

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 19/03/23

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT CHAO LONG
MOTOR PARTS INDONESIA**



Skripsi Oleh:

KHAIRI AULIA RAHMAN HARAHAP

01011281924072

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**(PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHAO
LONG MOTOR PARTS INDONESIA)**

Disusun Oleh:

Nama : Khairi Aulia Rahman Harahap
NIM : 01011281924072
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal: 20 Juni 2023



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CHAO LONG MOTOR PARTS
INDONESIA

Disusun Oleh:

Nama : Khairi Aulia Rahman Harahap
Nim : 01011281924072
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidan kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Tanggal 12 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 14 Juli 2023

Ketua,



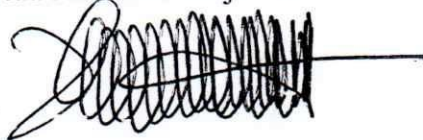
Parama Santati S.E.,M.Kom
NIP.196312031989122001

Anggota,



Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T.,M.M.
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khairi Aulia Rahman Harahap
NIM : 011281924072
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CHAO LONG MOTOR PARTS INDONESIA”

Pembimbing :

Ketua : Parama Santati, S.E., M.Kom
Anggota : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : Rabu, 12 Juli 2023

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebut sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 12 Juli 2023

Pembuat pernyataan,



Khairi Aulia Rahman Harahap
NIM. 011281924072

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“ Make the most of now before it all changes because one day right now is going to be a memory”

(Taylor Swift)

“ Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving.”

(Albert Einstein)

“Whatever you do, do it well. Do it so well that when people see you do it they will want to come back and see you do it again, and they will want to bring others and show them how well you do what you do.”

(Walt Disney)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang Tua Saya
2. Keluarga Besar
3. Sahabat-sahabat seperjuangan
4. Manajemen Angkatan 2019
5. Universitas Sriwijaya
6. Masa Depan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia”. Skripsi ini adalah salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan pembagian kuesioner kepada karyawan Bagian Produksi pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna maka dari itu penulis dengan senang hati menerima masukan dan saran yang membangun dari pembaca untuk kebaikan dari skripsi ini.

Indralaya, 12 Juli 2023
Penulis,



Khairi Aulia Rahman Harahap
NIM. 011281924072

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmat, ridho, dan karunia yang telah diberikan.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Imran Harahap dan Ibu Riyanti S.H., M.KN, terima kasih banyak selama ini telah mendukung saya baik secara materil dan moril dalam menempuh masa studi. Telah sabar menunggu saya selama proses dari awal kuliah sampai saat ini dengan berhasil mendapat gelar Sarjana Ekonomi ini. Terima kasih banyak atas dukungan dan kepercayaan penuh terhadap saya sebagai anak perempuan pertama di dalam keluarga. Gelar sarjana ini menjadi gelar pertama yang dirasakan baik bagi diri saya dan juga bagi kedua orang tua saya. Semoga kedepannya gelar ini dapat bermanfaat bagi diri saya, adik-adik saya, bagi keluarga dan juga bagi orang lain.
3. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam kesempurnaan skripsi.
5. Bapak Wawan Arief selaku *Head Division* PT Chao Long Motor Parts Indonesia yang sudah memberi saya izin untuk melaksanakan penelitian di perusahaan ini.
6. Ibu Yulia Hamdani S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

8. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang diberikan dan pengalaman yang sangat luar biasa selama ini.
12. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya pegawai bagian administrasi Jurusan Manajemen yang telah membantu saya selama masa perkuliahan terutama selama proses perskripsian.
13. Seseorang yang spesial dihidup saya. *Thank you for being the person who always cheer me up in every conditions. Being my ups and downs. Thank you for holding me when I feel tired of everything and when no one else around. Thank you for the love and support. I'm so glad.*
14. Adik-adik tersayang, Fajri Aidy Bachtiar Harahap, Dzaky Almair Jamil, dan Almahira Sheva Rayya yang selalu menemani bermain, bercanda dan bercerita dikala susahnya berjuang membangun masa depan yang sukses dan menjalani hidup yang ruam.
15. Diri saya, terima kasih sebesar-besarnya telah bertahan dalam menikmati proses skripsi yang panjang ini. Telah melalui berbagaimacam hambatan baik dalam proses pengerjaan, proses revisi, dan juga proses perjalanan saya dalam bekerja keras untuk menyelesaikannya. Saya sudah berusaha semaksimal mungkin dari pagi sampai malam untuk mengerjakan skripsi ini. Semoga skripsi ini menjadi karya terbaik saya, dan memotivasi saya untuk lebih belajar lagi dan membuat karya lainnya.
16. Sahabat seperjuangan kuliah, Shafira Ardelia, Ghita Aryana Putri Yulino, Fatimah Sanayah, Fatimah Amalia, dan Putri Alfina Damayanti. Terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat keluh

kesah, serta memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini terutama masa- masa dalam penulisan skripsi ini.

17. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terima kasih untuk kisah kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama masa perkuliahan. Saya bahagia dan bangga telah menjadi salah satu di antara kalian.
18. Terima kasih kepada semua pihak yang mungkin belum saya sebutkan namanya yang turut serta dalam perjalanan perkuliahan saya kurang lebih 4 tahun ini. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan dapat menginspirasi pembaca untuk menemukan beberapa penelitian yang baru dan inovatif.

Inderalaya, 12 Juli 2023

Penulis,



Khairi Aulia Rahman Harahap
NIM. 01011281924072

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
14/7/2023

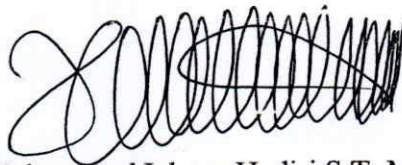
ABSTRAK

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHAO LONG MOTOR PARTS INDONESIA

Modal manusia sangat memengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu organisasi. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor eksternal dan juga faktor internal diantaranya keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian. Jumlah populasi 220 orang karyawan bagian produksi dan sampel yang digunakan pada penelitian melalui metode *proportionate stratified random sampling* sebanyak 69 orang responden. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia.

Kata Kunci : *Human Capital*, Kinerja Karyawan

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 14/7/23

ABSTRACT

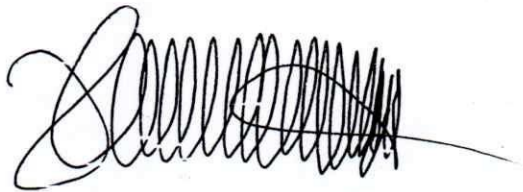
THE EFFECT OF HUMAN CAPITAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CHAO LONG MOTOR PARTS INDONESIA

Human capital greatly influences the level of success in an organization. The factors that affect employee performance are external factors as well as internal factors including skills, abilities and knowledge. This study aims to analyze the effect of human capital on employee performance at PT Chao Long Motor Parts Indonesia. The research method used is a quantitative method. Data collection techniques using research questionnaires. The total population is 220 employees in production section and the sample used in the research using the proportionate stratified random sampling method of 69 respondents. Data were analyzed using simple linear regression analysis. The results of the study indicate that there is a positive and significant effect of human capital on employee performance at PT Chao Long Motor Parts Indonesia.

Keywords : Human Capital, Employee Performance

Approved by,

Chairman of The Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Parama Santati S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
17/23

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Khairi Aulia Rahman Harahap

NIM : 01011281924072

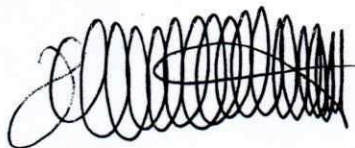
Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia.

