Dr. Syarifuddin, SE., M.M

Membangun KEPUASAN KERJA & KINERJA PENGUSAHA

DUMMY BOOK

MEMBANGUN KEPUASAN KERJA & KINERJA PENGUSAHA

DUMMY BOOK

PENULIS

Dr. Syarifuddin, SE., M.M

TANGGUH DENARA JAYA

UU No. 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan Sifat Hak Cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

DUMMY BOOK

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
ii. penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
iii. penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan fonogram yang telah dilakukan pengumuman sebagai bahan ajar; dan
iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
2. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

MEMBANGUN KEPUASAN KERJA & KINERJA PENGUSAHA

Dr. Syarifuddin, SE., M.M

EDITOR:
Deanita Sari, SE., S.Kom., M.Ak., Akt., CPA

TATA LETAK:
Wahyuni Putri Adeningsi

DESAIN SAMPUL:
Rachmadiansyah

SUMBER:
www.tangguhdenarajaya.com

ISBN:
978-623-8209-67-5

UKURAN:
ii + 152 Hal; 15.5 cm x 23 cm

CETAKAN PERTAMA:
Agustus 2023

DUMMY BOOK

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.
Dilarang menggandakan atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

ANGGOTA IKAPI: 006/NTT/2022
PENERBIT TANGGUH DENARA JAYA
Jl. Timor Raya No. 130 B Oesapa Barat, Kelapa Lima
Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur
E-mail: tangguhdenarajaya@gmail.com
Telepon: 0380-8436618/081220051382

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas izin dan petunjukNya maka penulis dapat menyelesaikan penulisan buku yang berjudul **"Membangun Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pengusaha"** ini sebagai bentuk pengabdian pada dunia ilmu pengetahuan.

Buku ini disusun dalam rangka memenuhi kebutuhan bahan bacaan baik bagi mahasiswa maupun masyarakat umum yang ingin mempelajari tentang Bagaimana Membangun Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pengusaha. Kami berharap mudah-mudahan buku ini dapat menambah referensi serta wawasan baik bagi para mahasiswa maupun masyarakat umum serta pelaku usaha yang mencintai ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca yang bersifat konstruktif penulis sangat diharapkan untuk kesempurnaan isi buku ini. Akhirnya ucapan terima kasih penulis haturkan kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan penulisan buku ini.

DUMMY BOOK

Kupang, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

BAB I *HUMAN CAPITAL* (KONSEP MODAL MANUSIA) 1

BAB II KONSEP KEWIRAUSAHAAN 15

BAB III KONSEP KOMITMEN ORGANISASI 33

BAB IV KONSEP KINERJA USAHA 51

BAB V KONSEP KEPUASAN KERJA 63

BAB VI KONSEP USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM) 77

BAB VII FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENGUSAHA.....84

BAB VIII FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA MELALUI KINERJA PENGUSAHA.....119

BAB IX MEMBANGUN KEPUASAN KERJA & KINERJA PENGUSAHA 137

DAFTAR PUSTAKA 143

DUMMY BOOK

BAB I
HUMAN CAPITAL (KONSEP MODAL MANUSIA)

Konsep modal manusia yang biasa disebut *human capital concept* diperkenalkan oleh Becker (2009:55) sebagai sebuah konsep yang pernah diperkenalkan oleh Adam Smith di mana konsep ini merupakan bagian dari konsep ekonomi klasik yang melihat keberadaan manusia sebagai modal bagi perusahaan. Beranjak dari konsep ini maka manusia adalah aset atau potensi yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan modal bagi perusahaan.

Menurut Jimmy L. Gaol (2014) *human capital is the sum of knowledge, skill, experience and other relevant workforce attributes that reside in an organization's workforce and drive productivity, performance and the achievement of strategic goals* (Modal manusia adalah akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan atribut-atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja dan pencapaian tujuan strategis). Sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang strategis dibentuk untuk menjalankan kepentingan visi perusahaan.

DUMMY BOOK

Pada lingkungan dewasa ini, telah terjadi perubahan pandangan mengenai berbagai sumber daya yang bersifat strategis bagi perusahaan. Perubahan tersebut yaitu dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) ke arah aset tak berwujud (*intangible asset*).

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan yang bernilai, langka, sukar ditiru oleh pesaing dan tidak tergantikan oleh jenis sumber daya lainnya. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang

dimiliki organisasi atau pengetahuan melalui tenaga manusia yang ada di dalamnya maka manusia dijadikan modal yang terlihat (*human capital*).

