

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 *Human Capital*

###### 2.1.1.1 *Pengertian Human Capital*

Gaol (2014) menyatakan bahwa *human capital* merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia sebagai modal atau aset suatu perusahaan. Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang SDM dapat menjalankan sumber daya yang lainnya. Menurut Becker (1992) dalam Deni Minarso (2018), modal manusia (*human capital*) adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri yang perlu digali, dibina dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. Sumber

daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

*Human capital* tidak lain adalah aset seseorang yang berupa keterampilan dan pengetahuan yang tidak berwujud yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai ekonomi baik bagi individu itu sendiri maupun bagi organisasi. Salah satu dari perwujudan peningkatan nilai ekonomi adalah dengan cara melakukan peningkatan pengetahuan baik melalui pelatihan maupun pendidikan. Pendidikan merupakan investasi dalam modal manusia yang terbayar dalam hal produktivitas yang lebih tinggi.

Aset pengetahuan yang dimiliki perusahaan terdapat pada sumber daya manusia (*human capital*). Pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) yang baik, dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai aset atau modal sebuah perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama perusahaan dapat membuat tercapainya tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia (*human capital*) memegang peran penting bagi jalannya suatu perusahaan. Karena di dalam perusahaan, sumber daya manusia (*human capital*) akan menjadi sistem penggerak perusahaan. Peran manusia sebagai *human capital* perusahaan sangatlah penting. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, sumber daya manusia (*human capital*) sangat dibutuhkan untuk diolah menjadi sumber daya yang bernilai tinggi dan mempunyai kompetensi yang tinggi. Sumber daya manusia adalah aset terpenting di dalam perusahaan bukan hanya sebagai slogan yang dicantumkan pada visi dan misi perusahaan.

Menurut Wealtherly dalam Kasmawati (2017), nilai perusahaan didasarkan atas tiga kelompok utama aset, yaitu:

1. *Financial asset* (aset finansial), seperti kas surat-surat berharga yang sering disebut juga dengan *financial capital*.
2. *Physical asset* (aset fisik), terdiri atas peralatan, gedung, tanah, disebut juga dengan *tangible asset* (aset berwujud).
3. *Intangible asset* (aset tidak berwujud), yaitu *organizational capital*, seperti aliansi bisnis, *customer capital*, merek, reputasi kualitas dan pelayanan; dan *intellectual capital* (paten, desain produk dan teknologi), *goodwill* dan *human capital*.

#### **2.1.1.2 Peranan *Human Capital***

Peranan *human capital* dalam mencapai outcomes diharapkan dapat menentukan kesejahteraan hidup. Proses dalam pembentukan *human capital* sangatlah menarik untuk dianalisis. Fitz-enz (2009: 78) menyatakan pentingnya tiga aspek dalam mempersiapkan sumber daya manusia sebagai *human capital*, diantaranya:

1. Memahami kebutuhan pelanggan (*outcomer*), dalam *sector public*, tentunya *customer* yang dimaksud adalah masyarakat.
2. Menetapkan kompetensi dan berapa besar peranan sumber daya manusia dalam memainkan fungsinya dalam pelayanan kepada masyarakat tersebut.
3. Mengembangkan rantai kapabilitas yang berkesinambungan dalam penyediaan sumber daya manusia baik dan aspek kualitas dan kuantitas untuk mendukung peranan yang telah ditentukan tersebut.

### 2.1.1.3 Komponen Human Capital

Seseorang dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Mayo (2000: 521) menyatakan sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu:

1. *Individual capability: knowledge, skill, experience, network, ability to achieve results, potential for growth and what they bring into work from other parts of their life.* (Kemampuan individu: pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi pertumbuhan dan apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari bagian lain kehidupan mereka)
2. *Individual motivation: aspirations, ambitions and drive, work motivation, productivity.* (Motivasi individu: aspirasi, ambisi dan dorongan, motivasi kerja, produktivitas)
3. *Leadership: the clarity of vision of top management and they ability to communicate it and behave in a way that is consistent with it.* (Kepemimpinan: kejelasan visi manajemen puncak dan kemampuan mereka untuk mengomunikasikannya dan berperilaku dengan cara yang konsisten dengannya)
4. *The organizational climate. The culture of the organization, especially in its freedom to innovate, openness, flexibility and respect for the individual.* (Iklim organisasi. Budaya organisasi, terutama dalam kebebasannya untuk berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan rasa hormat terhadap individu)

5. *Workgroup effectiveness. Supportiveness, mutual respect, sharing in common goals and values.* (Efektivitas kelompok kerja. Mendukung, saling menghormati, berbagi tujuan dan nilai bersama)