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun penyusunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Parama Santati S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Khairi Aulia Rahman Harahap
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 20 Januari 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Perumahan Gramapuri Tamansari Blok G/4 No.31
Alamat Email : khairiaulia@gmail.com
Nomor Telepon : 085891051212



Pendidikan Formal

- Tahun Ajaran 2005 – 2008 : SD Islam Putradarma
- Tahun Ajaran 2008 – 2010 : SMPN 1 Tambun Selatan
- Tahun Ajaran 2010 – 2016 : SMAN 1 Tambun Selatan
- Tahun Ajaran 2019 – 2023 : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

- English First

Pengalaman Organisasi

- Anggota departemen sosial lingkungan BEMKM FE UNSRI periode 2019/2020
- Anggota departemen pengabdian masyarakat dan lingkungan BEMKM FE UNSRI periode 2019/2020

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	8
2.1 Resources Based Theory	8
2.2 <i>Human Capital</i>	9
2.2.1 Pengertian <i>Human Capital</i>	9
2.2.2 Strategi <i>Human Capital</i>	11
2.2.3 Indikator <i>Human Capital</i>	12
2.3 Kinerja Karyawan	13
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.3.3 Indikator kinerja karyawan	16
2.4 Hubungan Antar Variabel	18
2.5 Penelitian Terdahulu	18
2.6 Kerangka Konseptual	23
2.7 Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	25
3.2 Desain Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1 Jenis Data	25
3.3.2 Sumber Data.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Teknik Analisis Data	30
3.6.1 Uji Instrumen	30
3.6.2 Uji Statistik	32
3.6.3 Uji Korelasi dan Uji Determinasi.....	33
3.6.4 Uji Hipotesis Melalui Uji t.....	34
3.7 Definisi Operasional Variabel	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1 Profil Perusahaan	37
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	37
4.1.3 Logo Perusahaan	38
4.1.4 Struktur Organisasi	39
4.2 Hasil Penelitian.....	42
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	45
4.2.3 Hasil Uji Instrumen.....	56
4.2.4 Hasil Uji Statistik	59
4.2.5 Hasil Uji Korelasi Dan Uji Determinasi	60
4.2.6 Hasil Uji t.....	61
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	28
Tabel 3.2 Skala Likert.....	30
Tabel 3.3 Pedoman Interval Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 3.4 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi	33
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Human Capital</i> (X).....	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel <i>Human Capital</i> (X).....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	58
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi dan Uji Determinasi.....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 KPI NG Ratio Produksi Chaolong Tahun 2022.....	3
Gambar 1.2 Perbandingan Karyawan Bagian Produksi Berdasarkan Sertifikasi Kerja Tahun 2022 (Orang).....	5
Gambar 1.3 Perbandingan Karyawan Bagian Produksi Berdasarkan Pengalaman Kerja Tahun 2022 (Orang).....	6
Gambar 2.1 kerangka konseptual.....	23
Gambar 4.1 Logo PT Chao Long Motor Parts Indonesia	38
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Chao Long Motor Parts Indonesia.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2. Tabulasi Data Pernyataan Responden	79
Lampiran 3. Metode Suksesif Interval	83
Lampiran 4. Tabulasi Data Reponden.....	87
Lampiran 5. Hasil Output SPSS.....	94
Lampiran 6. Tabel r dan Tabel t.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan sangat memengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Tujuan utama kinerja yakni kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan (Gunawan dkk, 2023) . Menurut Mathis (2006) kinerja adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Pada persaingan global saat ini, perusahaan dihadapkan pada penentuan strategi dalam pengelolaan usahanya. Penentuan strategi akan dijadikan sebagai landasan dan kerangka kerja untuk mewujudkan sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan oleh manajemen (Oktaviani dkk, 2019). Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam mewujudkan sasaran-sasaran kerja menurut Mangkunegara (2013) terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam individu/seseorang seperti pengetahuan, keterampilan manusia, kompetensi, sikap, perilaku dan pengalaman pribadi seorang karyawan atau yang biasa disebut dengan *human capital* (Sharma & Singh 2013). Selain itu, faktor eksternal adalah faktor yang dihubungkan dengan lingkungan seperti rekan kerja, pimpinan, bawahan, dan iklim organisasi.

Human capital adalah perpaduan antara sikap, kemampuan, kompetensi serta keterampilan yang dimiliki seseorang sebagai kontribusinya terhadap produktivitas organisasi mampu mewujudkan sasaran-sasaran kerja. *Human capital* dipandang efektif pada sebuah organisasi bila menggunakan pengalaman pribadi, pembelajaran, keterampilan, pendidikan, kompetensi dan kreativitas untuk menciptakan nilai organisasi (Chahal and Bakshi 2015).

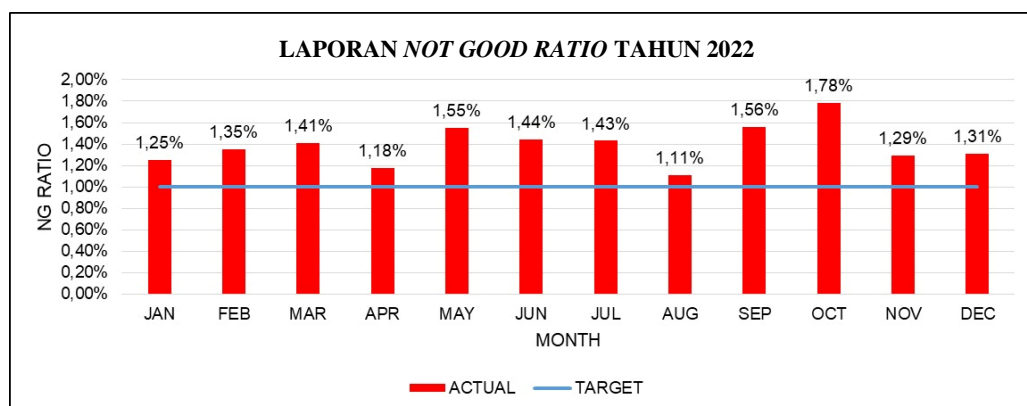
Penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa aset berupa karyawan yang handal jauh lebih penting daripada aset fisik perusahaan. Istilah aset karyawan yang bermutu dikenal dengan istilah modal manusia (*human capital*) (Syarifudin dkk, 2022). *Human capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal yang dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Sukoco and Prameswari 2017). Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, maka akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas pula sehingga akan meningkat kinerja perusahaan (Samsul Arifin dkk, 2019). Oleh karena itu, dibutuhkan suatu alat untuk mengukur kinerja sehingga dapat diketahui sejauh mana strategi dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai. Salah satunya dengan menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*).

Menurut Banerjee, J & Buoti (2012), KPI adalah ukuran berskala dan kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam tujuan mencapai target organisasi. KPI banyak digunakan untuk membantu perusahaan

mengetahui tingkat perkembangan dan merumuskan langkah-langkah pelaksanaan kegiatan di masa depan. Sebagai ukuran penting yang terukur, maka KPI bisa dipakai dalam membuat arah tujuan perusahaan dan bisa digunakan untuk patokan duga menemukan target dalam kerangka waktu.

PT Chao Long Motor Parts Indonesia ialah perusahaan asing asal Taiwan yang bergerak pada sektor manufaktur otomotif. Berlokasi di Kawasan Industri Delta Silicon Lippo Cikarang. *Main Product* dari perusahaan tersebut adalah *speedometer* dan salah satu perusahaan yang menjadi *customer* Chaolong adalah Yamaha Indonesia Motor Manufacturing.

Dalam memenuhi kepuasan pelanggan, Chaolong berusaha untuk menjaga kualitas produknya dan memberikan pelayanan terbaik. Mempertahankan pelanggan jauh lebih menguntungkan perusahaan karena mendatangkan profit yang lebih besar dibandingkan dengan mencari pelanggan baru. Namun, adapun masalah yang ditemukan oleh peneliti yakni pada proses produksi.



Gambar 1.1 KPI NG Ratio Produksi Chaolong Tahun 2022

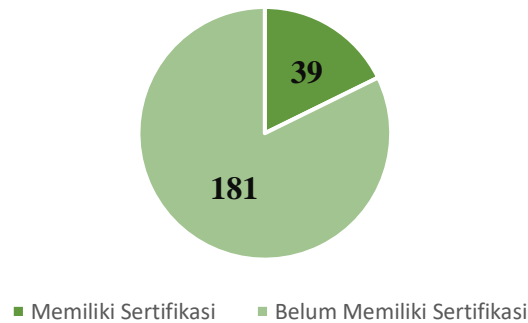
Sumber : PT Chao Long Motor Parts Indonesia, 2022

Gambar 1 menunjukkan laporan KPI berupa *NG (Not Good) Ratio* pada proses produksi di PT Chaolong periode tahun 2022 yang dilakukan oleh departemen QC (*Quality Control*). Pada data tersebut, garis biru menunjukkan target maksimal barang yang tidak lulus standar kualitas perusahaan sedangkan diagram batang berwarna merah menunjukkan keadaan *actual* bahwa barang NG yang diproduksi oleh perusahaan selalu melebihi target yang ditetapkan yaitu lebih dari 1% dari hasil produksi. Selama tahun 2022, perusahaan mencapai *NG ratio* tertinggi sebesar 1,78% pada bulan oktober, sedangkan yang terendah ada pada bulan agustus yakni sebesar 1,11%.

NG Ratio merupakan pengukuran rasio pada produk yang tidak memenuhi standar kualitas barang yang sudah ditentukan oleh perusahaan sebelum melakukan proses produksi. Dalam sebuah proses produksi sudah menjadi hal yang biasa saat terdapat barang atau produk yang tidak memenuhi standar kualitas. Namun, rasio produk gagal ini perlu diperhatikan karena jika terlalu tinggi akan memengaruhi laju proses produksi yakni pada jumlah serta kualitas barang yang diproduksi. Hal tersebut merugikan perusahaan baik PT Chaolong maupun konsumen perusahaan seperti tertundanya pengiriman barang ke pelanggan akibat tidak bisa diselesaikannya *order* dari pelanggan tersebut serta biaya kerja ulang yang harus ditanggung oleh perusahaan dalam wujud biaya tenaga kerja, biaya bahan pendukung, biaya listrik dan sebagainya.

Terkait masalah kegiatan operasional perusahaan, seperti *NG ratio* di atas, Chaolong juga harus memperhatikan kondisi individu pekerja dan kinerja pada karyawan maupun perusahaan terutama karyawan Bagian Produksi. Berikut

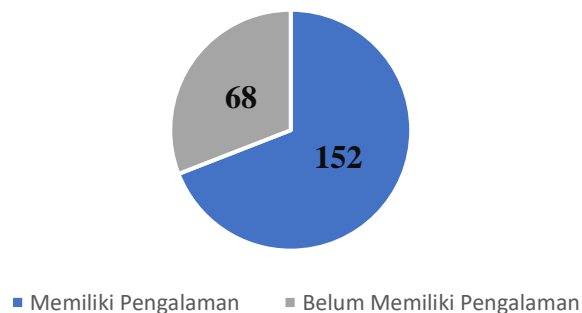
merupakan perbandingan karyawan Bagian Produksi berdasarkan kepemilikan sertifikasi.



Gambar 1. 2 Perbandingan Karyawan Bagian Produksi Berdasarkan Sertifikasi Kerja Tahun 2022 (Orang)

Sumber : PT Chao Long Motor Parts Indonesia, 2022

Berdasarkan gambar 2 di atas, dari total 220 karyawan Bagian Produksi, hanya terdapat 39 karyawan produksi yang sudah memiliki sertifikasi dan sebanyak 181 karyawan produksi belum memiliki sertifikasi. Menurut Mulyasa (2012) sertifikasi merupakan suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang di selenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.



Gambar 1. 3 Perbandingan Karyawan Bagian Produksi Berdasarkan Pengalaman Kerja Tahun 2022 (Orang)

Sumber : PT Chao Long Motor Parts Indonesia, 2022

Gambar 3 menjelaskan bahwa dari total 220 karyawan Bagian Produksi, terdapat 152 karyawan atau sekitar 69% karyawan produksi sudah memiliki pengalaman dan sebanyak 68 karyawan atau sekitar 31% karyawan produksi belum memiliki pengalaman. Meskipun karyawan Bagian Produksi yang sudah memiliki pengalaman lebih banyak dibandingkan yang belum memiliki pengalaman, jika dilihat dari kuantitasnya, 68 karyawan terbilang cukup memengaruhi apabila mereka belum dapat binaan yang piawai. Karyawan yang kurang kompeten akan berdampak terhadap perusahaan apabila para karyawan terus menerus tidak mampu memenuhi kebutuhan perusahaan (Krisnawati and Bagia 2021).

Penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel *human Capital* terhadap kinerja seperti yang dibuktikan pada penelitian dari Siti Nurhayati Sari, Samsuri, Erni Yuningsih (2022) yakni modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Eliana Saragih (2017), *human capital* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terkait permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk memilih

judul “Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas adalah bagaimana pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya memecahkan permasalahan terkait *human capital* kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi atasan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT Chao Long Motor Parts Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. ed. Rev.2010. Jakarta: Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*.
- Banerjee, J., & Buoti, C. 2012. *General Specifications and Key Performance Indicators*.
- Barney, Jay. 2002. *Gaining and Sustaining Competitive Advantage, Second Edition*.
- Bontis, N., Keow, W.C.C., Richardson, S. 2000. "Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries."
- Chahal, Hardeep, and Purnima Bakshi. 2015. "Examining Intellectual Capital and Competitive Advantage Relationship: Role of Innovation and Organizational Learning." *International Journal of Bank Marketing* 33(3): 376–99.
- Cimen, Mesut, Ozlem Atan, Seyit Kaya, and Serkan Deniz. 2017. "Effect of Human Capital on Organizational Performance in Healthcare Organizations." *Pressacademia* 4(1): 34–38.
- Djunaedi, Rosiana Natalia, and Lenny Gunawan. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan." *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3(3): 400–408.
- Eliana Saragih, Afni. 2017. "Pengaruh Intelektual Capital (Human Capital, Struktural Capital Dan Costumer Capital) Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *Jrak* 3(1): 1–56.
- Fakhri Rabialdy. 2021. "Analisis Hubungan Modal Manusia (Human Capital) Terhadap Kinerja Koperasi Di Kota Pekanbaru." *Jurnal Niara* 14(1): 210–17.
- Fitrah, Nur, and Karmila Karmila. 2021. "Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Pembuatan E-Ktp Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar." *MITZAL (Demokrasi, Komunikasi dan Budaya) : Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi* 5(2).
- Follis, E. 2001. "Organization Development & Human Resources: Planning for the Future." *Organization Development Journal*.
- Frimayasa, Agtovia, and Suparman Hi Lawu. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag." *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 9(1): 36–47.
- Gaol L, Jimmy. 2014. "A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 25*. PT Bumi Aksara.

- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasmirati, Hasmirati, and Alfin Akuba. 2022. “Dampak Human Capital, Structural Capital, Dan Costumer Capital Terhadap Kinerja Bisnis UMKM Di Tilamuta.” *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis* 4(2): 201.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1).
- Isa, Eka Safitri Apriliani Isa, and Muafi Muafi. 2022. “Human Capital, Organizational Learning and Their Effects on Innovation Behavior and Performance of Banking Employees.” *International Journal of Finance & Banking Studies (2147-4486)* 11(1): 01–18.
- Kasmawati, Yuni. 2017. “Human Capital Dan Kinerja Karyawan.” *Journal of Applied Business and Economics* 3(4): 265–80.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kholik, Abdul, and Sobrul Laeli. 2020. “Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Sekolah Alam Berbasis Model Resource-Based View.” *Tadbir Muwahhid* 4(1): 73.
- Krisnawati, Ni Komang Dewi, and I Wayan Bagia. 2021. “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bisma: Jurnal Manajemen* 7(1): 29.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo, Antonius Susanto, and Dyna Rachmawati. 2008. “Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia).” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 10(1): 11–21.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. 2016. *Human Resource Management, Tenth Edition*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktaviani, R., Agung, S., & Marlina, A. 2019. “Kepemimpinan Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan.” *ilmu manajemen*.
- Pangidoan, Ondy Tulus, and Lenny Christina Nawangsari. 2022. “Effect of Human Capital, Structural Capital, Relational Capital and Innovative Behavior in

- Organizational Performance of PT. PLN (Persero) Company, Bekasi.” *Linguistics and Culture Review* 6: 773–96.
- Perera, K. A. C. N., and W. A. S. Weerakkody. 2018. “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.” *Kelaniya Journal of Human Resource Management* 13(1): 38.
- Prima Aprilyani Rambe, Azhar Maksu Erlina, Zulkarnain. 2021. “Pengaruh Modal Manusia Terhadap Kinerja Bisnis Di Masa Pandemi Covid-19.”
- Rahman, Abd et al. 2022. “Pengaruh Human Capital Dan Emotional Capital Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara.” 10(02): 17–23.
- Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, and Cahya Fajar Budi Hartanto. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* 1(1): 22–29. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/10>.
- Sari, Siti Nurhayati, and Erni Yuningsih. 2022. “Pengaruh Modal manusia , Modal Struktural Dan Istudi Farmasi.” 1: 1–19.
- Sekaran, Uma. 2013. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Selfianita, Selly, and ira meirana Chair. 2021. “Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang.” *Jurnal Pariwisata Bunda* 1(2): 33–38.
- Seymour, W.I. 2003. “Intellectual Capital in Twenty First-Century Politics.”
- Sharma, L. J. K., & Singh, S. K. 2013. “A Study on the Democratic Style of Leadership. *International Journal of Management, & Information Technology*.” <https://doi.org/10.24297/ijmit.v3i2.1367>.
- Sihombing, Puji Lastri T, and Maria Ulfa Batoebara. 2019. “Godensia Gering, 2017.” : 1–16.
- Stephen P. Robbins. 2019. *Organizational Behavior*. 18th ed.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Yati. 2015. “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta).” *Akmenika* 12(2): 660–73.
- Sukoco, Iwan, and Dea Prameswari. 2017. “Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management.” *AdBispreneur* 2(1): 93–104.
- Supeno, Bambang. 2018. “Analisis Pengaruh Modal Manusia, Modal Pelanggan,

- Modal Struktural Terhadap Kinerja Usaha Ekonomi Kelurahan Simpan Pinjam Di Pekanbaru.” *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 1(4): 445–61.
- Suryani, Nining, Saban Echdar, Muhammad Idris, and Maryadi Maryadi. 2021. “Pengaruh Human Capital, Relational Capital Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.” *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan* 10(2): 100–108.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Swanson, R. 2008. “Brief on the Foundations of Human Resource Development.” *San Francisco* (March 2006): 2–3.
- Syarifah, Ina, Muhammad Kholid Mawardi, and Mohammad Iqbal. 2020. “Pengaruh Modal Manusia Terhadap Orientasi Pasar Dan Kinerja UMKM.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 23(1): 69–96.
- Thomas Stefanus Kaihatu et al. 2015. “Analisis Kepuasan Pengunjung Dan Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus Di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor).” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 17(2): 41–59. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16793>.
- Ting, Irene Wei Kiong, Chunya Ren, Fu Chiang Chen, and Qian Long Kweh. 2020. “Interpreting the Dynamic Performance Effect of Intellectual Capital through a Value-Added-Based Perspective.” *Journal of Intellectual Capital* 21(3): 381–401.
- Wajdi, M Farid, Liana Mangifera, M Wahyuddin, and Muzakar Isa. 2018. “Peranan Aspek-Aspek Modal Manusia Pengusaha Terhadap Kinerja Bisnis UKM.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 20(2): 104–11. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/7388>.
- Widiastuti, Sri Wahyuni. 2015. “Pengaruh Modal Manusia Dan Pembelajaran.” 13(1): 97–108.
- Witasari, Jessica, and Aurik Gustomo. 2020. “Understanding The Effect of Human Capital Management Practices, Psychological Capital, and Employee Engagement To Employee Performances.” *The Asian Journal of Technology Management (AJTM)* 13(1): 1–15.
- Zeb, Ali, Nor Hazana Abdullah, Mudaser Javaid, and Muhammad Asad Khan. 2018. “Impact of Human Capital Management Practices on Employees’ Job Performance.” *Journal of Physics: Conference Series* 1049(1).