

PENGARUH *HUMAN CAPITAL*, *SOCIAL CAPITAL* DAN *ORGANIZATIONAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI CABANG BULUKUMBA

Reski Ayu Amalia^{*1}, Saban Echdar², Syarifuddin Kitta³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail : ^{*1}reskimanguleta@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³syafuruddin_k@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Human Capital, Social Capital dan Organizational Capital Studi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba.

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank BRI Cabang Bulukumba dengan mengambil 60 Karyawan sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika Pengaruh Human Capital, Social Capital, dan Organizational Capital berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan Pengaruh Human Capital, Social Capital dan Organizational Capital berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba. penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 84,0% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 84,0% variabel penelitian ini dan sebesar 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Human Capital, Social Capital, Organizational Capital, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to study the influence of human capital, social capital and organizational capital on employee performance at the Bulukumba branch of BRI Bank.

This study was conducted at the Bulukumba Branch of BRI Bank by taking 60 employees as the research sample.

The results of this study prove that it is partially proven that the influence of Human Capital, Social Capital, and Organizational Capital has an effect on Employee Performance at Bank BRI Bulukumba Branch. This research also proves that simultaneously the effect of Human Capital, Social Capital and Organizational Capital influences Employee Performance at Bank BRI Bulukumba Branch. This study produces a coefficient of determination of 84.0% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 84.0% of this research variable and 16.0% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Human Capital, Social Capital, Organizational Capital, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial, maka untuk memenuhi kebutuhannya, kita memerlukan manusia-manusia lain dalam proses pemenuhan kebutuhan, sehingga untuk mawadahi setiap kebutuhan dari beberapa orang itu diperlukan suatu organisasi. Organisasi itu perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama dari setiap organisasi.

Setiap organisasi mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Seperti halnya Pemerintah Kota Makassar yang berusaha terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan zaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan

kota yang baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat (Liliweri, 2014: 47-48).

Keberhasilan suatu organisasi itu sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau pegawainya. Setiap perusahaan atau organisasi yang mencari pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi bagi suatu organisasi, itu tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh pegawai pada organisasi tersebut.

Menurut Mangkuprawira (2009: 1) setiap perusahaan atau kantor pasti menggunakan beragam modal, baik itu berbentuk modal finansial, teknologi, dan modal manusia (sumber daya manusia). Modal-modal tersebut tidak menjamin suatu kantor akan meraih keuntungan maksimum. Oleh karena itu masih dibutuhkan bentuk modal lainnya yakni *human capital*, *social capital* dan *organizational capital*. Bentuk modal ini bukan saja berfungsi sebagai aset kantor tetapi juga sebagai instrumen sekaligus tujuan dalam pengembangan kantor.

Nurul Paik (2005) mengemukakan Konsep tentang modal manusia dalam penyajian hasil penelitian sebagai berikut. (*human capital*) merupakan penunjang pertumbuhan ekonomi (*economic growth*), telah ada sejak jaman Adam Smith (1776), *Heinrich Von Thunen* (1875) dan para teoritis klasik lainnya sebelum abad ke-19 yang menekankan pentingnya investasi keterampilan manusia. Schultz (1961) dan Devinson (1962) kemudian memperlihatkan bahwa pembangunan sektor pendidikan dengan sumber daya manusia sebagai fokus intinya telah memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja. Penemuan dan cara pandang ini telah mendorong ketertarikan sejumlah ahli untuk meneliti mengenai nilai ekonomi dari pendidikan.

Faktor selanjutnya *Social capital* merupakan keahlian hubungan antarakaryawan dan manajer di setiap level organisasi. *Social capital* dapat juga merupakan satu set hubungan peran dalam jaringan kerja sosial dalam organisasi. *Social capital* merupakan hubungan sosial institusi, nilai dan sikap interaksi diantara para karyawan yang memiliki kontribusi pada pengembangan ekonomi dan sosial dalam perusahaan. *Organizational capital* mencakup setiap elemen struktur organisasi yang memfasilitasi kemampuan karyawan untuk menciptakan kekayaan bagi perusahaan dan *stakeholder*. Efektivitas proses ini sangat penting karena melibatkan prosedur internal yang memungkinkan untuk integrasi pengetahuan dan berbagi kemampuan,

yang menghasilkan penciptaan kekayaan bagi organisasi.

Dalam tulisan sutrisno (2016:4) Werther dan Davis juga mengemukakan bahwa Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagaimana di kemukakan pada dimensi pokok sisi Sumber Daya Manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusinya terhadapnya yang pada gilirannya akan menemukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Mangkuprawira (2009: 2) mengatakan bahwa semakin meningkatnya kinerja pegawai diharapkan akan semakin terbentuknya rasa kebersamaan, kesetiakawanan, dan sekaligus tanggung jawab akan kemajuan bersama, karena itu setiap Bank seharusnya terdorong untuk membangun dirinya sebagai organisasi belajar, yakni suatu perusahaan di mana para anggota dari suatu perusahaan secara terus menerus memperluas kemampuannya untuk berkeinginan belajar dan mengembangkan potensi dirinya. Dalam hal ini Bank memegang peranan penting dalam mengembangkan modal sosial di kantornya. Selain itu, juga terdapat *research gap* antara penelitian Kuryanto dan

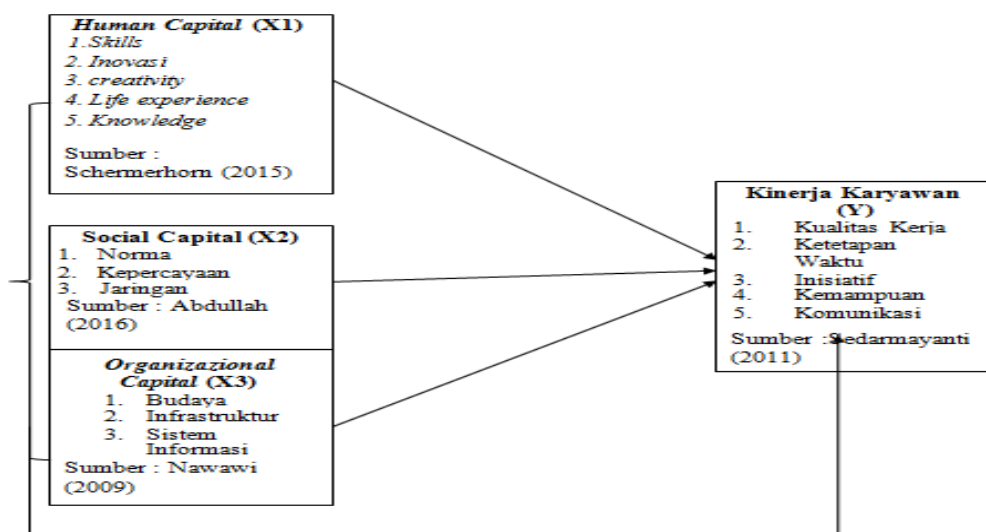
Syafruddin (2008) dengan Ulum (2008). Kuryanto dan Syafruddin menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* suatu organisasi dengan kinerjanya, sedangkan Ulum menyatakan bahwa *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* mempengaruhi secara positif kinerja organisasi. Perbedaan kedua hasil penelitian tersebut juga menjadi faktor pendorong dilakukannya penelitian tentang pengaruh *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai di salah satu organisasi sektor publik, yaitu Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian terdahulu menggambarkan hubungan antara *social capital* dan *organizational capital* pada industri jasa lebih rendah jika dibandingkan dengan industri non-jasa. Hasil penelitian yang dilakukan Bontis et al. (2010) menunjukkan hubungan yang positif dan relatif signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahim (2014) menyatakan bahwa *social capital* dan *organizational capital* tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pelindo.

Seperti yang kita ketahui organisasi pemerintah tidak dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing, kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi, namun kerugian organisasi tidak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan. Oleh karena itu sebagai bentuk dedikasi kepada pemerintahan dan loyalitas kerja sudah seharusnya pegawai menyadari bahwa asset tak kasat mata dan kualitas mereka sebagai sumberdaya manusia yang berkerja di pemerintahan akan membawa dampak signifikan terhadap daerah maupun negara. Dalam rangka penerapan *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* organisasi, pegawai merupakan faktor penting didalamnya karena bagaimana mereka memberdayakan modal tersebut akan berpengaruh pada kinerja dan produktifitas organisasi, tak terkecuali organisasi sektor jasa seperti Bank.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *human capital* dan *social capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bulukumba.**

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

1. *Human Capital* , *Social Capital* dan *Organizazional capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bulukumba.
2. *Human Capital* , *Social Capital* dan *Organizazional capital* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bulukumba.
3. *Organizazional Capital* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Jenis metode kuantitatif yang digunakan merupakan metode survei, yang bersifat deskriptif dan asosiatif hubungan kausal. Metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Cabang Bulukumba. Waktu penelitian ini dilakukan sejak bulan Januari sampai Februari 2021 dimulai dengan penyusunan proposal, selanjutnya observasi lapangan untuk pengumpulan data.

Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Jenuh (*boring sampling*) yaitu seluruh populasi yang dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Cabang Bulukumba sebanyak 60 Orang.

Pengumpulan ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi kriteria penelitian. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan-penyataan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini berfokus pada daftar pernyataan dengan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang digunakan dengan memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti kepada responden. Hal ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer

IBM SPSS for Windows versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5,220	1,446		3,610	,001
	<i>Human Capital</i>	,180	,084	,151	2,149	,036
	<i>Social Capital</i>	,365	,081	,335	4,487	,000
	<i>Organization Capital</i>	,879	,115	,557	7,662	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas, dapat di rumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Kinerja Karyawan $5,220 + \text{Human capital } 0,180 + \text{sosial capital } 0,365 + \text{Organization Capital } 0,879 + e$. Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Berdasarkan persamaan di atas, ketahui konstanta sebesar 5,220. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan dalam keadaan tetap, maka variabel dependen akan naik sebesar, 5,220.
- Dimensi *Human capital* mempunyai nilai sebesar 0,180 yang berarti jika *human capital* mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,180.
- Dimensi *sosial capita* mempunyai nilai sebesar 0,365 yang berarti jika sosial capital mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,365.
- Dimensi *Organization Capital* mempunyai nilai sebesar 0,879 yang berarti jika Organization Capital mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,879.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menguji kebermaknaan koefisien regresi secara parsial antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari Tabel 1. di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai hitung lebih besar dar nilai t tabel (2,003). Adapun pengujian Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Pengujian Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organizational Capital* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja dengan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh nilai t hitung pada semua variabel independen lebih besar dari t tabel dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
- Pengujian Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Organizational Capital* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $7,662 > 2,003$, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,050, yaitu $0,000 < 0,050$. Jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya dapat dilihat bahwa variabel *Organizational Capital* yang paling

dominan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F dilakukan bertujuan untuk melihat apakah variabel independen yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732,859	3	244,286	98,188	,000 ^b
	Residual	139,325	56	2,488		
	Total	872,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Organization Capital*, *Human Capital*, *Social Capital*

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat hasil dari perhitungan Uji F di mana diperoleh nilai F hitung sebesar 98,188 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, karena nilai F hitung 98,188 lebih besar dari F tabel (2,76) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang meliputi *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organizational Capital* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) merupakan prediksi lainnya variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 ^a	,840	,832	1,57732	1,982

a. Predictors: (Constant), *Organization Capital*, *Human Capital*, *Social Capital*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,840 yang berarti 84 % Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organization Capital* (variabel independen), sisanya sebesar 16% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

