

***ANALYSISN OF HUMAN CAPITAL AND INFORMATION CAPITAL ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AND IMPLICATIONS ON OPERATIONAL
PERFORMANCE***

**ANALISIS MODAL MANUSIA DAN MODAL INFORMASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA
OPERASIONAL**

Evan Nugraha¹, Sumeidi Kadarisman², Kosasih³, Vip Paramarta⁴

¹Magister Manajemen Teknologi, Fakultas Teknologi Manufaktur, Universitas Jenderal
Achmad Yani

^{2,3,4}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sangga Buana YPKP

noe.rievan@gmail.com¹, sumeidi1958@gmail.com², kosasih@usbykp.ac.id³,
vip@usbykp.ac.id⁴

ABSTRACT

Human resources play a significant role in an organization's attempts to attain established organizational goals. Employee performance in effectively managing the company's operational performance will help the organization accomplish its goals. The idea of resources is converted to capital in modern conceptions, and the phrases human capital, information capital, and organizational capital are introduced. In response to these issues in numerous organizations, particularly medical equipment distributors, research was performed on the impact of human capital (X1) and information capital (X2) on employee performance (Y) and its consequences for operational performance (Z). Following a pre-survey, the average value of variable X1 vs variable Y was 50% with appropriate criteria, the average value of variable Z is 27% with good criterion, impacted by variables X1, X2, and Y. It needs to be improved based on the issues described above. According to the findings of the study, all independent factors, both direct and indirect, had a positive influence on the dependent variable.

Keywords: Modal Manusia, Modal Informasi, Kinerja Karyawan, Kinerja Operasional.

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi bahwa sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja karyawan dalam keberhasilan mengelola kinerja operasional perusahaan. Dalam konsep kontemporer, konsep *resources* diubah menjadi *capital*, sehingga di perkenalkan istilah *human capital*, *information capital*, dan *organization capital*. Berangkat dari permasalahan tersebut di beberapa perusahaan khususnya perusahaan distributor alat kesehatan, maka dilakukan penelitian tentang pengaruh modal manusia (X₁) dan modal informasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dan implikasinya terhadap kinerja operasional (Z). Setelah dilakukan pra survey diperoleh nilai rata-rata variabel X₁ terhadap variabel Y sebesar 50% dengan kriteria cukup, nilai rata-rata variabel X₂ sebesar 51% dengan kriteria baik, nilai rata-rata variabel Y terhadap variabel Z sebesar 61% dengan kriteria baik, dan nilai rata-rata variabel Z sebesar 27% dengan kriteria baik dengan dipengaruhi oleh variabel X₁, X₂, dan Y. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas perlu ditingkatkan. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel independent baik melalui intervening berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Modal Manusia, Modal Informasi, Kinerja Karyawan, Kinerja Operasional.

PENDAHULUAN

Manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup harus mempunyai penghasilan, diantaranya dapat diperoleh

dari bekerja. Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dilengkapi dengan PP No 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Lapangan Kerja serta PP

No 33/ 2013 pasal 11 tentang perluasan tenaga kerja di Indonesia menjelaskan bahwa salah satu tujuan pembangunan nasional ketenagakerjaan adalah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional serta memperluas lapangan kerja sehingga tidak ada pengangguran di Indonesia. Berangkat dari peraturan diatas, dalam sebuah organisasi bahwa sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dalam konsep kontemporer saat ini konsep *resources* diubah menjadi *capital* untuk mendefinisikan ulang konsep sumber daya manusia, sehingga di perkenalkan istilah *human capital*, *information capital*, dan *organization capital*, (Kaplan & Norton, 2005).

