

**ANALISIS *HUMAN CAPITAL* DALAM MENDUKUNG PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah

Majalaya)

SKRIPSI

Disusun oleh:

RENZA NURYATMAN

C1170420

Dosen Pembimbing:

Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2021

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : **ANALISIS *HUMAN CAPITAL* DALAM
MENDUKUNG PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN**

Nama : **RENZA NURYATMAN**

Nomor Pokok : **C1170420**

Program Studi : **S1 Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing



(Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si)

Direktur Prodi S1 Manajemen



(Dr. Hj. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc)

RIWAYAT HIDUP

Renza Nuryatman lahir di Magetan tanggal 1 Maret 1996 dari pasangan suami istri Bapak Hikmayadi dan Ibu Sukarmi yang berdomisili di Jl.Hebras 2 No.31 Blok.12 RT.08 RW.12 Kelurahan Rancaekek Kencana, Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Penulis adalah anak pertama serta memiliki 1 orang saudara.

Pendidikan yang telah ditempuh penulis yaitu SDN Kencana Indah 1 lulus tahun 2008, SMPN 3 Rancaekek lulus tahun 2011, SMAN 1 Rancaekek lulus tahun 2014, lalu bekerja di beberapa perusahaan pembiayaan (*finance*) dan sejak tahun 2018 mulai berkuliah di Institut Koperasi Indonesia di kelas ekstensi. Sampai dengan penyusunan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif di konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).

ABSTRACT

Renza Nuryatman 2021. *Analysis of Human Capital in Supporting Employee Work Productivity (Case Study on the Mulia Consumer Cooperative, Majalaya Regional General Hospital) under the guidance of Dr. Hj. Inne Risnaningsih., S.E, M.Sc.*

The Mulia Consumer Cooperative of the Majalaya Regional General Hospital in 2020 has 589 members consisting of civil servants & employees from the Majalaya Regional General Hospital, has 17 employees, 3 administrators and 3 cooperative supervisors. In this study, 17 employees were taken as respondents to the human capital variable and employee work productivity using the case study method.

This study was conducted to find out to determine the human capital of employees by descriptive analysis with the scoring method and it is known that the human capital of employees in the Mulia Consumer Cooperative, Majalaya Regional General Hospital with good conditions.

As for knowing the work productivity of employees with a descriptive analysis design with the scoring method, it is known that the work productivity of employees in the Mulia Consumer Cooperative, Majalaya Regional General Hospital with fairly good conditions.

The purpose of this study was to determine how human capital efforts can support employee productivity in the Mulia Consumer Cooperative, Majalaya Regional General Hospital. The results of this descriptive analysis are that the Mulia Cooperative can apply employee human capital from human capital indicators that have good and very good criteria in supporting their work productivity such as experience, the network and range of personal contacts, the values and attitudes that influence actions, motivation do something well, motivation to do something by achieving success, motivation to do something very meaningful, team orientation, maintaining a good organizational culture, and personal satisfaction.

Keywords: human capital, employee work productivity

RINGKASAN

Renza Nuryatman 2021. Analisis *Human Capital* Dalam Mendukung Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya) dengan bimbingan dari **Dr. Hj. Inne Risnaningsih.,S.E, M.Si.**

Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya pada tahun 2020 memiliki anggota sebanyak 589 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri & karyawan dari Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya, memiliki 17 karyawan, 3 Pengurus dan 3 Pengawas Koperasi. Dalam penelitian ini diambil 17 orang karyawan untuk menjadi responden variabel *human capital* dan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan metode studi kasus.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui untuk mengetahui *human capital* karyawan dengan analisis deskriptif dengan metode skoring dan diketahui bahwa *human capital* karyawan di Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya dengan kondisi Baik.

Adapun untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan dengan rancangan analisis deksriptif dengan metode skoring diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan di Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya dengan kondisi Cukup Baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *human capital* dapat mendukung produktivitas kerja karyawan di Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya. Hasil dari analisis deskriptif ini yaitu Koperasi Mulia dapat menerapkan *human capital* karyawan dari indikator-indikator *human capital* yang memiliki kriteria baik dan sangat baik dalam mendukung produktivitas kerjanya seperti *experience, the network and range of personal contacts, the value and attitudes that influence actions*, motivasi melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, motivasi melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, motivasi mengerjakan sesuatu yang sanget berarti, orientasi tim, mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik, dan kepuasan pribadi.

