

## Efek *Human Capital* Terhadap Kinerja Bisnis: Studi pada UMKM Kota Palu

### *The Effects of Human Capital on Business Performance: Study on SMEs in Palu City*

<sup>1</sup>Tovan\*, <sup>2</sup>Mutmainah, <sup>3</sup>Fadila Almahdali

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako, Palu

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Palu

<sup>3</sup>Stie Phanca Bakti Palu

(\*)Email Korespondensi: [tovanxx@gmail.com](mailto:tovanxx@gmail.com)

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek *human capital* yang terdiri dari *owner human capital* dan *employee human capital* terhadap kinerja bisnis usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Hubungan antar variabel diperiksa dan dianalisis dengan menggunakan *software SPSS*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Kuesioner didistribusikan pada 50 responden dan dianalisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, *human capital* yang terdiri dari *owner human capital* dan *employee human capital* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis. Kedua, *owner human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis. Ketiga, *employee human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Palu. Hasil studi ini memiliki implikasi praktis bagi pemilik bisnis dan profesional di bidang kewirausahaan.

**Kata Kunci:** *Human Capital*, Kinerja Bisnis

---

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of human capital consisting of owner human capital and employee human capital on the performance of micro, small and medium enterprises (MSMEs) in Palu City, Central Sulawesi. Relationships between variables were examined and analyzed using SPSS software. Sampling in this study was carried out by purposive sampling technique. Questionnaires were distributed to 50 respondents and analyzed. The results of this study indicate that first, human capital consisting of owner human capital and employee human capital simultaneously has a positive and significant effect on business performance. Second, owner human capital has a positive and significant effect on business performance. Third, employee human capital has a positive and significant effect on the performance of micro, small and medium enterprises (MSMEs) in Palu City. The results of this study have practical implications for business owners and professionals in the field of entrepreneurship.*

*Keywords:* *Human Capital*, *Business Performance*

---

## PENDAHULUAN

Pandangan berbasis sumber daya (*resource-based view*) organisasi menjelaskan variasi kinerja perusahaan dengan variasi sumber daya dan kemampuan perusahaan (Hitt, Bierman, Shimizu, & Kochhar, 2001). Dalam penelitian kewirausahaan, unsur manusia mendapat perhatian baru-baru ini dan ada peningkatan upaya penelitian dan teori tentang topik ini. Atribut *human capital* (pendidikan, pengalaman, keterampilan), khususnya pemilik bisnis, telah dikatakan sebagai sumber daya penting dalam perusahaan kecil (Pfeffer, 1994) yang mempengaruhi kinerja usaha kecil (Rauch & Frese, 2000). Untuk mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan perlu menghasilkan pengetahuan khusus karena sumber daya tertentu unik dan sulit ditiru (Barney, 1991). Salah satu cara untuk menghasilkan sumber daya spesifik perusahaan adalah pengembangan modal manusia (Lepak & Snell, 1999). Penelitian yang disajikan di sini berkontribusi pada pandangan berbasis sumber daya (*resource-based view*) karena kami mencoba untuk menentukan hubungan antara *owner human capital*, *employee human capital* dan kinerja bisnis. Dengan melihat kecocokan antara orang dan proses, studi ini mencoba untuk menspesifikasikan kondisi antara dan batas kesuksesan sumber daya manusia dan usaha mikro, kecil dan menengah. Dengan demikian, pengembangan dan pemanfaatan SDM membantu usaha skala mikro, kecil dan menengah untuk berhasil.

Studi kami menganalisis efek sumber daya manusia dalam hal ini *owner human capital* dan *employee human capital* pada keberhasilan kewirausahaan, khususnya pada kinerja bisnis di sektor usaha mikro, kecil dan menengah. Meskipun beberapa tinjauan menyimpulkan bahwa pertumbuhan penjualan adalah ukuran pertumbuhan terbaik dalam kebanyakan situasi (Davidsson & Wiklund, 2000; Weinzimmer, Nystrom, & Freeman, 1998), kami berpendapat bahwa pertumbuhan lapangan kerja atau kinerja bisnis merupakan ukuran penting dalam penelitian kami. Pertama, ada hubungan teoretis antara variabel independen dan

dependen karena *human capital* mengacu pada orang-orang di perusahaan. Pertumbuhan penjualan, di sisi lain, secara teoritis dapat dicapai dengan strategi selain tenaga kerja dan sumber daya manusia. Kedua, kinerja bisnis memiliki kaitan dengan kesuksesan bisnis, karenanya, merupakan variabel kriteria yang penting. Terakhir, kinerja bisnis adalah kriteria yang mencerminkan kinerja yang tertinggal. Penjualan berubah lebih cepat melalui permintaan daripada jumlah karyawan dan pekerjaan cenderung terjadi ketika tingkat penjualan menjadi lebih stabil (Delmar, 1997, p. 202). Karena strategi sumber daya manusia tidak segera terbayar (Black & Lynch, 1996; Boxall & Steeneveld, 1999), kinerja bisnis merupakan variabel penting untuk mempelajari efek jangka panjang dari sumber daya manusia. Asumsi teoretis dari teori *human capital* harus berlaku untuk karyawan juga. Sumber daya manusia karyawan mengarah pada pekerjaan yang lebih efisien dan ini pada gilirannya akan memengaruhi kesuksesan bisnis. Sementara penelitian kewirausahaan mempelajari *human capital* dari pendiri/pemilik bisnis, *employee human capital* di perusahaan kecil telah diabaikan secara luas (Rauch, dkk., 2005).

Masalah sumber daya manusia telah dipelajari terutama di perusahaan besar. Sepengetahuan kami, sangat sedikit studi tentang hubungan antara *owner human capital*, *employee human capital* dan kinerja bisnis usaha skala mikro, kecil dan menengah. Mungkin akan menjawab masalah baik secara teoritis maupun metodologis untuk mempelajari sumber daya manusia di perusahaan skala mikro, kecil dan menengah. Pertama, ada perbedaan praktik sumber daya manusia antara perusahaan dengan ukuran berbeda (Deshpande & Golhar, 1994). Kedua, perusahaan kecil biasanya tidak memiliki subunit yang berbeda dengan tradisi praktik sumber daya manusia mereka sendiri. Ketiga, perusahaan kecil dan menengah biasanya bahkan tidak memiliki departemen sumber daya manusia, dan informasi yang dikumpulkan dari perusahaan kecil dan menengah mungkin lebih sedikit bias daripada data yang dikumpulkan dari

departemen sumber daya manusia perusahaan yang lebih besar, bias yang mungkin juga mencerminkan kepentingan "politik" daripada praktik yang diterapkan (Welbourne & Andrews, 1996). Terakhir, perusahaan kecil menunjukkan tingkat variasi yang tinggi dalam ukuran dan pertumbuhan (Reynolds & White, 1997). Konsekuensinya, efek sebenarnya muncul lebih mudah dan hubungan sebab akibat lebih mudah dibangun. Akhirnya efek *owner human capital* dan *employee human capital* terhadap kinerja bisnis UMKM di Kota Palu akan diperiksa dengan menggunakan teknik statistik yang sesuai.

### METODE

Berkaitan dengan metode penelitian, maka jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek *owner human capital* dan *employee human capital* terhadap kinerja bisnis, maka penelitian ini adalah korelasional. Statistika komprehensif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang diajukan. Hubungan antar variabel diperiksa dengan menggunakan *software SPSS* untuk menganalisis efek variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi penelitian ini adalah pemilik usaha mikro,

kecil dan menengah (UMKM) di Kota Palu Prov. Sulawesi Tengah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 50 responden. Selanjutnya metode pengumpulan data yang dilakukan adalah data primer dikumpulkan melalui penyebaran questioner, yang merupakan pengumpulan data secara langsung dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Questioner yang digunakan adalah questioner tertutup dengan pengukuran berdasarkan tingkat kesetujuan menggunakan skala Likert (1-5). Adapun data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka, wawancara, dan dokumentasi yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

### HASIL

Penelitian tentang efek *owner human capital* dan *employee human capital* terhadap kinerja bisnis dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Berdasarkan hasil analisis dengan *software SPSS* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.180	2.746		1.080	0.286
<i>Owner human capital</i>	0.589	0.148	0.524	3.798	0.000
<i>Employee human capital</i>	0.837	0.121	0.766	6.927	0.000
F <sub>hitung</sub>	= 41.252				
Sig. F	= 0.000				
R	= 0.798				
R Square	= 0.637				
	Adjusted R Square = 0.622				

Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y' = 2.180 + 0.589X_1 + 0.837X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 2.180; artinya jika *owner human capital* dan *employee human capital* nilainya

adalah 0, maka kinerja bisnis tetap positif dengan nilai 2.180. 2) Koefisien regresi variabel *owner human capital* sebesar 0.589; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *owner human capital* mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja bisnis akan mengalami kenaikan

sebesar 58.90%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel *owner human capital* dengan kinerja bisnis, semakin tinggi *owner human capital* maka semakin meningkat kinerja bisnis. 3) Koefisien regresi variabel *employee human capital* sebesar 0.837; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel *employee human capital* mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja bisnis akan mengalami kenaikan sebesar 83.70%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel *employee human capital* dengan kinerja bisnis, semakin tinggi *employee human capital* maka semakin meningkat kinerja bisnis.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0.798. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel *owner human capital* dan *employee human capital* terhadap variabel kinerja bisnis. Selanjutnya analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel *owner human capital* dan *employee human capital* secara simultan terhadap variabel kinerja bisnis. Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.637. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel *owner human capital* dan *employee human capital* secara simultan terhadap kinerja bisnis sebesar 63,70%. Sedangkan sisanya sebesar 36,30% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji-F. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Dari tabel di atas terlihat bahwa *regression* menunjukkan nilai signifikansi F (*sig.F* = 0,000). Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *owner human capital* dan *employee human capital* secara simultan

terhadap kinerja bisnis. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *owner human capital* dan *employee human capital* secara simultan terhadap kinerja bisnis UMKM Kota Palu dapat dibuktikan.

#### Uji Hipotesis Kedua (Uji-t)

Hasil olah data diperoleh nilai Sig. = 0,000) pada variabel *owner human capital*. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *owner human capital* terhadap kinerja bisnis. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *owner human capital* secara parsial terhadap kinerja bisnis UMKM Kota Palu dapat dibuktikan.

#### Uji Hipotesis Ketiga (Uji-t)

Hasil olah data diperoleh nilai Sig. = 0,000) pada variabel *employee human capital*. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *employee human capital* terhadap kinerja bisnis. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *employee human capital* secara parsial terhadap kinerja bisnis UMKM Kota Palu dapat dibuktikan.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh bahwa *owner human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis UMKM Kota Palu. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya *owner human capital* maka signifikan akan dapat meningkatkan kinerja bisnis UMKM. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rauch, dkk., (2005) bahwa *owner human capital* serta pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia mempengaruhi pertumbuhan pengembangan pekerjaan, dan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang memprediksi pertumbuhan usaha skala kecil. Selain itu secara konsisten penelitian lain menemukan hubungan positif antara *owner human capital* dan kesuksesan usaha kecil (Bruederl, dkk., 1992; Chandler & Hanks, 1994; Cooper, dkk., 1994; Preisendörfer & Voss, 1990 ; Sandberg & Hofer, 1987).

Selanjutnya hasil penelitian ini diperoleh bahwa *employee human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis UMKM Kota Palu. Ini mereplikasi temuan penelitian lain bahwa Sumber daya manusia karyawan berkorelasi positif dengan keberhasilan dalam analisis bivariat (Black & Lynch, 1996). Penelitian Rauch, dkk., (2005) bahwa *employee human capital* serta pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia mempengaruhi pertumbuhan pengembangan pekerjaan, dan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang memprediksi pertumbuhan usaha skala kecil. Satu studi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan rata-rata di perusahaan swasta berhubungan dengan produktivitas bisnis (Black & Lynch, 1996).

Kami mengandalkan peringkat global pemilik bisnis tentang sumber daya manusia karyawan. Namun, penilaian keterampilan dan pengetahuan karyawan yang lebih berbeda dapat menghasilkan analisis yang lebih halus. Misalnya, teori *resource-based view* berpendapat bahwa pengetahuan yang unik dan spesifik lebih penting daripada modal manusia secara umum. Dengan demikian, modal manusia tertentu dari karyawan misalnya, pengalaman khusus industri lebih prediktif untuk kesuksesan bisnis daripada modal manusia umum misalnya, tahun sekolah atau tahun pengalaman kerja (Rauch, dkk., 2005).

*Human capital* berkaitan dengan sumber daya manusia yang dibawa orang ke perusahaan (Wright, Dunford, & Snell, 2001). Kami mengkonseptualisasikan *human capital* sebagai terdiri dari pendidikan, pengalaman, dan keterampilan pada titik waktu tertentu (Boxall & Steeneveld, 1999) yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan seseorang. Penelitian *human capital* tradisional berfokus pada *employee human capital* dan pengaruhnya terhadap pendapatan (Becker, 1980). Belakang teori tersebut juga diterapkan pada bisnis skala kecil, di mana *human capital* biasanya dikonseptualisasikan sebagai karakteristik pemilik bisnis (Bruederl, Preisendoerfer, & Ziegler, 1992).

