

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. *Human Capital*

2.1.1.1. Pengertian *Human Capital*

Human capital didefinisikan sebagai pengetahuan, pengalaman, kemampuan, keterampilan, kreativitas, dan inovasi individu, elemen-elemen ini terhubung satu sama lain dan secara kolektif berkontribusi pada kesuksesan dalam pekerjaan (Venkatesh Ganapathy, 2019: 8).

Human capital merupakan aset yang tertanam di dalam diri seorang karyawan, aset ini berupa ketangkasan dan pengetahuan wujud yang dapat digunakan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan nilai-nilai ekonomi baik itu bagi individu tersebut maupun bagi organisasi, salah satu hal nyata dari peningkatan nilai ekonomi adalah dengan melakukan peningkatan pengetahuan maupun keterampilan melalui pelatihan kinerja dan pendidikan bagi karyawan (Lantip Diat Prasajo, Amirul Mukminin, 2017: 58). *Human capital* menjadi suatu hal yang krusial untuk dikelola menjadi sumber daya yang berkualitas dan berkompentensi tinggi (Nugraha, Susilo dan Aini, 2018: 5).

Menurut Armstrong and Taylor (2020) *Human capital* terdiri dari intelektual, sosial dan modal organisasi.

1. Modal intelektual

Sumber daya manusia erat kaitannya dengan ide umum modal intelektual, yang mana dapat didefinisikan sebagai aset dan sumber pengetahuan yang dapat digunakan oleh suatu organisasi/perusahaan. Modal intelektual dapat dikatakan sebagai sumber daya tak berwujud yang dikaitkan dengan individu, yang secara bersamaan dengan sumber daya material (uang dan *asset*) yang terdiri dari pasar maupun nilai total suatu usaha.

2. Modal sosial

Modal sosial merupakan bagian lain dari modal *intellectual*. Modal sosial adalah pengetahuan yang terbentuk dari jaringan yang berada dalam suatu organisasi maupun yang berada di luar organisasi. Hal yang penting untuk diketahui adalah pengetahuan apa yang hendak dikembangkan melalui interaksi di kalangan intelektual yang mana modal sosial tersebut dapat berubah dan berkembang seiring dengan perubahan waktu.

3. Modal organisasi

Modal organisasi merupakan pengetahuan yang disimpan oleh organisasi/perusahaan tersebut yang kemudian pengetahuan tersebut dikelola dan diolah oleh perusahaan tersebut.

Menurut Lantip Diat Prasajo, Amirul Mukminin (2017: 58) pembentukan *human capital* didasari oleh tiga hal:

1. Pada diri individu itu sendiri

Pada saat dimana seorang individu mendambakan perubahan terhadap dirinya sendiri dan individu tersebut memiliki keinginan untuk berkembang, maka pada saat itu pula, individu tersebut berkomitmen memberikan kontribusi atas dasar kemauan kemajuan organisasi.

2. Dorongan atasan

Atasan memiliki tanggung jawab sebagai pendorong karyawannya untuk berkembang, hal ini menjadi sangat penting dan utama untuk dilakukan seorang atasan. karena dengan adanya suatu dorongan dari atasan, maka pegawai akan berusaha untuk berkembang atas dasar sukarela dan nyaman, dan hal ini tidak dilakukan atas dasar paksaan.

3. Dorongan lingkungan kerja

Dengan adanya dukungan dari lingkungan kerja, menyebabkan pegawai melakukan pengembangan diri dengan sukarela dan bahagia. Dukungan rekan kerja dan lingkungan merupakan faktor yang sama seperti dorongan dari atasan, yang mana hal tersebut menjadi faktor pembentuk pribadi yang baik. Berdasarkan berbagai faktor tersebut pembentukan *human capital* dapat dicapai secara nyata dan segala potensi yang dimiliki dalam setiap individu dapat dikerahkan.

Berdasarkan pandangan dari berbagai ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa *human capital* adalah aset berharga dalam diri karyawan yang dapat digunakan untuk menghasilkan nilai-nilai ekonomis bagi individu tersebut maupun bagi perusahaan. *Human capital* yang dimiliki seseorang dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan

dan dorongan yang diberikan oleh atasan maupun perusahaan agar individu tersebut dapat terus berkembang dan dapat memberikan kontribusi dan menghasilkan nilai-nilai ekonomi yang bermanfaat.

2.1.1.2. Indikator *Human Capital*

Adapun indikator human capital diambil menurut pandangan Venkatesh Ganapathy (2019: 8) Adapun indikator *human capital* adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang diketahui dan dipahami seorang individu yang dimana informasi tersebut sudah melekat dalam benak seorang tersebut.

2. Pengalaman

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang yang diperoleh melalui peristiwa tertentu dalam periode tertentu.

3. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menguasai hal-hal yang akan dilakukan dalam suatu pekerjaan.

4. Keterampilan

keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, kreatifitas dalam melakukan sesuatu sehingga menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai lebih dari pekerjaan tersebut.

5. Kreativitas

Kreativitas merupakan suatu kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru yang mana hal tersebut dapat berasal dari berbagai ide yang sudah ada atau menggabungkannya dan menghasilkan sesuatu yang baru.

6. Inovasi

Inovasi adalah suatu perwujudan sesuatu yang baru ataupun merupakan pembaruan dari sesuatu yang telah ada sebelumnya. Inovasi terlahir seiring dengan munculnya permasalahan dan memberikan dampak yang sangat besar.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Training merupakan *process* di mana setiap individu memiliki kesempatan mencapai target-target yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan (Widjaja dan Jokom, 2017). Pelatihan kerja adalah suatu hal penting yang harus dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, guna meningkatkan *knowledge*, *ability* dan *skill* yang dibutuhkan dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan pada saat ini dan di masa depan (Suryantiko 2018). Pelatihan kerja merupakan program kegiatan yang berasal dari perusahaan bertujuan untuk meningkatkan etika, perilaku, kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki pegawai, berdasarkan standar yang diharapkan perusahaan (Widijanto, 2017: 1).

Erwin dan Suhardi (2020: 6) mengatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang spesifik. Menurut Mukminin (2019: 78) pelatihan bagi karyawan bermanfaat untuk dapat merubah

organisasi menjadi lebih baik dengan cara memberikan kemampuan dan keterampilan tambahan kepada karyawannya. Selain meningkatkan keamanan dan produktivitas, pelatihan kerja juga memberikan kepuasan yang lebih tinggi terhadap karyawan, hal ini timbul dari kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Terdapat berbagai alasan bagi seorang atasan untuk memberikan pelatihan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kepuasan serta semangat bekerja di antara pegawai.
2. Meningkatnya dorongan kerja yang dimiliki karyawan.
3. Meningkatnya efisiensi proses suatu produksi, menghasilkan keuntungan finansial.
4. Meningkatnya kapasitas dalam mengadopsi *technology* dan sistem kerja baru.
5. Meningkatnya *innovation* dalam kebijakan-kebijakan serta produk.
6. Meminimalisir pergantian pegawai.
7. Meningkatkan citra perusahaan melalui *training* etika terhadap karyawan.
8. Menambah wawasan tentang manajemen risiko, misalnya pelatihan tentang pelecehan seksual, pelatihan keragaman.

Berlandaskan penjabaran para ahli yang telah dikemukakan di atas, ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja merupakan proses peningkatan keterampilan pada aspek tertentu yang diberikan kepada karyawan oleh suatu organisasi maupun perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan guna meraih tujuan-tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

2.1.2.2. Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan diambil menurut pandangan (Bangun, 2017: 204-206) terdapat tiga indikator yang perlu diperhatikan mengenai pelatihan kinerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kesiapan peserta pelatihan

Kesiapan peserta ini berarti setiap peserta telah memiliki kemampuan-kemampuan *basic* yang dibutuhkan, adanya motivasi diri. Motivasi berperan sebagai pendorong agar peserta pelatihan memiliki keinginan untuk belajar. Efektivitas diri berperan untuk melihat kesiapan para peserta untuk mengkaji keseluruhan isi program *training* dengan seksama .

2. Kemampuan pelatih

Kemampuan pelatih pada saat *training* kinerja berperan sangat besar untuk mencapai kesuksesan. Seorang pelatih diminta dapat menguasai seluruh isi materi *training* secara maksimal, sehingga para peserta pelatihan bisa mendapatkan pengetahuan dari materi-materi yang telah diberikan.

3. Materi pelatihan

Materi *training* memberikan kontribusi besar dalam kesuksesan saat proses pelatihan berlangsung. Materi pelatihan yang diberikan patut memenuhi standar-standar pekerjaan. Perusahaan harus merancang materi yang menarik disampaikan oleh pelatih serta dapat dengan mudah dimengerti oleh peserta. Materi pelatihan

dapat dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mengembangkan peserta pelatihan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kinerja karyawan adalah merupakan proses dimana organisasi/perusahaan melakukan evaluasi kerja setiap individu. Penilaian kinerja dilaksanakan dengan tujuan mendapatkan informasi tentang pelaksanaan promosi dan penetapan gaji (Ilhami and Rimantho, 2017). Menurut Frieyadie (2018) penilaian kinerja dilaksanakan melalui perbandingan antara *output* yang dihasilkan karyawan dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan bagi karyawan dalam periode bersangkutan. Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang memiliki tujuan menilai prestasi yang dimiliki oleh seorang pegawai (Setiobudi, 2017: 3).

Menurut (Abdullah Ma'ruf, 2017) *Assessment* jika ditelaah melalui sudut pandang peningkatan perusahaan maupun peningkatan sumber daya manusia pada umumnya mempunyai kegunaan, diantaranya:

1. Menguatkan posisi tawar menawar antara perusahaan dan pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan itu sendiri.
3. Memperbaiki sistem pemberian kompensasi terhadap pegawai.
4. Sebagai pondasi awal penentuan penempatan pegawai.
5. Sebagai pondasi awal dalam memutuskan *training* dan pengembangan pegawai.

6. Sebagai pondasi awal dalam menentukan rencana mengembangkan karir pegawai.
7. Sebagai pondasi awal dalam melakukan evaluasi *staffing*.
8. Sebagai pondasi awal dalam meninjau ulang sistem serta langkah-langkah penempatan pegawai.

Dari pandangan beberapa ahli tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa *assessment* yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam periode tertentu yang bertujuan untuk menilai *output* karyawan tersebut apakah memenuhi target-target yang diberikan oleh perusahaan atau tidak. Selain itu *assessment* juga dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan berbagai hal yang berkaitan dengan pegawai, seperti penempatan kerja dan sebagainya.

2.1.3.2. Indikator Penilaian Kinerja

Adapun indikator *assessment* diambil berdasarkan pandangan (Bangun, 2017: 234) terdapat lima indikator penilaian kinerja, diantaranya yakni sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan.

Dimensi kuantitas pekerjaan merupakan cerminan dari seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang maupun kelompok yang merupakan standar-standar persyaratan pekerjaan. Tiap-tiap pekerjaan memiliki standar yang berbeda, hal ini menyebabkan pegawai dituntut untuk memenuhi standar tersebut baik secara keterampilan dan pengetahuan berdasarkan dengan apa yang dibutuhkan.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah *output* dari karyawan yang bisa dinilai melalui efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya demi mencapai target perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan dimensi dimana setiap pekerjaan memiliki kriteria penyelesaian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Ada pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, namun terdapat ketergantungan terhadap penyelesaian pekerjaan lainnya, ini berarti bahwa pekerjaan tersebut tidak bisa dimulai atau diselesaikan tanpa adanya penyelesaian pekerjaan dari pekerjaan yang berkaitan tersebut.

4. Kehadiran.

Dimensi kehadiran adalah merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan demi membuktikan bahwa dirinya hadir atau tidak hadir dalam pekerjaan. Absensi berkaitan dengan penerapan disiplin yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya masing-masing, penetapan ini dapat berarti jam kerja, tepat waktu dan sebagainya.

5. Kemampuan kerjasama

Dimensi kemampuan kerjasama adalah dimensi yang menyatakan bahwa tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan seorang diri, hal ini menuntut adanya kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai atau kelompok lain, sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan suatu pegawai/sekelompok orang dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan yang dibebankan kepadanya menurut tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Suhardi, Ratih and Sari, 2018: 296). Berdasarkan penuturan Kasmir (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja serta perilaku yang diperoleh individu pada saat menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya pada periode yang telah ditetapkan. Berdasarkan penuturan Bangun (2017: 231) kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang dari pekerjaan yang dilakukan yang mana hasil tersebut berdasarkan dari standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Ekhsan (2019: 3) Kinerja merupakan suatu perolehan ataupun hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan. Menurut Kasmir (2019) terdapat fungsi lain dari kinerja atau *output*, diantaranya adalah:

1. Kapabilitas dalam melaksanakan sesuatu yang berhubungan dengan proses antara seorang individu dengan tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, maupun pengalaman.
2. Peluang untuk melaksanakan hal yang berhubungan dengan kesiapan peralatan dan *technology*.
3. Kemauan untuk melaksanakan suatu usaha demi mencapai hasil kinerja.

Menurut (Abdullah Ma'ruf, 2017) terdapat berbagai faktor atau komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki oleh seorang individu.

2. Keterampilan

Merupakan suatu kemampuan tertentu yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas tertentu.

3. Konsep diri

Adalah suatu perilaku yang dimiliki seorang karyawan yang mana perilaku tersebut didasarkan oleh nilai-nilai yang berada dalam diri seorang karyawan.

4. Ciri diri

Adalah karakter bawaan yang memang sudah ada di dalam diri dan bereaksi secara konstan terhadap sesuatu.

5. Motif

Merupakan suatu hal yang dipikirkan dan diinginkan seorang individu secara terus menerus yang mana hal tersebut dapat melahirkan suatu tindakan.

Menurut (Abdullah Ma'ruf, 2017) kinerja karyawan tidak dapat berdiri tegak tanpa bantuan atau dukungan dari berbagai faktor, faktor-faktor tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Apabila seorang individu memiliki keyakinan bahwa ia tidak dapat melaksanakan sesuatu, maka ia tidak akan berusaha dan pada akhirnya tidak bisa melakukan apapun karena tidak adanya inisiatif. Sebaliknya apabila individu tersebut memiliki

keyakinan bahwa ia bisa melakukan hal tersebut dan memiliki inisiatif, ia akan menjadi seorang yang kreatif dan inovatif.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah aspek yang dapat memberikan pengaruh dalam diri seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya, contohnya adalah keterampilan berbicara di depan umum.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan faktor pendorong seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk lebih baik, contohnya seperti pengalaman seorang individu dalam berkomunikasi dengan baik terhadap orang lain maupun mengatur atau mengorganisasikan suatu pekerjaan.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian seorang individu menjadi sangat berpengaruh dalam kinerjanya, sebagai contoh individu tersebut adalah seorang yang sabar atau tidak mudah terbawa emosi, hal ini menjadi nilai lebih bagi individu tersebut untuk menyelesaikan konflik dalam pekerjaan.

5. Motivasi

Motivasi adalah suatu yang dapat berubah-ubah di dalam diri seorang seiring dengan perubahan waktu. Dengan adanya motivasi, seorang individu memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ia miliki tepat waktu.

6. Emosional

Emosional adalah faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja, karena dengan adanya emosional yang tidak baik, maka pekerjaan seorang dapat terhambat. Sebagai contoh, ada seorang individu yang takut salah dalam setiap pekerjaan, hal ini berakibat terhadap individu tersebut tidak berani dalam mengambil keputusan atau bertindak.

7. Intelektual

Kemampuan kognitif menjadi faktor yang berpengaruh dalam kinerja individu tersebut maupun perusahaan, misalnya seorang individu memiliki kemampuan untuk berpikir secara kritis, hal ini sangat membantu perusahaan mengambil keputusan untuk masa yang akan datang.