Kata Kunci: *human capital*, produktivitas kerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur serta doa yang terbaik selalu penulis tujukan kepada Tuhan Allah sebagai Tuhan Yang Maha Esa, Yang Maha Berkehendak sebagai pencipta langit, bumi, dan segala isinya karena dengan rahmat dan kasihNya penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini sebagai salah satu syarat kelulusan pada program pendidikan Strata 1 (S1) di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN) dengan judul “ANALISIS *HUMAN CAPITAL* DALAM Mendukung Produktivitas Kerja Karyawan”. Salawat serta salam tak lupa tercurahkan kepada Nabi Muhammad sebagai utusan Allah dan semoga kita selaku umatnya dapat terus patuh akan ajarannya. Aamiin.

Penulis mengetahui jika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari penulisan, bahasa, pengambilan teori-teori, penyusunan dalam struktur penelitian, hal-hal yang harus dimasukkan dalam setiap bagian penulisan maupun dalam penyampaiannya. Oleh karena itu penulis membuka masukan dan mempertimbangkan akan adanya saran yang dapat membangun dengan penyampaian yang berkenan dari orang yang memiliki pengetahuan yang kredibel mengenai materi terkait demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari arahan, bimbingan, masukan, bantuan dan dukungan, dari berbagai pihak terkait. Oleh karena itu dengan ini penulis bermaksud mengucapkan terimakasih kepada orang-orang dan pihak-pihak yang telah berpartisipasi dan berperan selama pengerjaan skripsi ini. Diantaranya:

1. Pembimbing penelitian penulis, Ibu Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si. yang baik hati dan dengan sabar membimbing serta memiliki pengetahuan yang sangat luas yang membimbing penulis meneliti hal-hal mengenai materi skripsi ini sehingga arahan dan masukannya sangat berarti.
2. Penelaah konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini, Ibu Hj. Suarny Amran, SH, MH, yang selalu bersemangat dan baik hati, yang memeriksa materi dan struktur mengenai hal-hal yang terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini.
3. Penelaah materi Perkoperasian dalam penelitian ini, Bapak Ir. H. Nurhayat Indra. M.Si yang detail dan kritis memeriksa materi dan struktur mengenai hal-hal yang terkait dengan penulisan serta perkoperasian dalam penelitian ini serta memberikan pula seharusnya bagaimana penulisan dan penempatan yang baik.
4. Karyawan Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya yang telah mengizinkan dan banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian sehingga memperoleh data dan realitas dari organisasi koperasi ini.
5. Sahabat-sahabat kelas ekstensi di Ruang *Discuss Grup* dan *Asia Next Top Model Group* yang baik hatinya yang selalu dapat memberikan informasi, masukan, dan dukungan sehingga peneliti tidak ketinggalan/kudet (kurang *update*) informasi dalam mengikuti perkuliahan.

6. Rekan-rekan satu bimbingan dari kelas reguler yang baik hatinya yang menjadi *partner* bimbingan dan bertukar pikiran dalam menyelesaikan proses skripsi ini.
7. Kawan lama dari teman-teman SMA yang turut membantu memberi masukan dan dukungan serta pengalaman dalam penelitian skripsinya dahulu.
8. Keluarga Peneliti (Bapak, Ibu, dan Adik) yang selalu memberikan doa dan dukungan tanpa henti.
9. Atasan, Staff, dan Rekan-rekan dari Perusahaan tempat penulis bekerja yang baik hatinya yang sudah memberikan toleransi dan pengertiannya supaya penulis dapat menyelesaikan kuliah dan penelitian ini disela-sela pekerjaan yang dijalani.