PEMBAHASAN

***Human Capital*, *Social Capital* dan *Organizational Capital* Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dengan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial diperoleh pada variabel *Human Capital* nilai t hitung > t tabel atau 2,149 > 2,003, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,036 < 0,05, variabel *Social capital* dengan nilai t hitung > t tabel atau 4,487 > 2,003, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05 serta variabel *Organization Capital* dengan nilai t hitung > t tabel atau

7,662 > 2,003, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hal tersebut mengandung artian bahwa modal manusia (*human capital*) merupakan bagian dari fungsi produksi pada individu yang selanjutnya berkaitan dengan kualitas dari sumber daya manusia. Pengetahuan dapat memberikan dampak terhadap penguasaan teknologi dan adanya inovasi yang dilakukan dalam hal proses produksi. Hasil dari adanya pengetahuan tersebut adalah adanya efisiensi dalam proses produksi yang berpotensi pada peningkatan produktivitas. Di sisi lain adanya keahlian akan menjadikan individu menjadi lebih kompeten dalam proses produksi sehingga mendorong Kinerja dalam suatu organisasi. Merujuk Fitz-enz (2000), mengakhiri abad 20, para pengelola organisasi telah menerima bahwa faktor manusia-lah dan bukannya uang, bangunan, dan peralatan, yang merupakan faktor pembeda kinerja. Apalagi ketika saat ini kita memasuki masyarakat atau perekonomian berbasispengetahuan, peran modal manusia dan komponen modal intelektual lainnya menjadisangat critical.

Modal sosial yang mengacu pada lembaga-lembaga, hubungan, dan norma- norma akan membentuk kualitas dan kuantitas interaksi sosial masyarakat. Semakin banyak bukti menunjukkan bahwa kohesi sosial sangat penting bagi masyarakat untuk mencapai kesejahteraan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan. Dengan semakin kuatnya modal sosial, yang ditunjukkan dengan semakin baiknya karakteristik/dimensi modal sosial seperti jaringan kerja (*networking*), norma-norma kepercayaan (*norm of trust*), norma-norma timbal balik (*norm of reciprocity*), tata nilai (*shared value*), diyakini akan meningkatkan keempat komponen diatas (Irma, 2011). Menurut Glaeser et al., (2011), modal sosial bersama-sama dengan *human capital* dan *physical capital*, akan memfasilitasi aktivitas yang produktif.

