

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Perusahaan

Kinerja Perusahaan adalah ukuran tingkat keberhasilan manajemen dalam mengelola sumberdaya keuangan, terutama pada pengelolaan investasi sebagai upaya untuk menciptakan nilai bagi pemegang saham yang berarti kinerja perusahaan merupakan indikator prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha (Simbolon, 2015). Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu (Galib & Hidayat, 2018).

Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdiri dari faktor internal, faktor eksternal dan faktor situasi pasar. Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan antara lain (William & Sanjaya, 2017):

1. Faktor internal perusahaan yang terdiri dari sumber daya manusia, manajemen, organisasi pelanggan dan manajemen sumber daya manusia;
2. Faktor eksternal perusahaan yang terdiri dari lingkungan sosial politik, lingkungan yang menurut hukum, lingkungan yang kompetitif, lingkungan yang berteknologi dan lingkungan ekonomi makro;
3. Faktor situasi pasar yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

2.1.1 *Performance Prism*

Sistem pengukuran kinerja model *Performance Prism* merupakan model yang tidak hanya didasari oleh strategi tetapi juga memperhatikan kepuasan dan kontribusi *stakeholder*, proses, dan kapabilitas perusahaan. Memahami atribut apa yang menyebabkan *stakeholder* menjadi puas atas kinerja perusahaan merupakan langkah penting dari model ini (Simbolon, 2015). Untuk dapat mewujudkan kepuasan *stakeholder* tersebut secara sempurna, maka pihak manajemen perusahaan perlu juga mempertimbangkan strategi-strategi apa saja yang harus dilakukan, proses-proses apa saja yang diperlukan untuk dapat menjalankan strategi tersebut, serta kemampuan apa saja yang harus dipersiapkan untuk melaksanakannya. Pengukuran kinerja ini menggambarkan kinerja perusahaan dalam lima bidang sisi atau dimensi antara lain:

1. Kepuasan *Stakeholder*

Stakeholder yang dipertimbangkan di sini meliputi konsumen, tenaga kerja, supplier, pemilik/investor, serta pemerintah dan masyarakat sekitar. Penting bagi perusahaan berupaya memberikan kepuasan terhadap apa yang diinginkan dan dibutuhkan *stakeholder*-nya serta melakukan komunikasi yang baik dengan mereka.

2. Strategi

Strategi dalam hal ini sangat diperlukan untuk mengukur kinerja organisasi sebab dapat dijadikan sebagai monitor (acuan) sudah sejauh mana tujuan organisasi telah dicapai, sehingga pihak manajemen bisa mengambil langkah cepat dan tepat dalam membuat keputusan untuk menyempurnakan kinerja organisasi

3. Proses

Proses di sini diibaratkan sebagai mesin dalam meraih sukses: yaitu bagaimana caranya agar organisasi mampu memperoleh pendapatan yang tinggi dengan pengeluaran serendah mungkin melalui pemampatan fasilitas serta pengoptimalan saluran-saluran pengadaan (*procurement*) dan logistik.

4. Kapabilitas

Kapabilitas atau kemampuan di sini maksudnya adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi meliputi keahlian sumber dayanya, praktik-praktik bisnisnya, pemanfaatan teknologi, serta fasilitas-fasilitas pendukungnya. Kemampuan organisasi ini merupakan fondasi yang paling dasar yang harus dimiliki oleh organisasi untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lainnya

5. Kontribusi *Stakeholder*

Untuk menentukan apa saja yang harus diukur yang merupakan tujuan akhir pengukuran kinerja dengan *Performance Prism* ini, maka organisasi harus mempertimbangkan hal-hal apa saja diinginkan dan dibutuhkan dari para *stakeholder* nya. Sebab organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mampu menyampaikan apa yang diinginkan dari para *stakeholder* yang sangat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi mereka.

2.2 *Human Capital*

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Kasmawati, 2017).

Human capital adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menciptakan nilai untuk mencapai tujuan tertentu. *Human capital* sendiri didefinisikan menjadi manusia yang dengan pribadi dipinjamkan pada perusahaan dengan kemampuan pribadinya, pengetahuan, komitmen serta pengalaman pribadinya. Meskipun tak semata-mata diamati dari tiap individu namun juga selaku tim kerja yang mempunyai hubungan pribadi yang baik pada luar ataupun dalam perusahaannya (Sitorus & Siregar, 2024).

