

## PENGARUH STRUCTURAL SOCIAL CAPITAL, COGNITIVE SOCIAL CAPITAL DAN RELATIONAL SOCIAL CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BOMA BISMA INDRA KOTA PASURUAN

Achmad Agung<sup>1</sup>, Vita Fibriyani<sup>2</sup>, Tahajjudi Ghifary<sup>3</sup>

<sup>1&3</sup> Universitas Merdeka Pasuruan

e-mail: achmadagung192@gmail.com, vitafibriyani@gmail.com,  
ghifaty.one@gmail.com

**Abstract:** *Human resources are in important element to the company, failure to manage human resources can hamper company goals. To get good employee performance, PT. Boma Bisma Indra at Pasuruan district would have to make a lot of effort to improve employee performance. Among other things, improving the relationships between employees is the social capital relationship. This study aimed to find out the effect of the structural social capital, cognitive social capital and relational social capital on employee performance in PT. Boma Bisma Indra at Pasuruan district. This study, using quantitative research methods and 78 respondents take samples. Data collection techniques carried out through library research, observation, interviews and questionnaires. The results showed that there was a contribution of the independent variable to the dependent variable of 75% with the results of the calculated f test suggests that the structural social capital, cognitive social capital and relational social capital have significant on employee performance with significant 0,000. The test t showed that structural social capital have significant on employee performance with significant 0,001. Cognitive social capital have significant on employee performance with significant 0,013. Relational social capital significant on employee performance with significant 0,001.*

**Keywords:** *structural social capital, cognitive social capital, relational social capital, employee performance.*

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi perusahaan, kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat menghambat tujuan perusahaan. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik, PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan perlu melakukan berbagai upaya dalam memperbaiki kinerja karyawannya. Salah satunya dengan memperbaiki hubungan-hubungan yang terjalin antar karyawan yaitu hubungan modal sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *structural social capital*,

*cognitive social capital* dan *relational social capital* terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan. Penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan mengambil sampel sebanyak 78 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 75% dengan hasil uji f menunjukkan bahwa *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifika 0,000. Hasil uji t *structural social capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan 0,001. Variabel *cognitive social capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan 0,013. Variabel *relational social capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan 0,001.

**Kata kunci:** *Structural Social Capital, Cognitive Social Capital, Relational Social Capital, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Dalam Era Globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri barang atau jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan *performance* disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi, dan sumber daya manusia. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan berfungsi langsung dalam perkembangan bisnis. Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi akan berdampak baik bagi laju Perusahaan. Untuk itu pemimpin perlu untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

PT. Boma Bisma Indra merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak dibidang industri konversi energi, industri permesinan, sarana dan prasarana industri, agro industri, jasa dan perdagangan di kota Pasuruan tepatnya di Jl. Imam Bonjol No.18 Bugul Lor, Kec. Panggungrejo Kota pasuruan. PT. Boma Bisma Indra memiliki sekitar 465 karyawan dalam mengoperasikan perusahaanya. Dengan karyawan sebanyak itu, PT. Boma berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar visi dan misi perusahaan dapat terpenuhi.

Pada tanggal 2 Januari 2023 penulis melakukan observasi awal dengan penilaian kinerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan kepada bagian personalia. Terdapat beberapa permasalahan kinerja karyawan dalam hubungan sosial antar karyawan yang berkaitan dengan dimensi struktural yaitu terdapat karyawan yang malas-malasan di waktu kerja dan karyawan yang tidak bisa mengontrol emosinya. Pada dimensi kognitif adanya pertentangan antar karyawan dan pelarian diri dari tanggung jawab pekerjaan. Pada dimensi relasional adanya perlakuan tidak kompak dalam bekerja dan perlakuan acuh karyawan satu dengan lainnya. Dari adanya kendala tersebut sehingga kinerja yang sangat memuaskan itu sulit dapat diwujudkan, karena sangat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja tersebut.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pemimpin perusahaan, jenjang karir, bonus, beban kerja, kemampuan individual, fasilitas perusahaan dan hubungan kerja yang berkaitan dengan modal sosial (*social capital*). Modal sosial merupakan suatu hal yang berkaitan dengan membangun hubungan dengan sesama dan menjaganya agar terus berlangsung sepanjang waktu. Terbentuknya suatu modal sosial sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu modal sosial sangat berperan sebagai unsur perekat pada karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan dalam melakukan visi dan misi perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan karyawan-karyawan yang mampu bertanggung jawab, jujur, patuh, cepat dalam bekerja, dan saling membantu antar karyawan satu dengan lainnya.

