

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

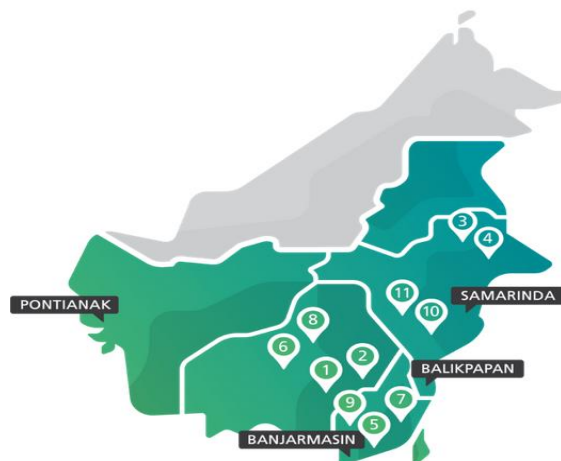
Pada dunia Industri, semakin banyaknya kompetitor di dunia industri ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Dalam kegiatan industri, kompetisi dan kegiatan operasional melibatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam perusahaan dikarenakan sebagai penggerak utama seluruh kegiatan dan juga operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (I. Budiarti).

Perusahaan pertambangan merupakan perusahaan terbesar yang tersebar di Indonesia salah satunya PT. Bukit Makmur Mandiri Utama yang disebut dengan BUMA. PT. BUMA merupakan kontraktor terbesar kedua di Indonesia beroperasi secara independen. BUMA saat ini memiliki pangsa pasar sebesar sekitar

20%, dengan menyediakan jasa pertambangan bagi beberapa perusahaan tambang terbesar dan terlama di industri batubara Indonesia, serta beberapa pemain baru yang memiliki potensi kelangsungan hidup perusahaan tinggi di masa depan (www.deltadunia.com). Operasional BUMA didukung lebih dari 11.300 karyawan bersama dengan tim manajemen yang mempunyai pengalaman di bidangnya, serta difasilitasi dengan teknologi canggih lebih dari 2.500 unit alat berat. Saat ini BUMA memiliki beberapa kantor perwakilan berlokasi di Balikpapan, Kalimantan Selatan dan Tanjung Redeb, Kalimantan Timur (deltadunia.com).

BUMA beroperasi berdasarkan kontrak-kontrak jangka panjang, dimana beberapa merupakan kontrak seumur tambang. Berikut ini adalah gambar 1.1 yang merupakan peta persebaran operasional dan daftar nama mitra bisnis perusahaan BUMA di pulau Kalimantan :



Sumber : www.deltadunia.com

Gambar 1.1
Peta Kegiatan Operasional PT. Bukit Makmur Mandiri Utama

Pada gambar 1.1 dapat dilihat persebaran kegiatan operasional perusahaan sangat luas dan bekerja sama dengan banyak perusahaan yang berlokasi di pulau Kalimantan. Berdasarkan website resmi perusahaan bahwa “Reputasi, kinerja dan rekam jejak BUMA memungkinkan untuk memiliki hubungan yang telah berlangsung lama dengan para pelanggan yang ada, maupun untuk menarik pelanggan baru.

Banyaknya Kegiatan operasional perusahaan, mitra bisnis, serta yang terpenting jumlah karyawan yang banyak, BUMA harus memperhatikan kondisi individu pekerja dan kinerja baik itu karyawan maupun perusahaan. Pada suatu individu, kelompok, maupun organisasi diperlukan penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapainya disebut dengan kinerja. Penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai misinya. Selain itu, kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok individu. Menurut Keban (2004) pencapaian hasil (kinerja) dapat dinilai menurut pelaku yaitu: 1) Kinerja individu yang menggambarkan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi. 2) Kinerja kelompok, yaitu menggambarkan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan instansi. 3) Kinerja

organisasi, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi. 4) Kinerja program, yaitu berkenaan dengan seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan dari program tersebut (Eny Endah Pujiastuti 2012).

Hasil kerja yang diperoleh oleh perusahaan berasal dari sumber daya manusia atau modal manusia yang sangat berperan dalam kegiatan operasional perusahaan. Modal manusia sumber dasar dalam melakukan kreasi pengetahuan baru, pembelajaran, mempromosikan proses perbaruan skill, eksperimental, akuisisi kompetensi dan control (Eny Endah Pujiastuti 2012). Sedangkan bagi kebanyakan perusahaan sering di nomor duakan jika dibandingkan dengan faktor – faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi dan uang. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari Modal Manusia.

Tahun 2019, Perusahaan mengelola 12.758 karyawan (termasuk Direksi) yang tersebar di Kantor Pusat dan seluruh lokasi proyek, turun 7,5% dari tahun 2018 yang berjumlah 13.790 karyawan. Hal ini disebabkan adanya penyesuaian jumlah tenaga kerja yang disesuaikan dengan kapasitas usaha dan keadaan pasar. Latar belakang pendidikan SMA atau 78,8% dan posisi karyawan sebagai staf atau 99,1% mendominasi komposisi SDM.

Dibawah ini pada tabel 1.2 terdapat tingkat pendidikan dengan jumlah karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara pada tahun 2018 dan 2019 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan
PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utaara
Pada Tahun 2018 dan 2019

URAIAN DESKRIPSI	2019	2018
SD	56	71
SMP	293	346
SMA	10.052	10.922
DIPLOMA (D1,D2,D3)	968	1.010
S1	1.326	1.380
S2	50	40
Grand Total	12.745	13.777

Sumber :data diolah 2020

Pada gambar 1.2 terdapat informasi mengenai tingkat pendidikan yang terdapat di BUMA, tampak bahwa tingkat pendidikan lulusan SMA lebih banyak dibandingkan jumlah lulusan pada jenjang pendidikan sarjana. Setelah diolah oleh penulis pada tahun 2018 terdapat 79,27% jumlah karyawan lulusan SMA sedangkan pada tahun 2019 terdapat sebesar 78,87% tingkat pendidikan SMA sehingga dapat disimpulkan data tersebut mengalami penurunan karyawan sebesar 0,4%. Begitu pula jika dibandingkan dengan jumlah lulusan diploma I/II/III dan universitas.Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan lulusan SMA dibutuhkan oleh PT BUMA.Namun jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar 1.032 dari tahun 2018 ke 2019.Hal tersebut menarik untuk diteliti oleh penulis.

Berdasarkan Data yang diperoleh penulis tentang informasi tingkat pendidikan yang ada di PT. BUMA ini merupakan salah satu indikator pendidikan. Dimana pendidikan merupakan modal yang dapat menunjang kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Modal manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai modal manusia tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (ide), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja (Kesi Widjajanti : 2016).

Berdasarkan pemaparan diatas penulis melakukan survey awal yang dilakukan pada bulan april 2020 saat diberlakukannya program pemerintah yaitu *work from home* (WFH) sehingga penulis melakukan penelitian dengan bantuan melalui google form, whatsapp, dan email kepada 20 karyawan PT. BUMA serta mendapatkan data survey awal seperti pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Survey Awal Modal Manusia
PT Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
Tahun Akademik 2019-2020

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pengalaman yang dimiliki individu mempengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan?	100 %	0 %
2	Apakah kompetensi (seperti: proaktif, rasa ingin tahu, berempati, komunikatif) oleh individu berpengaruh pada pekerjaan dan kinerja perusahaan?	100 %	0 %
3	Apakah posisi jabatan bapak/ibu saat ini sesuai dengan pendidikan terakhir dan keterampilan yang dimiliki?	60 %	40 %
4	Apakah Bapak/Ibu senang dengan pekerjaan dan level jabatan sekarang ?	95 %	5 %
5	Apakah Bapak/Ibu merasa tidak perlu dipindah/dipromosi	65 %	35 %

	dari jabatan saat ini?		
6	Apakah Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan?	100 %	0 %

Tabel 1.3 menggambarkan jumlah persentase yang diajukan dalam bentuk kuisioner melalui google form dengan kesimpulan bahwa modal manusia yang dimiliki individu sangat bervariasi. Karyawan yang bekerja di PT.BUMA memahami bahwa dengan adanya dasar pendidikan, kompetensi, serta pengalaman karyawan sebesar 65% ingin dipindahkan dan dipromosikan sesuai dengan kapasitas dan pendidikan mereka dan juga terdapat ketidaksesuaian antara pendidikan dengan jabatan atau divisi pekerjaan karyawan sekarang. Kompetensi terdiri dari “intent” yang mana kekuatan motivasi atau sikap akan menghasilkan “action” yang akan berdampak pada outcome. Misalnya organisasi yang tidak memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbuhkan achievement motivation akan mengakibatkan berkurangnya peningkatan laba, produktifitas, kualitas, lebih sedikit produk baru dan pelayanan (I. Budiarti : 2013).

Dari hasil wawancara melalui aplikasi *whatsapp* dengan salah satu *Head Office* bahwa ada peningkatan kemampuan dengan mengerjakan tugas di atas level jabatan karyawan seperti karyawan supervisor harus bisa mengerjakan 50% tugas asisten manajer dan seterusnya begitu. Sehingga dari hasil pengerjaan tersebut atasan akan melihat hasil kerja dan kemampuan mereka dalam menerima tugas dan tanggungjawab lebih dari level jabatan yang sekarang.