2.3 Komponen-komponen *Human Capital*

Menurut Sudibyo (2017) Sumber daya manusia penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruan strategis yang dapat diperoleh melalui *brainstorming* melalui riset laboratorium, impian manajemen, *process reengineering*, dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, sumber daya manusia memberikan nilai sehari-hari bagi perusahaan melalui motivasi, komitmen, kompetensi, dan efektivitas tim. Terdapat lima komponen *human capital* antara lain:



Gambar 1. Komponen Human Capital
(Sumber: Mayo, 2000)

2.3.1 *Individual Capability*

Individual Capability merupakan kemampuan tiap individu. Perilaku seseorang bukan satu-satunya faktor yang berkontribusi terhadap identitas mereka ketika datang ke nilai suatu organisasi, aspek dengan signifikansi terbesar adalah pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan jaringan pribadi dengan orang lain dalam membentuk kemampuan individu ini (Anindya & Irhandayaningsih, 2021).

Menurut Rusdiana (2018) *individual capability* mencakup lima kriteria:

1. *Personal capabilities*

Personal capabilities yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam dirinya, seperti penampilan, pikiran, tindakan, perasaan, dan lain-lain;

2. *Profesional and technical know-how*

Profesional and technical know-how yaitu kemampuan alternative dalam segala hal situasi atau situasi; kemauan untuk mentransfer ilmu dari senior ke junior;

3. *Experience*

Experience yaitu seseorang yang berkompeten, mempunyai pengalaman bertahun-tahun di bidangnya dan mempunyai sikap terbuka terhadap pengalaman 4.

4. *The network and range of personal contacts*

The network and range of personal contacts yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya, 5.

5. *The value and attitudes that influence actions*

The value and attitudes that influence actions yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

2.3.2 *Individual Motivation*

Individual Motivation atau motivasi individu menurut sejumlah penelitian, faktor terpenting dalam motivasi adalah sifat pekerjaan dan seberapa menariknya bagi minat individu. Tingkat keterampilan individu yang tinggi tidak menjamin bahwa mereka akan sepenuhnya menerapkan diri mereka pada posisi mereka saat ini. Motivasi untuk berkontribusi pada organisasi atau bisnis tempat mereka bekerja saat ini harus ada (Anindya & Irhandayaningsih, 2021). Kualitas pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar, sehingga bisnis harus memprioritaskan investasi dalam pelatihan. Akibatnya, pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga pengetahuan dan keterampilan karyawan dan mendapatkan keunggulan dibandingkan pesaing jangka panjang (Yuniarsih et al., 2022).

Menurut Sudibyo (2017) menyatakan bahwa Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini

termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Variabel *Individual Motivation* dalam penelitian ini dikembangkan dalam penelitian Sudibyo (2017) antara lain:

1. Keberhasilan dalam melakukan pekerjaan

Keberhasilan dalam melakukan pekerjaan merupakan mengukur sejauh mana individu merasa bahwa hasil kerja mereka diakui sebagai keberhasilan. Hal ini memotivasi karyawan untuk terus mencapai target yang ditetapkan.

2. Pengakuan

Pengakuan merupakan mengukur perasaan individu terhadap pengakuan yang mereka terima dari atasan atau rekan kerja, yang dapat meningkatkan rasa bangga dan komitmen terhadap pekerjaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan menggambarkan rasa kepemilikan karyawan atas tugas-tugas yang diberikan, yang membangun kedisiplinan dan keandalan.

4. Wewenang

Wewenang merupakan mengukur sejauh mana individu memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang dapat meningkatkan kepuasan dan keterikatan pada pekerjaan.

5. Perkembangan

Perkembangan merupakan mengukur kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, yang memberikan rasa kemajuan dan pertumbuhan dalam karir.

2.3.3 *The Organizational Climate*

Organizational Climate adalah suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Iklim organisasi dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif dalam penelitian Sudibyo (2017). Variabel *the organizational*

climate dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Sudibyo (2017) yaitu

1. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan menilai seberapa jelas dan efisien struktur organisasi perusahaan dalam mendukung proses kerja. Struktur yang baik mempermudah komunikasi dan koordinasi antar bagian.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan mengacu pada tingkat kesadaran dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas serta kewajiban mereka di tempat kerja. Dalam iklim organisasi yang sehat, setiap individu merasa memiliki tanggung jawab pribadi dan profesional untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang diberikan tanggung jawab yang jelas cenderung lebih merasa dihargai dan termotivasi, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan integritas dan komitmen.