Modal sosial memiliki 3 dimensi yaitu *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital*. *Structural social capital* berkaitan dengan hubungan antara karyawan yang membagi informasi secara berulang, informasi ini mengarah pada peningkatan kemampuan organisasi dalam menarik, menganalisis dan merekonsiliasi pengetahuan. *Cognitive social capital* berkaitan dengan hubungan yang mempunyai visi misi dan tujuan yang sama, serta sebagai sumber yang memberikan interpretasi umum untuk kelompok yang berbeda. Sedangkan *Relational social capital* berkaitan dengan sifat hubungan dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga melibatkan kepercayaan, norma, kewajiban dan identifikasi. Dengan terpenuhinya 3 pilar dimensi dari *social capital* ini, maka akan terbentuk suatu hubungan yang saling *support* dan kondusif antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Saat terjalin suatu hubungan kondusif antar karyawan sehingga akan terciptanya kinerja yang efektif dan efisien pada PT. Boma Bisma Indra.

## TINJAUAN PUSTAKA

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu (Setiawan, 2014). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Anwar, 2017).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai & Sagala, 2013; 548-549). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam Perusahaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program /kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Menurut Titisari, 2014; 79).

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan menurut (Stiawan, 2014); 1) Ketepatan penyelesaian tugas. Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan; 2) Kesesuaian jam kerja. Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran; 3) Tingkat kehadiran. Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu; 4) Kerjasama antar karyawan. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya; 5) Kepuasan kerja. Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

## Modal Sosial (*Social Capital*)

Definisi modal sosial adalah kapabilitas yang muncul dari kepercayaan umum di dalam sebuah masyarakat atau bagian-bagian tertentu dari masyarakat tersebut. Selain itu, konsep ini juga diartikan sebagai serangkaian nilai atau norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok

yang memungkinkan terjalannya kerjasama. Modal sosial sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjalannya kerja sama di antara mereka. Modal sosial sebagai hubungan-hubungan yang tercipta dan norma-norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial dalam masyarakat dalam spectrum yang luas, yaitu sebagai perekat sosial (*social glue*) yang menjaga kesatuan anggota kelompok secara bersama-sama (Cendani & Tjahjaningsih, 2015:151).

Modal sosial atau *social capital* merupakan sumber daya yang dipandang sebagai investasi untuk mendapatkan sumber daya baru. Sumber daya yang digunakan untuk investasi, disebut dengan modal. Modal sosial cukup luas dan kompleks. Modal sosial disini tidak diartikan dengan materi, tetapi merupakan modal sosial yang terdapat pada seseorang (Field, 2015:12). Pada tingkat analisis individu dalam menyusun dimensi modal sosial menjadi tiga dimensi, yaitu dimensi struktural (*structural social capital*), dimensi relasional (*relational social capital*), dan dimensi kognitif (*cognitive social capital*) (Luthfi, 2016; 38-41).

### *Structural Social Capital*

Dimensi struktural dari modal social merupakan interaksi social yang terjadi antara anggota organisasi dengan mempertimbangkan posisi anggota atau actor dalam jejaring social (Luthfi, 2016). Seseorang yang bekerja di unit hubungan masyarakat akan berbeda interaksi sosialnya dengan orang lain yang bekerja di unit riset dan pengembangan. Dimensi struktural modal sosial adalah konfigurasi impersonal dari keterkaitan antara orang-orang dan unit-unit. Dimensi struktural dari modal sosial dapat mempengaruhi perkembangan modal intelektual melalui berbagai aspek yang mempengaruhi akses ke pihak lain untuk bertukar pengetahuan dan berpartisipasi dalam kegiatan. Hubungan simetris yang kuat sering dikaitkan dengan pengembangan hubungan afektif (baik positif maupun negatif), motivasi pengaruh individu untuk terlibat dalam interaksi sosial sehingga dengan demikian dapat bertukar pengetahuan (Nahapiet & Ghoshal, 2018).

Dimensi struktural menyangkut kedekatan dan adanya hubungan antar anggota jaringan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimensi struktural sebagai manifestasi dari ikatan-ikatan interaksi sosial yang menunjuk pada pola hubungan antar aktor atau pelaku yang meliputi siapa yang berhubungan dan bagaimana pola hubungannya yang akan memberinya keuntungan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerjanya akan berkinerja dengan lebih baik (McFayden & Canella, 2014; 737).