Karyawan dari PT. X berjumlah 46 orang dan PT. Y berjumlah 35 orang, kedua perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang alat kesehatan. Hasil presurvey dengan responden sebanyak 30 orang sebagai landasan empiris untuk nilai rata-rata human capital sebesar 50% dengan kriteria cukup, kesiapan information capital sebesar 51% dengan kriteria baik, kesiapan kinerja karyawan sebesar 61% dengan kriteria baik, dan kesiapan kinerja operasional sebesar 27% dengan kriteria baik, dari semua kriteria tersebut masih ada peluang untuk ditingkatkan dari setiap pengaruh variabel tersebut. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar permasalahan terjadi pada kinerja karyawan serta kurangnya

informasi yang berkaitan dengan sistem manajemen yang di peroleh untuk penanganan konsumen yang berdampak pada cakupan kinerja operasi dari perusahaan tersebut. Penelitian yang membahas tentang modal manusia dan modal informasi dalam peningkatan kinerja karyawan masing masing khususnya yang mengintegrasikan dengan manajemen operasional perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini menjadi pembeda dengan penelitian lainnya serta digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan pandangan berbasis sumber daya organisasi dan secara empiris untuk menganalisa seberapa besar pengaruh antara kesiapan modal manusia dan modal informasi terhadap kinerja karyawan dan implikasinya terhadap manajemen operasional perusahaan, karena secara eksplisit mengakui pentingnya sumber daya tersebut bagi personal maupun organisasi.

LANDASAN TEORI

Beberapa teori yang dipakai sebagai landasan teori dalam penelitian ini diantaranya:

- Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, memotivasi dan mendorong, antar tim kerja serta memiliki sifat asertif, empati, dan dikomunikasikan secara jelas sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif, (Ricky W. Griffin, 2016), (Daft, 2018), (Jonathan R. Cole, 2017).
- Organisasi sebagai bahwa organisasi adalah suatu sistem yang tersusun dan terkoordinasi dimana didalamnya terdapat mekanisme kerja dan birokrasi yang terlaksana oleh sekumpulan orang secara berkelanjutan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai, (Daft, 2018), (Jonathan R. Cole, 2017), (Prima Aprilyani Rambe, Azhar Maksum Erlina, 2021).
- Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf,

pergerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, (Third et al., 2023), (Rizqi et al., 2023), (Sunarsi et al., 2022), (Yuliaty, 2022), (Sunarsi et al., 2022), (Kosasih, 2022), (Jeen, 2021), (Rusdiana & Ramdhani, 2020) (Daft, 2018), (Afandi, 2018), (Gergely et al., 2017), (Ricky W. Griffin, 2016).

- Intelektual Kapital (IC) berawal ketika Tom Stewart, Juni 1991, menulis sebuah artikel yang berjudul *Brain Power - How Intellectual Capital Is Becoming America's Most Valuable Asset*, yang mengantar IC kepada agenda manajemen (Sofyani & Khairunisa, 2021). Dalam artikelnya, Stewart mendefinisikan IC sebagai berikut "*Intellectual capital* adalah materi intelektual (pengetahuan, informasi, property intelektual, pengalaman) yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan, (Raharjo Halim & Wijaya, 2020).
- Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu (Aceh & kue tradisional khas Acehfile:///C:/Users/INE/Desktop/ME SAC/TERCER SEMESTRE/EDUCACION PARA LA SALUD/Using education theory to design a patient e-health education.pdf, 2020) (Sulistiyani & Syahidin, 2023), (Saleha et al., 2023), (Melda Acassa Sopyani, 2022), (Agustina et al., 2022) (Hendrayana et al., 2020), (Robert L. Mathis, 2011) .
- Kinerja Operasional dalam suatu perusahaan bisnis mengelola semua seluruh sumber daya milik perusahaan. Menurut (Rusdiana & Ramdhani, 2020) (Jay Heizer & Barry Render, 2011), manajemen operasional adalah bentuk pengelolaan menyeluruh serta optimal pada aspek tenaga kerja, barang-barang (mesin, peralatan, dan

