*, *strategies routines*, dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari materialnya.

Menurut **Baroroh (2013:174)**

Tabel 2. 4 Indikator Structural Capital

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Structural Capital
1	2015	Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan	Proses Manajemen, Sistem teknologi Informasi, Rutinitas Organisasi, Prosedur Perusahaan
2	2013	Baroroh	menjadi infrastruktur perusahaan yang membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Structural Capital, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari **Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan (2015)** dari Proses Manajemen, Sistem teknologi Informasi, Rutinitas Organisasi, Prosedur Perusahaan yang sesuai dengan fenomena dan objek penelitian pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja pegawai

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah pencapaian seseorang pada jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Menurut **Sutrisno (2016)** kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang ata sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau entang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang di gnakan dalam menjalankan tugas.

Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rifky Riansyah, Deden A. Wahab Sya'roni (2017) Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka

seluruh tujuan bagian organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Isnari Budiarti, Sri Widodo, Deden (2018) Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Bernardin (dalam Setiawan, 2015) kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, dalam definisi tersebut Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi.

Berikut Dapat Dilihat Dalam Tabel 2.5 Definisi Kinerja Menurut Para Ahli.

Tabel 2. 5 Definisi Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1	2015	Rivai	kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.
2	2016	Sutrisno	kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang ata sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau entang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang di gnakan dalam menjalankan tugas.
3	2016	Edison	kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4	2017	Rifky Riansyah, Deden A. Wahab Sya'roni	Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh tujuan bagian organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.
5	2018	Isniar	Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.
6	2015	Bernardin	kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu

Berdasarkan Tabel 2.5 di atas bahwa Kinerja adalah hasil pencapaian, kualitas, kuantitas kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam mencapai sesuatu berdasarkan kesepakatan atau ketentuan yang sudah di tetapkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi Bernardin (2015) “kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Peneliti memilih definisi ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut **Robbins (2012;260)** ada 5 aspek kinerja yaitu:

- Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut **Selim dan Woodward dalam Sinambela (2012:190)**, indikator kinerja sektor publik yaitu:

1. Tuntutan pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan disediakan.
2. Ekonomi yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan.
3. Efisiensi yang menunjukkan perbandingan biaya dengan hasil yang dicapai.
4. Efektifitas yang menunjukkan perbandingan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.

5. Keadilan yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dari kebijakan yang dihasilkan. menunjukkan prestasi kerjanya.

Dalam **Moeheriono (2012:163)**, terdapat tiga konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yaitu:

1. Responsivitas, menggambarkan kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya yaitu memenuhi kebutuhan masyarakat.
2. Responsibilitas, pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai prinsip-prinsip administrasi yang benar sesuai dengan kebijakan secara implisit maupun eksplisit.
3. Akuntabilitas, menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi yang diharapkan dari masyarakat bisa berupa penilaian dari wakil rakyat dan masyarakat.

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsinya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
6. Komitmen Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

Tabel 2. 6 Indikator Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja
1	2012	Robbins	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian
2	2012	Moehariono	Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas
3	2012	Selim dan Woodward dalam Sinambela	Tuntutan Pelayanan, Ekonomi, Efisiensi, Efektifitas, Keadilaan
4	2012	Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016)	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian, Komitmen

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Kinerja, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Bernardin (2012), Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian, Komitmen yang sesuai merujuk kepada

kesesuaian dengan fenomena dan objek penelitian pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja pegawai.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut tabel 2.6 beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti :

Tabel 2. 7 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Muhamad Hidayat dan Dwi Fitria Azzahra (2016)	Pengaruh Intelektual capital terhadap kinerja karyawan pada pt Bosowa Propertindo Makassar	temuan kami menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara intelektual capital dengan kinerja karyawan	Adanya intelektual capital, dimana human capital dan structural capital adalah aspek dari intelektual capital, dan adanya variable kinerja karyawan	

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Putiri B. Katili, Dinar Maulida, Nurul Umami (2016)	Pengaruh Intellectual Capital terhadap kinerja pegawai	temuan kami menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara Human Capital , structural capital dengan kinerja pegawai	Adanya intellectual capital dimana aspek intellectual capital yaitu Human Capital, structural capital	
3	Ismiyati (2019)	Dampak <i>Human Capital</i> pada Kinerja Organisasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi. Human Capital adalah nilai ekonomi dan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan, penerahuan, ideberganda, koefisien determinasi, serta uji-F dan uji-t.	Human capital dan kinerja	Variable y kinerja organisasi bukan kinerja karyawan
4	Muhammad Hassan Khan, Ibrahim Hassan, Muhammad Nassir Khan, Nouman Ahmad, Zarnab Qadeer (2016)	Impact of Intellectual Capital and Social Capital on the Human Resource Performance in the Chemical Industries in Pakistan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari intellectual capital dan social capital pada sumber daya manusia yang ada pada industry chemical atau industry bahan kimiawi yang berlokasi di Pakistan.	Pengaruh Intellectual capital, dimana didalamnya terdapat aspek human capital dan structural capital	
5	Adnan Rajak, M.Thahrim dan Maeda pino (2018)	Pengaruh Human Capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota ternate	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai .	Adanya Human capital dan kinerja pegawai	

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Ravi Bafna, Nishtha Langer, Amit Mehra, Ram Gopal, and Alok Gupta (2012)	Human Capital Investments and Employee Performance: An Analysis of IT Services Industry	memeriksa apakah investasi sumber daya manusia yang diarahkan pada pelatihan karyawan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kumpulan data panel tingkat karyawan kami yang kaya memberi kesempatan untuk menghubungkan pelatihan formal dengan kinerja di tingkat karyawan individu. Dengan menggunakan model panel dinamis, mengidentifikasi dampak positif yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan unit dalam pelatihan dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 2,14%	Variable yang digunakan yaitu human capital	
7	Anita Maharani, Didi Juliansyah, Roni Putra Sanjaya (2020)	<i>Human Capital Management Policy effect on Employee Performance</i>	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui fungsi dari Human capital dampaknya terhadap kinerja pegawai	Variable yang sama yaitu Human capital	
8	Miswar Wahyudi Nasir Leha, Syamsul Alam, Andi DJalante (2020)	Pengaruh Human capital, structural capital, dan employee engagement terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya human capital, structural capital, dan employee engagement terhadap prestasi kerja pegawai	Sama menggunakan variabel Human capital dan structural capital	Variable Y prestasi kerja, bukan kinerja karyawan

2. 2 Kerangka Pemikiran

Human capital merupakan segenap pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi. *Human capital* pada prinsipnya menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusia, hanya saja pengelolaan dan pengembangan kemampuan manusia sebagai sumber daya lebih berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukung pengembangan organisasi atau perusahaan.

Human capital meliputi personalitas seseorang, skill, pengalaman, komitmen dan juga tingkat edukasi seseorang,

Modal struktural atau Structural Capital adalah salah satu dari tiga komponen utama modal intelektual atau intelektual capital, dan terdiri dari infrastruktur, proses, dan basis data pendukung organisasi yang memungkinkan berfungsinya modal manusia, modal struktural merupakan *tool, proses atau informasi yang membantu perusahaan untuk menjaga pengetahuan yang dimilikinya atau menggunakan pengetahuan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan*

Modal struktural atau Structural Capital bisa meliputi proses manajemen, system teknologi informasi, rutinitas organisasi, dan prosedur perusahaan

Kata kinerja adalah singkatan dari kinetika energy kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya, dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM). Sehingga dalam hal ini, SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik

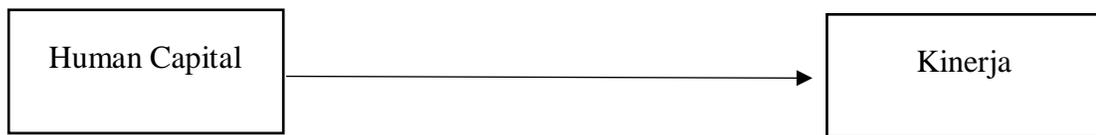
Faktor Faktor yang meliputi Kinerja Antara lain kualitas, kuantitas, efektifitas, kemandirian, dan juga komitmen

Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung, Human Capital dan Structural Capital sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana setiap individu harus memiliki modal yang bagus, modal yang dimaksud adalah modal manusia berupa skill atau pengalaman dalam bekerja, dan untuk infrastructure yang dimiliki organisasi, basis data, dan modal dari struktur organisasi lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin bagus modal structural yang dimiliki perusahaan akan semakin menunjang pegawai melakukan kinerja terbaiknya.

2.2.1 Pengaruh Antara Human Capital Terhadap Kinerja

Literatur dari teori Resource Based View dan Manajemen sumber daya strategic menyatakan bahwa human capital yang spesifik didalam suatu organisasi adalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dari suatu organisasi

(Barney dan Peteraf dalam Muhammad Hidayat : 4, 2016)



Gambar 2. 1 Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Antara Structural Capital Terhadap Kinerja

Intelectual Capital yang didalamnya terdapat Structural Capital yang baik akan semakin meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang pada ujungnya akan semakin meningkatkan kinerja dan prestasi sumber daya manusia yang dimilikinya.