Organizational capital merupakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimum. Hal ini dikarenakan organisasi dengan keseluruhan *organizational capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya, dan siap gagal (Bontis et al., 2000 dalam Astuti, 2004). Selain itu, *organizational capital* merupakan link kritis yang memungkinkan *intellectual capital* diukur pada tingkat analisis organisasional (Bontis et al., 2000 dalam Astuti, 2004). Jika suatu organisasi mampu mengkodifikasikan pengetahuan perusahaan dan mengembangkan *organizational capital* misalnya menciptakan rutinitas yang baik, budaya organisasi yang baik, maka keunggulan bersaing akan dapat dicapai. Keunggulan tersebut secara relatif akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Berdasarkan *resource based theory*, *intellectual capital* (*organizational capital* salah satu unsur IC) yang dimiliki perusahaan mampu menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramanda dan Muchtar (2013) yang berjudul pengaruh *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan PanganProvinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menemukan bahwa *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu Prasetya dkk. (2016) juga dalam penelitiannya yaitu pengaruh *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Human Capital, Social Capital, dan Organizational Capital Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari perhitungan Uji F di mana diperoleh nilai F hitung sebesar 98,188 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, karena nilai F hitung 98,188 lebih besar dari F tabel (2,76) maka dapat disimpulkan bahwa variabel- variabel independen yang meliputi *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organizational Capital* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Apabila ditelaah secara bersamaan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan. *Human capital* sangat penting untuk dikembangkan karena *Human capital* merupakan salah satu komponen utama dari *intellectual capital* (intangible asset) yang dimiliki oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Li dan Wu (2004) yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara *intellectual capital* dengan kinerja perusahaan, sedangkan untuk menciptakan keunggulan kompetitif membutuhkan *social capital* seperti kemampuan untuk menemukan, memanfaatkan dan menggabungkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman orang lain, di dalam dan di luar organisasi sebab *Social capital* berasal dari karyawan profesional dan bisnis jaringan. Cohen dan Prusak (2001) mendefinisikan bahwa *social capital* merupakan suatu kesediaan melakukan hubungan aktif antara seseorang meliputi: kepercayaan, kerjasama yang saling menguntungkan, berbagi nilai dan perilaku yang mengikat setiap anggota jaringan dan kemasyarakatan juga kemungkinan membuat kerjasama, adapun hubungan antara *Organizational Capital* dan kinerja dapat dijelaskan bahwa *corporate entrepreneurship* sebagai kapabilitas dinamis yang berusaha mengeksploitasi dan mengembangkan sumber daya pengetahuan atau *knowledge based capital* yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan menciptakan sistem, proses, menghilangkan rutinitas berbasis pengetahuan sebagai dasar peningkatan kinerja (Phan et al, 2009; Simsek & Heavey, 2011). Simsek & Heavy (2011) melakukan studi empiris di Irlandia menemukan bukti peran positif *knowledge based resources* terhadap hubungan *corporate entrepreneurship* dengan kinerja organisasi.

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa *human capital*, *social capital* serta *organizational capital* sangat penting bagi perusahaan terutama kinerja perusahaan. *Human capital*, *social Capital* maupun *Orgazational Capital* dipandang sebagai elemen strategik perusahaan karena pengelolaan dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar bagi penciptaan keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Kemampuan mengelola sumber daya manusia sebagai aset yang penting bagi keberhasilan perusahaan seperti keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan perilaku tertentu dari manusia diperlukan untuk mencapai keunggulan bersaing, karena pada intinya manusialah yang akan mengimplementasikan strategi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan, Azzahra (2017) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh *human capital*, *organizational capital* dan *social capital* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Tangerang Selatan. Hasil penelitian menemukan bahwa *human capital*, *organizational capital* dan *social capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

***Organizational Capital* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa *Organizational Capital* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $7,662 > 2,003$, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari $0,050$, yaitu $0,000 < 0,050$. Jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya dapat dilihat bahwa variabel *Organizational Capital* yang paling dominan.

Menurut Bontis (1999) menyatakan bahwa *organizational capital* meliputi proses manual, strategi, rutinitas, dan segala hal yang memiliki nilai terhadap organisasi melebihi nilai material yang dimiliki. Dimana organisasi yang memiliki sistem dan prosedur yang buruk, maka intangible asset yang dimiliki tidak akan memberikan dampak yang maksimal terhadap organisasi.

Organizational capital mencakup setiap elemen struktur organisasi yang memfasilitasi kemampuan karyawan untuk menciptakan kekayaan bagi perusahaan dan *stakeholder*. Efektivitas proses ini sangat penting karena melibatkan prosedur internal yang memungkinkan untuk integrasi pengetahuan dan berbagi kemampuan, yang menghasilkan penciptaan kekayaan bagi organisasi. Selain itu, proses manajemen pengetahuan memberikan kontribusi pada efektivitas generasi pelanggan (Zablah, Bellenger dan Johnston 2004).

Organizational capital merupakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimum. Hal ini dikarenakan organisasi dengan keseluruhan *organizational capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya, dan siapgagal.

