

HUMAN CAPITAL, SOCIAL CAPITAL DAN PENGARUNYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (STUDY PADA BANK SLEMAN)

Eny Endah Pujiastuti
R.Heru Kristanto HC

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, UPN "Veteran" Yogyakarta
Jl. Babarsari no 2, Tambakbayan, Sleman, Yogyakarta
e-mail : eny_endah@yahoo.co.id dan heru_kris2010@yahoo.com

Abstract

Research conducted as an explanatory and predictive research. Explanatory research aims to explain a phenomenon. This study used population study. The population in this study included all employees of the Bank Sleman Yogyakarta. This study tried to know the influence of applied human capital and social capital on the performance of an organization, company. The research results can be seen that 1) human capital have an influence on the performance of the organization and 2) social capital has an influence on organizational performance. The results of this study support the results of research conducted by Li dan Wu. (2004) is a positive and significant relationship between intellectual capital and company performance. This is consistent with those expressed by Agarwala, (2003) and Guthrie et al, (2002), namely an increase in human capital will result in greater competitiveness and performance. In creating a competitive advantage requires social capital such as the ability to locate, utilize and combine skills, knowledge and experience of others, inside and outside the organization.

Keywords: human capital, social capital, organizational performance, commitment

I. Pendahuluan

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki **Organizational Citizenship Behavior (OCB)** yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins dan Judge 2008).

Pada suatu individu, kelompok, maupun organisasi diperlukan suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapainya atau sering disebut dengan kinerja. Penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan karena hal ini dapat digunakan



sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Selain itu, kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok individu. Menurut Keban (2004) pencapaian hasil (kinerja) dapat dinilai menurut pelaku yaitu: 1. Kinerja individu yang menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi. 2. Kinerja kelompok, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi. 3. Kinerja organisasi, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi. 4. Kinerja program, yaitu berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan dari program tersebut.

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk melihat efektifitas dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi sehari-hari. Salah satu dasar dari efektifitas dan efisiensi operasi bisnis perusahaan yang juga menjadi pendukung daya saing perusahaan dalam berkompetisi. Sifat dari pengetahuan yang masih implisit dan dimiliki oleh individu-individu perusahaan tersebut dapat saja hilang dari lingkungan perusahaan dikarenakan oleh mutasi kerja, pindah kerja ke perusahaan lain yang menjadi kompetitor bahkan mungkin kematian. Karena pengetahuan diperoleh melalui proses pembelajaran dan pengalaman yang cukup panjang dalam sebuah perusahaan oleh setiap individu yang tergabung di dalamnya, maka jika sebuah perusahaan kehilangan pengetahuan tersebut akan menjadi sebuah kerugian yang sangat besar dikarenakan investasi pengetahuan yang dilakukan oleh perusahaan hilang. Oleh karena itulah sebuah manajemen pengetahuan perlu diterapkan dalam setiap perusahaan baik bisnis maupun tidak agar setiap pengetahuan yang dimiliki oleh entitas perusahaan terakomodasi secara tepat dan dapat dimanfaatkan di kemudian hari. *Knowledge Management* merupakan suatu proses terformat dan terarah dalam mencerna informasi yang telah dimiliki suatu perusahaan dan mencari apa yang dibutuhkan oleh masing-masing individu didalam perusahaan tersebut untuk kemudian memfasilitasinya agar mudah diakses dan selalau tersedia bilamana



dibutuhkan”(Sembel & Santoso, 2002). Implementasi *knowledge management* atau manajemen pengetahuan akan memberikan pengaruh positif terhadap proses bisnis perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, beberapa manfaat *knowledge management* atau manajemen pengetahuan bagi perusahaan antara lain: Peningkatan produktifitas. Pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk proses atau produk yang akan dikembangkan, sehingga produktifitas dari perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan informasi dari Direktur Utama Bank Sleman Muhammad Sigit, SE, ME, bahwa Perkembangan Bank Sleman dari tahun ke tahun tercatat semakin meningkat. Di lihat dari tabungan deposito tahun lalu sebesar Rp 184 milyar meningkat menjadi Rp. 122 milyar dengan keuntungan sekitar Rp. 2,74 milyar belum terpotong pajak. Jumlah karyawan atau personalia sebanyak 90 orang dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang bervariasi. Bank Sleman akan mengembangkan modal bagi UKM yang ada di Sleman, disamping itu juga meningkatkan kinerja personalia Bank Sleman guna melayani para nasabah. Pendekatan yang harus dilakukan Bank Sleman terhadap nasabah yaitu dengan peningkatan personalia yang berkualitas maupun dengan kultural. Supaya nasabah dari UKM maupun pedagang pasar cepat memahami program Bank Sleman, proses pinjam tidak sulit dan bagi nasabah yang mau menabung juga mudah (portal.jogjaprovo.go.id, 29 Desember 2011).

