

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Human capital ialah suatu bentuk modal seperti halnya teknologi dan mesin, secara bahasa *human capital* ada dua kata dasar yaitu *capital* dan manusia (modal). kapital diartikan yaitu sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu jasa atau barang tanpa mengkonsumsinya selama produksi.

Sumber daya perusahaan adalah semua faktor baik *tangible asset* maupun *intangible asset*. *human capital* merupakan salah satu komponen utama dari *asset* yang tak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan..

Mayo (2000) mengemukakan bahwa *human capital* atau sumber daya manusia memiliki 5 komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. masing-masing komponen memiliki peranan berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan didalam menentukan suatu nilai perusahaan. karena oleh itu peran sumber daya manusia sangat besar dalam suatu perusahaan, maka itu manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan atau memilih sumber daya manusia nya sebagai *human capital* yang berwawasan tinggi dan berpengalaman.

Pada konsep kontemporer pada saat ini konsep *human resources* berubah menjadi istilah *human capital*. *human capital* segenap pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja digunakan dalam menghasilkan layanan yang profesional dan nilai

ekonomi. *human capital* pada prinsipnya menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Selain *human capital* (sumber daya manusia), keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dimana kepuasan kerja memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan, karena kepuasan kerja ialah perasaan senang atau tidak senang yang relatif bagi seorang karyawan. terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan diantaranya yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (*supervise*), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. karyawan sangat merasa puas dalam bekerja apabila aspek individu dan pekerjaannya saling menunjang satu sama lain.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat karyawan yang tidak merasa puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian yang utama bagi manajemen dalam suatu organisasi.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja karyawan yang maksimal. menurut hasibuan (2002) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya.

Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian serius dari perusahaan. karena dengan penilaian

kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasinya. Bagi perusahaan swasta seperti PT Lautan Berlian Utama Motor Palembang ini kinerja karyawan menjadi sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

PT. Lautan Berlian Utama Motor Palembang (Cabang Soekarno Hatta) adalah *group dealer* kendaraan khusus merek mitsubishi yang sudah memperoleh hak distribusi dari agen tunggal pemegang merek (ATPM) yaitu PT Mitsubishi Motors Kramayudha Sales Indonesia (MMKSI) dan PT Kramayudha Tiga Berlian (KTB)

PT Lautan Berlian Utama Motor Palembang (cabang soekarno hatta) mempunyai 4 divisi yaitu: divisi *service*, divisi *sparepart*, divisi penjualan mobil (*sales*), dan divisi bodi & cat. Saat ini PT. Lautan Berlian Utama Motor memiliki 37 dealer atau cabang dealer yang tersebar beberapa pulau Sumatera dan Jawa , dengan kantor pusatnya di jakarta. Selanjutnya di jelaskan dalam beberapa faktor kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu kerja .

Kualitas kerja merupakan pengukuran persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut.

Kuantitas kerja ialah jumlah yang dihasilkan atau dalam istilah seperti jumlah unit kendaraan service, dan jumlah siklus waktu dalam penyelesaian unit kendaraan lebih efisien. Sedangkan

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada seperti ketepatan waktu perawatan kendaraan service sesuai dengan siklus waktu pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan suatu masalah pada pencapaian target *departement service* hal ini dapat dilihat data selama tiga bulan terakhir pencapaian target *departement service* Berikut ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Target *Departement Service*
Juli – September 2019

BULAN / TAHUN	TARGET SERVICE	AKTUAL	Pencapaian(%)
JULI 2019	1.026.025.000	1.113.446.145	110%
AGUSTUS 2019	1.026.025.000	982.455.084	96%
SEPTEMBER 2019	1.026.025.000	842.492.377	82%

Sumber : PT. Lautan Berlian Utama Motor (Cabang Soekarno Hatta)

Dari uraian tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Palembang (cabang soekarnohatta) dalam 3 bulan terakhir menurun, hal ini merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Peneliti ingin melakukan penelitian apakah faktor *human capital* dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Palembang (cabang soekarno hatta)

Berdasarkan fenomena uraian diatas, maka penulis tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor ?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor ?
3. Bagaimana pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penulisan skripsi penulis mengambil tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor

2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlia Utama Motor
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor

1.4 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari Pembahasan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah hanya pada pengaruh *human capital* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penulisan skripsi penulis mengambil manfaat penelitian adalah:

- a. Bagi penulis atau peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran langsung bagi penulis dalam penerapan langsung di lapangan dan Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman tentang pengaruh *human capital* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor.(Palembang - soetta

- b. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan dan sumber referensi terutama bagi mahasiswa, peneliti yang hendak mengembangkan dan mewujudkan *human capital* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan merupakan masukan bagi karyawan serta masukan bagi PT Lautan Berlian Utama Motor Palembang

c. Bagi Pihak Fakultas

Sebagai suatu hasil karya dan sebuah karya yang dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau pihak lain yang memiliki ketertarikan meneliti di bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisi uraian latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini berisikan tentang landasan teori, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian objek penelitian, operasional variabel, metodologi pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik uji instrumen dan metode analisis data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat, laporan lengkap hasil penelitian, proses sistem yang telah dibuat dan informasi yang dihasilkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk memecahkan permasalahan terhadap hasil yang diperoleh dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN