

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *CORPORATE VALUE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putiri Bhuana Katili¹⁾, Mutia Adha²⁾

Jurusan Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Jend. Sudirman Km.3 Cilegon, Banten 42435.
Email : nori_satrio@yahoo.com

Abstrak. *Persaingan bisnis yang semakin ketat antar perusahaan membutuhkan penyesuaian dengan keadaan dan membentuk strategi yang tepat. PT. XYZ yang berdiri pada tahun 1970 merupakan salah satu produsen baja terbesar di Indonesia. Dalam beberapa tahun kebelakang penjualan baja oleh PT. XYZ mengalami penurunan. Persoalan ini jika tidak segera ditangani dapat berakibat buruk terhadap karyawan maupun perusahaan. Salah satu bagian penting dalam memperbaiki kondisi perusahaan saat ini adalah melalui pengelolaan manajemen human capital dan corporate value. Human capital dan corporate value bagi perusahaan bertujuan untuk peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh positif human capital terhadap kinerja karyawan dan corporate value terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software LISREL 8.70. Penggunaan SEM memungkinkan untuk menguji hubungan antar variabel yang kompleks serta memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. Secara umum ada lima tahap dalam prosedur SEM, yaitu spesifikasi model, identifikasi model, estimasi model, uji kecocokan model, dan respesifikasi model. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari setiap variabel, variabel human Capital berpengaruh positif sebesar 0.36 terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel corporate value berpengaruh positif sebesar 0.24 terhadap kinerja.*

Kata kunci: *Human Capital, Corporate Value, Kinerja Karyawan, SEM (Structural Equation Modeling)*

1. Pendahuluan

Meningkatkan kinerja karyawan bukan hal yang mudah bagi sebuah perusahaan, pengelolaan manajemen sumber daya yang baik dan tepat yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi.

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya (Baron dan Armstrong, 2013). Perhatian terhadap sumber daya manusia atau *human capital* sebagai salah satu faktor produksi utama, bagi kebanyakan perusahaan sering dinomorduakan. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari *human capital*. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. XYZ dikelola melalui *human capital development*. Salah satu tugas dari bagian *human capital development* yaitu mengelolah sumber daya manusia agar dapat menjalankan bisnis perusahaan dan tercapainya visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

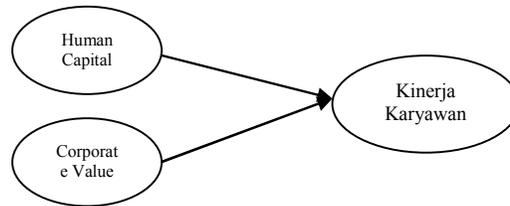
Penerapan *corporate value* menjadi kebutuhan dari waktu ke waktu, sebuah perusahaan akan mengalami kegagalan tanpa adanya tuntutan berupa pedoman tata nilai (Kasali, 2014). *Corporate value* dibuat secara struktural dari sebuah perusahaan untuk diaplikasikan kepada masing-masing karyawan dalam perusahaan. *Corporate value* yang dimiliki oleh PT. XYZ terdiri dari *competence, integrity, reliable* dan *innovative* (CIRI). Penerapan *corporate value* tersebut telah diaplikasikan kepada seluruh karyawan secara kontinu agar terciptanya peningkatan kualitas dan juga kinerja yang berkesinambungan bagi karyawan maupun perusahaan. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa *corporate value* merupakan hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dari hasil pengisian kuesioner terhadap karyawan PT. XYZ. Kuesioner tersebut berisi item-item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel laten dalam penelitian ini, yaitu *Human Capital*, *Corporate Value* dan Kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 118 kuesioner dalam pengolahan data. Berikut langkah-langkah yang dilakukan pada penelitian ini.

a. Spesifikasi Model

Penelitian ini menggunakan SEM untuk menganalisis pengaruh *human capital* dan *corporate value* terhadap kinerja pegawai. Model yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen (bebas) dan satu variabel laten endogen (terikat).



Gambar 1. Model Pengaruh Awal

b. Identifikasi Model

Dalam SEM persoalan identifikasi model penting untuk mengetahui apakah model yang dibangun dengan data empiris yang dikumpulkan itu memiliki nilai yang unik atau tidak, sehingga model tersebut dapat untuk diestimasi. Jika model tidak memiliki model yang unik, maka model tersebut tidak dapat diidentifikasi (*unidentified*). Penyebabnya ialah informasi yang terdapat pada data empiris tidak cukup untuk menghasilkan solusi yang unik dalam menghitung parameter estimasi model.

