

# Bab 1

## Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi kunci dalam perusahaan yang mengalami perubahan tren seiring perkembangan zaman dengan masa globalisasi yang sedang terjadi saat ini, serupa dengan kondisi di dalam dunia bisnis, pandangan perusahaan terhadap sumber daya strategis juga berubah. Perubahan melibatkan peralihan dari dominasi atas sumber daya fisik (*tangible aset*) menjadi dominasi atas aset tidak berwujud (*intangibile aset*). Banyak perusahaan kini mengikuti tren ini dan lebih fokus pada metode manajemen berbasis pengetahuan. Pergeseran sikap menuju ekonomi berbasis pengetahuan ini berpotensi membawa dampak positif bagi sektor usaha di Indonesia, memungkinkan mereka untuk bersaing dengan memanfaatkan keunggulan kompetitif yang timbul dari inovasi yang dipicu oleh aset intelektual perusahaan.

Pandangan yang semakin menonjol tentang pengetahuan sebagai sumber daya yang memiliki nilai strategis didasari oleh kenyataan bahwa pengetahuan memiliki potensi untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Hal ini karena pengetahuan memiliki nilai intrinsik, ketersediaannya terbatas, sulit untuk dicontoh oleh pesaing dan tidak mudah digantikan oleh sumber daya lain. Selain itu, satu faktor penting lainnya dalam hal menyediakan sumber daya yang signifikan bagi perusahaan adalah modal manusia atau *Human Capital*. Penilaian kinerja perusahaan tidak hanya terbatas pada aspek keuangan semata, pengetahuan juga dapat digunakan sebagai indikator evaluasi, Namun yang sebenarnya menjadi dasar dari pergerakan kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia yang membawa pengetahuan, ide-ide, dan inovasi. *Human Capital* juga menjadi elemen inti dalam kinerja suatu perusahaan. Sering kali keberhasilan kinerja perusahaan dapat diamati dari cara pengelolaan sumber daya manusia. Pengetahuan menjadi aset perusahaan sebagian besar berpusat pada *Human Capital*. Manajemen yang efektif terhadap *Human*

*Capital* mampu menjadikan mereka sebagai aset atau modal bagi perusahaan. Pengelolaan yang tepat terhadap *Human Capital* memiliki potensi untuk menjadikan mereka sebagai modal utama perusahaan, dan hal ini tentu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mendorong pencapaian tujuan tersebut adalah melalui implementasi target kinerja bagi para karyawan di dalam perusahaan.

Karyawan adalah aset berharga yang memerlukan manajemen yang baik dari perusahaan agar kontribusinya dapat dioptimalkan. Faktor yang perlu diberikan perhatian oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah elemen yang sangat bagus dan harus dijaga memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan harus terus meningkatkan kinerja stafnya, mengingat bahwa kesinambungan perusahaan sangat tergantung pada kualitas karyawan milik bisnis tersebut. Suatu cara yang mungkin digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, dan ketangguhan kerja.

*Human capital* memegang peran inti dalam struktur suatu perusahaan, dimana anggota-anggota individu berkolaborasi untuk meraih sasaran yang telah ditetapkan. Tanpa keberadaan individu-individu ini, suatu organisasi tidak akan mampu berfungsi. *Human capital* memiliki peran penting dalam membantu perusahaan meraih tujuan-tujuannya. Menurut pandangan *Wright dan Moliterno*, *human capital* meliputi dimensi-dimensi dan karakteristik-karakteristik seperti kemampuan, kepribadian, keterampilan, dan pengetahuan.[1]

Kinerja merujuk pada hasil prestasi suatu tugas dan kemampuan untuk menghasilkan hasil yang konsisten memberikan hasil yang memenuhi kewajiban, tujuan akhir yang diharapkan. Menurut Prawirosentono, Hasil kerja dapat dicapai oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Tujuannya adalah untuk memenuhi tujuan organisasi secara legal, etis, dan moral.[2]

Kriteria evaluasi kinerja ialah kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja dan ketangguhan kerja. *Human capital* adalah representasi dari kemampuan kolektif suatu perusahaan dalam merumuskan solusi yang optimal berlandaskan pada pengetahuan organisasi individu. Potensi *human capital* berkembang dengan lebih baik apabila perusahaan mampu menggali dan mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan.

Penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak Smart PLS untuk pelaksanaannya. *Partial Least Square (PLS)* digunakan sebagai alat untuk mengantisipasi dan memprediksi hubungan antara dua variabel laten dalam konteks situasi yang rumit dan dengan dukungan teori yang terbatas. Pendekatan ini dipilih karena studi ini bergantung pada data hasil kuesioner sebagai sumber informasi utama. Metode *Partial Least Square* digunakan karena mampu mengatasi situasi seperti ini. Analisis ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dampak *human capital* terhadap kinerja karyawan di CV. Delta Jaya Mandiri.

CV. Delta Jaya Mandiri ialah sebuah perusahaan konveksi di Perum bukit kemuning Blok A13 No 4 Batam. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2014. Produksi yang dihasilkan CV. Delta Jaya Mandiri berupa seragam sekolah, seragam kantor, PDH, PDL, *T-Shirt*, *Shirt*, *Jaket*, *Overall*, dan baju Melayu. Memiliki beberapa divisi yaitu divisi administrasi dan keuangan, divisi pemasaran, dan divisi bagian produksi seperti tukang potong, penjahit, obras, pemasangan kancing, setrika dan pengemasan. *Human capital* harus terus berkembang seiring waktu dan dinamika lingkungan bisnis. Jika perusahaan memiliki *human capital* yang unggul, itu merupakan modal untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Karyawan CV. Delta Jaya Mandiri sudah bekerja sekitar 8 tahun dan mereka jarang melakukan pergantian karyawan, sehingga mereka sudah terbiasa menangani banyaknya orderan dan *skill* mereka sudah terlatih. Karyawan merupakan aset dalam perusahaan yang harus senantiasa dikembangkan agar kinerja karyawan dapat meningkat. *ability*, *personality*, *skill*, dan *knowledge* merupakan hal yang

sangat penting dimiliki oleh karyawan, Jika karyawan memiliki potensi untuk mengerjakan beragam tugas yang didukung oleh hal tersebut, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan. Banyaknya orderan yang ditangani dan berbeda-beda maka perusahaan harus menjaga kemampuan, kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pekerjaan. Dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah hubungan *human capital* dan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini diberikan judul : "Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Delta Jaya Mandiri."

### **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Delta Jaya Mandiri?
2. Usulan perbaikan apakah yang harus dilakukan oleh CV. Delta Jaya Mandiri?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh faktor *human capital* terhadap kinerja karyawan di CV. Delta Jaya Mandiri.
2. Memberikan usulan perbaikan yang harus dilakukan di CV. Delta Jaya Mandiri.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistem penulisan penelitian tugas akhir ini adalah:

#### **Bab 1 Pendahuluan**

Latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, asumsi, dan batasan dibahas dalam bab ini.

#### **Bab 2 Landasan Teori**

Bab ini memberikan kerangka teori pengolahan data berdasarkan pokok bahasan atau rumusan masalah dengan memaparkan gagasan dan konsep mendasar yang digunakan peneliti.

#### **Bab 3 Metodologi Penelitian**

Bab ini berisikan tentang rencana, urutan dan prosedur yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian, yakni *flowchart* pelaksanaan penelitian dan penjelasan langkah-langkah yang terdapat dalam *flowchart* penyelesaian tugas akhir.

#### **Bab 4 Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Bab ini mencakup sejarah perusahaan, produk, dan struktur organisasi, serta pengumpulan dan pemrosesan data.

#### **Bab 5 Analisis**

Analisis data dari pengumpulan dan pengolahan data pada bab sebelumnya terdapat pada bab ini.

#### **Bab 6 Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merangkum data yang diproses dan dianalisis serta menyarankan cara untuk meningkatkan tindak lanjut pemecahan masalah.