

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP PERILAKU KERJA KARYAWAN KOPISAE DI SURABAYA

Aprilia Dwi Sandra¹, Fachrudiy Asjari² ·
Universitas PGRI Adi buana Surabaya^{1,2},
Apriliadwisandra07@gmail.com

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, yang ditandai dengan adanya perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif dan penuh resiko. Kondisi yang seperti ini mengharuskan pihak perusahaan harus jeli dan seksama menumbuhkan serta mengembangkan segala potensi yang ada, tujuan untuk mengetahui pengaruh human capital dan locus of control terhadap perilaku kerja karyawan yang terdapat pada kopisae di surabaya. Metode penelitian menggunakan teknik pengambilan data dengan teknik sampling jenuh, sejumlah 40 responden dan dengan populasi yaitu karyawan Kopisae di Surabaya. analisis linier berganda dapat ditemukan variabel human capital sebesar 4,678, Locus of Control sebesar 4,082. Sehingga secara parsial setiap variabel berpengaruh signifikan dan positif terhadap Perilaku Kerja Karyawan Kopisae di Surabaya.

Kata Kunci : Human Capital, Locus Of Control, Perilaku Kerja

ABSTRACT

In the current era of globalization, which is characterized by economic growth that is increasingly competitive and full of risk. Terms and Conditions Where the Company must be observant and carefully grow and develop all available resources, the purpose of finding out human resources and locus of control of the work relationships needed on Kopisae in Surabaya. The research method uses data collection techniques with saturated sampling techniques, totaling 40 respondents and with participation as Kopisae employees in Surabaya. multiple linear analysis can be found human capital variables of 4.678, Locus of Control of 4.082. The variables of each variable have a significant and positive effect on the behavior of Kopisae Employees in Surabaya.

Keywords: Human Capital, Locus of Control, Work Behavior

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di masa modern saat ini, yang ditandai dengan adanya perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif dan penuh resiko. Kondisi yang seperti ini mengharuskan pihak perusahaan harus jeli dan seksama menumbuhkan serta mengembangkan segala potensi yang ada. Oleh karena itu perusahaan akan lebih bergantung dengan kualitas sumber daya manusianya. Maka untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dapat diwujudkan dengan mengolah sumber daya yang dimiliki. Terutama pada karyawan, kualitas karyawan merupakan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi, sehingga aktivitas organisasi juga tergantung dari orang-orang yang menjadi anggotanya.

Ketidakseimbangan dalam perkembangan dan kesuksesan perusahaan karena banyak perusahaan tidak memiliki kedudukan yang setara antara pemasaran dan sumber daya manusia. Dimana banyak perusahaan hanya mementingkan keuntungan sebesar-besarnya tanpa

memperhatikan segi manusianya atau karyawan, sehingga dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi kemajuan perusahaan karena tidak berkesinambungan satu sama lain.

Manajemen sumber daya manusia timbul karena untuk dapat menyelesaikan masalah yang melibatkan pegawai. Yang sering kali terdapat konflik dalam manajemen adalah bagaimana cara paling tepat untuk membangkitkan perilaku kerja. Serta keterlibatan didalam perusahaan human capital tercermin dengan bentuk pemikiran, pengetahuan, dan keterampilan dalam produktivitas yang terdapat di organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu Locus of control menjadi sangat penting dalam perusahaan karena membentuk ciri sifat kepribadian yang dimiliki dari setiap masing-masing karyawan yang berbeda-beda menunjukkan bahwa seseorang harus bisa mempertanggung jawabkan apa yang telah dibuatnya. Hal tersebut disebabkan kecenderungan karyawan yang kurang aktif sehingga berpengaruh pada perilaku kerja karyawan. dalam diri seseorang terdapat perilaku yang terdapat didiri seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerja di sebuah organisasi. Perilaku kerja karyawan pada KOPI SAE di Surabaya, secara umum karyawan berusaha menempatkan dirinya pada tugas dan tanggung jawab diberikan oleh manajemen mengatur kegiatan oprasional yang terjadi dalam perusahaan. Jika Human Capital dan Locus of Control berjalan dengan baik disebuah perusahaan sehingga dapat membentuk perilaku kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Human Capital terhadap Perilaku Kerja Karyawan KOPI SAE di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Locus of Control terhadap Perilaku Kerja Karyawan KOPI SAE di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Human Capital dan Locus of Control terhadap Perilaku Kerja Karyawan KOPI SAE di Surabaya.