Selain modal manusia, modal lainnya dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu modal sosial. Menurut Abdullah (2013) Modal sosial memiliki sumber dan potensi yang ada pada setiap masyarakat atau komunitas, bahkan masyarakat dan komunitas merupakan modal sosial utama dimana warga atau anggotanya merasakan kemanfaatan akan eksistensinya. Nahapiet dan Ghoshal (1998) menyatakan bahwa modal sosial dapat memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi melalui pengkombinasian, pertukaran, dan penciptaan modal intelektual.

Dari pemaparan diatas penulis melakukan survey awal pada bulan april 2020 saat diberlakukannyaprogram pemerintah yaitu *work from home* (WFH) penulis melakukan survey awal melalui google form, whatsapp, dan email kepada 20 karyawan PT. BUMA dan mendapatkan hasil survey awal seperti pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Survey Awal Modal Sosial
PT Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
Tahun Akademik 2019-2020

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah terdapat kesenjangan dan ketidakadilan karena tidak adanya rasa saling mempercayai di lingkungan perusahaan?	69,6 %	30,4 %
2	Apakah kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan orang lain dan menjalin relasi dengan eksternal perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja individu serta perusahaan?	100 %	0%

Sumber: Kuisisioner melalui google form pada Karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara (data diolah 2020)

Tabel 1.4 menggambarkan jumlah persentase yang diajukan dalam bentuk kuisioner melalui google form dengan kesimpulan bahwa di dalam perusahaan terdapat 69,6 % rasa saling tidak percaya yang berdampak pada kesenjangan sosial dalam perusahaan. Modal sosial merupakan keahlian hubungan antara karyawan dan manajer di setiap level organisasi. Modal sosial dapat juga merupakan satu set hubungan peran dalam jaringan kerja sosial dalam organisasi. Adapun aturan-aturan dan iklim organisasi tersebut mempengaruhi kinerja serta membuat kinerja individu menurun pada PT. BUMA. Modal sosial merupakan hubungan sosial institusi, nilai dan sikap interaksi diantara para karyawan yang memiliki kontribusi pada pengembangan ekonomi dan sosial dalam perusahaan (Eny Endah Pujiastuti, R.Heru Kristanto HC : 2012).

Modal sosial diperhatikan karena merupakan bentuk nilai tambahan yang membuat karyawan tersebut mempunyai nilai lebih dan dapat dipertimbangkan oleh perusahaan. Adapun budaya organisasi menunjang kegiatan operasional perusahaan di PT. BUMA.

Nilai-nilai budaya organisasi yang dapat menjadikan birokrasi bersifat netral, proporsional dan profesional harus ditumbuh kembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang akan membantu organisasi tersebut menjadi efektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Meskipun masalah ini memang merupakan sesuatu yang sangat sulit, tapi hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat penting diperhatikan kalau pemerintah ingin berhasil dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini seperti dikemukakan oleh Kartasasmita

(2001:34) bahwa : “Penataan organisasi dan fungsi-fungsinya yang sesungguhnya amat penting, tetapi lebih sulit untuk dilakukan adalah pembaharuan pada sisi nilai-nilai yang membentuk manusia birokrat”.

Dengan demikian pembangunan budaya organisasi adalah lebih utama dibanding pembaharuan yang hanya bersifat struktural, kerana dengan budaya organisasi menjadikan satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berikut ini dapat dilihat hasil data survey awalpenulis pada bulan april 2020 saat terjadinya program pemerintah yaitu *work from home* (WFH) melalui google form, whatsapp, dan e-mail kepada 20 karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama seperti terlihat pada tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Survey Awal Budaya Organisasi
PT Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
Tahun Akademik 2019-2020

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakan dengan organisasi lainnya. Apakah Bapak/Ibu merasakan Budaya Organisasi ada dan tercipta di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama?	95 %	5 %
2	Apakah iklim organisasi, filosofi dan kebiasaan yang ada di perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan ?	95 %	5 %
3	Apakah aturan-aturan di perusahaan dapat menjadi budaya perusahaan ?	95 %	5 %
4	Apakah aturan-aturan dan iklim organisasi tersebut mempengaruhi kinerja serta membuat kinerja individu menurun?	50 %	50 %

2	Apakah aturan-aturan dan iklim organisasi tersebut mempengaruhi kinerja serta membuat kinerja individu menurun?	56,5 %	43,6 %
---	---	--------	--------