Berdasarkan uraian di atas diketahui kinerja keuangan dari Bank Sleman cukup baik, sedangkan kinerja personalia dari bank Sleman belum begitu baik dan memerlukan peningkatan. Dengan demikian perlu adanya kajian lebih lanjut guna peningkatan kinerja personalia dengan berbagai pendekatan. Penelitian ini mencoba melakukan kajian terapan bagaimana pengaruh human capital dan social capital terhadap kinerja organisasi, perusahaan. Studi Pada Bank Sleman Yogyakarta. Adapun manfaat penelitian ini adalah : 1) Bagi perusahaan dapat mengetahui pentingnya peran, *human capital*, *social capital*, *organization capital* dan kinerja perusahaan.2) Pengelola perusahaan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan dan kondisi riil organisasi dalam merumuskan kebijakan, program, anggaran, prosedur guna peningkatan kinerja dimasa kini dan masa mendatang khususnya pengelolaan SDM

dengan mengetahui pentingnya peran *corporate entrepreneurship*, *human capital*, *social capital*, *organization capital* dan kinerja perusahaan.

II. Kajian Pustaka

Kinerja organisasi dijelaskan dalam *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 yaitu : “Kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (*previous performance*) dibandingkan dengan organisasi lain (*benchmarking*) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.” (dalam Keban, 2004). Menurut Keban (2004) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk rasa” atau “prestasi”. Hal ini juga sependapat dengan yang dikatakan Mangkunegara (2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai.

Dari pendapat di atas maka pengertian kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk rasa, atau prestasi. Para ahli mengemukakan beberapa definisi tentang konsep kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Selain itu kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu (Tangkilisan, 2003).

Knowledge based capital merupakan akumulasi semua pengetahuan yang dimiliki perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif sebagai dasar memenangkan persaingan guna peningkatan kinerja perusahaan (Hitt, et. all, 2000; Simsek & Heavy, 2011). *Knowledge based capital* merupakan akumulasi dan distribusi pengetahuan yang berasal dari pengetahuan individual (*human capital*), pengetahuan hubungan dengan pihak lain (*social capital*) dan pengetahuan sistem organisasi (*organizational capital*).

Human capital, dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, keahlian dan pengalaman karyawan atau manajer dalam perusahaan (Subramaniam & Youndt, 2005). *Human capital* direpresentasikan sebagai pengetahuan individu yang dapat



berupa: skill, pengalaman, keahlian, ide, pengetahuan, kompetensi, kapabilitas dan nilai yang dimiliki karyawan (Eren & Kocapinar, 2011). *Human capital* sumber dasar dalam melakukan kreasi pengetahuan baru, pembelajaran, mempromosikan proses perbaruan skill, eksperimental, akuisisi kompetensi dan control.

Social capital merupakan keahlian hubungan antara karyawan 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. *Social capital* memiliki tiga komponen yaitu *cognitive capital*, *relation capital*, dan *structural capital*. *Cognitive capital* meliputi aspek bahasa, cita-cita, cerita masa lalu perusahaan dan social. *Relation capital* berhubungan dengan norma, religius, kepercayaan, eksistensi perusahaan masa kini dan masa depan. *Structural capital* meliputi aspek hubungan kerja antar karyawan, formulasi jaringan kerja dan adopsi organisasi (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Sedangkan Bar-al-Din OY & Nour MY (2011) mengungkapkan *social capital* memiliki komponen: norma-norma dan moral, nilai social dan kepercayaan, jaringan kerja dalam organisasi.

Hubungan antara *corporate entrepreneurship*, *knowledge based capital* dan kinerja dapat dijelaskan bahwa *corporate entrepreneurship* sebagai kapabilitas dinamis yang berusaha mengeksploitasi dan mengembangkan sumberdaya 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.

III. Metodologi

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *explanatory & predictive*. *Explanatory* merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada. *Predictive* merupakan penelitian yang mencoba menjelaskan apa yang akan terjadi dari suatu fenomena (Cooper & Schindler dalam Jogiyanto, 2005:12). Dalam



penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga populasi merupakan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan Bank Sleman Yogyakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang mencerminkan tingkat persepsian karyawan Bank Sleman tentang: *human capital*, *social capital*, *organization capital* dan kinerja organisasi. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan *field survey*, yaitu dengan mendatangi responden secara langsung dan membagikan kuesioner kepada mereka untuk mendapatkan data primer. Alat untuk mengolah data dengan menggunakan regresi sederhana.

IV. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui semua item yang nilai korelasi > 0,3 maka item tersebut valid. Hal ini berarti semua item dapat dipergunakan dalam proses selanjutnya dalam regresi sederhana. Selain itu dapat diketahui bahwa instrumen reliabel digunakan sebagai instrumen penelitian karena nilai koefisien korelasi > dari koefisien *alpha Cronbach*.

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapun hipotesis yang di uji adalah

1. *Human capital* mempunyai pengaruh dengan kinerja perusahaan.
2. *Social capital* mempunyai pengaruh dengan kinerja Perusahaan.

Adapun hasil olah data dengan menggunakan regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 1
Human Capital dengan kinerja Organisasi

| Variabel terikat | Variabel bebas | B | t | Sig (p) | keterangan |
|------------------|----------------------|-------|-------|---------|--------------------|
| <i>kinerja</i> | <i>human capital</i> | 0,865 | 7,972 | 0,000 | Hipotesis terbukti |
| Corelasi (R) | 0,680 | | | | |
| R2 | 0,455 | | | | |

Sumber : data primer yang diolah (2012)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dirumuskan persamaan regresinya :

$$Y = 0,317 + 0,865 X1$$



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sig (p) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 (0,001<0,05) maka hiptesis terbukti. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *human capital* terhadap *kinerja* dapat diterima, sehingga kesimpulannya *human capital* mempunyai pengaruh terhadap *kinerja*.

Besarnya B sebesar 0,865 artinya besarnya pengaruh antara *human capital* terhadap *kinerja* sebesar 0,865. *human capital* memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap *kinerja*. Hal ini terlihat dari besarnya coefisien korelasi (r) sebesar 0,680. Besarnya koefisien determinasi 0,455 berarti bahwa *human capital* mempengaruhi *kinerja* sebesar 45,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Social capital dengan *kinerja*

| Variabel terikat | Variabel bebas | B | t | Sig (p) | keterangan |
|------------------|-----------------------|-------|-------|---------|--------------------|
| <i>kinerja</i> | <i>Social capital</i> | 0,820 | 7,083 | 0,000 | Hipotesis terbukti |
| Corelasi (R) | 0,636 | | | | |
| R2 | 0,396 | | | | |

Sumber : data primer yang diolah (2012)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dirumuskan persamaan regresinya :

$$Y = 0,608 + 0,820 X1$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui sig (p) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 (0,001<0,05) maka hiptesis terbukti. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Social capital* terhadap *kinerja* dapat diterima, sehingga kesimpulannya *Social capital* mempunyai pengaruh terhadap *kinerja*.

Besarnya B sebesar 0,820 artinya besarnya pengaruh antara *Social capital* terhadap *kinerja* sebesar 0,825. *Social capital* memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap *kinerja*. Hal ini terlihat dari besarnya coefisien korelasi (r) sebesar 0,636. Besarnya koefisien determinasi 0,396 berarti bahwa *Social capital* mempengaruhi *kinerja* sebesar 39,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

IV. Pembahasan

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat penting untuk diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi pemilik modal keberhasilan sebuah perusahaan dapat diketahui melalui penilaiannya. Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan yang dilihat dari segi kinerja keuangan dan non-keuangan.

Kondisi lingkungan usaha saat ini menuntut setiap perusahaan untuk tidak hanya menguasai sebanyak-banyaknya *hard capital (physical dan human capital)* seperti *land, plant, equipment*, dan pekerja yang terkena *law of diminishing return* tetapi juga *soft capital*. Setiap perusahaan dituntut untuk mengembangkan kemampuan, kompetensi, dan keunggulannya secara berkesinambungan dengan mengandalkan pengetahuan dan kekayaan intelektual. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa *knowledge based capital* mempunyai pengaruh terhadap kinerja. *Knowledge based capital* dalam penelitian ini terdiri dari human capital, dan social capital. Wright et al (2001) menyatakan bahwa intellectual capital adalah faktor yang terdiri dari human capital, social capital and organisational capital. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Phan et al, 2009; Simsek & Heavey, 2011.

Pendapat Simamora dan Timple dalam Mangkunegara (2011) agak berbeda dengan yang ditemukan oleh Phan et al, 2009; Simsek & Heavey, 2011. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2011) yaitu: a. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi. b. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi. c. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya,



kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Akan tetapi ada dua faktor yang memiliki kesamaan dari penelitian yang dilakukan adalah faktor individual dan faktor organisasi. Sedangkan pendapat Timple (dalam Mangkunegara,2011) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. b. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Intellectual Capital yang merupakan penentu utama kinerja bisnis dan kerangka kerja konseptualnya mengidentifikasi modal manusia (human capital) yang mewakili keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia dari perusahaan, modal structural (structural capital) yang mewakili asset-asset yang dimiliki perusahaan seperti system dan properti intelektual, dan modal relasional (relational capital) yang mewakili hubungan perusahaan dengan pihak external perusahaan sebagai variabel yang mendukung (Hsu & Mykytyn Jr., 2006).

Sekurang-kurangnya, terdapat lima alasan mengapa *intellectual capital* merupakan isu dan aset penting bagi perusahaan, yakni (1) *intellectual capital* merupakan satu-satunya kekayaan perusahaan yang bernilai (*appreciable*); (2) pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan semakin bertambah jumlahnya; (3) personil dengan *intellectual capital* tinggi menjadi *volunteer*; (4) banyak manajer yang mengabaikan atau kurang menyadari pentingnya *intellectual capital*; dan (5) sebagian besar investasi pada *intellectual capital* yang dilakukan saat ini salah fokus.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa peranan *knowledge management* dapat dilihat dari penggunaan pengetahuan sebagai basis melahirkan inovasi juga landasan meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan stakeholders. Selain itu, pengetahuan juga menjadi basis yang meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan yang telah diberi tanggung jawab. Secara generik, *knowledge management* dapat dipahami melalui aktivitasnya, yakni mengembangkan dan mempertahankan dinamika serta daya saing perusahaan yang bertumpu kepada sumber daya pengetahuan (*knowledge assets*). Jadi, sebenarnya, faktor intrinsik perbedaan kinerja antara perusahaan tadi adalah pengetahuan.



Apabila ditelaah secara terpisah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human 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. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Agarwala, (2003) dan Guthrie et al, (2002) yaitu peningkatan human capital akan menghasilkan daya saing yang lebih besar dan kinerja. Weatherly (2003) mengatakan terdapat dua kekuatan utama mengapa pengukuran human capital menjadi pusat perhatian utama di komunitas bisnis. Pertama adalah kompetisi dalam lingkungan bisnis sebagai akibat globalisasi perdagangan dan perkembangan beberapa sektor kunci seperti telekomunikasi, transportasi, dan jasa-jasa keuangan. Kedua, perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat terutama setelah kemunculan internet. Kedua perkembangan ini secara dramatis telah merubah struktur bisnis dan mendorong intangibles asset memegang peran yang semakin penting bagi perusahaan khususnya.

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa human capital sangat penting bagi perusahaan terutama kinerja perusahaan. *Human 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. Kunci keunggulan aset manusia menurut Setyanto (2004) juga bersumber dari keunikan nilainya, karena nilai *human capital* tidak akan mengalami depresiasi, justru nilainya akan mengalami apresiasi apabila selalu dikembangkan dan diperlakukan dengan tepat.