Komponen dari *human capital* secara keseluruhan merupakan bagian yang terpenting seseorang dalam menjalani rangkaian aktivitas yang ada di dalam organisasi. Terlepas dari komponen yang dimiliki oleh setiap individu, komponen *human capital* secara kolektif merupakan satu kesatuan yang harus ada. Beberapa komponen yang perlu dikembangkan adalah sebagai berikut:

1. *Leadership Practices* (Praktik Kepemimpinan)

Setiap individu pasti memahami apa yang menjadi tanggung jawab atas dirinya. Begitu juga dengan individu yang berada di lingkup organisasi. Perlunya *developing leadership practices* karena dapat membantu setiap anggota organisasi mengembangkan cara untuk merevitalisasi anggota tim dan menggerakkan keterlibatan anggota organisasi dengan menampilkan kemampuan pribadi untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang profesional. Dengan mengembangkan pemahaman yang lebih luas mengenai bagaimana memimpin diri sendiri, memimpin orang lain, dan organisasi dengan pendekatan berbagai cara efektif dan kreatif. Untuk meningkatkan kepemimpinan, maka perlunya suatu praktik. Tidak sekedar hanya membaca buku-buku kepemimpinan, menghadiri seminar, mengamati perilaku para pemimpin terkenal, bahkan melihat atasan sendiri. Namun juga sadar bahwa kepemimpinan itu perlu dilatih setiap hari. Hal-hal yang perlu diketahui untuk

mengemukakan praktik kepemimpinan seperti menginspirasi untuk mencapai misi dan visi organisasi bersama.

## 2. *Employee Engagement* (Keterlibatan Pegawai)

Keterlibatan pegawai (*Employee Engagement*) merupakan komitmen emosional yang dimiliki oleh setiap individu yang berada di dalam organisasi. Pegawai atau seluruh anggota akan merasa bahwa visi dan misi pribadi sejalan dengan organisasi. Dengan demikian, para anggota memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan selebihnya para anggota akan merasa senang hati mengerjakan tugas-tugasnya serta tidak menganggap apa yang sedang dikerjakan menjadi beban mereka. Melihat besarnya manfaat yang dilakukan oleh *employees engagement*, maka perlunya suatu organisasi dapat mengkondisikan perkembangannya sebagai wadah yang tepat bagi tumbuhnya para anggota. Hal-hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan para anggota organisasi yaitu memberikan pemahaman terkait dengan tugas yang harus dikerjakan secara terstruktur dan sesuai dengan pokok dan fungsinya. Begitu juga dengan bagaimana pengembangan dan pelatihan para anggota, bagaimana *reward* dan *punishment*, begitu juga terkait dengan *salary*.

## 3. *Knowledge Availability and Accessibility* (Ketersediaan Pengetahuan dan Aksesibilitas)

Dasar dari pengetahuan menjelaskan perbedaan individu dalam setiap perkembangan. Dengan adanya *knowledge accessibility* maka adanya distribusi pemerataan pengetahuan dari para anggota organisasi dengan

mempertimbangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan juga motivasi baik segala tingkatan maupun segala usia yang ada di dalam organisasi. Sedangkan *knowledge availability* maka persediaan *human capital* berbasis *knowledge* memadai dengan kompetensi dan keterampilan untuk mencocokkan kebutuhan organisasi. Kedua *knowledge* tersebut memang sangat dibutuhkan baik setiap individu maupun kolektif yang ada di dalam organisasi. Kombinasi yang tepat dapat digunakan sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja.

#### 4. Pengoptimalan *Workforce* (Tenaga Kerja)

Pengoptimalan *workforce* (tenaga kerja) merupakan strategi yang harus dimiliki oleh organisasi yang mengintegrasikan antara teknologi yang semakin berkembang dengan pengalaman dari konsumen untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Strategi *workforce optimization* ini melibatkan manajemen tenaga kerja dan kinerja.

#### 5. *Learning Capacity* (Kapasitas Belajar)

*Learning capacity* mengacu pada cara seorang individu (dan organisasi sebagai kelompok individu/individu secara kolektif) dapat mengenali, menyerap ilmu pengetahuan, dan menggunakan praktik sesuai dengan teori yang ada. *Learning Capacity* sangat penting karena merupakan dasar untuk meningkatkan efisiensi operasional, merangsang inovasi, dan meningkatkan kelincahan pergerakan organisasi. *Knowledge* adalah input dan output pembelajaran sehingga pengetahuan yang mengalir di sekitar organisasi dapat merangsang, menyediakan bahan ajar/pembelajaran, juga

mentransfer manfaat dari pembelajaran yang sudah dipelajari. Oleh karena itu, peningkatan *learning capacity* berarti sejalan dengan meningkatnya arus pengetahuan dan semakin baik dalam proses pembelajaran yang terkait dengan organisasi.