Sumber: Kuisisioner melalui google form pada Karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara (data diolah 2020)

Tabel 1.5 menggambarkan jumlah persentase yang diajukan dalam bentuk kuisisioner melalui google form dengan kesimpulan bahwa budaya organisasi menjadi nilai pembeda dari organisasi lain dan budaya organisasi tersebut tercipta di PT. BUMA sebesar 95%. Aturan-aturan, iklim organisasi, kebiasaan terjadi di lingkungan PT. BUMA sehingga menjadi ciri khas tersendiri yaitu seperti 3S, Meeting pagi bersama, acara bersama bulanan, pemberian reward dan *recognition* untuk pekerja berprestasi, serta yang menjadi identik Doa bersama dengan diucapkan 4 langkah B'SAFE. Namun dari hal yang menarik terdapat 50% budaya organisasi tersebut mempengaruhi kinerja baik dan buruknya berdasarkan aturan dan iklim organisasi. Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthans, 1998). Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang samadari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama (Yosua Jaya Edy, Haris Maupa, Hosea Jaya Edy 2013). Seperti dari hasil wawancara tertulis dengan salah satu *Head Office* melalui whatsapp bahwa adanya perasaan sungkan dari junior ke senior karena junior lebih dulu dipromosikan jabatannya dibandingkan senior. Tetapi dalam

perusahaan terdapat rasa saling melengkapi serta berkerjasama agar dapat mengembangkan kemampuan individu.

Deskripsi tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Penilaian kinerja perusahaan berbasis Modal Manusia, Modal Sosial, Budaya organisasi merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. Selama ini, penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu (I. Budiarti : 2013). Melalui kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi maka akan berakibat pada tercapainya tujuan yang direncanakan pegawai sebelumnya. Apabila tujuan tersebut berhasil dicapai dalam jangka waktu telah direncanakan maka dapat dikatakan bahwa kinerja juga telah tercapai (Jusmin, Ahmad : 2013).

Berikut ini dapat dilihat hasil survey awal penulis pada awal bulan april 2020 saat berlakunya program pemerintah yaitu *work from home* (WFH) melalui google form, whatsapp, dan email kepada 20 karyawan PT. BUMA seperti yang terlihat pada tabel 1.6 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.5
Survey Awal Kinerja
Di PT Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
Tahun Akademik 2019-2020

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah kuantitas dan kualitas perusahaan sudah dirasa maksimal dari hasil kinerja Bapak/ibu?	43,5 %	56,5 %
2.	Apakah tanggung jawab serta pelaksanaan tugas baik individu maupun perusahaan sudah bagus ?	63,4 %	36,6%

Sumber: Kuisisioner melalui google form pada Karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara (data diolah 2020)

Tabel 1.6 menggambarkan jumlah persentase yang diajukan dalam bentuk kuisisioner melalui google form dengan kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. BUMA sangat dipengaruhi oleh tanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan, namun hal tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karena sebesar 63,4 % dari 20 karyawan yang mengisi kuisisioner tersebut dapat di simpulkan, bahwa tanggungjawab atas tugas wewenang yang diberikan tidak berjalan dengan semestinya. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi (Yosua Jaya Edy, Haris Maupa, Hosea Jaya Edy 2013).

Berdasarkan uraian di atas perlu adanya kajian lebih lanjut guna peningkatan kinerja dengan berbagai pendekatan. Penelitian ini mencoba melakukan kajian terapan bagaimana **“Modal Manusia, Modal Sosial, dan Budaya Organisasi**

terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan”. Studi akan diajukan pada PT. **Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara.**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan di perusahaan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara.

Pertama, bahwa **tingkat pendidikan** lulusan SMA lebih banyak dibandingkan jumlah lulusan pada jenjang pendidikan sarjana, begitu pula jika dibandingkan dengan jumlah lulusan diploma I/II/III dan terlebih lulusan pascasarjana jumlahnya paling minoritas. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan lulusan SMA dibutuhkan oleh PT BUMA. Tingkat pendidikan yang jumlahnya berbeda pada setiap jenjang pendidikan pada karyawan BUMA. Hal ini berkenaan dengan komponen **modal manusia**.

Kedua, masalah tentang pendidikan, kompetensi, serta pengalaman karyawan sebesar 65% ingin dipindahkan dan dipromosikan sesuai dengan kapasitas dan pendidikan mereka dan juga terdapat ketidaksesuaian antara pendidikan dengan jabatan atau divisi pekerjaan karyawan sekarang. Hal ini berkenaan dengan komponen **modal manusia**.