Posisi pengetahuan yang merupakan sebagai sumber daya yang sangat strategis dan vital juga dinyatakan dalam Al-Qur'an pada Surah Al- Mujadillah ayat 1 yaitu menyatakan:

دَرَجَٰتٍ ٱلۡعِلۡمَ أُوتُواْ وَٱلَّذِينَ مِنكُمۡ ءَامَنُواْ ٱلَّذِينَ ٱللَّهُ يَرۡفَعِ

Artinya: *Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang mempunyai ilmu pengetahuan beberapa derajat* **(QS. Al-Mujadillah : 11).**

Ayat di atas memberi petunjuk kepada umat manusia bahwa ilmu pengetahuan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita hidup bagi manusia. Peranan ilmu pengetahuan sebagai sebuah unsur sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan berbagai aktivitas kehidupan di muka bumi. Kedudukan pengetahuan menjadi asset yang sangat bernilai dan fundamental bagi pengusaha dalam mengelola dan mengembangkan berbagai aktivitas usahanya. Oleh karena itu, ayat di atas menjadi sangat tinggi kedudukannya dan memiliki relevansi yang kuat untuk mendukung variabel human capital dalam menciptakan kinerja dan kepuasan pengusaha.

DUMMY BOOK

Selanjutnya ilmu pengetahuan sebagai sumber daya yang penting juga disebutkan oleh Nabi Muhammad SAW yaitu: ***Man aradda dunia faalaihi bil ilmi, wa man araddal aahirata fa alahi bil ilmi, waman aradda huma faalahi bil ilmi.***

Artinya: *Barang siapa yang menghendaki dunia maka hendaklah dengan ilmu, dan barang siapa yang menghendaki akhirat maka hendaklah dengan ilmu, dan barang siapa yang menghendaki kedua-duanya maka hendaklah dengan ilmu.*

Menurut Mayo (dalam Jimmy L. Gaol, 2014:698), *human capital* memiliki lima komponen yaitu:

a. *Individual capability* (kemampuan individual)
b. *Individual motivation* (motivasi individu)
c. *Leadership* (kepemimpinan)
d. *The organizational climate* (suasana organisasi), dan
e. *Work group effectiveness* (efektivitas kelompok kerja)

Manusia sebagai salah satu aset perusahaan yang berwujud, selain gedung, mesin dan uang, menjadi penggerak faktor penggerak utama sumber daya lainnya, baik yang berwujud (mesin, uang, material atau bahan) dan yang tak berwujud (informasi atau data). Aset yang tak terlihat (*intagible asset*) adalah aset yang berbeda dengan aset yang terlihat (*tangible asset*), namun memiliki kepentingan yang sama.

Raymond A. Noe *et.al,* (2008:8) menyatakan; "*Today more and more companies are interested in using intangible assets and human capital as a way to gain an anvantage over competitors. A company's value includes three types of assets that are critical for the company to provide goods and services: financial assets (cash and securities), physical assets (property, plant, equipment), and intangible assets. Intangible assets is a type of company asset including human capital, customer capital, social capital, and intellectual capital.* (Saat ini semakin banyak perusahaan yang tertarik menggunakan aset yang tak terlihat dan modal manusia sebagai sebuah cara untuk mendapatkan keuntungan yang lebih dari para pesaing. Yang termasuk ke dalam nilai sebuah perusahaan adalah tiga jenis aset penting bagi perusahaan untuk menyediakan barang-barang dan jasa-jasa, yaitu aset keuangan (tunai dan saham), aset fisik (bangunan, pabrik, peralatan), dan aset yang tak terlihat. Aset yang tak terlihat adalah suatu jenis aset perusahaan termasuk modal manusia, modal konsumen, modal sosial, dan modal intelektual).

Nalbantian*et al*, (dalam Jimmy L. Gaol, 2014:700) menekankan aspek ukuran *human capital management*. Mereka mendefinisikan modal manusia sebagai; *the stock of*

DUMMY BOOK

accumulated knowledge, skills, experience, creativity, and other relevant workforce attributes (persediaan pengetahuan, keahlian, pengalaman, kreativitas dan atribut-atribut pendorong kerja relevan lainnya yang diakumulasikan) dan menyarankan bahwa manajemen modal manusia *putting into place the matrics to measure the value of these attributes and using that knowledge to effectively manage to organizaion* (menempatkan matriks guna mengukur nilai atribut-atribut dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk mengefektifkan pengelolaan organisasi).

Human capital management menurut Kearns (2005) sebagai *the total development of human potential ekspressed as organizational value* (pengembangan total dari kepotensialan manusia yang diekspresikan sebagai nilai organisasi). Kearns meyakini bahwa *human capital management is about creating value trough people* (manajemen modal manusia adalah mengenai menciptakan nilai melalui manusia).

DUMMY BOOK

Mayo (Jimmy L. Gaol, 2014:702) berpendapat bahwa pokok dari perbedaan antara manajemen modal manusia dan manajemen sumber daya manusia adalah *the former treats people as assets while the latter treats them as cost* (yang pertama menganggap manusia sebagai asset namun yang kedua memperlakukan mereka sebagai biaya-biaya). Kearns (2005) yakin bahwa dalam manajemen modal manusia '*people are value adders, not overheads* (orang-orang atau manusia merupakan penambah nilai, bukan biaya tambahan).

Mangkunegara (2004:74) dalam pandangannya memahami konsep modal manusia sebagai aset dari investasi. Di mana manusia dapat dikelola menjadi modal yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Keberadaan modal manusia tidak terlepas dari pengetahuan, keterampilan, jaminan kesehatan, interaksi sosial dan kepercayaan yang diperuntukkan bagi kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi.