

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Salah satu tujuan utama didirikannya perusahaan adalah memberikan kesejahteraan kepada seluruh anggota yang terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung. Anggota yang terlibat adalah pemilik perusahaan, pimpinan, karyawan termasuk juga masyarakat. Pencapaian tujuan dan cita-cita perusahaan memerlukan serangkaian kegiatan yaitu berupa perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian atau sering disebut dengan kegiatan manajemen.

Serangkaian kegiatan manajemen dapat dilakukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia (*human capital*) memegang peran penting, karena sumber daya manusia berperan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Maka dari itu, faktor utama penentu baik buruknya sebuah perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Sadikin *et al.*, (2023) kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2019) suatu perusahaan yang memiliki kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang

tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Kasmir (2019) yaitu keterampilan dan pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik *human capital* dan lingkungan kerja memiliki peran penting di dalamnya. Di era globalisasi saat ini, terdapat persaingan antar perusahaan dimana setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan pesaing. Untuk menghadapi setiap persoalan yang kemungkinan muncul pada perusahaan diperlukan *human capital* bagi setiap karyawan demi kelangsungan hidup perusahaan tersebut (Sadikin *et al.*, 2023).

Gaol & Jimmy (2014) menyatakan bahwa “*human capital* merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau *asset* suatu perusahaan”. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, memerlukan upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut (Sadikin *et al.*, 2023).

Pandangan bahwa pengetahuan merupakan sumber daya perusahaan yang sangat strategis didasarkan pada fakta bahwa pengetahuan dapat

digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena bernilai, langka, sulit ditiru oleh pesaing, dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Meskipun sumber daya manusia atau *human capital* mampu mendorong daya saing perusahaan, masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan *human capital*. Hal ini disebabkan oleh aktivitas perusahaan yang lebih berfokus pada perspektif bisnis semata, daripada melihat perusahaan sebagai unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan tinggi serta menghasilkan produk atau jasa yang berbeda dari pesaing. (Ongkorahardjo *et al.*, 2008).

Akibatnya, perusahaan sering kali gagal memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan mereka. Padahal, dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan *human capital*, perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Senlain itu, menghargai dan mempromosikan pembelajaran berkelanjutan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan pasar. Dengan demikian, perusahaan yang berfokus pada pengembangan *human capital* akan lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di masa depan. Ini akan menciptakan siklus positif dimana peningkatan keterampilan karyawan berujung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, perusahaan yang berfokus pada pengembangan *human capital* akan lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di masa depan. Lingkungan kerja yang mendukung juga memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini mencakup suasana kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, interaksi yang baik antara bawahan dan pimpinan, serta fasilitas kerja yang memadai.

Menurut Budiasa (2021) suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, serta fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, di mana karyawan merasa bebas untuk berbagi ide dan masukan.

Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan. Hal ini termasuk menyediakan peluang pengembangan, mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Dengan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memanfaatkan sepenuhnya *human capital* mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan bersama.

Delta Super Store Pasuruan, yang didirikan pada tahun 1989, merupakan pusat perbelanjaan di Kota Pasuruan yang menawarkan berbagai

macam pakaian, *fashion*, dan *apparel* kepada masyarakat. Terletak di Jl. KH. Wachid Hasyim, Kebonsari, Kec. Panggungrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67114, perusahaan ini memiliki 60 karyawan yang terbagi dalam berbagai posisi, termasuk HRD, admin, pramuniaga, security, dan cleaning service.

**Tabel 1**  
**Data Jumlah Karyawan**

No	Jabatan	Jumlah
1	HRD	1
2	Admin Keuangan	2
3	Admin Market	1
4	Admin Gudang	3
5	Admin Penjualan	1
6	Admin Sosial Media	1
7	Pramuniaga	42
8	<i>Security</i>	7
9	<i>Cleaning Service</i>	2
Total		60

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Sehubungan dengan pembahasan sebelumnya, pengembangan *human capital* di Delta Super Store sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan. Meskipun perusahaan ini memiliki struktur karyawan yang jelas, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci untuk memaksimalkan potensi mereka. Dengan pengembangan karyawan, Delta Super Store dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

Karyawan yang memiliki kinerja baik, dari posisi HRD, admin, pramuniaga, security, hingga cleaning service, akan lebih mampu

melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Pada akhirnya, peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan berkontribusi pada keberhasilan dan daya saing perusahaan di pasar.

Oleh karena itu, Delta Super Store harus memastikan bahwa mereka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberdayakan karyawan mereka, serta memanfaatkan *human capital* secara maksimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, Delta Super Store dapat meningkatkan kinerja individu dan kerjasama tim, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik serta memastikan pertumbuhan dan keberhasilan yang berkelanjutan. Namun, terdapat kendala *human capital* yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan terhadap pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang mereka miliki.

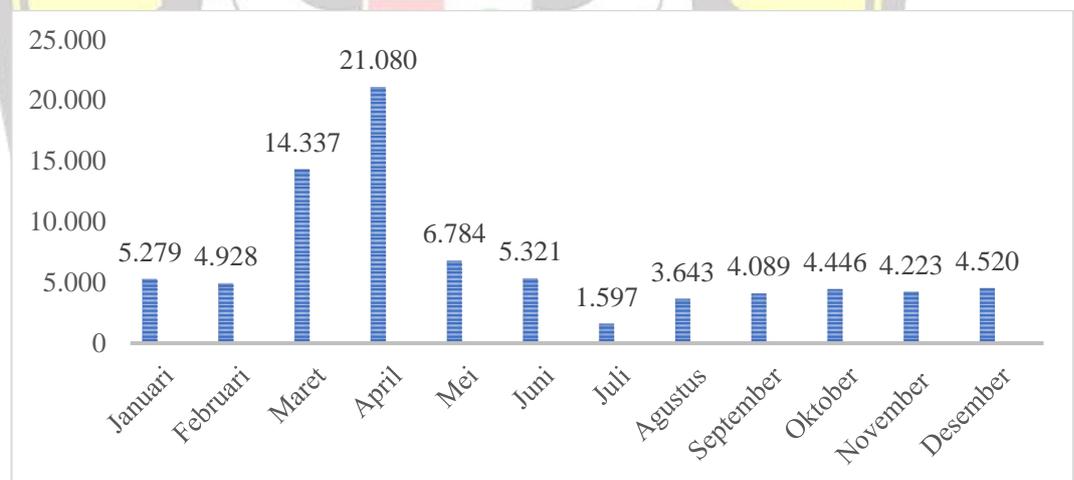
Hal ini disebabkan *human capital* yang ada pada karyawan hanya dianggap sebagai aset, bukan sebagai produk yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan. Pembentukan nilai tambah melalui pengembangan *human capital* akan memperkuat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka menjadi lebih efektif. Dengan demikian, peningkatan pemahaman dan pengembangan keterampilan karyawan akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi,

menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, karyawan menghadapi kendala dalam lingkungan kerja yang memengaruhi semangat mereka, seperti suhu ruangan yang panas dan kebersihan lingkungan kerja yang kurang memadai. Suhu ruangan yang panas di toko menyulitkan karyawan untuk fokus dalam bekerja, sedangkan beberapa area yang tidak bersih membuat mereka merasa tidak nyaman saat menjalankan tugas. Kondisi ini menghambat produktivitas dan dapat menurunkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

**Gambar 1**

**Data Pengunjung Delta Super Store Pasuruan 2023**



*Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)*

Berdasarkan gambar 1 di atas, terlihat bahwa jumlah pengunjung dalam satu tahun menunjukkan ketidakstabilan, dengan lonjakan pengunjung yang berbelanja hanya pada waktu-waktu tertentu, terutama menjelang lebaran. Saat kondisi ramai, gaji karyawan diterima tepat waktu.

Namun, sebaliknya, jika toko sepi, gaji mereka diberikan dua hari setelah tanggal gajian.

Hal ini disebabkan perusahaan harus membayar tagihan barang kepada supplier terlebih dahulu, baru setelah itu beralih ke gaji para karyawan. Situasi ini menimbulkan turunnya semangat kerja karyawan karena mereka merasa kurang dihargai, mengingat perusahaan lebih mengutamakan pembayaran kepada supplier dibandingkan dengan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Turunnya kinerja karyawan ini tentu berhubungan dengan *human capital* dan lingkungan kerja.

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu oleh Siti Alifia Khoir Az-Zah Roo & M. Farid Wajdi (2024) membuktikan bahwa *human capital*, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan serta positif dengan memperhatikan prioritas yang seharusnya diberikan oleh perusahaan dengan standar kualitas tinggi kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Kasmawati (2017) membuktikan bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, dan tidak melihat segala aktivitas perusahaan dari perspektif bisnis semata. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2019) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *human capital* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis mengambil

judul “**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DELTA SUPER STORE PASURUAN.**”

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *human capital* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Delta Super Store Pasuruan?
2. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Delta Super Store Pasuruan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Delta Super Store Pasuruan?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Delta Super Store Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan Delta Super Store Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Delta Super Store Pasuruan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat bagi perusahaan untuk mengetahui berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawannya. Serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk keberhasilan perusahaan di masa mendatang.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penelitian Lain

Diharapkan bagi penelitian lain mampu mengembangkan penelitian ini mengenai pengaruh *human capital* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel yang berbeda, agar dapat dikembangkan dimasa yang akan datang.