Starovic dan Marr (2004). Mendefinisikan “*Organizational capital* adalah pengetahuan yang akan tetap berada dalam perusahaan”. Roos et.al. (1997:42) mengartikan *Organizational capital* sebagai segala sesuatu yang masih tinggal di perusahaan ketika para pegawai tinggal di rumah pada malam hari. sedangkan Bontis et.al.2000 dalam Ulum (2007) menyebutkan bahwa *Organizational capital* meliputi seluruh *non-human storehouses of knowledge* dalam organisasi. Termasuk dalam *Organizational capital* adalah *database, organizational chart, process manual, strategies, routines* dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari nilai materialnya.

Organizational capital diyakini dapat berperan penting dalam peningkatan nilai organisasi maupun kinerja keuangan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saeed, Lodhi, dan Iqbal (2013) telah membuktikan bahwa *human capital, relational capital* dan *organizational capital* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. *human capital, relational capital* dan *organizational capital* merupakan sumber daya yang terukur untuk peningkatan *competitive advantages*, maka variabel-variabel ini akan memberikan kontribusi terhadap kinerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mehralian, Rajabzadeh, Sadeh, dan Rakesh (2012) menjelaskan bahwa terdapat hubungan timbal balik diantara semua komponen *human capital, relational capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja organisasi. Dan jika semua komponen di kombinasikan, hal ini juga membuktikan bahwa *human capital, relational capital* dan *organizational capital* merupakan komponen utama yang mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Cendani dan Tjahjaningsih (2015) yang melakukan penelitian yang berjudul pengaruh *employee engagement* dan *organizational*

capital terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Kantor Organisasi Sektor Publik. Penelitian ini menyatakan variabel *organizational capital* memiliki pengaruh yang besar dan dominan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organizational Capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba.
2. *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organization Capital* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba.
3. Variabel *Organization Capital* memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, H. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- Baedhowi. (2017). Revitalisasi Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol.15, No.2 *Belajar Microsoft access*. 2012.(online) (umardanny.com/panduan-belajar- microsoft-access-2010-plus-sql diakses 20 januari 2016)
- Brandlet W, Hall. (2018). *The New HUMAN CAPITAL STRATEGY Improving the Value of Your Most Important Investment-Year After Year*.
- Bringker, Barry. (2015). *Intellectual Capital: Tomorrows Asset, Today's Challeng*, (online) (<http://www.capavision.org/vision/wpaper05b.cfm> diakses 20 januari 2016)
- Echdar, Saban. (2020). *Human Capital Management* Bogor : Ghalia Indonesia.
- F, Rovi. (2013). *Human Capital Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 2 , no 12. 100
- Futriana, Dewi. (2016). *Kontribusi Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Karyawan Operasional Di DAOP 2 PT. KAI (Persero).Bandung*.
- Gaol. LJ, A to Z. (2015). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi public dan bisnis*. Jakarta : PT grasindo anggota Ikapi.
- Gibson. (2012). *Organisasi Perilaku–struktur –proses* , Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta :JBPFE

- Hasibuan SP, Malayu. (2014). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah* Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan .SP, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Lubis S.B, Hari, dan Martani Huseini. (2019). *Pengantar Teori Organisasi, Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi, FISIP UI.
- Mangkunegara. Prabu Anwar AA. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Mangkuprawira Syafri. (2017). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* :Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins SP dan Coulter M. (2017). *Manajemen, (Edisi Kedelapan)*, Jakarta: PT.Indeks.
- Sejati, Grace, Putri. (2010). *Analisis Faktor Akuntansi Dan Non Akuntanasi Dalam Mamprediksi Peringkat Obligasi Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ilmi Administrasi dan Organisasi, Vol. 17, No 1
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Sulistiyowati, F. (2017). *Pengaruh Kepuasan Gaji dan kultur Organisasi terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi*, Jurnal JAAI, Vol.11, No.1, Juni: 47-66.
- Usup, RC. (2011). *Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relation Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank dan Kepuasan Pelanggan* (Studi Pada Industry Jasa Bank Umum Di Kalteg). Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Program Doctor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UniversitasBrawijaya.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. prajagrafindo persada.