Ketiga, terdapat terdapat 20 % rasa saling tidak percaya di lingkungan perusahaan yang berdampak pada kesenjangan sosial dalam perusahaan. Dengan begitu hal ini berkenaan dengan komponen **modal sosial**.

Keempat, dilingkungan perusahaan karyawan, terdapat perasaan sungkan dari junior ke senior, karena junior lebih dulu dipromosikan jabatannya dibandingkan senior. Sehingga junior yang jabatannya lebih tinggi dibandingkan senior sungkan untuk memberikan perintah kepada mereka. Hal ini berkenaan dengan komponen **budaya organisasi**.

Kelima, pada lingkungan perusahaan terdapat aturan-aturan dan iklim organisasi tersebut mempengaruhi kinerja serta membuat kinerja individu menurun karena adanya rasa ketidaknyamanan ataupun faktor yang berasal dari internal maupun eksternal pada karyawan. Hal ini berkenaan dengan komponen **budaya organisasi**.

Keenam, karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab serta pelaksanaan tugas baik individu maupun perusahaan belum cukup baik. Dengan pernyataan tersebut berkenaan dengan komponen **kinerja**.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan dari hasil survey awal dan gambaran perusahaan pada saat WFH di atas dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

Pertama, objek yang diteliti adalah Perusahaan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara. Sedangkan untuk unit observasi adalah karyawan PT.

Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara. Hal ini dilandasi oleh keterikatan dan kebutuhan untuk mengetahui secara mendalam mengenai kinerja para karyawan, mengingat masih ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh internal pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara dan juga terdapat keluhan pihak internal terhadap kinerja PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara.

Kedua, untuk melihat faktor apa saja yang berdampak pada Kinerja karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara dari banyaknya faktor yang berpengaruh, penelitian ini dibatasi hanya pada tiga faktor yaitu modal manusia, modal sosial serta budaya organisasi. Alasan pemilihan, peneliti ingin mendapat gambaran, apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran Modal Manusia, Modal Sosial, Budaya Organisasi dan Kinerja di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
2. Apakah Modal Manusia mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
3. Apakah Modal Sosial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara

4. Apakah Budaya organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
5. Apakah Modal Manusia dan Modal Sosial, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam rumusan masalah mengenai Modal Manusia, Modal Sosial dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan bagi para pembaca terutama penulis sendiri sehingga dapat mengarahkan penulis dalam melakukan penelitian :

1. Untuk mengetahui gambaran modal manusia, modal sosial, budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
2. Memperoleh hasil uji pengaruh modal manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
3. Memperoleh hasil uji pengaruh modal sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara

4. Memperoleh hasil uji pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara
5. Memperoleh hasil uji pengaruh modal manusia dan modal sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan diadakannya penelitian yang diwajibkan kepada setiap mahasiswa akan memberikan manfaat yang berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran tentang Modal Manusia, Modal Sosial, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan serta menjadi masukan yang dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Bagi pihak terkait, sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat dan mengetahui Pengaruh Modal Manusia, Modal Sosial, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. Bagi pihak lain, dengan hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi perusahaan lain.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis, menambah pengetahuan bagi penulis mengenai Pengaruh Modal Manusia, Modal Sosial, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan, serta sebagai bahan perbandingan antara teori dibangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.
2. Bagi Pengembang Ilmu Pengetahuan, menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen terutama tentang sumber daya manusia.
3. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi yang berguna dalam melaksanakan penelitian maupun studi lebih lanjut serta bahan rujukan dalam melihat keadaan perusahaan secara benar dan objektif.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti peneliti mengadakan penelitian pada karyawan di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama yang beralamatkan di Honey Lady Tower Lantai 9, Jl. Pluit Selatan Raya, Pluit, RT.21/RW.8, Penjaringan, Kec. Penjaringan, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14450 yang diperoleh melalui pengiriman kuisisioner dari *google form*, wawancara melalui platform digital seperti whatsapp dan email juga *zoom meeting* serta memperoleh informasi dari *website* www.deltadunia.com.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2020 sampai dengan bulan April 2021 saat terjadinya pandemi COVID-19 serta telah diberlakukannya program pemerintah yaitu *work from home* (WFH) secara global sehingga penulis melakukan penelitian melalui *platform* digital yang dapat membantu penulis dalam penyusunan penelitian ini. Adapun jadwal penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

Table 1.6
Kegiatan Waktu Penilitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Penelitian Lapangan	■	■																						
3	Melakukan Penelitian			■																					
4	Mencari Data				■																				
5	Membuat Proposal					■																			
6	Revisi						■	■	■	■															
7	Bimbingan										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Sidang																					■	■	■	■