Sebagai bagian dari peningkatan proses pembelajaran dalam sebuah organisasi, maka penting untuk *join up* (menggabungkan) berbagai strategi dan prioritas fungsional yang terkait dengan aspek pembelajaran yang berbeda. Inisiatif untuk memperbaiki pembelajaran seorang individu dalam organisasi dapat digabungkan dengan memikirkan tentang sifat pengetahuan yang terlibat.

*Human capital* menurut Schermerhorn (2005: 33) adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi.

1. *Skills* (keterampilan)

*Skills* adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. *Abilities* merupakan keahlian umum yang dimiliki individu.

2. Inovasi

Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Sedangkan Menurut Rogers (1983) Inovasi ialah sebuah ide, gagasan, ojek, dan praktik yang dilandasi dan

diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau pun kelompok tertentu untuk diaplikasikan atau pun diadopsi.

### 3. *Creativity* (Kreatif)

*Creativity* merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok untuk memberi solusi baru atas berbagai permasalahan yang di alami. Kreatif atau kreatifitas dapat memberikan pandangan berbeda dari yang sudah ada sehingga atas kemampuannya tersebut ia diperlukan setiap problema kehidupan.

### 4. *Life experience* (Pengalaman Hidup)

Pengalaman dalam hal pekerjaan adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

### 5. *Knowledge* (Pengetahuan)

Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan.

## 2.1.2 *Social Capital*

### 2.1.2.1 *Pengertian Social Capital*

*Social capital* adalah cara mendamaikan tindakan individu dan struktur sosial. Putnam dalam Setiabudhi dan Rachmah (2016) mendefinisikan *social capital* sebagai bagian dari organisasi sosial, seperti kepercayaan, norma dan jaringan yang dapat meningkatkan efisiensi masyarakat dengan memfasilitasi tindakan-tindakan terkoordinasi. *Social capital* kemudian didefinisikan sebagai

sumber daya yang muncul dari adanya relasi sosial dan dapat digunakan sebagai perekat sosial untuk menjaga kesatuan anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Fujiwara dan Kawachi (2008), modal sosial adalah sumber-sumber daya yang diakses oleh individu-individu dan kelompok-kelompok dalam sebuah struktur sosial, yang memudahkan kerjasama, tindakan kolektif, dan terpeliharanya norma-norma.

Modal sosial menurut Burt dalam Ubaididillah (2017) adalah kekuatan dan kemampuan masyarakat untuk mengikatkan dirinya dalam sebuah perkumpulan atau organisasi yang selanjutnya akan menjadi sumber kekuatan baru yang bukan hanya pada kekuatan ekonomi akan tetapi pada aspek-aspek kehidupan sosial lainnya. Modal sosial dapat juga dipahami sebagai perekat ikatan sosial masyarakat yang dapat menjadi daya dorong tindakan masyarakat yang akhirnya sangat dimungkinkan memberi manfaat dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

Coleman (1999) mendefinisikan modal sosial sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja sama, demi mencapai tujuan – tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi. Dengan kata lain, modal social merupakan suatu kekuatan sosial sebuah masyarakat yang tumbuh dan berkembang dari sebuah keadaan sosial masyarakat suatu tempat dengan mengedepankan asas kekeluargaan guna mencapai tujuan.

Modal sosial juga menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah tatanan masyarakat yang akan memberikan suatu daya dari dalam komunitas tersebut

untuk menjawab tantangan yang dihadapi. Modal sosial juga sangat berperan dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat, karena dengan modal sosial masyarakat akan mampu bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

#### **2.1.2.2 Bentuk Dasar *Social Capital***

Menurut Hasbullah (2006), bentuk modal sosial terbagi kedalam dua bagian, yakni :

1. Modal sosial terikat (*Bonding Social Capital*)

Modal sosial terikat cenderung bersifat eksklusif, baik dalam bentuk kelompok maupun bagi anggota kelompok sendiri. Dalam konteks ide, relasi dan perhatian, lebih berorientasi ke dalam (*inward looking*). Ragam masyarakat atau individu yang menjadi anggota kelompok ini umumnya homogenius (seluruh anggota kelompok berasal dari suku yang sama). Apa yang menjadi perhatian berfokus pada upaya menjaga nilai-nilai yang turun-temurun telah diakui dan dijalankan sebagai bagian dari tata perilaku (*code of conducts*) dan perilaku moral (*code of ethicts*) dari suku atau etnitas sosial tersebut. Cenderung konservatif dan cenderung mengutamakan *solidarity making* daripada hal-hal yang lebih nyata membangun diri dan kelompok sesuai dengan tuntutan nilai-nilai dan norma masyarakat yang lebih terbuka. Masyarakat yang bonded atau inward looking atau sacred memiliki tingkat kohesifitas, kebersamaan dan interaksi sosial yang kuat dan intens, namun tidak memperlihatkan kemampuan masyarakat tersebut untuk mendapatkan modal sosial yang kuat. Kohesifitas yang bersifat bonding akan