MANFAAT PENELITIAN

1. Perusahaan
Penelitian dapat di jadikan untuk bahan pertimbangan dalam menentukan tenaga karyawan yang lebih inovatif dan mampu menghasilkan layanan professional.
2. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Bahwa hasil penelitian yang dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi Buana Saurabaya terhadap dunia pendidikan dalam menghadapi berbagai kendala atau permasalahan yang ada. Pemecahan masalah dianalisis memlalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.
3. Peneliti
Supaya dijadikan sebagai pengalaman serta pengetahuan penerapan berbagai teori yang diperoleh selama menempuh perkuliahan di program studi manajemen terutama sumber daya

manusia karena sebagai calon sarjana ekonomi yang nantinya akan menghadapi berbagai masalah dilapangan, diperlukan berbagai pendekatan sehingga solusi yang diharapkan akan menjadi lebih efektif.

4. Pihak Lain

Diharapkan menjadi acuan bagi peneliti yang mengambil tema penelitian serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Human Capital

Atik (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Perilaku Inovatif”. Pelaksanaan Human Capital Manajemen yang baik dalam organisasi pemerintah akan menumbuhkan keunggulan kompetitif. Mendorong inovasi dan kinerja karyawan, yang lebih jauh akan berpengaruh pada produktivitas adanya pelayanan publik. Yang memberikan kualitas kerja lebih produktif untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas, Karena hal yang sangat penting dalam perusahaan agar perusahaan dapat sukses dan maju adalah modal manusia

Menurut Bassi dan McMurrer, (2006), faktor pembentuk human capital :

1. Praktek kepemimpinan
2. Keterlibatan Karyawan
3. Aksesibilitas Pengetahuan
4. Optimalisasi Tenaga Kerja
5. Kapasitas Belajar

Locus of Control

Perwati dan sutapa (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Locus of Control dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Public di Semarang (studi empiris pada kantor akuntan public di Semarang)”. pengaruh variabel locus of control, perilaku disfungsional premature sign off dan perilaku disfungsional yang kurang memperhatikan waktu untuk mengaudit kualitas pada kantor akuntan public di Semarang. Yang sangat kurang diterapkan oleh karyawan akuntan sehingga tidak mampu untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Jika tidak adanya pengendalian diri dari setiap karyawan dapat menjadikan penurunan kualitas kerja.

Menurut Crider (dalam Amalini dkk, (2016), karakteristik internal:

- a. bekerja keras
- b. rasa inisiatif yang tinggi
- c. dapat memecahkan masalah
- d. Berusaha jika ingin berhasil
- e. Berfikir selektif mungkin

Perilaku Kerja

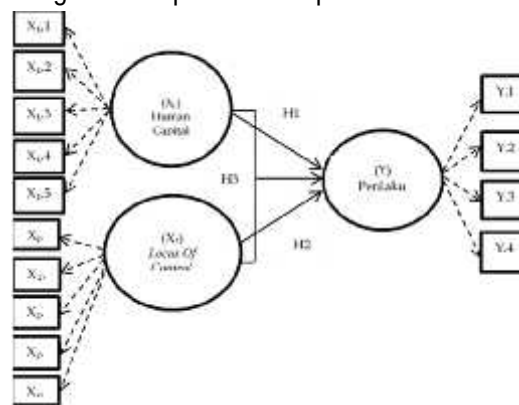
Sarwoko (2007) setiap individu atau karyawan akan memiliki kaeakteristik yang berbeda dalam setiap hal, sehingga perusahaan harus mengetahui bagaimana perbedaan individu akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan radio swata nasional di Malang. Yang dimana individu dalam nilai norma yang dianut tidak sama dan memiliki perbedaan setiap para anggota organisasi untuk tetap dapat mencapai tujuan perusahaan. Walaupun dengan perbedaan terdapat pada setiap karyawan.

Menurut Griffiths (2004,p ,41-42), ada beberapa indicator untuk mengetahui perilaku kerja yaitu :

1. Social relationship (hubungan sosial)
2. Vocational skill (keahlian kejuruan)
3. Work motivation (motivasi kerja)
4. Initiative-confidence (inisiatif-percaya diri).

KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut merupakan kerangka konseptual dalam penelitian tersebut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Keterangan :

H₁: Human capital (X₁) berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja (X₃) karyawan KOPI SAE di Surabaya.

H₂: Locus of control (X₂) berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja (X₃) karyawan KOPI SAE di Surabaya.

H₃: Human capital (X₁) dan Locus of control (X₂) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja (X₃) karyawan KOPI SAE di Surabaya.

METODE

Penelitian menggunakan metode kuantitatif yaitu nonprobability sampling. teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh, maka diperoleh populasi dan sampel sejumlah 40 responden.

Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T.

HASIL

Uji Regresi Linier Berganda

Di bawah ini adalah hasil uji sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Uji-t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	0.206	0.838
1. Human Capital	4.678	0.000
2. Locus Of Control	4.082	0.000

Tabel 2
Hasil Pengujian Uji-F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	27.337	.000 ^b
1 Residual		
Total		

Dengan hasil sebagai berikut ini:

Pengaruh Human Capital terhadap Perilaku Kerja karyawan KOPIAE DI Surabaya.

Pengujian hipotesis yang berbunyi "Human capital berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan KOPIAE di Surabaya". Analisis yang digunakan yaitu Uji-t berpengaruh signifikan. Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS versi 23.0. Berdasarkan tabel 1 variabel human capital sebesar 4,678 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima.

Pengaruh Locus of Control terhadap Perilaku Kerja karyawan KOPIAE di Surabaya.

Pengujian hipotesis yang berbunyi "Locus of Control berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja karyawan KOPIAE di Surabaya". Analisis yang digunakan yaitu Uji-t berpengaruh signifikan. Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS versi 23.0. Berdasarkan tabel 1 sebesar 4,082.

Pengujian hipotesis menggunakan uji f, yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja KOPISAE di Surabaya". Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS versi 23.0. Berdasarkan tabel 2 diperoleh 27,337 dengan signifikan 0,000. dapat dinyatakan Hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil yang sudah dipaparkan sebelumnya maka ditarik kesimpulan yaitu: penelitian, pembahasan, maka:

1. Semakin baik kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan akan sangat baik pula perilaku kerjanya. Human capital menjadi faktor penting untuk mempengaruhi perilaku kerja, sebaliknya jika human capital kurang baik dan kurang disiplin maka dapat merubah perilaku kerja pada karyawan.
2. Apabila para karyawan dapat mengendalikan diri dalam berperilaku di perusahaan maka semua pekerjaan yang dilakukan akan lebih mudah dan efisien. Dan sebaliknya jika karyawan tidak dapat mengendalikan diri dapat menimbulkan konflik didalam perusahaan.
3. Human capital pada cafe tersebut sangat disiplin sehingga menyajikan pelayanan yang baik. Locus of control dapat dijadikan ukuran untuk menilai seberapa kualitas diri para karyawan dalam menghadapi sikap pengunjung, perilaku kerja karyawan sangat penting untuk kemajuan perusahaan.

SARAN

1. Disarankan kepada pihak Kopisae erus mengasah kemampuan karyawan mengenai human capital dengan cara memberikan pelatihan. Hal ini diharapkan akan meningkatkan pengetahuan (knowledge), pengalaman (experience), keterampilan (skills), sikap (attitude) dan nilai (value) yang memiliki karyawan guna meningkatkan perilaku kerja dan kinerja karyawan.
2. Disarankan kepada pihak Kopisae memberikan pelatihan untuk dapat mengembangkan karyawan yang lebih banyak lagi sebagai pendukung untuk mengendalikan diri karyawan. Dengan tidak hanya dari satu segi saja Namun harus dari segi eksternal dan internal.
3. Untuk peneliti yang akan datang hendaknya harus lebih memperdalam setiap komponen teori dan mengembangkan kembali karena sangat banyak hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja.

IMPLIKASI

1. Perusahaan dituntut mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan agar dapat melayani pelanggan dengan maksimal, sehingga karyawan dapat berperilaku baik dan sopan dan perusahaan akan semakin maju.
2. Karyawan harus mampu mempunyai afikasi diri yang tinggi dan harus percaya bahwa karyawan mampu melayani dengan senang hati dan berdedikasi kepada perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan Penelitian ini yaitu dengan variable yang terdapat dalam penelitian ini hanya sedikit. Maka perlu ditambahkan beberapa variabel lain sebagai penelitian berikutnya. Penelitian ini juga dijadikan sebagai pembandingan untuk penelitian yang lebih banyak lagi. Dan dapat menjadikan referensi bagi peneliti untuk lebih mengembangkan penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Atik, 2019. "Pengaruh Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Perilaku Inovatif", Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung bandar lampung.
- Ida Perwati, Sutapa 2016. "Pengaruh Locus of Control dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Semarang", Jurnal Akuntansi Indonesia 5 (2), 175-190.
- Multadi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bogor ;In Media.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&DA Bandung :PT Alfabet.