c. Estimasi Model

Penelitian ini menggunakan matrik kovarian yang umumnya lebih banyak digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh, sebab standard error yang dilaporkan dari berbagai penelitian umumnya menunjukkan angka yang kurang akurat bila matrik korelasi digunakan sebagai input. Hal tersebut juga disarankan oleh Hair et al (1998) dalam Latan (2012), sebab varian/kovarian lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dan merupakan bentuk data yang lebih sesuai untuk memvalidasi pengaruh-pengaruh kausalitas. Teknik estimasi yang digunakan pada penelitian ini adalah maximum *likelihood estimation method* yang terdapat dalam software program LISREL versi 8.7.

d. Uji Kecocokan

Uji kecocokan pada penelitian ini digunakan untuk memeriksa tingkat kecocokan antara data baik dengan model, validitas dan reliabilitas model pengukuran, dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural. Menurut Hair et.al. (1998) evaluasi terhadap tingkat kecocokan data dengan model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu :

- a. Kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*)
- b. Kecocokan model pengukuran (*measurement model fit*)
- c. Kecocokan model struktural (*structural model fit*)

e. Uji Hipotesis

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

a. Hipotesis 1

H_0 : Tidak ada pengaruh positif antara *human capital* terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Terdapat pengaruh positif antara *human capital* terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada pengaruh positif antara *corporate value* terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Terdapat pengaruh positif antara *corporate value* terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Dan Pembahasan

Structural Equation Model (SEM) merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel laten dengan variabel teramati sebagai indikatornya, pengaruh antar variabel laten, serta kesalahan pengukuran (Wijayanto,2008). Pengaruh dibentuk dalam model struktural. SEM juga mampu menggambarkan pola pengaruh antara konstruk laten (*unobserved*) dan variabel manifes (variabel indikator). Analisis SEM dilakukan karena dapat menerjemahkan pengaruh variabel-variabel social yang umumnya bersifat tidak dapat diukur secara langsung (laten).

a. Spesifikasi Model

Penelitian ini menggunakan SEM untuk menganalisis hubungan *human capital* dengan kinerja karyawan dan *corporate value* terhadap kinerja karyawan . Model yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen (bebas) dan satu variabel laten endogen (terikat).

b. Identifikasi Model

Model yang telah disusun kemudian dilakukan identifikasi model untuk menentukan apakah model tersebut dapat diduga. Suatu model dapat diduga apabila besarnya derajat bebas model lebih dari satu atau sama dengan nol. Dalam penelitian ini, hasil uji degree of freedom model semuanya bernilai positif. Derajat bebas yang bernilai positif menunjukkan model tergolong ke dalam kategori over-identified model. Hal ini berarti model yang dibangun telah sesuai karena degree of freedom model memiliki jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah data yang diketahui (Wijayanto 2008).

c. Estimasi Model

Tahap estimasi dilakukan untuk memperoleh nilai atau muatan faktor yang terdapat dalam model. Metode estimasi yang digunakan yaitu *maximum likelihood*. Hasil SEM yang telah diestimasi dalam hasil estimasi diagram lintas hasil pengolahan menggunakan program LISREL 8.7 untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model. Melalui model pengukuran dapat diketahui nilai muatan faktor yang merefleksikan seberapa kuat variabel indikator mengukur setiap variabel laten endogen dan eksogen.

d. Uji Kecocokan

Model yang telah diestimasi harus diuji kecocokan atau tingkat kebaikannya sebelum model tersebut benar-benar diterima sebagai gambaran yang sebenarnya dari variabel laten yang diuji. Terdapat beberapa ukuran kecocokan yang dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa model secara keseluruhan sudah baik seperti *P-value*, *DF*, *Chi-Squaer*, *RMSEA*, *NFI*, *GFI*, *AGFI*. Berikut di bawah ini tabel kecocokan variabel laten.

Tabel 1. Uji Kecocokan Variabel Laten

<i>Human Capital</i>				
No	Kriteria	<i>Cut of value</i>	Hasil Uji	Ket.
1	P-value	≥ 0.05	0.19237	<i>Good fit</i>
2	DF	0	73	<i>Good fit</i>
3	<i>Chi-Square</i>	Semakin Kecil Semakin Baik	83.29	
4	RMSEA	≤ 0.08	0.035	<i>Good fit</i>
5	NFI	≥ 0.90	0.92	<i>Good fit</i>
6	GFI	≥ 0.90	0.91	<i>Good fit</i>
7	AGFI	≥ 0.90	0.87	<i>Marginal Fit</i>
<i>Corporate Value</i>				
No	Kriteria	<i>Cut of value</i>	Nilai	Ket.
1	P-value	≥ 0.05	0.15075	<i>Good fit</i>
2	DF	0	63	<i>Good fit</i>
3	<i>Chi-Square</i>	Semakin Kecil Semakin Baik	74.58	

