

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dicantumkan agar mengetahui suatu konstruk ilmiah yang dibuat peneliti lain. Maka kegiatan penelitian yang dilakukan baik dan diketahui tidak pernah dilakukan oleh peneliti lain. Maka penelitian ini dirangkum dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 2 1
Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian Peneliti (Tahun) | Hasil Penelitian |
|----|---|--|
| 1 | Pengaruh <i>Human Capital</i> , <i>Relational Capital</i> dan <i>Organizational Capital</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar (Suryani, Echdar, Idris, Maryadi 2021) | <i>Human Capital</i> berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik harapan, maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. |
| 2 | <i>Analysis of Human Capital, Social Capital, Organizational Capital on Employee Performance at the Regional Service Agency of Maluku Province</i> (Kwellju & Latuihamallo 2022) | <i>Human Capital</i> , <i>Social Capital</i> dan <i>Organizational Capital</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dan <i>Human Capital</i> berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. |
| 3 | Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> , <i>Human Capital Management</i> , dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Polisi pada Polres Pelabuhan Makassar (Ismail, Latif & Adi 2023) | <i>Human Capital Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. |
| 4 | Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar (Hidayat & Azzahra 2019) | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>Intellectual Capital</i> terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar |
| 5 | Pengaruh <i>Human Capital</i> , <i>Social Capital</i> dan <i>Organizational Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba | Secara parsial terbukti jika Pengaruh <i>Human Capital</i> , dan <i>Organizational Capital</i> berpengaruh terhadap Kinerja |

| | |
|--|--|
| (Amalia, Echdar & Kitta 2022) | Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba. |
| 6 <i>The Effect of Good Governance on Performance Employees trough Intellectual Capital in the Sumatera Utara Regional Police</i> (Aryanti, Sadalia & Fadli 2021) | <i>Human Capital</i> , dan <i>Relational Capital</i> dapat bertindak sebagai sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara tata kelola pemerintahan yang baik dan Kinerja Karyawan. |
| 7 <i>The Impact of Human Capital and Social Capital on Employee Performance: A Study of Employees in Small Scale Industry Enterprises in Western Province of Sri Lanka</i> (Perera & Weerakkody 2018) | Terdapat dampak positif yang kuat dari sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. |
| 8 <i>The Influence of Intellectual Capital on the Performance Of Employees</i> (Helmiattin, Idrus & Waty 2017) | <i>Human Capital</i> tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan, sedangkan <i>Structural Capital</i> berpengaruh secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. |
| 9 <i>Effectiveness of Human Capital on Employee Performance in the Era of Disruption in the Health Sector</i> (Widiarini & Nurannisa 2022) | Penelitian ini belum membuktikan bahawa disebabkan oleh beberapa faktor, akan lebih baik jika pihak Puskesmas meningkatkan <i>Human Capital</i> bagi para pegawainya agar dapat meningkatkan Kinerjanya. |
| 10 <i>Human Capital And Job Satisfaction on Employee Performance</i> (Wardani 2022) | <i>Human Capital</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Data Diolah, 2023

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja ialah akibat kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sinkron menggunakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah akibat kerja serta sikap kerja seorang pada suatu periode, umumnya 1 (satu) tahun (Kasmir, 2016).

Kinerja ialah ilustrasi tentang tingkat pencapaian aplikasi suatu program kegiatan atau kebijakan mewujudkan target, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014).

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan kinerja adalah hasil atau keberhasilan yang dipengaruhi oleh personel dalam rangka memenuhi tujuan, sasaran, dan visi organisasi selama satu tahun.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

1. Kemampuan serta Keahlian

Karyawan memiliki kapasitas dan keterampilan untuk melaksanakan tugas. Karyawan dengan bakat dan pengetahuan yang unggul akan memberikan hasil yang unggul, begitu pula sebaliknya.

2. Pengetahuan

Ialah ilmu perihal pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan baik menggunakan pekerjaannya maka akan memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

3. Desain Kerja

Adalah rancangan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara tepat waktu dan akurat.

4. Kepribadian

Seseorang dengan sikap atau tempramen yang menyenangkan. Mereka kemudian dapat menjalani karier mereka secara profesional dan bertanggung jawab.

5. Motivasi Kerja

Karyawan akan terdorong untuk berprestasi jika mereka menerima dorongan yang signifikan dari luar perusahaan.

6. Kepemimpinan

Kegiatan para pemimpin yang kuat yang mengatur, mengelola, dan mengarahkan orang lain untuk melakukan pekerjaan dan kewajiban mereka.

7. Gaya Manajemen

Pendekatan atau sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya.

8. Budaya Kerja

Kebiasaan atau standar yang ada dalam sebuah organisasi, bisnis, atau perusahaan yang biasanya mengendalikan tema-tema yang relevan dan secara luas diketahui dan diikuti oleh semua anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Secara spesifik, kesenangan atau kegembiraan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu tugas.

10. Lingkungan Kerja

Suasana kerja atau keadaan tempat kerja dari segi ukuran, tata letak, sarana dan prasarana, serta interaksi dengan rekan kerja.

11. Loyalitas

Komitmen karyawan untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempat mereka bekerja.

12. Dedikasi

Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Displin Kerja

Sebagai upaya bersungguh-sungguh karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Kasmir, 2016).

b. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dengan cara meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Secara lebih spesifik tujuan kinerja disebutkan yaitu:

- 1) Meningkatkan saling memahami di antara karyawan mengenai persyaratan kinerja
- 2) Mendokumentasikan dan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik atau setidaknya menyamai pencapaian sebelumnya. Mendorong mereka untuk bekerja lebih baik atau paling tidak memperoleh hasil yang sama dengan sebelumnya.
- 3) Membebaskan karyawan mengungkapkan keinginan dan tujuan mereka, dan tingkatan kepedeulian mereka terhadap karir atau pekerjaan yang sedang dilakukannya.
- 4) Menetapkan atau merumuskan kembali tujuan masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dari kemampuan mereka.
- 5) Mengevaluasi rencana impelentasi dan pengembangan sehubungan dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana brosur, dan kemudian menyetujui strategi tersebut jika tidak ada yang perlu diubah (Mangkunegara, 2017).

c. Indikator Kinerja

Terdapat tujuh indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- 1) Kualitas Kerja

Pekerjaan yang diselesaikan hampir sempurna atau memenuhi tujuan pekerjaan,

- 2) Kuantitas Kerja

Hal ini dapat ditentukan oleh pendapat karyawan mengenai jumlah aktivitas yang dialokasikan dan hasil dari aktivitas tersebut,

3) Ketepatan waktu

Dapat menyelesaikan pada waktu yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan aset organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam memaksimalkan pemanfaatan sumber daya, efisiensi kerja karyawan ketika mengevaluasi efisiensi dalam melaksanakan tugas, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi.

5) Kemandirian

Kemampuan untuk melaksanakan tugas tanpa bantuan sehingga terhindar dari efek yang tidak diinginkan,

6) Komitmen Kerja

Ini adalah tingkat dimana personel memiliki dedikasi kerja terhadap bisnis dan akuntabilitas organisasi (Wijayanti & Sundiman, 2017).

2. *Human Capital*

Human Capital merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dan digunakan individu (Fernandez *et al.*, 2017).

Human Capital adalah nilai ekonomi dari SDM yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan individu sehingga dapat menciptakan nilai dalam mencapai tujuan perusahaan (Abdullah, 2016). Selain itu *Human Capital* merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas ekonomi di Indonesia (Permana *et al.* 2019).

Sehingga dapat didefinisikan *Human Capital* adalah sistem untuk meningkatkan kinerja melalui pengetahuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan yang mengubah manusia menjadi aset perusahaan (Gaol & Jimmy, 2014).

Penjelasan *Human Capital* tersebut bisa didukung juga oleh pendapat (Prasetya *et al.*, 2016), yaitu sebagai nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kemampuan, ide, inovasi, energi dan komitmen.

Dari beberapa pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa *Human Capital* adalah aset penting dalam organisasi yang mencakup beberapa hal seperti keterampilan, kemampuan, serta komitmen untuk meningkatkan produktivitas , kinerja serta tercapainya tujuan suatu organisasi. *Human Capital* menunjukkan kemampuan gabungan perusahaan untuk mengembangkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan actual karyawannya. *Human Capital* adalah salah satu aset tak berwujud yang paling penting bagi perusahaan. SDM, hak cipta, hubungan pelanggan yang baik, merek dan citra organisasi adalah contoh aset tak berwujud. Semua aset tidak berwujud terutama keterampilan, imajinasi, dan kreativitas karyawan sangat penting untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Semua aset tidak berwujud, terutama keahlian, daya cipta dan kreativitas sangat penting untuk menggapai kesuksesan perusahaan. Nilai *Human Capital* pentingnya mengukur nilai aset tak berwujud didorong oleh aset Manusia.

a. Konsep *Human Capital*

Human Capital muncul akibat dari peralihan fungsi SDM dalam organisasi dari sebagai beban menjadi aset/modal (Abdullah, 2016). Gagasan tentang *Human Capital* berawal dari nilai lebih yang dapat diberikan oleh Karyawan (manusia) kepada organisasi dimanapun mereka bekerja. Konsep *Human Capital* sangat bermanfaat dan penting dipandang sebagai konsep yang menjembatani (Gaol & Jimmy, 2014). Ketika mengembangkan struktur strategi *Human Capital*, setidaknya ada tiga elemen penting *Human Capital* yaitu; Efektivitas tim eksekutif, pemimpin yang memberikan hasil, dan keunggulan. Keunggulan adalah posisi yang

tidak dapat diganggu gugat (Hidayat & Azzahra, 2019). *Human Capital* dapat dianggap sebagai penghubung kinerja perusahaan. Mereka menunjukkan bahwa *Human Capital* memiliki pengertian yang dinamis, implisit, tidak standar, dan kontekstual. Fitur ini membuat penilaian *Human Capital* menjadi sulit di evaluasi (Sukoco & Prameswari, 2017).

Fleksibilitas dan daya cipta individu, serta kapasitas mereka untuk memperoleh keterampilan dan bereaksi terhadap kondisi lingkungan yang bervariasi, merupakan karakteristik *Human Capital* yang penting bagi kinerja perusahaan. *Human Capital* ialah SDM yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki serta dipergunakan guna membangun nilai bagi organisasi, upaya penciptaan nilai yang dilakukan melalui membentuk kapabilitas, penguatan arah strategi bisnis, serta mengutamakan peluang istimewa guna mewujudkan keunggulan daya saing organisasi.

Perlunya *Human Capital* pada masa sekarang berdasarkan pada:

1. Adanya persaingan yang ketat untuk mendapatkan penghargaan finansial dan non-finansial
2. Para pemimpin perusahaan dan politik mulai memahami bahwa memiliki karyawan yang terampil dan berkomitmen tinggi dapat menciptakan perbedaan yang signifikan.
3. Perbaikan cepat yang ditandai dengan metode dan teknologi baru tidak akan bertahan lama jika pesaing mungkin mengadopsi teknologi yang sama. Namun, untuk melakukan perbaikan, karyawan perusahaan harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang lebih baik.
4. Untuk berkembang dan beradaptasi, kepemimpinan perusahaan harus memahami nilai dan kontribusi karyawan (Sukoco & Prameswari, 2017).

b. Faktor-faktor Keberhasilan Human Capital

Menurut (Winardi, 2014) ada beberapa faktor yang bisa menentukan keberhasilan bisnis dalam memandang manusia sebagai modal, adalah

- 1) Pengetahuan, bakat, kreativitas. Dan intusi.
- 2) Pemahaman tentang bagaimana menangani urusan kinerja dan kekayaan.
- 3) Edukasi tentang bagaimana memanfaatkan ide-ide manajemen SDM sebagai strategi perusahaan dan pendekatan kinerja.

Semua faktor ini melahirkan prinsip modal SDM: strategi SDM yang efektif membutuhkan data, metrik, dan proses yang dapat diandalkan untuk menentukan dimana organisasi akan mendapatkan dampak terbesar dari karyawannya, hal ini dipengaruhi oleh peningkatan teknologi, yang telah mendorong pertumbuhan sistem SDM, sebagai hasilnya, membangun model bisnis dan rencana yang harus sesuai dengan SDM untuk merencanakan dengan manfaat dari kejadian nyata yang tersimpan dalam sistem informasi perusahaan tempat SDM dikelola.

c. Indikator *Human Capital*

Tertulis 5 indikator *Human Capital*, yaitu:

- 1) Keterampilan Karyawan (*Skill*)

Tingkat keahlian yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas.

- 2) Inovasi (*Innovation*)

Sebuah ide baru yang diterapkan untuk memperbaiki suatu proses.

- 3) Kreativitas (*Creativity*)

Kemampuan individu atau kelompok untuk memberikan ide atau solusi baru terhadap suatu masalah yang terjadi.

- 4) Pengalaman Hidup (*Life Experience*)

Pengalaman hidup dalam hal pekerjaan merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan mengenai suatu metode kerja yang telah diperoleh seseorang.

5) Pengetahuan (*Knowledge*)

Suatu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang digunakan untuk memberikan solusi terbaik dalam memecahkan masalah dalam suatu organisasi (Rajak *et al.*, 2018).

3. *Relational Capital/Costumer Capital*

Relational Capital adalah hubungan yang bersifat positif, juga dikenal sebagai jaringan afiliasi yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, yang berasal dari para pemasok yang dapat diandalkan dan berkualitas tinggi. Klien yang loyal dan puas dengan barang dan jasa yang di tawarkan oleh organisasi yang bersangkutan, serta hubungan perusahaan dengan pemerintah dan masyarakat sekitar (Andriyani & Mirah, 2017).

Selain itu, *Relational Capital* didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh perusahaan sebagai hasil dari pertukaran informasi dengan pihak ketiga, serta potensi akumulasi pengetahuan di masa depan sebagai hasil dari interaksi tersebut (Ramanda & Muchtar, 2015).

Relational Capital juga didefinisikan sebagai sekumpulan hubungan yang mengikat organisasi dengan pelanggan, pemasok, mitra, dan agen sosial yang terkait dengan organisasi melalui operasi bisnis dasarnya nilai hubungan organisasi dengan para pemangku kepentingan yang mungkin terpengaruh (Albertini *et al.*, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, *Relational Capital* adalah hubungan jaringan sosial yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, yang berkembang sebagai hasil dari berbagi informasi dengan orang lain dan merepresentasikan pengetahuan yang mungkin terjadi di masa depan bagi pemerintah dan masyarakat.

a. Indikator *Relational Capital*

Beberapa indikator untuk mengukur *Relational Capital* yaitu:

- 1) Pemasok: Pihak yang dapat mempengaruhi stabilitas proses produksi perusahaan.
- 2) Pelanggan: Individu, rumah, atau bisnis yang membeli barang atau aktivitas yang disediakan dalam perekonomian.
- 3) Jangkauan Pasar: Presentase penjualan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dari keseluruhan penjualan para pesaing digabungkan industri tertentu (Sugiono *et al.*, 2019).

Menurut (Hermawan *et al.*, 2015) ada beberapa indikator yang mendukung *Relational Capital*, Yaitu

- 1) Membangun Reputasi
- 2) Reputasi Perusahaan
- 3) Saluran Distribusi
- 4) Kegiatan Lingkungan

4. *Organizational Capital/Structural Capital*

Organizational Capital merupakan fasilitator dan mediator pemberdayaan *Human Capital* melalui transformasi pengetahuan dan penciptaan nilai (Hidayat & Azzahra, 2019).

Kemampuan organisasi atau perusahaan untuk memenuhi prosedur dan struktur rutin organisasi yang mendorong upaya karyawan untuk menghasilkan prestasi *Intellectual* yang optimal serta upaya karyawan untuk menghasilkan kinerja *Intellectual* yang optimal dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan disebut sebagai *Organizational Capital* (Patmawati, 2020). *Organizational Capital*, yaitu strategi dan kerangka kerja taktis yang berkontribusi pada penciptaan, pengembangan, dan penyebaran. *Organizational Capital* didefinisikan sebagai sistem dan struktur yang luas untuk penyelesaian masalah dan inovasi. Struktur strategi yang berkontribusi pada desain, produksi, dan penyebaran pengetahuan. Jika

perusahaan tidak memiliki strategi dan prosedur perusahaan yang sesuai, maka tidak akan dapat mempromoskan hak kekayaan intelektual atas asetnya (Shiddiq, 2013) .

Kemampuan sebuah organisasi atau perusahaan untuk menjalankan operasi reguler perusahaan dan kerangka kerja yang memungkinkan upaya karyawan disebut sebagai *Organizational Capital*. Proses dan prosedur reguler yang mendukung upaya karyawan untuk mencapai kinerja intelektual yang optimal dan kinerja bisnis secara keseluruhan (Abdullah, 2016).

Berdasarkan beberapa uraian diatas, *Organizational Capital* merupakan sebuah lokasi untuk merealisasikan semua pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia atau orang-orang yang ada didalam sebuah perusahaan untuk memenuhi tujuan organisasi.

a. Indikator *Organizational Capital*

Terdapat 5 indikator yaitu:

1) Budaya Perusahaan

Seperangkat prinsip-prinsip organisasi yang diterima oleh karyawan organisasi dan berdampak pada bagaimana karyawan perusahaan bekerja dan berperilaku. Berdasarkan hasil riset dikemukakan tujuh indikator primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya suatu organisasi, yaitu sebagai berikut (Suwanto, 2015).

2) Struktur Organisasi

Susunan dan hubungan yang ada di antara setiap bagian dan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas oprasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi dengan jelas menunjukkan bahwa aktivitas kaerja dipisahkan satu sama lain dan bagaimana hubungan antara aktivitas dan peran dibatasi. Struktur organisasi yang kuat dapat memperjelas hubungan tanggung jawab dan siapa melapor kepada siapa, sehingga ada satu tanggung jawab untuk bagaimana suatu pekerjaan akan diselesaikan.

3) Pembelajaran Organisasi

Organisasi yang karyawannya berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan mereka untuk memberikan hasil yang diinginkan. Ambisi individu dan anggota tim juga dapat diklasifikasikan sebagai pembelajaran organisasi, yang penting untuk mengatur kreativitas, keterampilan, dan penyampaian pengetahuan.

4) Proses Operasi

Proses operasi ialah suatu aktivitas yang melibatkan energi manusia, bahan, serta peralatan guna menghasilkan produk yang bermanfaat atau bernilai lebih, atau menggunakan istilah lain proses produksi merupakan transformasi bahan (output).

5) Sistem Informasi

Sistem Informasi ialah sebuah perangkat untuk menyediakan data informasi dalam berbagai cara agar penerima, atau dapat dianggap sebagai alat yang digunakan untuk memproses, mengendalikan dan melaporkan pengetahuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem informasi memiliki tujuan untuk memasok pengetahuan dalam perencanaan, peluncuran, pengorganisasian, dan pengoprasian perusahaan dalam layanan sinergis organisasi dalam kontrol proses pengambilan keputusan.

C. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, masalah pokok serta tujuan dan kegunaan penelitian yang telah diuraikan di atas. Pada penelitian ini, hipotesis yang berkembang berikut ini:

1. Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Semua elemen *Human Capital* tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Suryani *et al.*, 2021)

Ada beberapa faktor *Human Capital* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, namun secara parsial hanya faktor Penilaian Kinerja, Pelatihan, dan Pengembangan yang berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kompensasi dan Tunjangan dan Kebijakan kehidupan Kerja memiliki tidak berpengaruh signifikan (Hee & Jing, 2018).

H₁: *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2. Pengaruh *Relational Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Relational Capital berpengaruh positif signifikan dimana hubungan yang dibangun oleh perusahaan dengan pelanggan dalam jangka panjang dapat meningkatkan informasi sehingga dapat menghasilkan ide, inovasi dan tindakan baru didalam perusahaan. Hal ini perusahaan harus menyadari bahwa penting bagi perusahaan untuk mengetahui, memahami dan memenuhi harapan serta memiliki tingkat kesadaran yang tinggi kebutuhan dan keinginan secara tepat waktu (Aryanti *et al.*, 2021).

H₂: *Relational Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

3. Pengaruh *Organizational Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Capital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan adanya infrastruktur dan sistem manajemen yang terbaik dapat memberikan karyawan akses informasi yang relevan dan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan atau pendidikan sehingga dapat mendukung inovasi dan prosedur dalam perusahaan (Kwelju & Latuihamallo, 2022).

Organizational Capital berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan *Organizational Capital* dipandang sebagai komponen strategis organisasi karena Sumber Daya Manusia dan kinerja berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan kompetitif (Amalia *et al.*, 2022)

H₃: *Organizational Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

4. Pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis bahwa variabel *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *Relational Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *Organizational Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kwelju & Latuihamallo, 2022). Tetapi hasil penelitian (Helmiatin *et al.*, 2016), yang melakukan penelitian menyatakan bahwa secara parsial *Human Capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan *Organizational Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa hasil penelitian tersebut memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian ini ditemukan bahwa *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pada objek penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya

H₄: *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

\

D. Kerangka Berpikir

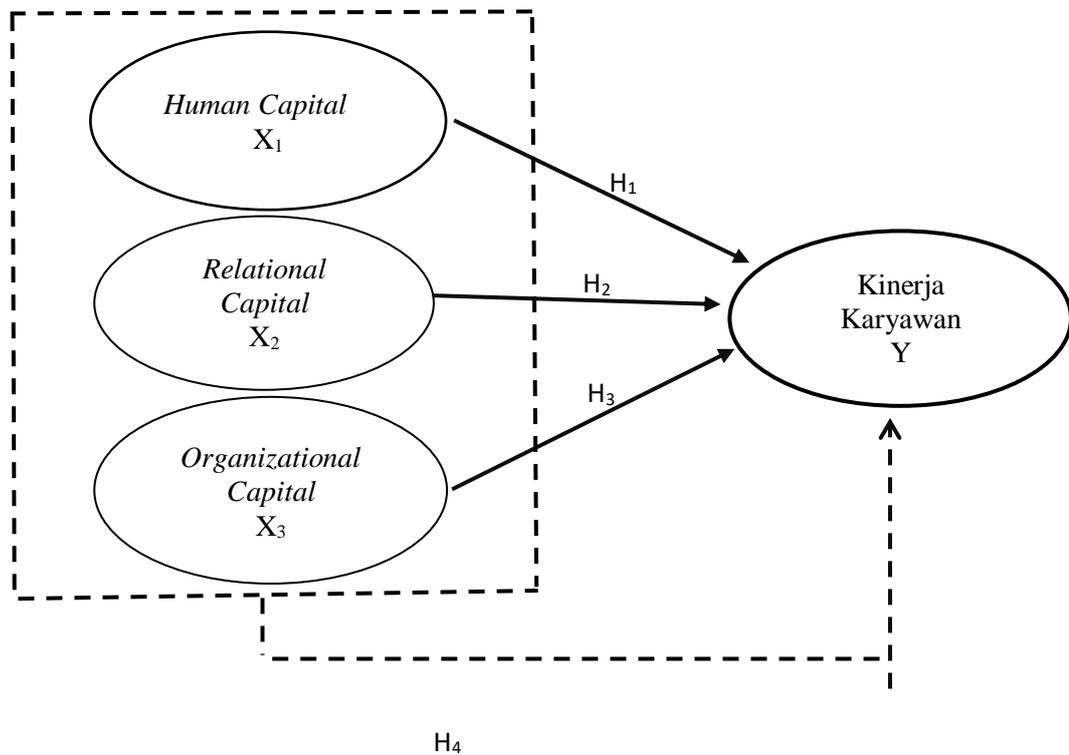
Kerangka berpikir adalah model konseptual perihal bagaimana teori berhubungan menggunakan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi menjadi persoalan yang penting (Sugiyono, 2018).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana variabel independen *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* memiliki pengaruh menguntungkan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari kerangka teoritis dan penelitian terdahulu, dibentuklah model penelitian seperti yang tertera di gambar bagan penelitian di bawah ini:

Gambar 2 1

Kerangka Konseptual



Sumber: Data Diolah, 2023