Hasil studi ini memiliki implikasi praktis bagi pemilik bisnis dan profesional di bidang kewirausahaan. Fakta bahwa banyak

perusahaan baru yang hanya memiliki sedikit karyawan tidak berarti bahwa praktik kepegawaian dapat diabaikan. Sebaliknya, sumber daya manusia pada dasarnya penting dan pemanfaatan keterampilan dan pengetahuan yang optimal meningkatkan kinerja bisnis UMKM. Dengan demikian, seseorang dapat meningkatkan kemungkinan sukses dengan meningkatkan *human capital* dalam suatu perusahaan dan dengan mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya manusia. Kita perlu tahu lebih banyak tentang mekanisme melalui mana pengalaman diterjemahkan ke dalam hasil bisnis serta situasi di mana sumber daya manusia membuat perbedaan. Jika tidak, teori modal manusia paling baik dapat dilihat sebagai teori deskriptif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka kesimpulan penelitian ini adalah (1) *owner human capital* dan *employee human capital* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja bisnis. (2) *owner human capital* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bisnis. (3) *employee human capital* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bisnis UMKM Kota Palu.

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya menganalisis dimensi *human capital* dari sisi *owner* dan *employee* namun perlu memperhatikan faktor lain dari pengembangan dan pmdayagunaan sumber daya manusia tersebut yang tentunya faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi bisnis. Selain itu penelitian ini juga hanya terbatas pada pada skala usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga temuan mungkin tidak dapat ditransfer ke semua jenis organisasi. Dengan demikian, direkomendasikan bahwa penelitian lebih lanjut dapat dilakukan pada organisasi non bisnis untuk generalisasi temuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J.B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99–129.
- Black, S.E. & Lynch, L.M. (1996). Human-capital investments and productivity. *The American Economic Review*, 86(2), 263–267.
- Boxall, P. & Steeneveld, M. (1999). Human resource strategy and competitive advantage: A longitudinal study of engineering consultancies. *Journal of Management Studies*, 36(4), 443–463.
- Bruederl, J., Preisendoerfer, P., & Ziegler, R. (1992). Survival chances of newly founded business organizations. *American Sociological Review*, 57, 227–242.
- Becker, G.S. (1980). *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Chandler, G.N. & Hanks, S.H. (1994). Founder competence, the environment, and venture performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 77–89.
- Cooper, A.C., Gimeno-Gascon, F.J., & Woo, C.Y. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9, 371–395.
- Davidsson, P. & Wiklund, J. (2000). *Conceptual and empirical challenges in the study of firm growth*. In D. Sexton & H. Landström (Eds), *The Blackwell handbook of entrepreneurship* (pp. 26–44). Oxford: Blackwell Business.
- Delmar, F. (1997). Measuring growth: Methodological considerations and empirical results. In R. Donkels & A. Miettinen (Eds), *Entrepreneurship and SME research: On its way to the new millennium* (pp. 190–216). Aldershot, UK: Ashgate.
- Deshpande, S.P. & Golhar, D. (1994). HRM practices in large and small manufacturing firms: A comparative study. *Journal of Small Business Management*, 32(2), 49–56.
- Hitt, M.A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: A resource-based perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1), 13–28.
- Lepak, D.P. & Snell, S.A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24, 31–48.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people*. Boston: Harvard Business School Press.
- Preisendörfer, P. & Voss, T. (1990). Organizational mortality of small firms: The effects of entrepreneurial age and human capital. *Organization Studies*, 11(1), 107–129.
- Rauch, Andreas; Michael Frese; Andreas Utsch (2005) *Effects of Human Capital and Long-Term Human Resources Development and Utilization on Employment Growth of Small-Scale Businesses: A Causal Analysis*. Entrepreneurship Theory and Practice. Baylor University. Pp. 681-698.
- Rauch, A. & Frese, M. (2000). Psychological approaches to entrepreneurial success: A general model and an overview of findings. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 15, pp. 100–135). Chichester Sussex: Wiley & Sons
- Reynolds, P.D. & White, S.B.W. (1997). Fledging new firms: Growth after birth. In P. D. Reynolds & S.B.W. White (Eds), *The entrepreneurial process* (pp. 87–127). Westport: Quorum Books.
- Sandberg, W.R. & Hofer, C.W. (1987). Improving new venture performance: The role of strategy, industry structure, and the entrepreneur. *Journal of Business Venturing*, 2(1), 5–28.
- Weinzimmer, L.G., Nystrom, P.C., & Freeman, S.J. (1998). Measuring

- organizational growth: Issues, consequences, and guidelines. *Journal of Management*, 24(2), 235–262.
- Welbourne, T.M. & Andrews, A.O. (1996). Predicting the performance of initial public offerings: Should human resource management be in the equation? *Academy of Management Journal*, 39(4), 891–919.
- Wright, P.M., Dunford, B.B., & Snell, S.A. (2001). Human resources and the resource based view of the firm. *Journal of Management*, 27, 701–721.