bahan mentah), atau faktor produksi lain yang bisa dijadikan produk barang dan jasa yang lazim diperdagangkan. Jika dirangkum, seluruh definisi di atas merujuk pada pengelolaan sumber daya bisnis yang terkait produk dan jasa agar aktivitas bisnis berjalan efisien, (Rukun Santoso, 2022) (Amalia Yunia Rahmawati, 2020), (Rusdiana & Ramdhani, 2020) (Jay Heizer & Barry Render, 2011), (Paramarta et al., 2021), (Jay Heizer & Barry Render, 2011).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2016) (Helwig et al., n.d.). Sumber data menggunakan populasi sebanyak 81 orang karyawan di PT. X dan PT. Y. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis terdiri dari:

Analisis Deskripsi

- Uji validitas data menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan nilai croanbach alpha (Sugiyono, 2016).
- Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Verifikatif

- Uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*)
Peneliti menguji hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut :
 X_1 = Modal Manusia, X_2 = Modal Informasi, Y = Kinerja Karyawan, Z = Kinerja Operasional. Peneliti melakukan 5 uji hipotesis yaitu:
H1: Modal manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H2: Modal informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H3: Modal manusia berpengaruh

terhadap kinerja operasional.

H4: Modal informasi berpengaruh terhadap kinerja operasional.

H5: Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja operasional.

- b. Pengujian Parsial (Uji T) adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui karakteristik dari populasi (Ghozali Imam, 2018).

penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{81}{1 + 81(0,1)^2} = 44,75 \\ \approx 45 \text{ responden}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam

Analisis Deskripsi

Uji kualitas data tersaji dalam hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat memenuhi syarat dari ketentuan baku yang hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	UJI VALIDITAS			UJI RELIABILITAS		
		Nilai corrected item-total correlation	Ketentuan	Keputusan	Nilai Cronbach alpha	Ketentuan	Keputusan
1	Modal Manusia	0,341 – 0,599	0,3	Valid	0,848	0,7	Reliabel
2	Modal Informasi	0,302 – 0,589	0,3	Valid	0,874	0,7	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,320 – 0,558	0,3	Valid	0,801	0,7	Reliabel
4	Kinerja Operasional	0,310 – 0,500	0,3	Valid	0,798	0,7	Reliabel

Hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa semua variabel

dapat memenuhi syarat dari ketentuan baku yang hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

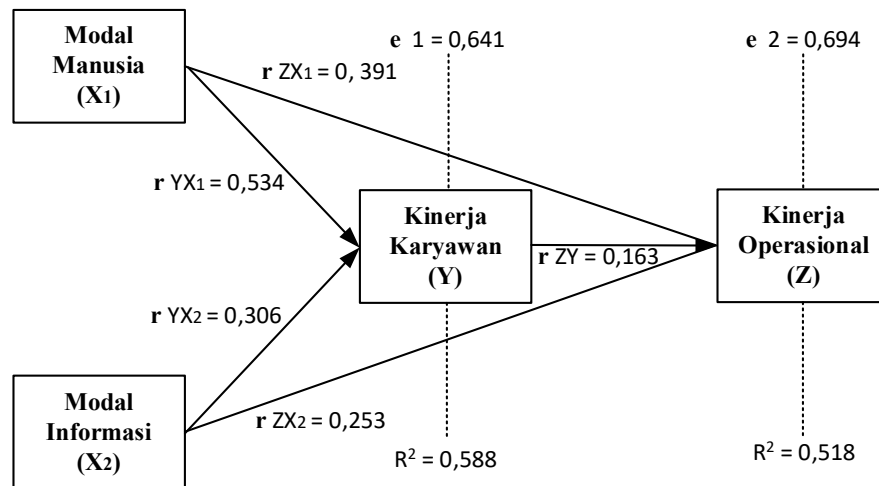
Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

No	Uji	Kriteria Penerimaan	Nilai Hitung		Keputusan
1	Normalitas	Asymp. Sig. > 0,05	0,200 > 0,05		Berdistribusi Normal
2	Multikolinearitas	Sig > 0,1 VIF < 10	Sig. X_1 = 0,25 > 0,1 Sig. X_2 = 0,100 > 0,1 Sig. Y = 0,341 > 0,1	VIF X_1 = 2,396 < 10 VIF X_2 = 1,930 < 10 VIF Y = 2,430 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Autokorelasi	dw > dU 4 – dw > Du	1,818 > 1,666 & 2,182 > 1,383		Tidak terjadi autokorelasi positif & negative
4	Heteroskedastisitas	Sig. > 0,05	Sig. X_1 = 0,563 > 0,05 Sig. X_2 = 0,747 > 0,05 Sig. Y = 0,523 > 0,05		Tidak terjadi heteroskedas-tisitas

Analisis Verifikatif

Diagram jalur dapat dijelaskan mengenai pengaruh variabel modal manusia dan

modal informasi terhadap variabel kinerja karyawan serta implikasinya terhadap kinerja operasional berdasarkan gambar persamaan struktural sebagai berikut:

**Gambar 1.** Diagram Jalur

Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis memberikan

kesimpulan seperti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Koefisien Jalur

Hipotesis	Uji t				
	Struktural	Uji Hipotesis			Kesimpulan
		t-hitung > t-tabel	Sig. (p-value) Alpha = 5%		
H1	ρ_{yx1}	$0,534 > 2,018$	$0,000 < 0,05$	H0 = ditolak; H1 = diterima	Terdapat pengaruh signifikan X ₁ terhadap Y
H2	ρ_{yx2}	$0,306 > 2,018$	$0,023 < 0,05$	H0 = ditolak; H1 = diterima	Terdapat pengaruh signifikan X ₂ terhadap Y
H3	ρ_{zx1}	$0,391 > 2,019$	$0,025 < 0,05$	H0 = ditolak; H1 = diterima	Terdapat pengaruh signifikan X ₁ terhadap Z
H4	ρ_{zx2}	$0,253 > 2,019$	$0,010 < 0,05$	H0 = ditolak; H1 = diterima	Terdapat pengaruh signifikan X ₂ terhadap Z
H5	ρ_{zy}	$0,163 > 2,019$	$0,041 < 0,05$	H0 = ditolak; H1 = diterima	Terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z

KESIMPULAN

1. Analisis deskriptif terhadap modal manusia (X₁), modal informasi (X₂), kinerja karyawan (Y), dan kinerja operasional (Z) menilai baik menuju baik sekali.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara modal manusia, modal informasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara modal manusia, modal informasi, dan kinerja karyawan terhadap kinerja operasional secara parsial.

Beberapa usulan dalam perbaikan

dari penelitian ini diantaranya:

- Memperbaiki variabel kinerja operasional dalam mendorong semua karyawan untuk focus dalam pencapaian kinerja perusahaan.
- Memperbaiki variabel kinerja karyawan diharapkan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- Memperbaiki variabel modal manusia dengan meningkatkan knowledge dan skill terkait infrastruktur perusahaan.
- Memperbaiki variabel modal informasi dalam memanfaatkan infrastruktur yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceh, kue tradisional khas, & kue tradisional khas
 Acehfile:///C:/Users/INE/Desktop/MESAC/TERCER
 SEMESTRE/EDUCACION
 PARA LA SALUD/Using
 education theory to design a patient
 e-health education.pdf. (2020). No
- Afandi, P. (2018). (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafra Publishing.
- Agustina, R., Gustiana, R., & Hestiawati, R. (2022). Pengaruh kualitas sistem dan kualitas informasi terhadap kinerja karyawan pada universitas muhammadiyah banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 359–374.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). No Title No Title No Title. 1(July), 1–23.
- Daft, R. L. (2018). *Era Baru Manajemen*.
- Gergely, K., Liviu, M., & Marvin, L. (2017). Jonathan R. Cole (2016). Toward a More Perfect University. New York: Public Affairs. *Hungarian Educational Research Journal*, 1(2017), 121–126. <https://doi.org/10.14413/herj.2017.01.10>.
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro* (p. 490).
- Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-wecksler, E. T. (n.d.). No
- Hendrayana, E., Paramarta, V., & ... (2020). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Penempatan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Malakasari (Seminar Sosial Politik ..., November, 81–92.
- Jay Heizer, & Barry Render. (2011). *Manajemen Operasi, Edisi Sembilan. Buku Dua*.
- Jejen, L. (2021). Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Forum Ekonomi*, 23(1), 1–11.
- Jonathan R. Cole. (2017). *Toward a More Perfect University*. New York: Public Affairs.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2005). The balanced scorecard: Measures That drive performance. *Harvard Business Review*, 83(7–8).
- Kosasih, K. (2022). Business environment, training, human resources development and entrepreneurial readiness for employees of PT Industri Telekomunikasi Indonesia. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 130. <https://doi.org/10.29210/020221441>
- Melda Acassa Sopyani. (2022). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pengelolaan Persediaan Bahan Baku Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6), 745–751. <https://doi.org/10.56799/jceki.v1i6.811>
- Paramarta, V., Kosasih, Rochani, S., Kadarisman, S., & Yuliaty, F. (2021). The Impact of Human Resource Management Implementation in Business Strategy in Creating Sustainable Competitive Advantage. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 11–15. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210615.003>
- Prima Aprilyani Rambe, Azhar Maksum Erlina, Z. (2021). Prima Aprilyani Rambe, Azhar Maksum Erlina, Zulkarnain. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Raharjo Halim, Y., & Wijaya, H. (2020). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Risiko Perusahaan Sebagai Moderasi.

- Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 13(Vol.13 No. 2 (2020)), 78–87.
<https://doi.org/10.35143/jakb.v13i2.3654>
- Ricky W. Griffin. (2016). *Management*.
- Rizqi, C. K., Paramarta, V., Setyorini, B., Mizwar, C., & Megah, W. (2023). Studi Analisis Teori : Knowledge And Inovation Management Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Bidang Kesehatan. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan Indonesia (JIKKI)*, 3(2), 72–78.
- Robert L. Mathis, J. H. J. (2011). *Human resource management*.
- Rukun Santoso. (2022). *Konsep dan Implementasi Manajemen Strategi*.
- Rusdiana, H., & Ramdhani, M. A. (2020). *Buku Manajemen Operasi* (Issue September).
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Sofyani, H., & Khairunisa, A. (2021). Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Organisasional: Studi pada Konteks Perguruan Tinggi di Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(7), 1760.
<https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i07.p12>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Sulistiyani, D., & Syahidin, R. (2023). KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PENELITIAN KASUS DI UPT PUSKESMAS BABULU). 2(1), 13–21.
<https://doi.org/10.32897/jiim.2023.2.1.2626>
- Mulyani, S. R., & Kadarisman, S. (2022). the Effect of Human Resource Planning and Knowledge. *Oeconomia Copernicana*, 13(2), 1185–1197.
<https://doi.org/04.3618/oeco.584788>
- Third, T., Conference, I., Yuliaty, F., Mulyani, S. R., Shintya, A., Buana, U. S., Buana, S., Buana, U. S., Buana, U. S., Buana, U. S., & Buana, U. S. (2023). *QUALITY OF HUMAN RESOURCES , DETERMINATION OF WORK TARGET AND SUSTAINABILITY OF THE REALIZATION OF PERFORMANCE-BASED BUDGETS (CASE STUDY ON OFFICIAL TRAVEL BUDGET IN IMMIGRATION DIVISION OF WEST JAVA REGIONAL OFFICE)*.
- Yuliaty, F. (2022). Human resources management in developing learning strategies in the new normal era. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 553.
<https://doi.org/10.29210/020221434>