8. Budaya organisasi

- a. Penempatan karyawan/pegawai atau pemilihan karyawan yang tepat menurut prinsip manajemen *human resource* “*The right man on the right place*” yang memiliki makna memilih orang yang cocok untuk posisi yang cocok.
- b. Sistem penghargaan yang layak.
- c. Proses mengambil keputusan secara adil dan seimbang dalam memberdayakan pegawai akan memberikan dampak yang baik terhadap *output* pegawai.
- d. Filosofi yang dianut perusahaan, visi, misi serta nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan akan membawa kepada *output* yang dihasilkan pegawai.
- e. Budaya organisasi dalam memberikan informasi secara berkala tentang target yang diharapkan organisasi, juga bisa meningkatkan *output* karyawan.

- f. Komitmen perusahaan/organisasi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan.
- g. Proses pengkaderan untuk mengembangkan kemampuan seseorang dalam memimpin, dapat mempengaruhi kemampuan kepemimpinan.

Berdasarkan berbagai pandangan dari para ahli tersebut, ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian seorang pegawai selama bekerja dalam periode tertentu yang dimana hasil tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, pengalaman, pengetahuan, dorongan dan sebagainya.

2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator *output* karyawan didasarkan oleh pandangan Herman (2017: 35) terdapat empat indikator yang berkaitan dengan *output* karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas dari suatu *product* atau jasa yang dihasilkan seseorang maupun kelompok sesuai dengan yang diminta oleh perusahaan/atasan/pelanggan.

2. Ketepatan waktu

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu produk/jasa sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau diminta perusahaan/pelanggan.

3. Inisiatif

Adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan peluang, menemukan berbagai ide dan kemudian mengembangkannya, serta menemukan cara-cara baru yang dapat dilakukan dalam memecahkan suatu permasalahan.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas pada diri seorang pegawai dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan kerja juga didasari oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<i>Effect Of Training And Development On Employee's Productivity Among Academic Staff Of Kano State Polytechnic, Nigeria</i> (Abdullahi, Gwadabe and Ibrahim, 2018)	Uji regresi berganda (<i>multiple regression</i>)	Mengungkapkan bahwa metode pelatihan secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan
2	<i>Impact of Human Capital Development on Employee Performance: A Study of Selected Oil Service Firms in Rivers State, Nigeria</i> (Philip, 2018)	Menggunakan uji analisis Chi-square	Menunjukkan bahwa unsur-unsur <i>human capital</i> adalah hal yang dibutuhkan organisasi dan karyawan untuk meningkatkan potensi yang akan meningkatkan kinerja.
3	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkn) Medan (Wahyono, 2018)	Model analisis regresi linier berganda	Adanya pengaruh positif terhadap penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja pada produktivitas kerja.
4	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Deconey Jakarta) (Kamal, 2018)	Analisi regresi korelasi	Adanya hubungan positif antar pengaruh penilaian prestasi kerja dan kinerja pegawai.
5	Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja (Stefanus Rumangkit, 2018)	Analisis data korelasi bivariate	Pelatihan serta kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
6	Pengaruh <i>Human Capital Dan Corporate Value</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Putiri Bhuana Katili, 2017)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Terdapat pengaruh <i>human capital</i> terhadap kinerja karyawan

Lanjutan **Tabel 2.1:** Penelitian Terdahulu

7	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika (Julianry, Syarief and Affandi, 2017)	Statistik inferensial, analisis deskriptif dan analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan software LISREL	Pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
---	---	---	---

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber jurnal

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh *human capital*. Pelatihan kerja, penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan banyak ditemukan dari berbagai sumber. Dari hasil berbagai penelitian terdahulu ditemukan bahwa masing-masing variabel berupa *human capital*, pelatihan kerja, dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu proses yang dilaksanakan untuk menggambarkan alur dari pikiran peneliti (Agung and Yuesti, 2019: 32-33). Kerangka pemikiran yang baik adalah kerangka yang menjabarkan hubungan yang terjadi antara variabel-variabel yang hendak diteliti (Agung and Yuesti, 2019: 33).

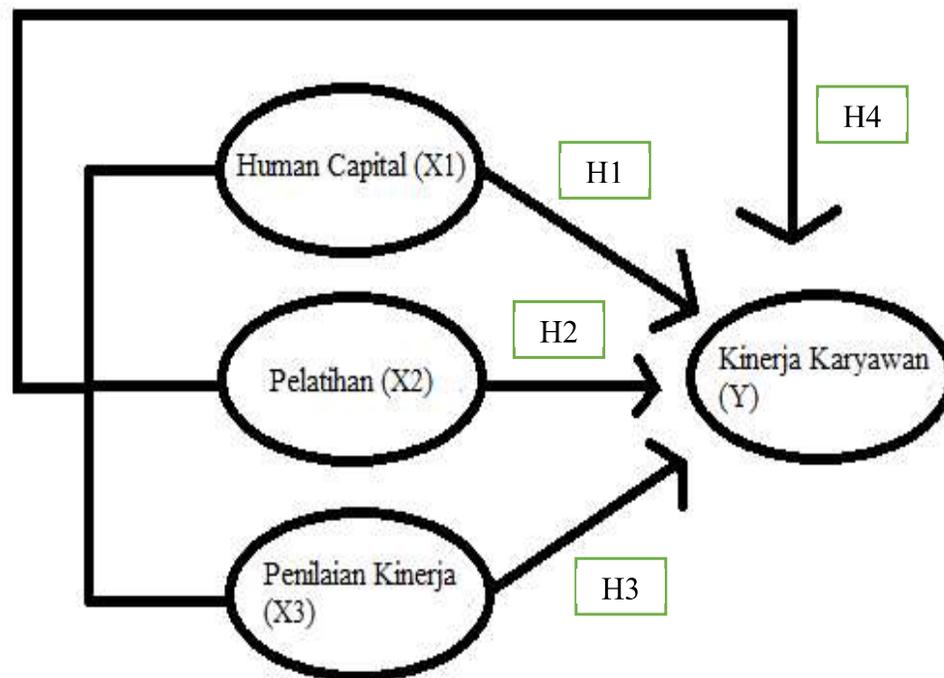
Venkatesh Ganapathy (2019) menyatakan bahwa *human capital* berperan penting dalam produktivitas kinerja karyawan. Seperti yang telah dituturkan oleh Adnan Rajak, Muhammad Thahrim (2018) ditemukan bahwa *human capital* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *output* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate, dalam penerapan *human capital* yang baik, hasil yang dicapai

dalam output karyawan akan menjadi semakin berkualitas dan baik, begitu pula sebaliknya.

Kasmir (2019) berpendapat bahwa *training* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya *training* perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawan untuk mengembangkan dan menambah wawasan, pengetahuan, kemampuan, serta keahlian, selain itu dengan adanya pelatihan kinerja, perusahaan membentuk sikap dan etika karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, seperti sesuai terhadap kebudayaan yang ada di perusahaan tersebut. Begitu juga dengan penelitian yang dihasilkan oleh Sandhy and Irfani (2018) ditemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *training* dan *output* pegawai PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, disamping itu ditemukan bahwa semakin intens pelatihan yang diberikan, berdampak pada semakin berkualitas *output* yang dihasilkan.

Bangun (2017) berpendapat bahwa *assessment* memiliki pengaruh terhadap *output* karyawan, karena dengan adanya *assessment*, maka dapat diketahui jika ada pegawai yang mempunyai *output* rendah, maka diperlukan adanya peningkatan baik melalui sarana pendidikan ataupun *training* guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini serupa seperti penelitian yang dihasilkan Febry Windawan, Siti Mujanah (2019), di dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dengan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pengajar di ITS Surabaya.

Dari berbagai definisi atau kesimpulan yang telah diterangkan dalam beberapa bagian sebelumnya, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara berbagai variabel penelitian. Variabel-variabel yang ada dalam studi ini antara lain yaitu *human capital*, pelatihan, penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan demi melihat seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh *human capital*, pelatihan, penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts. Dari penjelasan diatas dapat digambarkan model kerangka berpikir yang terjadi, yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian tahun 2021

2.4 Hipotesis

- H1: *Human capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts.
- H2: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts.
- H3: Penilaian Kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts.
- H4: *Human capital*, pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Telunas Resorts.