3. Perhatian

Perhatian merupakan mencerminkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawannya. Perhatian dalam iklim organisasi berarti adanya empati dari manajemen dan pemimpin terhadap karyawan, misalnya dalam bentuk dukungan emosional, keseimbangan kerja-hidup, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Ketika karyawan merasa diperhatikan, hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja, yang akhirnya memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4. Penghargaan

Penghargaan merupakan mengukur kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kerja keras, yang dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi.

5. Praktik pengambilan keputusan

Praktik pengambilan keputusan merupakan menilai proses transparansi dalam pengambilan keputusan. Proses ini menciptakan rasa keterlibatan dan nilai di kalangan karyawan.

6. Penyediaan sarana

Penyediaan sarana merupakan mengukur ketersediaan fasilitas dan dukungan perusahaan untuk menunjang pekerjaan karyawan, seperti ruang kerja, alat, dan teknologi.

7. Konflik.

Konflik merupakan menilai cara perusahaan menangani konflik di tempat kerja, yang penting untuk mempertahankan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

2.3.4 *Workgroup Effectiveness*

Workgroup Effectiveness merupakan salah satu dari lima komponen yang terdapat dalam *Human Capital* (Mayo, 2000). *Workgroup Effectiveness* merupakan sejauh mana kelompok menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan tujuan bersama yang dapat dicapai melalui kerjasama dan integrasi pengalaman dan keahlian. Akibatnya, tidak mengherankan jika tim tidak bekerja dengan baik, yang berarti kinerja anggota tim semakin buruk. Kelangsungan hidup kelompok kerja sering disinggung sebagai kelompok yang dicirikan secara kolektif dengan tujuan bersama. Terlepas dari itu, individu-individu tertentu memiliki ketergantungan baik secara mental maupun pada rekan kerja lainnya. Ketergantungan terkadang bisa menjadi penting. Efektivitas individu juga ditentukan oleh input dan output dari anggota kelompok lainnya (Anindya & Irhandayaningsih, 2021).

Workgroup effectiveness adalah kelompok yang berhasil dan mempunyai tujuan yang sama dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana kelompok tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Efektivitas dari *workgroup* adalah sejauh mana tim berhasil dalam mencapai tugas terkait tujuan. Variabel *Individual Motivation* dalam penelitian ini dikembangkan dalam penelitian Sudibyo (2017) antara lain:

1. Pengalaman anggota kelompok

Pengalaman anggota kelompok mengukur variasi dan kedalaman pengalaman dari setiap anggota kelompok untuk memastikan bahwa tim memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Membangun tujuan yang jelas

Membangun tujuan yang jelas menilai sejauh mana kelompok memiliki tujuan yang terdefinisi dengan baik dan dipahami oleh semua anggota. Tujuan yang jelas membantu kelompok bekerja dengan lebih terfokus.

3. Bekerja sama dan gaya berpikir

Membangun tujuan yang jelas menilai kemampuan tim untuk bekerja sama secara efektif dengan pemikiran yang terbuka dan kreatif. Ini penting untuk menciptakan inovasi dan sinergi dalam penyelesaian tugas.

2.3.5 *Leadership*

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Jika seorang pemimpin ingin mempengaruhi perilaku orang lain, dia perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinan dan bagaimana dia dipandang oleh orang-orang yang ingin dia pimpin dan orang-orang yang mengamatinya dari luar. Kepemimpinan pribadi adalah disposisi yang mengarahkan pelaksanaan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kemudian, administrasi adalah dampak antara orang-orang dalam keadaan tertentu dan langsung melalui siklus korespondensi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan eksplisit (Sukoco & Prameswari, 2017).

Leadership adalah cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi (Sudibyo, 2017). Variabel *leadership* dalam penelitian ini dikembangkan Sudibyo (2017) antara lain:

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan

Hubungan antara pemimpin dengan bawahan menilai kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan, yang dapat menciptakan suasana saling percaya dan dukungan dalam organisasi.

