DAMPAK MODAL MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASKAP PREMIER

Oleh :

Roby Sudaryanto

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak modal manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Askap Premier. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel random sampling. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dan Uji-F dengan menggunakan software SPSS 17.0.Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Kinerja karyawan = 0.715 + 0.280*(Modal manusia) + 0.702*(Komitmen organisasi) + 21.3% (ε). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan di PT. Askap Premier adalah komitmen organisasi dengan kontribusi 42%.

Kata Kunci : Modal manusia, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan.

IMPROVEMENT EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN PT. ASKAP PREMIER

Abstract - *This study aims to analyze the impact of human capital and organizational commitment to employee performance at PT. Premier Askap. The method used in this research is descriptive method - verifikatif, sample used in this research is random sampling samples. The analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, pearson correlation analysis, coefficient of determination test by hypothesis test using T-test and F-test by using software SPSS 17.0. The result of research obtained by multiple linear regression analysis are as follows: Employee Performance = 0.715 + 0.280 * (Human capital) + 0.702 * (Organizational commitment) + 21.3% (ε). The results showed that the most dominant influence on employee performance in PT. Askap Premier is an organizational commitment with 42% contribution.*

Keywords: *Human Capital, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pra era globalisasi dan perdagangan bebas, tantangan industri, pendidikan dan perdagangan Indonesia semakin berat, karena itu organisasi atau perusahaan diharapkan mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar mampu bersaing dengan organisasi atau perusahaan didalam maupun luar negeri.

Saham merupakan salah satu instrumen keuangan jangka panjang yang diperdagangkan di pasar modal Indonesia. Saham dapat diartikan sebagai tanda penyertaan atau pemilikan seseorang atau badan usaha dalam suatu perusahaan atau perseroan terbatas (Darmadji dan Fakhruddin, 2001:5).

Investor inilah yang akan memberikan keputusan investasi untuk membeli saham perusahaan tersebut. Tingkat pembelian saham perusahaan merupakan permintaan yang nantinya akan mempengaruhi harga saham perusahaan tersebut. Namun, dalam menilai harga saham para investor tidak hanya melihat dari dalam perusahaannya saja, tetapi faktor lain seperti tingkat suku bunga juga perlu dipertimbangkan. Tingkat suku bunga memberikan pilihan bagi investor untuk menanamkan modal mereka. Jika tingkat suku bunga tinggi maka investor akan menyimpan modal mereka di bank.

Investasi akan memberikan hasil jika hal tersebut dilakukan dalam kurun waktu yang panjang. Investor dapat menilai bagaimana kinerja perusahaan melalui laporan keuangan perusahaan, maupun faktor eksternal perusahaan seperti tingkat suku bunga untuk mengetahui pengaruhnya terhadap harga saham sebagai landasan para investor dalam berinvestasi.

Karyawan yang memiliki kontribusi positif dalam perusahaan akan membawa dampak pada keberhasilan perusahaan yang bersangkutan (Collins, 2004). Apakah seorang karyawan berkontribusi positif atau tidak, dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan (Mathis & Jackson, 2002).

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sumber daya yang berkualitas tinggi dapat dibentuk melalui Modal Manusia (*Human Capital*).

KAJIAN PUSTAKA

Modal manusia

Menurut Jhingan (2010:414) menyatakan pembentukan Modal Manusia (*human Capital*) adalah proses memperoleh dan meningkatkan jumlah orang yang mempunyai keahlian, pendidikan dan pengalaman yang menentukan

bagi pembangunan ekonomi dan politik suatu Negara.

Menurut Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Rachmawati dan wulani 2004 indikator Modal Manusia (human capital) meliputi :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Pengetahuan
5. Inovasi
6. Kemampuan

.

Komitmen organisasi

Menurut Porter et.al (2004) komitmen sebagai pengenalan dengan organisasi dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, yaitu menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35)adalah sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain”.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi

masalah yang serupa dengan kehidupan".

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data dari karyawan PT. Askap Premier. Total sampel 52 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - t serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya dampak modal manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 0.715 + 0.280*(Modal manusia) + 0,702*(Komitmen organisasi) + 21.3% (ε)

C = 0.715 Menunjukkan jika Modal manusia dan Komitmen organisasi yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kinerja karyawan bernilai 0.715

β_1 = 0.280 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Modal manusia meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.280

β_2 = 0.702 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Komitmen organisasi meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.702

ε = 21.3% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan

nilai Kolmogorov sebesar 0.139 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Modal manusia dengan Komitmen organisasi, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

-Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Modal manusia (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.848 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.801 – 1,00). Arah hubungan positif antara Modal manusia dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Modal manusia akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
2. Keeratan hubungan antara Komitmen organisasi (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.856 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.801 – 1.00). Arah hubungan positif antara Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Komitmen organisasi akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperolehtampak nilai R-squared sebesar 0.787 atau 78.7% menunjukkan bahwa dampak modal manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 78.7%, sedangkan sisanya 21.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Modal manusia terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Modal manusia terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} = 3.523 > 2.010 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Modal manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Awan dan Sarfraz (2013) menyampaikan hasil penelitiannya bahwa perusahaan yang berupaya terus meningkatkan *skills* dan *abilities* yang merupakan bagian dari investasi *human capital* dapat membantu dalam meningkatan kinerja yang lebih baik. Temuan hasil penelitian menunjukan bahwa semakin baik implementasi *human capital yang* dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung}= 3.964 > 2.010 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Khan, et.al (2010) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Modal manusia yang didalamnya diukur melalui 6 indikator, yaitu pendidikan, keterampilan, pengalaman, pengetahuan, inovasi dan kemampuan. Indikator kemampuan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan pengetahuan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik.
2. Komitmen organisasi yang ada di PT ASKAP PREMIER berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Indikator komitmen normatif yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator komitmen afektif memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik,
3. Dari 4 indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan

tugas dan tanggung jawab. Indikator kualitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator pelaksanaan tugas memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup baik.

4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Modal manusia terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Modal manusia terhadap kinerja karyawan di PT ASKAP PREMIER.
5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT ASKAP PREMIER.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan Modal manusia masih berjalan cukup baik di PT ASKAP PREMIER. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan meningkatkan keterampilan dari setiap karyawan yang ada dalam mendapatkan nasabah. Selain itu dengan memberikan pelatihan untuk mengikuti seminar bagi karyawan menjadi poin penting dalam membuat karyawan tersebut bisa terlatih dengan baik.
2. Komitmen organisasi PT ASKAP PREMIER berjalan cukup baik. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan memberikan sedikit keleluasaan bagi karyawan untuk bekerja selama kontrak kerja mereka terjalin karena karyawan butuh pembelajaran yang lebih agar bisa bekerja lebih maksimal,
3. Kinerja karyawan PT ASKAP PREMIER Bandung masih berjalan cukup baik. Terdapat hal yang disarankan adalah karyawan harus bisa lebih mampu mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan dengan menjadikan setiap pengalaman yang dimiliki sebagai bahan evaluasi untuk karyawan tersebut

mendapatkan investor dalam menanamkan modal di perusahaan tersebut.

4. Pengaruh antara Modal manusia terhadap Kinerja karyawan di PT ASKAP PREMIER bisa dibilang baik, pada kondisi ini sangat harus dimanfaatkan oleh perusahaaan karena apabila perusahaan tersebut sudah memiliki karyawan yang benar – benar mumpuni dan mampu bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang sepadan.
5. Pengaruh antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT ASKAP PREMIER bisa dibilang baik, pada kondisi ini perusahaan harus memberikan komitmen organisasi yang tidak merugikan bagi karyawan agar karyawan tersebut bisa berkinerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adolvina, (2014*) Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*. ISSN 2303-1174 Vol.2 No.3

Agustina Devi, (2015) *Pencapaian Kinerja Karyawan Melaluia Perilaku Kerja Dan Komitmen Organisasi BAPPEDA Kota Bandung*.

Mamik, (2010) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, DanKomitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

Nugraha Wahyu Yudhi, (2010) *Peranan Komitmen Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kardus Communication*

Prasetyo Dwi, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Sraya*, Tbk Di Surabaya. UPN "Veteran" Jatim

Sutisna Husen, Vitayala Aida dan Syamsun Muhammad, (2014) *Peran Human Capital, Corporate Value dan Good Corporate Governance melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung. ISSN* 2085-8418 Vol. 9 No. 2

Utama Fuji, (2015) *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Human Capital Dan Komitmen Karyawan PT. Aspex Kumbong Bogor.*