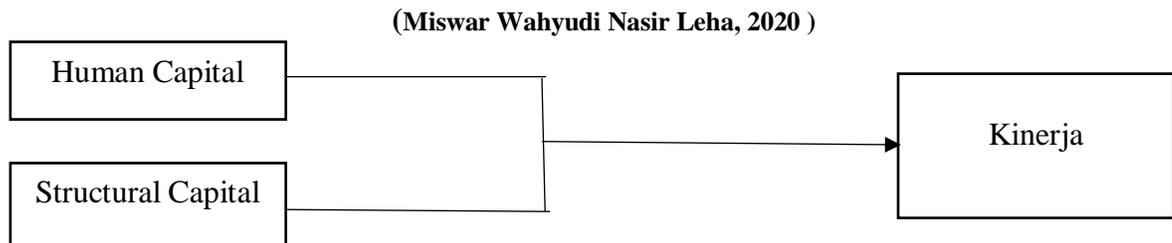
(Muhammad Hassaan Khan, 2016)



Gambar 2. 2 Pengaruh Antara Structural Capital Terhadap Kinerja

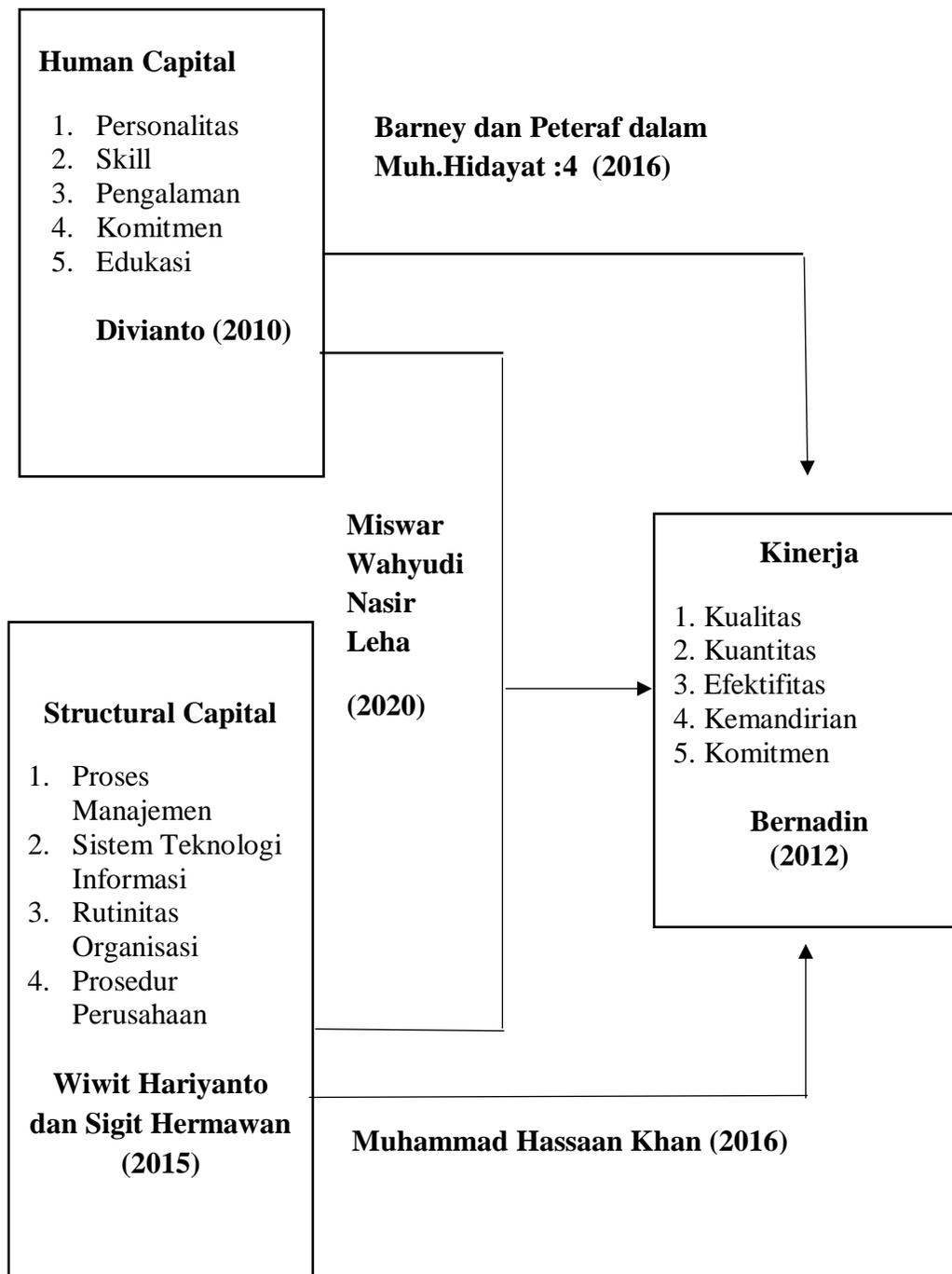
2.2.3 Pengaruh Human Capital dan Structural Capital Terhadap Kinerja

Kedua konstruk yang tepat dan baik ini sangat mempengaruhi Kinerja dan juga prestasi kerja, Human capital dan Structural capital berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja dan prestasi sumber daya manusia.



Gambar 2. 3 Pengaruh Human Capital dan Structural Capital Terhadap Kinerja

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran yang di konstruksi pada paradigma penelitian, Maka dengan demikian akan di bentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari ke lima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk tujuan penelitian pertama tidak di deduksi ke dalam uji hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan tujuan penelitian ke lima dapat di deduksi dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Human Capital berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

H₂: Structural Capital berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

H₃: Human Capital dan Structural Capital berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung