



PENGARUH *HUMAN CAPITAL*, *RELATIONAL CAPITAL*, *ORGANIZATIONAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

Euis Wari Murti¹, Fenty Fauziah,² , Nur Endah Ramayanti³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

1911102431457@umkt.ac.id; ff230@umkt.ac.id; ner476@umkt.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital*, *Organizational Capital* terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak. Jumlah populasi yang diketahui 130 orang dan hasil yang didapatkan dengan menggunakan rumus slovin adalah 98, maka dalam penelitian ini sampel yang ditetapkan adalah 98 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan di uji dengan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Semua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 25 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Kata Kunci: *Human Capital*, *Relational Capital*, *Organizational Capital* dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of Human Capital, Relational Capital and Organizational Capital on Employee Performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya. This study uses a type of quantitative research. The sampling technique used is random sampling. The known population is 130 people and the results obtained using the slovin formula are 98, so in this study the sample set was 98 people. Data were collected through questionnaires and tested with data instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination tests. All of these tests were performed using the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 25 for Windows program. The results showed that Human Capital, Relational Capital and Organizational capital simultaneously had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Keywords: Human Capital, Relational Capital, Organizational Capital and Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan sistem industri saat ini menunjukkan peningkatan persaingan perusahaan dan mengharuskan pergeseran paradigma bisnis tradisional ke arah bisnis berbasis manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) (Maryudanto, 2020). Perubahan persepsi mengenai ekonomi pengetahuan dapat membuat perusahaan di Indonesia mampu bersaing dengan memanfaatkan keunggulan kompetitif yang dicapai melalui ide-ide kreatif yang dikembangkan oleh *Intellectual Capital* perusahaan (Hanafi, 2020).

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Indahingwati & Nugroho, 2020). Tingkat produktivitas dan tujuan akan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan yang baik. Selain itu, kuantitas, kualitas dan waktu dari upaya yang dilakukan untuk mencapai target juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik Kinerja Karyawan (Sosrowidigdo, 2020).

Kemampuan perusahaan atau organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif sangat ditingkatkan oleh *Intellectual Capital*. *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* adalah metode yang digunakan dalam penilaian dan evaluasi aset tidak berwujud dan akhir-akhir ini telah mendapatkan perhatian di berbagai sektor Manajemen dan yang berhubungan dengan bisnis (Hermawan *et al.*, 2020). Hal ini telah menjadi isu yang sudah berlangsung lama, dengan beberapa penulis yang mencoba berargumen bahwa sistem kepemimpinan dan pelaporan yang dibentuk terus-menerus kehilangan signifikasinya karena tidak dapat memberikan informasi yang penting bagi para eksekutif untuk mengelola pengalaman dan memahami prosedur dan aset *intellectual* (Suryani *et al.*, 2021).

Hal yang memotivasi penulis untuk melakukan penelitian di PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah pengamatan penulis terhadap kinerja karyawan yang masih kurang baik dari segi *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital*, yang ingin penulis tunjukkan melalui penelitian mengenai *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya.

TINJAUAN TEORITIS

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). Tujuan kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dengan cara meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Human Capital

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).

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.

Relational Capital

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).

Organizational Capital

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).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Investigasi ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden dalam bentuk *Google Form*.

Sampel dan Populasi

Populasi pada penelitian ini diambil dari semua karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya yang berjumlah 130 karyawan. Teknik sampling yang penulis gunakan yaitu teknik sampling *Probability Sampling* dengan metode sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Penelitian ini melakukan teknik sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Jumlah populasi yang diketahui (N) pada lokasi penelitian adalah sebesar 130 karyawan dan untuk sampling error (e) penelitian ini adalah 5% atau juga diartikan bahwa tingkat kesalahan yang telah ditetapkan untuk penelitian ini adalah sebesar 5% jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah (n) sebanyak dibawah ini:

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2} (98,11)$$

Diketahui jumlah populasi 130 karyawan dan hasil yang didapatkan adalah 98,11 maka dibulatkan menjadi 98 orang. Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas, maka dalam penelitian ini sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 98 karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Metode Pengumpulan Data

Ketika peneliti mengetahui dengan pasti variabel mana yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden, kuesioner merupakan pendekatan pengumpulan data yang efisien dan efektif. Selain itu, kuesioner sesuai untuk digunakan ketika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah luas. Skala yang digunakan adalah Skala Likert, yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, pandangan, dan penilaian seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial, disajikan dengan beberapa jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (Sugiyono, 2018).

Metode Analisis

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji *Normality*, Uji *Multikolinearity*, Uji *Heteroscedasticity*, analisis regresi berganda, Uji t (Parsial), Uji f (Simultan), dan Koefisien Determinasi R², teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Hipotesis

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.

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.

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.

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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Table 1 Uji t (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| (constant) | 3.149 | .979 | | 3.217 | 0.002 |
| HC | 0.783 | 0.059 | 0.809 | 13.376 | 0.000 |
| RC | -0.192 | 0.077 | -0.103 | -2.491 | 0.014 |
| OC | 0.253 | 0.077 | 0.238 | 3.263 | 0.002 |

Sumber: Output SPSS, 2023

Table 2 Uji f (Simultan)

| Model | | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sig |
|-------|------------|---------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 139.349 | 3 | 46.450 | 13.841 | 0.000 ^b |
| | Residual | 315.467 | 94 | 3.356 | | |
| | Total | 454.816 | 97 | | | |

Sumber: Output SPSS, 2023

Table 3 Koefisien Determinasi R²

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,554 ^a | 0,306 | 0,284 | 1,832 |

Sumber: Output SPSS, 2023

Pembahasan

Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan

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).

Keterampilan Karyawan meningkat, maka keahlian yang dimiliki pun juga semakin bagus, Keterampilan/kemampuan ini pada dasarnya akan terus meningkat jika terus menerus diasah dan dilatih untuk meningkatnya bakat sehingga menjadi ahli dalam salah satu disiplin ilmu dan diajarkan untuk meningkatkan kemampuan untuk menjadi seorang yang profesional dalam bidang tertentu (Lengkong *et al.*, 2019). Inovasi juga akan terus bertambah dengan banyaknya karyawan yg mempublikasikan ide/gagasan yang mereka miliki juga akan banyak ide-ide baru yang terus bermunculan, dengan ini kinerja karyawan pun akan terus meningkat. Dengan Kreativitas, individu yang kreatif menggunakan informasi yang dimiliki dan membuat

lompatan yang memungkinkan mereka untuk melihat berbagai hal dengan cara yang baru, kreativitas memungkinkan adanya penemuan-penemuan baru dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta dalam segala usaha manusia yang mampu mendorong karyawan terus berkarya di dunia pekerjaan mereka (Dama & Ogi, 2018). Pengetahuan dan kemampuan kerja seseorang akan meningkat seiring dengan semakin lamanya mereka bekerja di bidang yang sama, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pekerja, semakin banyak kesempatan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tantangan terkait pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka, juga bisa mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan untuk membantu rekan kerja yang masih pemula (Kotur & Anbazhagan, 2014). Pengetahuan salah satu metode pengembangan staff perusahaan. Karyawan yang memiliki talenta harus diberikan informasi agar dapat berkembang dan dikelola oleh organisasi dengan menggunakan sistem manajemen yang tepat (Nisa *et al.*, 2016).

Hasil penelitian yang penulis lakukan sesuai dengan penelitian terdahulu dimana *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kelangsungan hidup suatu organisasi bergantung pada kemampuan para pekerjanya untuk berinovasi. *Human Capital* lah pembawa dan penghasil pengetahuan didalam perusahaan, yang membantu meningkatkan proses bisnis demi keberhasilan strategis dan oprasional yang lebih baik (Kwelju & Latuihamallo, 2022).

Pengaruh *Relational Capital* terhadap Kinerja Karyawan

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).

Organisasi harus menghubungkan kinerja dengan kebijakan untuk Membangun Reputasi yang positif, Reputasi perusahaan harus dianggap cerminan keberhasilan total organisasi dalam hal aspek sosial (Permadi & Netra, 2015). Reputasi Perusahaan yang bagus dapat memotivasi para pemegang saham untuk melakukan aktivitas yang dapat meningkatkan posisi keuangan bisnis dalam hal laba dan nilai pasar, Reputasi Perusahaan yang kuat dapat memotivasi para pemegang saham untuk melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal profitabilitas dan nilai pasar (Oktavianus *et al.*, 2022). Saluran distribusi dikendalikan oleh karyawan yang ahli dalam disiplin ilmu mereka, memastikan bahwa tujuan pemasaran terpenuhi, rencana saluran distribusi lebih rumit dibandingkan sekedar memilih situs yang baik, permintaan konsumen telah menjadi lebih maju dari waktu ke waktu sebagai akibat dari perjalanan produk, merek yang kompetitif, dan akses online (Erpurin & Pasim, 2019). Kegiatan lingkungan yang kurang menyenangkan akan menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang lebih rendah dan waktu pencapaian tugas yang diberikan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga mengakibatkan hasil dari sistem kerja yang telah digunakan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya, Kegiatan Lingkungan yang menyenangkan, akan memberikan dampak positif bagi diri mereka sendiri dan perusahaan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam mencapai kinerjanya dan perusahaan juga mendapatkan tujuan yang ingin dicapai (Sihaloho & Siregar, 2019).

Relational Capital negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya *Relational Capital* tidak berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan (Alvin, 2022). Berdasarkan pernyataan kuesioner yang diisi oleh responden, terdapat banyak tanggapan dari responden yang menjawab Netral karena pernyataan tersebut kurang diterima karena tidak sesuai dengan kinerjanya, dan juga terdapat beberapa responden yang menyatakan tidak setuju karena pernyataan tersebut tidak menunjukkan bagaimana kinerjanya. Ada beberapa faktor

yang menyebabkan *Relational Capital* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti didalam perusahaan, karyawan sulit menemukan kesempatan untuk memberikan hal-hal baru bagi perusahaan, dan merek bisnis tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan itu sendiri, karyawan terkadang mengalami kesulitan untuk membuat penilaian yang baik dengan mitra kerja, yang menyebabkan masalah dalam bekerjasama dengan mitra tersebut, dan suasana perusahaan yang tidak menentu menghambat produktivitas dan inovasi karyawan.

Pengaruh *Organizational Capital* terhadap Kinerja Karyawan

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).

Jika Budaya perusahaan baik maka kinerja karyawan akan lebih baik. Budaya perusahaan adalah seperangkat prinsip yang diperoleh dan dikembangkan oleh suatu organisasi, serta pola-pola perilaku seperti toleransi dan cara-cara berperilaku, standar kerja, nilai-nilai dasar dalam perusahaan, dan peraturan dalam perusahaan (Rosdyanti & Suwanto, 2020). juga karyawan dalam perusahaan sudah sesuai dengan struktur perusahaan di perusahaan tersebut, pekerjaan karyawan sangat terkait dengan bagian lain, dan karyawan tidak setuju dengan pernyataan bahwa karyawan melalaikan beberapa tugas yang diberikan oleh manajer mereka, 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 (Suwanto, 2015). Selain itu, pembelajaran organisasi didalam perusahaan harus ditingkatkan karena pembelajaran organisasi yang lebih baik secara bertahap akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi (Srimulatsih, 2021). Ditambah dengan adanya sistem informasi dapat membuat penyesuaian di sektor-sektor inti ekonomi organisasi dan meningkatkan organisasi kerja (Handijono, 2020). Hasil dari aplikasi web diperoleh saat membuat sistem informasi untuk memudahkan karyawan menggunakannya, aplikasi ini menghasilkan sistem penilaian kinerja. Aplikasi *Performance Appraisal System* memungkinkan setiap karyawan untuk memasukkan tujuan dan pencapaian kegiatan, dan manajer dapat memberikan penilaian dan laporan kinerja yang langsung tersedia dalam aplikasi tersebut (Utomo & Putra, 2017).

Organizational Capital positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya *Organizational Capital* mencakup aktivitas dan struktur rutin perusahaan yang mendukung upaya karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan kinerja bisnis secara keseluruhan (Helmiatin *et al.*, 2016).

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Kesimpulan berikut ini dapat diambil dari informasi yang telah dikumpulkan dan di evaluasi dengan menggunakan Model Regresi Linier Berganda:

1. Variabel *Human Capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima.
2. Variabel *Relational Capital* mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka dinyatakan hipotesis kedua ditolak.

3. Variabel *Organizational Capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka hipotesis ketiga diterima.
4. Variabel *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka dinyatakan hipotesis keempat diterima.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, berharap PT. Mahakam Berlian Samjaya dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih melihat kebutuhan karyawan terutama pada variabel *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital*.

2. Bagi Penelitian Berikutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian yang digunakan pada penelitian yang akan datang, dan peneliti diharapkan untuk mengkaji komponen lain agar mendapatkan hal-hal yang baru yang bisa dikaji oleh penelitian selanjutnya di masa yang akan datang

Keterbatasan

Pada saat proses penelitian berlangsung, terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya memfokuskan kepada variabel *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Karyawan saja, diharapkan para akademisi yang memulai studi di masa depan dapat mengintegrasikan lebih banyak faktor dengan menggunakan bergabai objek selain Kinerja Karyawan.
2. Selama prosedur distribusi data, karena dibutuhkan waktu untuk memisahkan hasil dari pernyataan yang dikumpulkan .
3. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden dalam kuesioner sering kali tidak menunjukkan jawaban yang sebenarnya, karena banyaknya pernyataan yang ditawarkan dan partisipan menjawab cepat tanpa memperhatikan pernyataan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2016). *Pengaruh Human Capital dan Structural Capital terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Semen Tonasa Pangkep Sulawesi Selatan*. <https://api.core.ac.uk/oai/oai:repository.unhas.ac.id:123456789/21767>
- Albertini, Elisabeth, Remy, B., & Fabienne. (2019). Intellectual Capital and Financial Performance: A Meta-Analysis and Research Agenda. *Aims*, 22(2), 216–249. <https://doi.org/10.3917/mana.222.0216>
- Alvin, M. R. N. (2022). *Pengaruh Human Capital dan Relational Capital Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Structural Capital Pada PDAM Surakarta* [Universitas Muhammadiyah Surakarta.]. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/106911>
- Amalia, R. A., Echdar, S., & Kitta, S. (2022). Pengaruh Human Capital, Social Capital dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 564–574.
- Aryanti, M., Sadalia, I., & Fadli. (2021). The Effect of Good Governance on Performance Employees through Intellectual Capital in the Sumatera Utara Regional Police. *International Journal of Research and Review*, 8(2), 209–217. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210231>
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal Emba*, 6(1), 41–50. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18759>
- Erpurin, W., & Pasim, U. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Pemasaran dan Saluran Distribusi terhadap Kinerja Pemasaran PT QNY Cimahi. *Jurnal Blisnis Dan Teknologi*, 11(1), 94–104.
- Gaol, L., & Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo 2014.
- Hanafi. (2020). *Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK SUMUT SYARIAH Medan* [Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/9913>
- Handijono, A. (2020). *Sistem Informasi Manajemen* (S. N. Nazar (ed.)). Unpam Press.
- Helmiatin, Idrus, O., & Waty, I. (2016). The Influence of Intellectual Capital on the Performance of Employees. *Proceeding of the First American Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences*, 1–10.
- Hermawan, S., Hariyanto, W., & Biduri, S. (2020). Intellectual Capital, Business Performance, and Competitive Advantage: An Empirical Study for the Pharmaceutical Companies. *Quality Management*, 21(175), 103–106.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Teori dan Praktek)* (A. Indahingwati (ed.)). Scopindo Media Pustaka.
- Kotur, B. R., & Anbazhagan, S. (2014). Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *Journal of Business and Management*, 16(5), 104–110. <https://doi.org/10.9790/487X-1653104110>
- Kwelju, J., & Latuihamallo, A. J. (2022). Analysis of Human Capital, Social Capital, Organizational Capital on Employee Performance at the Regional Service Agency of Maluku Province. *Jurnal BADATI Ilmu Sosial & Humaniora*, 6(1), 67–81. <https://doi.org/10.38012/jb.v6i1.748>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal Emba*, 7(1), 281 – 290. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22361>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung PT. Remaja*

Rosdakarya.

- Maryudanto, B. (2020). *Pengaruh Human Capital Dan Structural Capital terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perum LPNPPI AirNav Indonesia)* [Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54274>
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 141–148.
- Oktavianus, L. C., Randa, F., Jao, R., & Praditha, R. (2022). Kinerja Keuangan dan Reputasi Perusahaan: Studi pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Krisna:Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 218–227.
- Patmawati, P. (2020). *Pengaruh Human Capital, Relational Capital dan Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar* [Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia]. <http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/387>
- Permadi, K. D., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Reputasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Melamar Pekerjaan oleh Mahasiswa Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3256–3286.
- Rosdyanti, T., & Suwanto. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Uptd Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1), 89–98. <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.442>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sosrowidigdo, S. (2020). The Influence of Organizational Communication Toward Employee Performance in PT. Pos Indonesia East Jakarta Branch. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 591–599. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/62>
- Srimulatsih, M. (2021). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutaean Pekanbaru. *Riau Economics and Business*, 12(2), 168–174.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suryani, N., Echdar, S., Idris, M., & Maryadi. (2021). Pengaruh Human Capital, Relational Capital Dan Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dprd Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 100–108. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i2>
- Suwarto, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 170–189. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i2.129>
- Utomo, V. G., & Putra, T. W. A. (2017). Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Berbasis Web (Studi Kasus: Stimik Provinsi). *Seminar Nasional Iptek Terapan*, 2(1), 32–36.

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL,
ORGANIZATIONAL CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Euis Wari Murti

Nim : 1911102431457

Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 14 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Nur Endah Ramayanti, S.Sos., M.CIL
NIDN. 1112058603

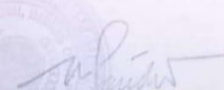
()

Penguji II : Dr. Fenty Fauziah, M.Si., Ak., CA
NIDN. 0105017507


()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501








Ketua
Program Studi Manajemen





Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

KARTU BIMBINGAN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Euis Wori Murti
 NIM : 1911102431457
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : 06 April 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Human Capital, Relational Capital, Organizational Capital terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Sangaya

| No | Tanggal | Permasalahan | Paraf Pembimbing |
|----|------------------|--------------------------------|---|
| 1 | 06 Februari 2023 | Penentuan Judul dan Variabel |  |
| 2 | 09 Februari 2023 | Penentuan Penelitian terdahulu |  |
| 3 | 18 Februari 2023 | Pembahasan Bab I |  |
| 4 | 24 Februari 2023 | Pembahasan Bab I dan Bab II |  |
| 5 | 05 Maret 2023 | Konsultasi Bab I |  |
| 6 | 06 Maret 2023 | Konsultasi Bab II |  |
| 7 | 06 April 2023 | Acc proposal |  |

| | | | |
|----|-------------------|---|---|
| 8 | 03 / 2023 / 06 | Konsultasi data hasil Penelitian |  |
| 9 | 26 / 2023 / 06 | - Konsultasi hasil analisis Penelitian - Hasil Penelitian dalam Pembahasan |  |
| 10 | 03 / 2023 / 07 | - Perbaikan Pembahasan - Acc Skripsi |  |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Samarinda, 23 Juni 2023

Pembimbing,



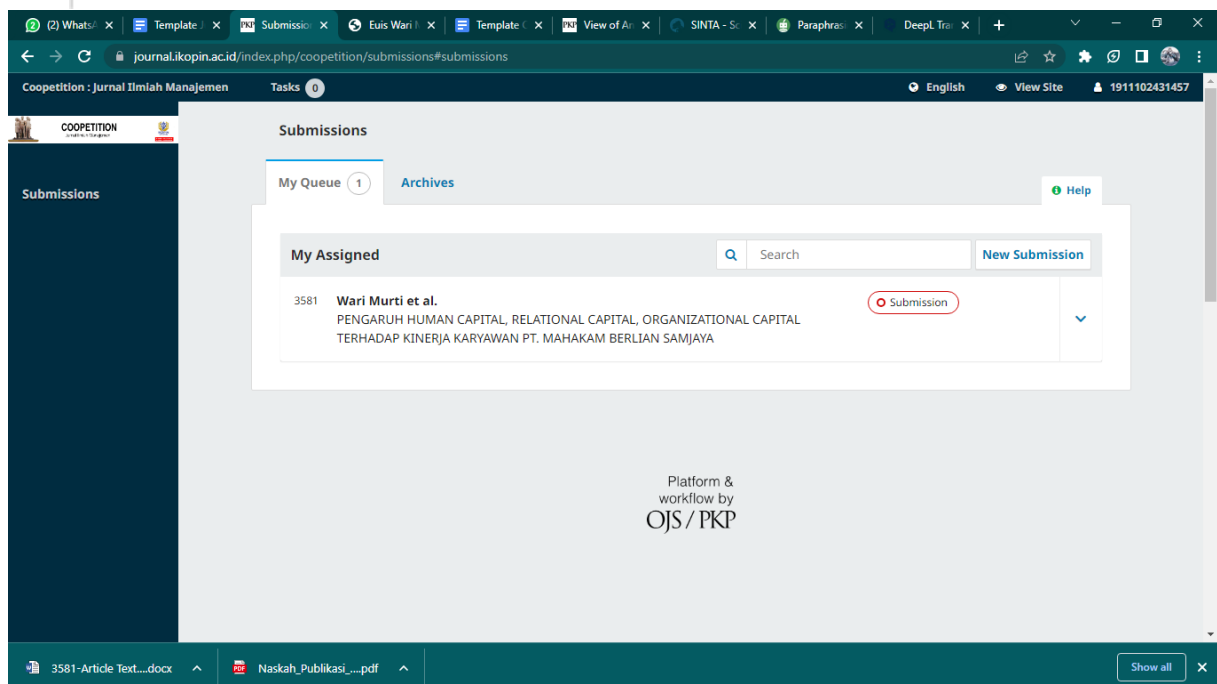
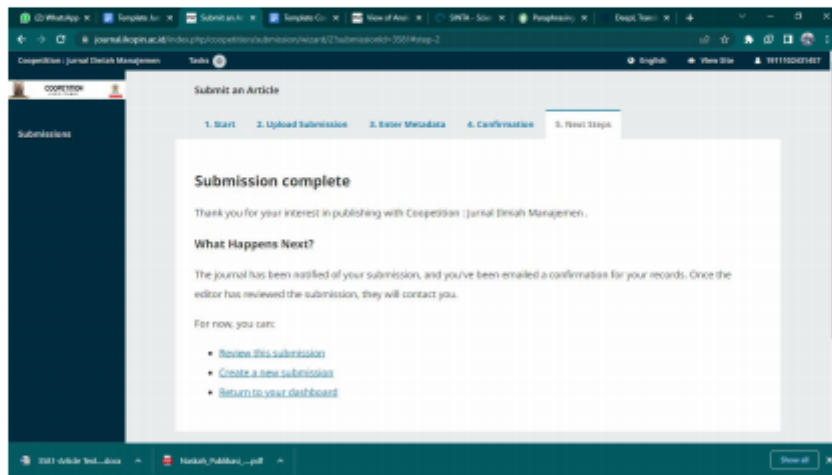
Dr. Fenty Fauziah, M.Si., Ak., CA
NIDN. 0105017507

BUKTI SUBMIT

BUKTI PENGIRIMAN (SUBMIT) ARTIKEL JURNAL

| | | |
|------------------|---|---|
| Nama | : | Euis Wari Murti |
| Nim | : | 1911102431457 |
| Nama Jurnal | : | Coopetition |
| Indeksasi | : | Sinta 4 |
| URL Laman Jurnal | : | https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/index |

Judul : Pengaruh *Human Capital, Relational Capital, Organizational Capital* terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya



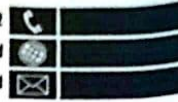
LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email. manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: Euis Wari Murti

NIM: 1911102431457

Judul: Pengaruh Human Capital, Relational Capital, organizational capital terhadap Kinerja karyawan PT. MAHAKAM BERLIAN Samarinda

1) Abstrak

2) I/Latar Belakang Masalah

3) II/Tinjauan Teori

4) III/Metode Penelitian

5) Saran dan Perbaikan Lain

Jurnal : Tambahkan nama dosen dan pengun, bagian latar belakang ditambahkan, Tinjauan pustaka tambahkan, metode penelitian tambahkan Hasil dan pembahasan plus Pembahasan.
Skripsi : Bab 4. Beberapa penulisan masih berantakan

Penguji,

Nur Endah Ramayanti, S.Sos., M.CIL
NIDN. 1110258603

Kampus 1 Jl. Ir. H Juanda, No 15 Samarinda
Kampus 2 Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: **Euis Wari Murti**

NIM: **1911102431457**

Judul: Pengaruh Human Capital, Relational Capital, Organizational Capital terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samsaya

1) **Abstrak**

2) **I/Latar Belakang Masalah**

3) **II/Tinjauan Teori**

4) **III/Metode Penelitian**

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

Jurnal : Hasil penelitian ambil yang penting saja, Pembahasan Hasil penelitian harus lengkap
Bab 4 : Perbaiki hasil uji T.

Penguji,

Dr. Fenty Fauziah, M.Si., Ak., CA
NIDN. 0105017507

SURAT PENELITIAN**SURAT KETERANGAN**

Perihal : Surat Balasan Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth,
Universitas Muhammadiyah
Kalimantan Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat tanggal 03 April 2023 perihal permohonan izin penelitian untuk penyusunan Skripsi mahasiswa atas nama:

| No | Nama Mahasiswa | Jurusan | Nim |
|----|------------------------|---------|---------------|
| 1 | Erlangga Isma Nurhasan | SDM | 1911102431209 |
| 2 | Euis Wari Murti | SDM | 1911102431457 |
| 3 | Fadilah Madani | SDM | 1911102431036 |
| 4 | Farizal Muhammad Husni | SDM | 1911102431442 |
| 5 | Fery Saputra | SDM | 1911102431503 |

Kami sampaikan beberapa hal:

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan, maka kami dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami.
2. Izin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu yang senggang dilakukan dengan menggunakan google form.

Demikian surat balasan dari kami, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Samarinda, 02 Juni 2023

Hormat Kami,

PT. Mahakam Berlian Samjaya

 Authorized Dealer Mitsubishi
PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA
SAMARINDA
Leni Martini
Branc Manager