tetap mampu memberi dampak bagi kemungkinan peningkatan kesejahteraan bersama termasuk mengangkat mereka yang berada dalam kemiskinan. Secara umum karena pengaruh dari sistem sosial yang hirarkis, pola demikian akan lebih banyak membawa pengaruh negatif. Konsekuensinya, ketertutupan sosial tersebut menyulitkan kelompok ini untuk mengembangkan ide baru, orientasi baru, dan nilai-nilai serta norma baru dan memberikan resistensi terhadap perubahan sehingga menghambat pembangunan masyarakat itu sendiri secara keseluruhan.

2. Modal Sosial yang menjembatani (*Bridging Social Capital*)

Bentuk modal sosial ini menganut prinsip persamaan, nilai-nilai kemajemukan dan kemanusiaan, terbuka dan mandiri. Dengan sikap kelompok yang *outward looking* memungkinkan untuk menjalin koneksi dan jaringan kerja yang saling menguntungkan dengan asosiasi atau kelompok di luar kelompoknya. Suatu suku bangsa yang menjalankan prinsip-prinsip *bridging social capital* membuka jalan untuk lebih cepat berkembang di bandingkan dengan suku lain yang didominasi oleh pandangan kesukuan yang memiliki ciri kohesifitas ke dalam kelompok tinggi. Dalam gerakannya, kelompok ini lebih memberi tekanan pada dimensi *fight for* (berjuang untuk) yaitu mengarah pada pencarian jawaban bersama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi kelompok, sikap yang dimiliki cenderung terbuka, memiliki jaringan yang fleksibel, toleran, memungkinkan untuk memiliki banyak jawaban dalam penyelesaian masalah, akomodatif untuk menerima perubahan dan memiliki sifat altruistic, humanitarianistik dan universal.

Tabel 2.1 Perbedaan *Bonding* dan *Bridging*

<b><i>SOCIAL CAPITAL: BONDING AND BRIDGING</i></b> <b>(MODAL SOSIAL: TERIKAT DAN MENJEMBATANI)</b>	
<b><i>Bonding</i></b>	<b><i>Bridging</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terikat / ketat, jaringan yang eksklusif.</li> <li>• Perbedaan yang kuat antara “orang kami” dan orang luar.</li> <li>• Hanya ada satu alternatif jawaban.</li> <li>• Sulit menerima arus perubahan.</li> <li>• Kurang akomodatif terhadap pihak luar.</li> <li>• Mengutamakan kepentingan kelompok</li> <li>• Mengutamakan solidaritas kelompok.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terbuka.</li> <li>• Memiliki jaringan yang lebih fleksibel.</li> <li>• Toleran.</li> <li>• Memungkinkan untuk memiliki banyak alternatif jawaban dan penyelesaian masalah.</li> <li>• Akomodatif untuk menerima perubahan.</li> <li>• Cenderung memiliki sikap yang Altruistik, Humanitarianistik, dan Universal.</li> </ul>

Sumber : Hasbullah (2006)

### 2.1.2.3 Dimensi *Social Capital*

Dimensi modal sosial menurut Nahapiet dan Ghosal dalam Cendani dan Tjahjaningsih (2015) yaitu struktural, kognitif dan relasional, selanjutnya lebih rinci sebagai berikut:

#### 1. Dimensi Struktural

Dimensi struktural adalah pola hubungan-hubungan antara perilaku jejaring dan dapat dianalisa dari pandangan ikatan jejaring dan stabilitas jejaring. Jejaring ikatan sosial pelaku menciptakan kesempatan bagi transaksi modal sosial. Dimensi struktural modal sosial para karyawan selalumulakukan tegur sapa, menjaga hubungan baik dan melibatkan diri pada setiap kegiatan.

#### 2. Dimensi Kognitif

Dimensi kognitif mempresentasikan sumber daya yang memberikan makna dan pemahaman antar anggota jejaring. Dua sisi dari dimensi ini

saling berbagi kesamaan tujuan dan kultur antar anggota. Tujuan mewakili tingkat di mana anggota jejaring berbagi pemahaman dan pendekatan yang sama dalam pencapaian tindakan-tindakan dan hasil yang diinginkan jejaring. Pegawai selalu menjaga kebersamaan, mempunyai pemahaman yang sama tentang visi organisasi, mempunyai pemahaman yang sama tentang perilaku pimpinan dan terbiasa berbicara santai saat jam istirahat.