4	RMSEA	≤ 0.08	0.040	<i>Good fit</i>
5	NFI	≥ 0.90	0.94	<i>Good fit</i>
6	GFI	≥ 0.90	0.91	<i>Good fit</i>
7	AGFI	≥ 0.90	0.87	<i>Marginal Fit</i>
Kinerja Karyawan				
No	Kriteria	<i>Cut of value</i>	Nilai	Ket.
1	P-value	≥ 0.05	0.07535	<i>Good fit</i>
2	DF	0	102	<i>Good fit</i>
3	<i>Chi-Square</i>	Semakin Kecil Semakin Baik	123.18	
4	RMSEA	≤ 0.08	0.042	<i>Good fit</i>
5	NFI	≥ 0.90	0.92	<i>Good fit</i>
6	GFI	≥ 0.90	0.88	<i>Marginal fit</i>
7	AGFI	≥ 0.90	0.84	<i>Marginal Fit</i>

Setelah dilakukannya uji kecocokan pada table diatas, maka dapat dilanjutkan dengan analisis kelayakan terhadap nilai *loading factor* pada tiap variabel dan diperoleh semua indikator dari masing-masing variabel berkategori valid (uji validitas dari indikator)

Setelah melakukan pengujian untuk model pengukuran setiap variabel, selanjutnya menguji kecocokan model structural. Dan berikut merupakan tabel dari model full SEM :

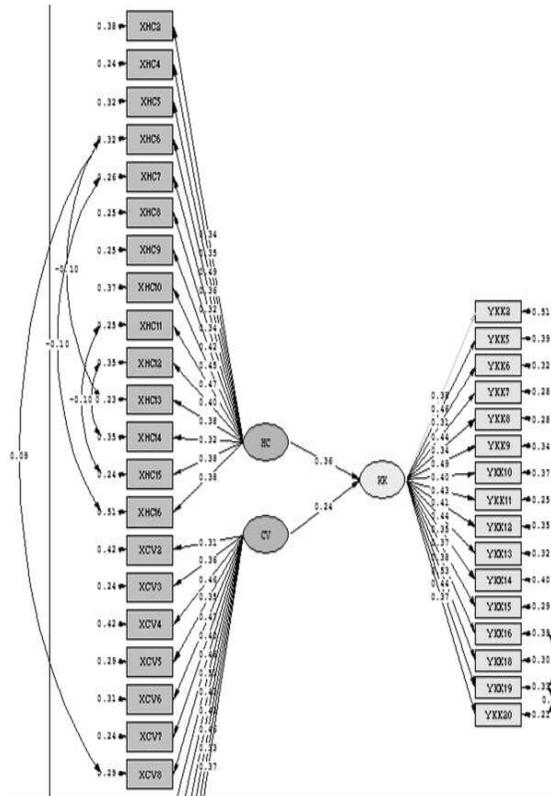
Tabel 2. Uji Kecocokan Full SEM

No.	Kriteria	<i>Cut OFF Value</i>	Hasil Uji	Ket.
1	RSMEA	≤ 0.08	0.04	Good Fit
2	NFI	≥ 0.09	0.81	Good Fit
3	GFI	≥ 0.09	0.93	Good Fit
4	AGFI	≥ 0.09	0.68	Marginal Fit

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa model structural pada penelitian ini telah memenuhi syarat uji kecocokan sehingga peneliti dapat menguji pengaruh dari setiap variabelnya.

e. Pengaruh Antar Variabel *Structural Equation Modeling*

Pengaruh antara variabel yang diinterpretasikan untuk menggambarkan keeratan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya ditunjukkan oleh nilai-nilai muatan faktor pada hasil estimasi model. Tingkat keeratan pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Path Diagram Estimate Model Structural

Gambar diatas merupakan path diagram yang telah dianalisis dengan SEM. Path diagram di atas merupakan path diagram yang telah dimodifikasi sehingga memenuhi kriteria *goodness of fit*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai *loading factor* sebesar 0.36 dengan tingkat hubungan rendah dan variabel *corporate value* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai *loading factor* sebesar 0.24 dengan tingkat hubungan rendah.

Table 3. Hasil Analisis dan Interpretasi Parameter Estimasi Untuk SEM

Konstruk	Estimasi	T-Value	Keterangan
HC → KK	0.36	3.12	Ada pengaruh positif
CV → KK	0.24	2.34	Ada Pengaruh Positif

3. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen *human capital* dan *corporate value* memiliki pengaruh positif terhadap variabel endogen kinerja pegawai dengan nilai *loading factor* sebesar 0.36 untuk variabel *human capital* dan nilai *loading factor* sebesar 0.24 untuk variabel *corporate value*.

Daftar Pustaka

- [1]. Baron, Angela & Armstrong, Michael. 2013. *Human Capital Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- [2]. Atmadja, S.S. 2009. *Making The Giant Leap, How to Unleash the Extraordinary Human Potential*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- [3]. Kasali, Rhenald. 2012. *Cracking Value*. Jakarta : Percetakan PT. Gramedia