Jatinangor, 26 Agustus 2021

Renza Nuryatman

IKOPIN

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	17
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	17
1.3.1 Maksud Penelitian	17
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Kegunaan Penelitian	18
1.4.1 Kegunaan Teoritis	18
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	18
1.5 Tempat Penelitian	19
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	20
2.1 PENDEKATAN MASALAH	20
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	20
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	31
2.1.3 Pendekatan Produktivitas Kerja	43
2.1.4 Pendekatan <i>Human Capital</i> (Modal Manusia).....	49
2.1.5 Penelitian Terdahulu <i>Human Capital</i> dengan Produktivitas 62	
2.2 METODE PENELITIAN.....	63
2.2.1 Metode yang Digunakan.....	63
2.2.2 Data yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel).....	64
2.2.3 Penetapan Sumber Data.....	66
2.2.4 Cara Pengumpulan Data	67
2.2.5 Analisis Data	68
2.2.6 Jadwal Penelitian	75

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	77
3.1 Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.....	77
3.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya	78
3.1.2 Struktur Organisasi Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya	79
3.1.3 Kegiatan Usaha yang Dikelola Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya	88
3.1.4 Keadaan Permodalan dan Keuangan Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya	96
3.1.5 Organisasi yang Terkait	103
3.2 Keadaan Umum Wilayah Kerja Koperasi Konsumen Mulia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya	104
3.2.1 Keadaan Geografis	104
3.2.2 Keadaan Sosial	105
3.2.3 Keadaan Ekonomi	105
3.3 Implementasi Jati Diri Koperasi	106
3.3.1 Implementasi Definisi Koperasi	106
3.3.2 Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi	108
3.3.3 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi.....	110
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	113
4.1 Identitas Responden.....	113
4.2 <i>Human Capital</i> (Modal Manusia) Karyawan.....	114
4.2.1 <i>Individual Capability</i> (Kapasitas Individu)	115
4.2.2 <i>Individual Motivation</i> (Motivasi Individu)	126
4.2.3 <i>The Organization Climate</i> (Iklim Organisasi)	142
4.2.4 <i>Workgroup Effectiveness</i> (Efektivitas Tim Kerja)	153
4.2.5 <i>Leadership</i> (Kepemimpinan)	158
4.2.6 Rekapitulasi Hasil <i>Human Capital</i> (Modal Manusia) Karyawan	164
4.3 Produktivitas Kerja Karyawan	166
4.3.1 Kemampuan	168
4.3.2 Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	172
4.3.3 Semangat Kerja	176
4.3.4 Pengembangan Diri	180

4.3.5	Mutu.....	185
4.3.6	Efisiensi	187
4.3.7	Rekapitulasi Hasil Produktivitas Kerja Karyawan.....	192
4.4	<i>Human Capital</i> Dalam Mendukung Produktivitas Kerja Karyawan	193
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		196
5.1	Simpulan	196
5.2	Saran	196
DAFTAR PUSTAKA.....		xiv
LAMPIRAN.....		xvi



IKOPIN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Capaian Kerja Karyawan Koperasi Mulia Tahun 2020.....	9
Tabel I.2	Capaian Kerja Karyawan Koperasi Mulia 5 Tahun Terakhir	10
Tabel I.3	Pendapatan Usaha Per Unit Kerja Koperasi Mulia Selama 5 Tahun Terakhir	11
Tabel I.4	Rata-Rata Produktivitas Kerja Per Karyawan Koperasi Mulia Selama 5 Tahun Terakhir.....	12
Tabel I.5	Tingkat Pendidikan dari Jabatan Karyawan Koperasi Mulia Tahun 2020.....	15
Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sekarang dan Sebelumnya	63
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Human Capital (Modal Manusia).....	65
Tabel 2.3	Operasionalisasi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	66
Tabel 2.4	Pengukuran Indikator Pernyataan Positif Human Capital	71
Tabel 2.5	Pengukuran Indikator Pernyataan Negatif Human Capital.....	71
Tabel 2II.6	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Indikator Human Capital.....	71
Tabel 2.7	Pengukuran Indikator Pernyataan Positif Produktivitas Kerja....	73
Tabel 2.8	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden untuk Indikator Produktivitas Kerja	74
Tabel 2.9	Jadwal Penelitian	76
Tabel 3.1	Keadaan Jumlah Anggota Koperasi Mulia Tahun 2016-2020	88
Tabel 3.2	Laporan Keuangan Unit Rekanan Koperasi Mulia Tahun 2016-2020	90
Tabel 3.3	Laporan Keuangan Unit Perdagangan Koperasi Mulia Tahun 2016-2020.....	91
Tabel 3.4	Laporan Keuangan Unit Simpan Pinjam Koperasi Mulia Tahun 2016-2020.....	92
Tabel 3.5	Perkembangan Simpanan Unit Simpan Pinjam Koperasi Mulia ..	94
Tabel 3.6	Perkembangan Pinjaman Unit Simpan Pinjam Koperasi Mulia...	95
Tabel 3.7	Perkembangan Modal Sendiri Koperasi Mulia	97
Tabel 3.8	Perkembangan Modal Pinjaman Koperasi Mulia	97
Tabel 3.9	Perkembangan Rasio Modal Sendiri dan Pinjaman Koperasi Mulia	98
Tabel 3III.10	Perkembangan Rasio Likuiditas Koperasi Mulia	99
Tabel 3.11	Standar Peraturan Rasio Likuiditas Koperasi	99
Tabel 3.12	Perkembangan Rasio Solvabilitas Koperasi Mulia	101
Tabel 3.13	Standar Peraturan Rasio Solvabilitas Koperasi	101
Tabel 3.14	Perkembangan Rasio Rentabilitas Koperasi Mulia	102
Tabel 3.15	Standar Peraturan Rasio Rentabilitas Koperasi	103
Tabel 3.16	Implementasi Definisi Koperasi	107
Tabel 3.17	Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi.....	108
Tabel 3.18	Implementasi Nilai-Nilai Koperasi.....	111
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	113

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	114
Tabel 4.3 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Personal Capabilities (Kapasitas Personal).....	117
Tabel 4.4 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Profesional And Technical Know-How (Sikap Profesional Dan Kemampuan Teknis).....	119
Tabel 4.5 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Experience (Pengalaman)	121
Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai The Network And Range Of Personal Contacts (Jaringan & Kontak Pribadi).....	123
Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai The Value And Attitudes That Influence Actions (Nilai Dan Sikap Akan Tindakan).....	125
Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Motivasi Melakukan Sesuatu Sebaik-Baiknya.....	128
Tabel 4.9 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Motivasi Melakukan Sesuatu Dengan Mencapai Kesuksesan.....	130
Tabel 4.10 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Motivasi Menyelesaikan Tugas-Tugas Yang Memerlukan Usaha Dan Keterampilan	133
Tabel 4.11 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Motivasi Berkeinginan Menjadi Orang Terkenal Dan Menguasai Bidang Tertentu.	135
Tabel 4.12 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Motivasi Melakukan Hal Sukar Dengan Hasil Yang Memuaskan	137
Tabel 4.13 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Motivasi Mengerjakan Sesuatu Yang Sangat Berarti	139
Tabel 4.14 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Motivasi Mengerjakan Sesuatu Lebih Baik Daripada Orang Lain	141
Tabel 4.15 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Inovasi Dan Pengambilan Resiko.....	144
Tabel 4.16 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Perhatian Terhadap Detail Pekerjaan	145
Tabel 4.17 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Orientasi Terhadap Hasil	148
Tabel 4.18 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Orientasi Terhadap Orang	149
Tabel 4.19 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Orientasi Tim	151
Tabel 4.20 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Mempertahankan Budaya Organisasi Yang Sudah Baik	153
Tabel 4.21 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Kepuasan Pribadi.....	155
Tabel 4.22 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Hasil Produktif	157
Tabel 4.23 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Belajar Seumur Hidup.....	160
Tabel 4.24 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Berorientasi Pelayanan	161

Tabel 4.25 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Membawa Energi Positif.....	163
Tabel 4.26 Rekapitulasi Penilaian Human Capital (Modal Manusia) Karyawan Koperasi Mulia	165
Tabel 4.27 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Keterampilan	169
Tabel 4.28 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Sikap Profesionalme.....	171
Tabel 4.29 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Meningkatkan Hasil Pekerjaan Bagi Diri Karyawan.....	173
Tabel 4.30 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Meningkatkan Hasil Kerja Bagi Organisasi	175
Tabel 4.31 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Etos Kerja... ..	177
Tabel 4.32 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Peningkatan Hasil Per Hari	179
Tabel 4.33 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Tantangan Untuk Pengembangan Diri	182
Tabel 4.34 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Harapan Untuk Pengembangan Diri	184
Tabel 4.35 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Mutu Kualitas Kerja.....	186
Tabel 4.36 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Efisiensi Sumber Daya Yang Dipakai	189
Tabel 4.37 Tanggapan Karyawan Koperasi Mulia Mengenai Efisiensi Untuk Hasil Yang Dicapai	191
Tabel 4.38 Rekapitulasi Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Mulia	192

IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Komponen Human Capital (Andrew Mayo)	53
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Koperasi Mulia	81