### 3. Dimensi Relasional

Dimensi relasional memfokuskan pada peran ikatan langsung antar perilaku dan hasil interaksi rasional, sebagai lawan structural. Karyawan membantu teman jika kesulitan, percaya teman kerja akan menepati janji dan percaya dengan kemampuan rekan kerja.

#### **2.1.2.4 Indikator *Social Capital***

Menurut Hasbullah (2006) terdapat enam unsur pokok dalam modal sosial berdasarkan dari berbagai pengertian modal sosial yang telah ada, yaitu:

##### *1. Participation in a Network* (Partisipasi dalam Jaringan)

Kemampuan sekelompok orang untuk melibatkan diri dalam suatu jaringan hubungan sosial, melalui berbagai variasi hubungan yang saling berdampingan dan dilakukan atas dasar prinsip kesukarelaan (*voluntary*), kesamaan (*equality*), kebebasan (*freedom*) dan keadaban (*civility*). Kemampuan anggota kelompok atau anggota masyarakat untuk selalu menyatukan diri dalam suatu pola hubungan yang sinergis akan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan kuat tidaknya modal sosial suatu kelompok.

##### *2. Reciprocity* (Timbal Balik)

Kecenderungan saling tukar kebaikan antar individu dalam suatu kelompok atau antar kelompok itu sendiri. Pola pertukaran terjadi dalam suatu kombinasi jangka panjang dan jangka pendek dengan nuansa altruism tanpa mengharapkan imbalan. Pada masyarakat dan kelompok-kelompok sosial yang terbentuk yang memiliki bobot resiprositas kuat akan melahirkan suatu masyarakat yang memiliki tingkat modal sosial yang tinggi.

### 3. *Trust* (Kepercayaan)

Suatu bentuk keinginan untuk mengambil resiko dalam hubungan-hubungan sosialnya yang didasari oleh perasaan yakin bahwa yang lain akan melakukan sesuatu seperti yang diharapkan dan akan senantiasa bertindak dalam suatu pola tindakan yang saling mendukung. Paling tidak, yang lain tidak akan bertindak merugikan diri dan kelompoknya (Putnam, 1993, 1995, dan 2002, dalam Hasbullah 2006). Tindakan kolektif yang didasari saling percaya akan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam berbagai bentuk dan dimensi terutama dalam konteks kemajuan bersama. Hal ini memungkinkan masyarakat untuk bersatu dan memberikan kontribusi pada peningkatan modal sosial.

### 4. *Social norms* (Norma Sosial)

Sekumpulan aturan yang diharapkan dipatuhi dan diikuti oleh masyarakat dalam suatu entitas sosial tertentu. Aturan-aturan ini biasanya tidak tertulis tapi dipahami sebagai penentu pola tingkah laku yang baik dalam konteks hubungan sosial sehingga ada sanksi sosial yang diberikan jika melanggar. Norma sosial akan menentukan kuatnya hubungan antar individu

karena memancing kohesifitas sosial yang berdampak positif bagi perkembangan masyarakat. Oleh karenanya norma sosial disebut sebagai salah satu modal sosial.

#### 5. *Values* (Nilai)

Sesuatu ide yang telah turun temurun dianggap benar dan penting oleh anggota kelompok masyarakat. Nilai merupakan hal yang penting dalam kebudayaan, biasanya ia tumbuh dan berkembang dalam mendominasi kehidupan kelompok masyarakat tertentu serta mempengaruhi aturan-aturan bertindak dan berperilaku masyarakat yang pada akhirnya membentuk pola cultural.

#### 6. *Proactive action*

Keinginan yang kuat dari anggota kelompok untuk tidak saja berpartisipasi tetapi senantiasa mencari jalan bagi keterlibatan anggota kelompok dalam suatu kegiatan masyarakat. Anggota kelompok melibatkan diri dan mencari kesempatan yang dapat memperkaya hubungan-hubungan sosial dan menguntungkan kelompok. Perilaku inisiatif dalam mencari informasi berbagai pengalaman, memperkaya ide, pengetahuan dan beragam bentuk inisiatif lainnya baik oleh individu maupun kelompok, merupakan wujud modal sosial yang berguna dalam membangun masyarakat.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Robbin dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Vroom dalam Murti dan Srimulyani (2013) motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Menurut Djaali (2007) motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan).

### **2.1.3.2 Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja**

Menurut Purwanto (2002) fungsi dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi itu mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motif itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
2. Motivasi itu menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.
3. Motivasi itu menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan.

Menurut Sardiman (2009) terdapat tiga fungsi motivasi:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.

2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

### **2.1.3.3 Ciri-ciri Orang yang Memiliki Motivasi**

Menurut Sardiman (2009), Motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas.
2. Ulet menghadapi kesulitan.
3. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin.
4. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
5. Lebih senang bekerja mandiri.
6. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin.
7. Dapat mempertahankan pendapatnya.
8. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
9. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943-1970), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.

## 3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok.

## 4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### **2.1.4 Kesiapan Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kesiapan Kerja**

Tuntutan persaingan dunia kerja mengharuskan sumber daya manusia memiliki kompetensi atau keahlian sehingga memiliki kesiapan-kesiapan kerja yang optimal. Menurut Chaplin (2006) kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Sedangkan kesiapan menurut Slameto dalam Jatmiko (2018) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respon/jawaban dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi

pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon.

Kondisi ini mencakup setidaknya-tidaknya tiga aspek, yaitu:

1. Kondisi fisik, mental dan emosional
2. Kebutuhan/motif, tujuan
3. Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang dipelajari.

Menurut Anoraga (2006) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan. Kemudian menurut Hasibuan (2011) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu.

Menurut Kuswati (2015) dalam Juriah (2019) kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa atau mahasiswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya.

#### **2.1.4.2 Ciri-ciri Kesiapan Kerja**

Ciri-ciri kesiapan kerja menurut Brady (2009) kesiapan kerja mengandung enam unsur:

1. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Dalam bekerja tidak hanya mengharuskan pekerja untuk memikul tanggung jawab untuk diri sendiri, tetapi juga tanggung jawab terhadap rekan kerja, tempat kerja dan pemenuhan tujuan kerja.

2. *Health and Savety* (Kesehatan dan Keselamatan)

Seseorang yang siap bekerja harus bisa menjaga kebersihan dan kerapian diri. Selalu menjaga kesehatan baik fisik maupun mental.

3. *Communication* (Komunikasi)

Pekerja yang mempunyai kemampuan komunikasi yang baik, akan mampu mengikuti petunjuk dan menerima umpan balik serta kritik.

4. *Skill* (Keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengubah sesuatu hal menjadi lebih bernilai dan memiliki makna. Keterampilan yang harus dimiliki pekerja mencakup keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, aset, intelektual dan keahlian.

5. *Self View* (Pandangan terhadap Diri)

Konsep diri menentukan sikap individu dalam bertindak laku. Artinya, jika pekerja cenderung berpikir dia akan berhasil, maka hal ini akan menjadi pendorong menuju kesuksesan.

6. *Flexibility* (Fleksibilitas)

Dalam lingkungan kerja baru, pekerja harus mampu menyesuaikan dengan peran dan situasi kerja yang baru.

#### **2.1.4.3 Indikator Kesiapan Kerja**

Indikator kesiapan kerja seseorang menurut Agus Fitriyanto (2006) sebagai berikut:

1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif

Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu saja tetapi peserta didik tersebut akan menggabungkan dengan melihat pengalaman orang lain.

2. Memiliki sikap kritis

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut.

3. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual

Tanggung jawab adalah sikap menanggung segala resiko atau kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan.

4. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

Kemampuan beradaptasi artinya pembelajaran mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang diperoleh peserta didik yang didapat saat melaksanakan kegiatan pengalaman kerja.

5. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Keinginan untuk maju akan menjadi fondasi awal munculnya kesiapan kerja tinggi karena peserta didik akan terdorong untuk memperoleh sesuatu yang harus lebih baik lagi, usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan cara mengikuti perkembangan sesuai jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang ahlinya.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Pada tabel 2.2 akan diuraikan penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, dapat diketahui pengaruh antar variabel x dengan y yang telah diuji pada penelitian sebelumnya dan dapat mendukung penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut merupakan penelitian terdahulu, yang relevan dengan penelitian ini, antara lain:

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Nia Junaidi Armida  Dessi Susanti (2018)	Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang	Independen: -Motivasi Dependen: -Kesiapan Kerja	Independen: -Prestasi Belajar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Prestasi belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi FE UNP di Era MEA. Motivasi memasuki dunia kerja dan prestasi belajar secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja	EcoGen Volume 1, Nomor 2, 5 Juni 2018
2.	Zoel Hutabarat  Shania Jusan Dini (2021)	Pengaruh social capital, human capital dan reputational capital terhadap business growth pengusaha perempuan di Jakarta dan Tangerang	Independen: - Social capital - Human capital	Independen: - Reputational capital Dependen: - Business growth	Bedasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat ditetapkan bahwa social capital, human capital dan reputational capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Business growth.	Feedforward: Journal of Human Resource Faculty of Economics and Business Pelita Harapan University Vol. 1 No. 1 – April 2021

3.	Sa'adah Yuliana (2015)	Pengaruh faktor ekonomi, modal sosial dan religiusitas terhadap pengembalian pembiayaan murabahah	Independen: - Modal sosial	Independen: - Faktor ekonomi - Religiusitas Dependen: -Pengembalian pembiayaan murabahah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor ekonomi, modal sosial dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembalian Pembiayaan Murabahah.	Jurnal Ekonomi Pembangunan ISSN 1829-5843 Vol. 13, No.1 Juni 2015
4.	Netty Lisdiantini  Prasetyo Yekti Utomo  Yosi Afandi (2019)	Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa program studi administrasi bisnis Politeknik Negeri Madiun	Dependen:  - Kesiapan kerja	Independen:  - Soft Skill	Pengujian sample dilakukan dengan uji regresi sederhana dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara softskill dengan kesiapan kerja mahasiswa.	Epicheirisi. Vol. 3 Nomor 2 Tahun 2019
5.	Fikranlim Hulu  Noni Rozaini (2020)	Pengaruh kreativitas belajar dan soft skill mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016	Dependen:  - Kesiapan kerja	Independen:  - Kreativitas belajar  -Soft skill	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kreativitas belajar dan soft skill mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Bisnis 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.	NIAGAWAN p-ISSN : 2301-7775 Vol 9 No 3 November 2020
6.	Erwin Thobias  A.K. Tungka  J.J.Rogahang (2013)	Pengaruh modal sosial terhadap prilaku kewirausahaan (suatu studi pada pelaku usaha mikro kecil menengah di Kecamatan Kabaruan Kabupaten Kepulauan Talaud)	Independen:  -Modal Sosial	Dependen:  -Perilaku Kewirausahaan	Berdasarkan analisis -analisis yang telah dikemukakan maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “ terdapat pengaruh modal sosial terhadap prilaku kewirausahaan” telah teruji, dapat diterima dan nyata (signifikan) terhadap objek yang	Journal “ACTA DIURNA” April 2013

					diteliti dalam penelitian ini.	
7.	I Komang Edy Atmaja  I Gusti Ayu Purnamawati  Edy Sujana (2020)	Pengaruh modal sosial, modal manusia dan biaya transaksi terhadap kesuksesan UMKM industri seni lukisan di Kabupaten Buleleng	Independen:  -Modal Sosial  -Modal Manusia	Independen:  -Biaya Transaksi  Dependen:  -Kesuksesan UMKM	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa modal sosial dan modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan UMKM. Sedangkan dalam penelitian ini biaya transaksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan UMKM, hal ini menunjukkan bahwa tingginya biaya transaksi yang dikeluarkan UMKM akan mengurangi kesuksesan UMKM.	JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha e- ISSN: 2614 – 1930. Vol : 11 No : 3 Tahun 2020
8.	Arum Kartika Wulandari  Sucihatiningsih Dian Wisika Prajanti (2016)	Pengaruh praktik kerja lapangan, bimbingan karir, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Karanganyar	Independen:  -Motivasi  Dependen:  -Kesiapan Kerja	Independen:  -Praktik Kerja Lapangan  -Bimbingan Karir	Hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja sebesar 4,28%, bimbingan karir terhadap kesiapan kerja sebesar 12,96%, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 12,60%. Dapat disimpulkan bahwa praktik kerja lapangan, bimbingan karir, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja.	Economic Education Analysis Journal ISSN 2252-6544 Vol.3 No.1
9.	Umi Yamsih  Muhammad Khafid (2016)	Pengaruh motivasi kerja, bimbingan karier dan prestasi belajar Akuntansi	Independen:  -Motivasi  Dependen:  -Kesiapan	Independen:  -Bimbingan Karier  - Prestasi	Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja, bimbingan karier dan prestasi belajar Akuntansi secara	Economic Education Analysis Journal ISSN 2252-6544 Vol.5 No.3

		terhadap kesiapan kerja siswa program keahlian Akuntansi di SMK 1 Demak	Kerja	Belajar	bersama-sama mempengaruhi kesiapan kerja. Dan secara parsial motivasi kerja, bimbingan karier dan prestasi belajar akuntansi berpengaruh terhadap kesiapan kerja.	
10.	Wihalminus Sombolayuk Ria Mardiana Yusup Indri Sudirman (2019)	Hubungan modal manusia, modal sosial dan modal keuangan dengan strategi inovasi perusahaan UKM (Studi kerangka konseptual)	Independen: -Modal manusia -Modal Sosial	Independen: -Modal Keuangan Dependen: -Strategi Inovasi	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa adanya hubungan positif antara modal manusia, modal sosial dan modal keuangan dengan strategi inovasi perusahaan UKM.	Simak Vol. 17 No. 1, Mei 2019

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu konsep untuk mengungkap keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dengan teori dalam tinjauan pustaka. Garis besar penelitian ini yaitu melihat hubungan antara *human capital*, *social capital* dan motivasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi melalui proses analisis data sebagaimana dapat dilihat dari kerangka teori:

### 2.2.1 Hubungan *Human Capital* dengan Kesiapan Kerja

*Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan oleh karena itu *human capital* jangan hanya di jadikan aset saja, melainkan produk yang perlu pengembangan

dari waktu ke waktu, agar output yang di hasilkan juga semakin berkembang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurfadila Syamsuddin (2019) yang berjudul peran SMK sebagai *specific human capital* dalam mempersiapkan sumber daya manusia untuk memasuki dunia kerja, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa SMK memiliki peran yang baik menurut pihak sekolah dan sangat baik menurut pengguna lulusan sebagai *specific human capital* dalam mempersiapkan SDM untuk memasuki dunia kerja. Lulusan SMK memiliki kesiapan kerja dengan kategori siap untuk memasuki dunia kerja menurut lulusan. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. Kemampuan yang dimiliki para calon tenaga kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individu maupun kelompok. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

### **2.2.2 Hubungan *Social Capital* dengan Kesiapan Kerja**

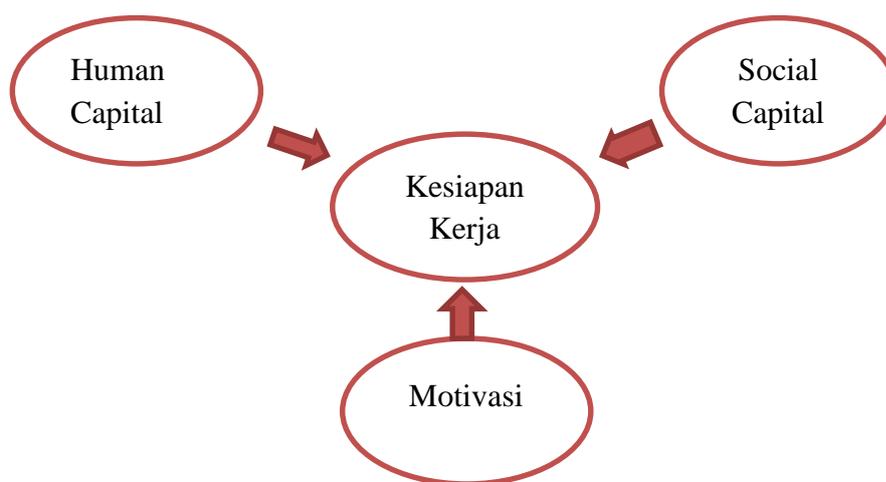
Modal sosial sebagai segala sesuatu hal yang berkaitan dengan kerja sama dalam masyarakat atau bangsa untuk mencapai kapasitas hidup yang lebih baik, ditopang oleh nilai-nilai dan norma yang menjadi unsur-unsur utamanya seperti *trust* (rasa saling mempercayai), aturan-aturan kolektif dalam suatu masyarakat atau bangsa dan sejenisnya. Dalam penelitian yang dilakukan Dinda Fatmawati (2017) yang berjudul Implikasi Modal Sosial Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Industri Konveksi di Bandulan, Sukun, Kota Malang).

Berdasarkan penelitian ini maka modal sosial turut berperan dalam proses penyerapan tenaga kerja, yang secara langsung juga membentuk keseimbangan pasar tenaga kerja. Modal sosial menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah tatanan masyarakat yang akan memberikan suatu daya dari dalam komunitas tersebut untuk menjawab tantangan yang dihadapi. Modal sosial juga sangat berperan dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat, karena dengan modal sosial masyarakat akan mampu bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

### **2.2.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dan keinginan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Umi Yamsih dan Muhammad Khafid (2016) yang berjudul pengaruh antara motivasi kerja, bimbingan karier, dan prestasi belajar Akuntansi terhadap kesiapan kerja siswa program keahlian Akuntansi di SMK Negeri 1 Demak hasilnya adalah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja siswa. Hal ini berarti motivasi kerja siswa memiliki kontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja siswa. Motivasi memasuki dunia kerja itu didorong karena adanya keinginan dan minat memasuki dunia kerja, harapan dan cita-cita, desakan lingkungan, kebutuhan fisiologis dan penghormatan atas diri. Motivasi memasuki dunia kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Keinginan dan minat ini berupa harapan-harapan masa depan yang lebih baik. Seorang

mahasiswa tentu memiliki cita-cita akan sebuah pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi. Selain keinginan dan minat, seseorang termotivasi untuk memasuki dunia kerja karena melihat berbagai kebutuhan baik jasmani maupun rohani yang harus dipenuhi.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dibahas sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga *human capital*, *social capital* dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi.
2. Diduga *human capital*, *social capital* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 angkatan 2017 Universitas Siliwangi.