2. Struktur tugas

Struktur tugas mengukur kejelasan dan pembagian tugas dari pemimpin kepada bawahan, sehingga setiap orang mengetahui tanggung jawab dan harapan dalam peran masing-masing.

3. Kedudukan pemimpin

Kedudukan pemimpin menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki pengaruh, kekuasaan, dan dihormati dalam tim atau organisasi, yang penting untuk menjaga stabilitas dan kontrol dalam kelompok.

2.4 Budaya Perusahaan

Menurut Prasetya (2021) budaya perusahaan merupakan suatu faktor penting dalam upaya memaksimalkan kualitas layanan suatu perusahaan. Komitmen anggota perusahaan dalam menjalankan nilai-nilai dan kepercayaan pimpinan terhadap seluruh anggota perusahaan dapat menggambarkan tinggi rendahnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan. Budaya perusahaan merupakan mekanisme peraturan dan konsep tidak berwujud, individu bersatu ke dalam struktur dan dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung perubahan strategis serta memengaruhi karyawan dan operasi organisasi. Dengan kata lain, hal ini merupakan cara yang dilakukan organisasi untuk mencerminkan keyakinan anggota organisasi seperti apa perilaku dan prosedur yang tepat. Fenomena ini menimbulkan konsep budaya perusahaan sehingga memunculkan gagasan pemahaman membangun dan meningkatkan budaya perusahaan yang positif (Agusinta et al., 2017). Terdapat tujuh karakteristik dari budaya perusahaan antara lain (Bahri, 2018):

1. *Innovation and risk taking* : Bagaimana seorang karyawan dapat berinovasi dan berani mengambil resiko

2. *Attention to detail* : mengerjakan segala hal dengan sebaik mungkin dan memperhatikan dengan detail sehingga menghasilkan ketepatan dalam analisis
3. *Outcome orientation* : manajemen focus kepada bagaimana hasil akhir atau kemungkinan apa yang akan terjadi dibandingkan prosesnya
4. *People Orientation* : keputusan dalam organisasi dipengaruhi oleh seberapa besar dampak yang diberikan kepada anggota-anggotanya
5. *Team Orientation* : seluruh kegiatan yang dilakukan bersama anggota organisasi atau perusahaan dibandingkan secara individu
6. *Aggressiveness* : anggota perusahaan lebih kompetitif satu sama lain
7. *Stability* : tingkat stabilitas suatu organisasi atau perusahaan dalam menghadapi perubahan yang terjadi

Menurut Hofstede et al. (2010) budaya perusahaan mempunyai 4 dimensi antara lain:

1. Dimensi individualisme/kolektivisme : menyiratkan tingkat menghargai individu atas entitas kolektif. Jarak kekuasaan menjelaskan tingkat hirarki dalam masyarakat.
2. Dimensi jarak kekuasaan : menjelaskan tingkat hirarki dalam masyarakat.
3. Dimensi maskulinitas/feminitas : mengacu pada peran *gender* dalam masyarakat.
4. Dimensi penghindaran ketidakpastian : adalah tingkat budaya toleransi dengan ketidakpastian

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang terkait pada suatu fenomena, kasus atau masalah akan diuji dengan suatu metode atau statiska yang tepat. Hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian Yam & Taufik (2021) antara lain.

2.5.1 Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan

Sumber daya manusia merupakan cerminan kemampuan perusahaan untuk menemukan solusi paling baik dari pengetahuan karyawan di perusahaan. Sumber daya

manusia bertujuan untuk memberi peningkatan pada pengetahuan, nilai, keterampilan, kemampuan, dan *asset social* yang mengarah pada kepuasan serta kinerjanya, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Suatu perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda apabila dikelola oleh orang yang berbeda, oleh karena itu, dalam mengelola SDM semakin baik akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan *tangible* asset yang penting dan harus dijaga (Wibowo et al., 2023).

Dalam penelitian Yuniarsih *et al* (2022) menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan bukan hanya aktivitas bisnis perusahaan semata tetapi dari *human capital* sebagai fokus suatu unit yang berisi tentang dan keterampilan tiap individu. Keunikan sumber daya manusia harus disadari oleh perusahaan agar dalam pengelolaannya dapat lebih baik dan menjadi kunci sukses perusahaan di masa kini dan mendatang karena dalam peningkatan kinerja perusahaan, pengetahuan dan keterampilan dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam persaingan yang ketat di pasar. Berdasarkan hipotesis di atas, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu:

(H1+): *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

2.5.2 Pengaruh *Human Capital* terhadap Budaya Perusahaan

Human capital merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang diperoleh melalui *brainstorming*, perbaikan atau pengembangan, impian manajemen, dan keterampilan pekerja. Selain itu, dengan adanya *human capital* memberikan nilai tambah melalui motivasi, komitmen, serta efektifitas kerja tim, selain itu *human capital* juga merupakan inti dari suatu perusahaan demi terwujudnya tujuan tertentu (Putra et al., 2015).

Budaya perusahaan dapat diartikan suatu system atau asumsi budaya dan nilai yang dipegang dimana semua orang dalam perusahaan mengembangkannya dan

menerimanya. Berdasarkan pada pengertian tersebut dapat disimpulkan budaya perusahaan akan terbentuk dari berupa asumsi, nilai, norma yang dinyatakan dalam bentuk sikap dan perilaku (Fitriani, 2019). Menurut Anisa et al. (2023) *Human capital* berpengaruh dalam peningkatan Budaya Perusahaan, sehingga maka hipotesis dirumuskan antara lain.

(H+2): *Human Capital* berpengaruh positif terhadap budaya perusahaan

2.5.3 Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan

Budaya Perusahaan adalah sebuah keyakinan dan kebiasaan yang berfungsi untuk mendefinisikan organisasi secara internal bagi karyawannya dan di luar untuk membentuk persepsi tentang perusahaan. Semakin jelas budaya perusahaan, semakin besar kemungkinan bisnis tersebut menarik tiap personal untuk menghormati prinsip-prinsip serupa. Tujuan awal dari budaya perusahaan untuk menetapkan batas dan pembeda antar organisasi. Perasaan tiap anggota organisasi juga perlu dikomunikasikan. Budaya perusahaan memudahkan untuk berkomitmen pada tujuan yang besar daripada kepentingan pribadi (Sabrina et al., 2023).

Dengan adanya budaya perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena memiliki hubungan positif dan dapat menciptakan suatu hal positif dalam diri individu. Budaya perusahaan merupakan norma-norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan setiap anggota akan berpengaruh sesuai dengan lingkungannya (Sabrina et al., 2023). Berdasarkan hipotesis di atas, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu:

(H3+) : Budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

2.5.4 Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan melalui Budaya Perusahaan

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif yang menyertai untuk menemukan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. *Human capital* mengacu pada proses yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan dan inisiatif profesional lainnya yang bertujuan untuk

meningkatkan tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, nilai dan aset sosial karyawan yang akan berdampak pada kepuasan dan kinerjanya, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan (Nurhazizal et al., 2019). Pada penelitian yang dilakukan oleh Sitorus & Siregar (2024) menyatakan bahwa *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui budaya perusahaan, maka hipotesis yang dirumuskan penulis, yaitu:

(H4+): *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui Budaya Perusahaan

2.6 Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS)

Dalam penelitian (Satria et al., 2023) SEM merupakan suatu metode analisis alternatif. Melakukan olah data SEM berbeda dengan melakukan olah data regresi atau analisis jalur. Menurut penelitian Februri & Dasep (2019) PLS merupakan pendekatan yang beralih dari pendekatan SEM berbasis kovarians ke pendekatan SEM berbasis varians. SEM berbasis kovarian biasanya menguji hubungan/teori sebab akibat, sedangkan PLS lebih merupakan model prediktif. PLS merupakan teknik analisis yang ampuh karena tidak mengandalkan banyak asumsi. Misalnya datanya harus terdistribusi norma serta sampelnya tidak perlu besar. PLS dapat digunakan tidak hanya untuk mengkonfirmasi suatu teori, tetapi juga untuk menjelaskan apakah ada hubungan antar variabel laten.

Partial Least Square (disingkat PLS) adalah jenis SEM berbasis komponen dengan konfigurasi formatif. *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik analisis yang ampuh karena dapat diterapkan dengan data pada skala apa pun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar. Meskipun PLS digunakan untuk menjelaskan (memprediksi) ada tidaknya hubungan antar variabel laten, PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi suatu teori. Namun sebelum dianalisis, model eksternal terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan pengujian model internal dengan

menggunakan uji *R-squared* (koefisien determinasi), *F-squared*, dan (*f2 effect size*) (Purwanto & Sudargini, 2021).

Tujuan PLS adalah membantu peneliti dalam melakukan prediksi. Model formal mendefinisikan variabel laten sebagai kumpulan linier. Estimasi bobot pembuatan komponen skor variabel laten ditentukan berdasarkan spesifikasi model internal (model yang menghubungkan variabel laten) dan model eksternal (model pengukuran yaitu hubungan antara dan komponennya). Hasilnya adalah varians sisa dari variabel terikat. Estimasi parameter yang diperoleh dengan PLS dapat dibagi menjadi tiga kategori. Yang pertama adalah estimasi bobot yang digunakan untuk membuat skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur antar variabel laten dan antara variabel laten dengan indikatornya (*loading*). Ketiga, mengacu pada *mean* dan posisi parameter (nilai konstanta regresi) dan variabel laten. Untuk mendapatkan ketiga estimasi tersebut, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap, sehingga menghasilkan satu estimasi pada setiap tahap iterasi. Tahap pertama membuat estimasi bobot, tahap kedua membuat estimasi model dalam dan luar, serta tahapannya (Satria et al., 2023).

Dalam melakukan pengujian analisis SEM-PLS diperlukan tahapan yaitu, model spesifikasi, estimasi parameter model, pengujian model *structural*, dan pengujian model pengukuran. Dengan membuat diagram jalan yang menguraikan hubungan antara variabel eksogen dan endogen (model alternatif/*inner model*) dan hubungan antara variabel eksogen dan endogen terhadap indikatornya masing-masing (model pengukuran/*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model (Hamid, 2019).

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Haryono (2016) Model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dapat pula dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator saling berhubungan dengan variabel latennya. Pada *outer model* terbagi menjadi empat yaitu:

a. *Indicator Reliability*

Indicator reliability mengukur sejauh mana setiap individual dalam suatu konstruk dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Ini sering dihitung melalui *factor loading* dalam analisis faktor. Indikator dengan *factor loading* di atas 0,7 dianggap memiliki keandalan yang baik, karena hal ini menunjukkan bahwa tersebut secara signifikan terkait dengan konstruk yang diukur. Semakin tinggi reliabilitas, semakin besar kontribusinya terhadap konstruk (J. F. Hair et al., 2019).

b. *Internal Consistency Reliability*

Menurut Henseler et al. (2015) *Internal consistency reliability* mengukur sejauh mana semua dalam satu konstruk secara bersama-sama mengukur konsep yang sama secara konsisten. Ini adalah pengujian terhadap konsistensi internal dari suatu set. Dua ukuran yang paling umum digunakan untuk mengukur *internal consistency reliability* adalah *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR).

- 1) *Cronbach's Alpha*: ukuran tradisional yang digunakan untuk menilai seberapa baik indikator dalam satu konstruk saling berhubungan. Nilai yang di atas 0,7 dianggap dapat diterima, menunjukkan bahwa indikator tersebut konsisten dalam mengukur konstruk yang sama.
- 2) *Composite Reliability* (CR): Ini adalah pengukuran yang lebih modern *Cronbach's Alpha* dan memberikan gambaran yang lebih tepat tentang reliabilitas konsistensi internal, terutama dalam SEM. Nilai di atas 0,7 juga diinginkan.

c. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan di eliminasi dari model (Arifin et al., 2023).

d. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity*, reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara dengan konstraknya. Suatu dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang di tuju di bandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, kontrak laten memprediksi pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain (Andriyani et al., 2020).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model structural (*inner model*) pada penelitian ini antara lain:

a. Multikolinearitas antara variabel

Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model memiliki hubungan yang sangat kuat atau saling berkorelasi tinggi. Kondisi ini dapat menyebabkan distorsi pada hasil regresi atau SEM karena sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinearitas juga dapat meningkatkan standar error dari koefisien regresi, sehingga hasil pengujian signifikan bisa menjadi tidak akurat. Untuk memeriksa multikolinearitas, *Variance Inflation Factor* (VIF) sering digunakan. Jika nilai VIF lebih dari 5 atau 10 (tergantung konteks), ini menandakan adanya multikolinearitas yang serius (J. F. Hair et al., 2019).

b. Uji *path coefficient*

Uji *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, uji *path coefficient* bisa dilihat dari nilai *P-Value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *P-Value* kurang dari (0.05) (Kock, 2016). Nilai *p-value* kurang dari 0,05 biasanya dianggap signifikan, yang berarti hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan bukti bahwa pengaruh antar variabel memang nyata. *Bootstrapping* sering digunakan dalam SEM untuk menghitung nilai t atau p (Kock, 2016).

3. Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

Adapun evaluasi kebaikan dan kecocokan model pada penelitian ini meliputi antara lain:

a. R-square (R^2)

Menurut J. F. Hair et al. (2017) Nilai R-square digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen. Untuk mengevaluasi model yaitu dengan nilai R-square yang menunjukkan kekuatan prediktif dari model *Rule of thumb* yang digunakan yaitu 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

b. Standarized Root Mean Square Residual (SRMR)

SRMR (*Standarized Root Mean Square Residual*) merupakan ukuran *fit model* (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matriks korelasi data dengan matriks korelasi taksiran. Menurut (Sundari & Urip, 2021), nilai SRMR <0,05 memiliki kriteria *good fit* dan kurang 0,1 masuk kedalam kategori *acceptable fit*.

c. Q-square (Q^2)

Menurut J. F. Hair et al. (2019) Q-Square juga dikenal sebagai koefisien prediksi dalam konteks SEM PLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Squares*), adalah salah satu yang digunakan untuk mengukur kemampuan prediktif model terhadap data yang tidak digunakan dalam pembangunan model (*out-of-sample data*). Q-Square merupakan salah satu penting untuk mengevaluasi kecocokan model, terutama dalam konteks prediksi. Q-Square dihitung dengan membandingkan nilai prediksi yang dihasilkan oleh model PLS terhadap nilai dari data yang tidak digunakan dalam pembangunan model. Nilai Q-Square tinggi memperlihatkan suatu model mempunyai kemampuan prediksi baik pada data baru, sedangkan nilai yang rendah menunjukkan bahwa model mungkin memiliki masalah

dalam generalisasi dan prediksi. Kriteria untuk penilaian *Q-Square* yaitu nilai *Q-Square* harus lebih besar dari 0 maka ukuran prediksi sudah baik (J. Hair & Alamer, 2022).

d. *PLS Predict*

PLS Predict adalah proses penggunaan model yang telah dikembangkan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Parameter penilaian dalam *PLS Predict* adalah sejauh mana model dapat menghasilkan prediksi yang akurat dan valid terhadap data baru (J. F. Hair et al., 2019)

2.7 Kriteria Penilaian dalam SEM-PLS

Menurut Haryono (2016) Kriteria dalam pemilihan pemakaian PLS bergantung pada sebagian kriteria antara lain jumlah ilustrasi maupun informasi, ikatan antara penanda dengan konstruk, kekuatan teori serta tujuan analisis. PLS merupakan opsi apabila informasi yang dipunyai tidak memenuhi saat memakai SEM berbasis ovarian. Kriteria penilaian model SEM-PLS dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Kriteria Penilaian

No	Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Pengukuran Reflekif		
1	<i>Composite Reliability</i>	Composite Reliability mengukur internal consistency dan nilainya harus > 0.7
2	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Cronbach Alpha nilainya harus > 0.6
3	<i>Loading Factor (LF)</i>	Nilai Loading Faktor harus > 0.7

Tabel 2. Kriteria Penilaian (Tabel Lanjutan)

No	Kriteria	Penjelasan
4	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai Average Variance Extracted (AVE) harus > 0.5
5	<i>Fornell Lacker Criterion</i>	Nilai korelasi variabel pembanding dengan variabel itu harus $>$ nilai korelasi variabel itu dengan variabel lain

6	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio harus < 0.90
---	---	--

Evaluasi Model Struktural Reflektif

1	<i>Inner VIF</i>	Nilai inner VIF < 3
2	Uji Kolinearitas <i>Path Coefficient</i>	0,02 (kriteria kecil, 0,15 (kriteria sedang), 0,35 (kriteria baik)

Evaluasi Kecocokan Model

1	<i>R-Square</i>	0,25 (small), 0,50 (medium), 0,75 (large)
2	<i>Q-Square</i>	> 0
3	SRMR	0,50
4	PLS <i>Predict</i>	PLS-SEM $< LM$

(Sumber: Haryono, 2016)