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa human capital sangat penting bagi perusahaan terutama kinerja perusahaan. *Human 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. Kunci keunggulan aset manusia menurut Setyanto (2004) juga bersumber dari keunikan nilainya, karena nilai *human capital* tidak akan mengalami depresiasi, justru nilainya akan mengalami apresiasi apabila selalu dikembangkan dan diperlakukan dengan tepat.

Dalam 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. *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. Baker (2000) mengatakan *social capital* adalah sumber daya yang tersedia dalam pribadi seseorang dan jaringan kerja yang dimiliki. Dalam konteks bisnis *social capital* sama dengan, sumber informasi. Gagasan, kesempatan bisnis, modal keuangan, *power*, dukungan emosional, *goodwill*, kepercayaan dan kerjasama yang disediakan oleh individu dan jaringan kerja bisnis (Baker, 2000). *Human capital* berbeda dengan *social capital*, Part (2003) mengemukakan bahwa perbedaan yang krusial antara *human* dan *social capital* terletak pada tingkat pendidikan dan kesehatan individu dengan orang lainnya.

V. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *Human capital*, dan *social capital* terhadap kinerja. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Human capital* mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan *kinerja organisasi*



2. *social capital* mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan *kinerja organisasi*

VI.Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian yang di danai oleh LPPM UPN “Veteran” Yogyakarta dan melibatkan mahasiswa. Oleh karena itu, kami sampaikan banyak terima kasih kepada LPPM UPN “Veteran” Yogyakarta yang telah memberikan kepercayaan dan bantuan pendanaan melalui skom penelitian dasar kepada tim kami dalam pelaksanaan kegiatan penelitian tersebut.

VII.Daftar Pustaka

- AA. Prabu Mangkunegara,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ahdiyana, Marita, Dimensi Organizational Citizenship behavioer (OCB) dalam Kinerja Organisasi,,staff.uny.ac.id/.../Dimensi%20OCB%20dalam%20Kinerja%20Organi..
diakses tanggal 6 November 2012
- Aktan B & Bulut C, 2008. *Financial Performance Impact of Corporate Entrepreneurship in Emerging Market: A Case of Turkey*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. Issue 12. Pp.69-79.
- Alipour F, Idris K, Ismail AI, Ulli J & Roohangiz K, 2011. *Learning Organization and Organizational Performance: Mediation role of Intrapreneurship*, *European Journal of Social Sciences*, Volume 21, Number 4. Pp. 547-555.
- Alma, Bukhori 2008. *Kewirausahaan*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Antonic B & Hisrich RD. 2001 *Intrapreneurship: construct refinement and cross culture validation*. *Journal of Business Venturing* 16 (15): 495-527.
- Baker, W, 2000. *Achieving Success through Social Capital: Tapping the Hidden Resources in Your Personal and Business Networks*. San Francisco: Jossey-Bass
- Bar-al-Din OY & Nour MY, 2011. *The Relationship between Social Capital and Organizational Justice*. *European Journal of Economic, Finance and Administrative Sciences*, 30: 130-135



- Benner MJ & Tushman ML, 2003. Exploitation, exploration, and process management: the productivity dilemma revisited. *Academy of Management Review* 28 (2): 238-256.
- Cohen D dan L Prusak, 2001. *In Good Company: How Social Capital Makes Organisations Work*. Boston: Harvard Business School Press
- Dizgah MR, Gilanninia, Alipour & Asgari, 2011. High performance Human Resource and corporate Entrepreneurship: the Mediating Role of Organizations Citizenship Behavior and Procedure Justice. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (3): 492-499.
- Eren E & Kocapinar EB, 2009. Is Intellectual Capital Antecedent of Entrepreneurship Orientation. *Journal of Global Strategic Management*. December, pp. 121-134
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP
- Guest, D.E., Michie, J, Conway, N & Sheehan, M. 2003. *Human resource management and corporate performance in the UK*. *British Journal of Industrial Relations*, 41:291-314.
- Hitt MA; Ireland RD, Lee HU. 2000. *Technological learning, knowledge management, firm growth, and performance: an introduction essay*. *Journal of Engineering and Technology Management*. 17 (2-3): 231-246.
- Imam Ghozali, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, PB UNDIP, cetakan ke 4.
- Jogiyanto HM, 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*, BPFE, Yogyakarta.
- Kaplan, R.S, dan David P.N. 2001. *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Massachusetts: Harvard Business School Press
- Kasali, Renald, 2007. *Change*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta
- Luo X, Zhou L & Liu S, 2005. *Entrepreneurial firms in the context of Chinas transition economy: an integrative frame work and empirical examination*. *Journal of Business Research*, 58 (3), 277-284
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta



- Mayo, A. 2000. *The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital*. Personal Review, Vol. 29, No. 4
- Morris MH; Koratko DF; Covin JG. 2008. *Corporate Entrepreneurship and Innovation: Entrepreneurial Development Within Organization* (2nd ed). Thomson, South-Western: Mason.
- Mulyadi. 2001. *Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Pan PH; Wright M; Ucbasaran D; Tan WL. 2009. *Corporate entrepreneurship: current research and future directions*. *Journal of Business Venturing* 24 (3): 197-205.
- Parts, Eva. 2003, *Interrelationship Between Human Capital and Social Capital: Implications For Economic Development In Transition Economies*, Email: eva Parts@mtk.ut.ee
- Portal.jogjaprovo.go.id, 29 Desember 2011
- Peace, I; John, A; Fritz, D; & Davis, P. 2010. Entrepreneurial Orientation and Performance of Religious Congregations as Predicted by Rational Choice Theory. *Journal of Entrepreneurship Theory and Practice*, 34 (1), 219-248.
- Rachmawati, D., F. Wulani, dan C. E. Susilowati. 2004. "Intellectual Capital dan Kinerja Bisnis: Studi Empiris pada Industri di Indonesia", Seminar Internasional Management and Research Conference, Sanur Beach Bali Hotel, FE-Universitas Indonesia, Agustus: 1-21.
- Rachmawati, D., dan F. Wulani. 2004. "Human Capital dan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Jawa Timur", Penelitian APTIK, April: 1-73.
- Robbins dan Judge (2008). *Perilaku Organisasi, Buku 1, Cet. 12*. Jakarta: Salemba Empat
- .http://books.google.co.id/books?id=IwrWupB1rC4C&pg=PA40&lpg=PA40&dq=perilaku+kewargaan+organisasional&source=bl&ots=i6ly5w997Y&sig=tVtvQ3E6r32_PDigl2Donj2ko&hl=id&ei=QzFhS7ukDsqHkQWxr5HtCw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=2&ved=0CAkQ6AEwATgK#v=onepage&q=perilaku%20kewargaan%20organisasional&f=false. Diakses tanggal 15 Juli 2009
- Setyanto, R. P., 2004. "Pengukuran *Human Capital*: Peluang bagi Departemen SDM untuk Berperan sebagai Strategic Business Partner", *Usahawan No.10, Tahun XXXIII*, Oktober: 18-22.



- Syamni, Ghazali, 2010, Profil Social capital suatu kajian literatur, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2010, Hal. 174 – 182, Vol. 17, No. 2
- Schermerhon. 2005. *Management, 8th edition*. John Wiley & Sons, Inc, USA
- Sembel, Roy, Hanny Santoso, 2002, *Bisnis Maya Laba Nyata*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Simsek, Zeki & Heavey, Ciaran, 2011. The Mediating Role of Knowledge-Based for Entrepreneurship Effects on Performance: A Study of Small to Medium Sized Firms. *Strategic Entrepreneurship Journal*. 5: 81-100.
- Tangkilisan. (2003) *Kebijakan*. Jakarta:Media Pesada
- Teng, BS, 2007. Corporate Entrepreneurship Activities Through Strategic Alliances: a resource-based approach toward competitive advantage. *Journal of Management Studies*. 44(1): 119-142.
- Yeremias T Keban. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Youndt MA & Snell SA, 2004. Human resource configuration, knowledge based capital ang organizational performance. *Journal of Managerial Issues* XVI: 337-360.
- Wright, P.M., Dunford, B.B., & Snell, S.A. 2001. *Human resources and the resourcebased view of the firm*. *Journal of Management*, 27: 701-721.
- Zahra SA., 2008. Virtuous circle of discovery and creation of entrepreneurship opportunities. *Strategic Entrepreneurship Journal* 2 (3): 243-257