Adanya interaksi yang baik akan sangat kondusif untuk kerjasama yang baik antar anggota organisasi. Interaksi yang baik akan mengakibatkan intensitas hubungan kerja yang semakin baik dan menumbuhkan kedekatan antar karyawan. Dengan demikian, seseorang akan lebih mudah mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan kerjanya, misalnya seseorang akan bisa saling mengakses sumberdaya dan informasi dengan sesama rekan kerja. Hal ini akan memperlancar proses kerja anggota organisasi, yang akan membuat anggota organisasi tersebut berkinerja dengan lebih baik. Dimensi ini juga menjelaskan model hubungan seperti pengukuran keeratan, hubungan, hirarki, dan organisasi yang sesuai. Melalui komunikasi dalam jaringan terjadilah pertukaran informasi dan pengalihan pengetahuan antar anggota jaringan.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *structural social capital* menurut (Luthfi, 2016); 1) Ikatan jaringan (*network ties*) menyangkut jumlah/ ukuran jaringan; 2) Konfigurasi jaringan (*network configuration*) mengenai arah jaringan; 3) Organisasi yang terlibat (*appropriable organization*).

### *Cognitive Social Capital*

Dimensi kognitif dari modal social merupakan interaksi social yang terjadi atas ketentuan bersama atau cara pandang bersama yang menjadi dasar untuk memaknakan suatu situasi dan dasar berperilaku (Luthfi, 2016). Kepercayaan adalah suatu bentuk keinginan untuk mengambil resiko dalam hubungan sosialnya yang didasari oleh perasaan yakin bahwa yang lain akan melakukan sesuatu seperti yang diharapkan dan akan senantiasa bertindak dalam suatu pola tindakan yang saling mendukung, paling tidak yang lain tidak akan bertindak merugikan diri dan kelompoknya (Mustofa, 2014; 3).

Bahasa bersama (*shared languages*) akan tampak pada penggunaan kata-kata tertentu sebagai kata-kata (istilah-istilah) yang dipahami bersama dalam komunikasi antar anggota organisasi. Berbagi cerita (*shared narratives*) akan tampak jika anggota organisasi seringkali menceritakan hal-hal yang sama dalam bentuk "mitos organisasi" ataupun tentang hal-hal yang terjadi dalam kehidupan kerja mereka. Jika ada bahasa bersama (*shared languages*) dan berbagi cerita (*shared narratives*), komunikasi antara anggota akan lebih baik dan terbuka. Bahasa bersama (*shared languages*) dan berbagi cerita (*shared narratives*) juga akan mempengaruhi persepsi anggota organisasi. Bahasa bersama (*shared languages*) dan berbagi cerita (*shared narratives*) akan menciptakan persepsi yang sama antar anggota organisasi yang akan mempercepat proses komunikasi untuk menunjang kinerja. Umumnya dimensi kognitif dalam bentuk bahasa bersama (*shared languages*) dan berbagi cerita (*shared narratives*) akan mengarah ke pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi (visi bersama). Jika anggota

organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi mereka akan bisa bekerja dengan lebih baik.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *cognitive social capital* menurut (Luthfi, 2016); 1) Bahasa bersama (*shared languages*); 2) Berbagi cerita (*shared narratives*); 3) Visi bersama (*shared vision*).

### *Relational Social Capital*

Dimensi relasional dari modal social merupakan interaksi social yang merujuk pada aset yang terdapat dalam hubungan manusia baik itu berkaitan dengan kepercayaan dan kelayakan untuk dipercaya (Luthfi, 2016). Modal sosial tidak dibangun hanya oleh satu individu, melainkan terletak pada kecenderungan yang tumbuh dalam suatu kelompok untuk bersosialisasi sebagai bagian penting dari nilai-nilai yang melekat (Mustofa, 2014; 4). Jaringan hubungan sosial biasanya akan diwarnai oleh suatu tipologis khas sejalan dengan karakteristik dan orientasi kelompok. Kelompok sosial biasanya terbentuk secara tradisional atas dasar kesamaan garis turun temurun (*repeated social experiences*) dan kesamaan kepercayaan pada dimensi kebutuhan (*religious beliefs*) cenderung memiliki kohesif tinggi, tetapi rentang jaringan maupun trust yang terbangun sangat sempit. Sebaliknya pada kelompok yang dibangun atas dasar kesamaan orientasi dan tujuan serta dengan ciri pengelolaan organisasi yang lebih modern, akan memiliki tingkat partisipasi anggota yang lebih baik dan memiliki rentang jaringan yang lebih luas. Pada tipologi kelompok yang disebut terakhir akan lebih banyak menghadirkan dampak positif bagi kelompok maupun kontribusinya pada pembangunan masyarakat secara luas. Kekuatan jaringan tergantung dari sudut apa jaringan tersebut, yaitu pertimbangan asal dan berada pada tingkat mana jaringan tersebut. Jaringan masyarakat paling kuat dan paling tebal pada tingkat tujuan dan berlanjut menjadi lemah ketika melihat pada tingkatan daerah, nasional dan internasional.

Kepercayaan adalah atribut yang melekat dalam suatu hubungan. Kelayakan dipercaya merupakan atribut yang melekat pada individu yang terlibat dalam hubungan tersebut. Semakin tinggi tingkat kepercayaan antar rekan kerja dalam suatu organisasi, orang-orang dalam organisasi tersebut dikatakan memiliki tingkat kelayakan dipercaya yang tinggi. Dalam kondisi saling mempercayai yang tinggi, orang akan lebih mampu bekerja dengan lebih baik dalam suatu pertukaran sosial dalam bentuk kerja sama dengan orang lain. Dengan demikian, dimensi relasional juga akan mempengaruhi proses kerja seseorang, sehingga akan membuat orang bekerja dengan lebih baik.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *relational social capital* menurut (Luthfi, 2016); 1) Rasa saling percaya; 2)

Resiprositas; 3) Kewajiban dan harapan; 4) Adanya rasa kebersamaan dan kepedulian terhadap orang lain.

### Kerangka Konseptual

Kajian pada penelitian ini didasarkan pada kerangka konseptual seperti yang terlihat pada Gambar 1, dengan dasar penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Mengacu pada kerangka konseptual tersebut juga maka rumusan hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### Hipotesis 1 :

H0 : *Structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan.

H1 : *Structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan.

#### Hipotesis 2 :

H0 : *Structural social capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan.

H1 : *Structural social capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan.

#### Hipotesis 3 :

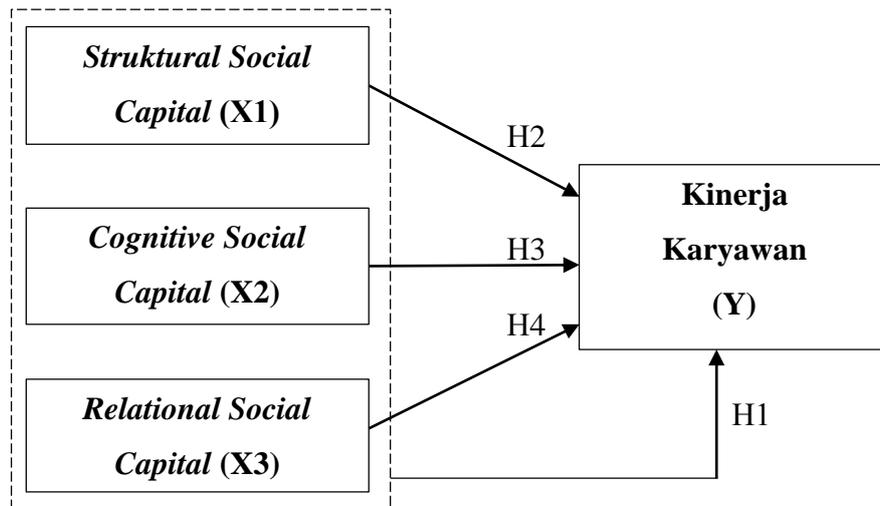
H0 : *Cognitive social capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan.

H1 : *Cognitive social capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan.

#### Hipotesis 4 :

H0 : *Relational social capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan.

H1 : *Relational social capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan.



**Gambar 1.** Kerangka Koseptual

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis. Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan yaitu sebanyak 78 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik *stratified random sampling*. *Stratified Random Sampling* pengambilan populasi kelompok pada tingkatan-tingkatan tertentu, dengan tujuan pengambilan sampel merata pada setiap tingkatan dan mewakili elemen populasi yang heterogen. Dalam penelitian ini penulis memperoleh sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 78 responden. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari wawancara, angket dan kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi dan internet. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berikut rumus Slovin dalam (Sugiyono, 2018) :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (KS). Jika nilai Kolmogorov Smirnov lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

**Tabel 1.** Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200	Residual Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Sehingga diketahui bahwa nilai  $\text{sig} > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi (data berdistribusi normal).

#### Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

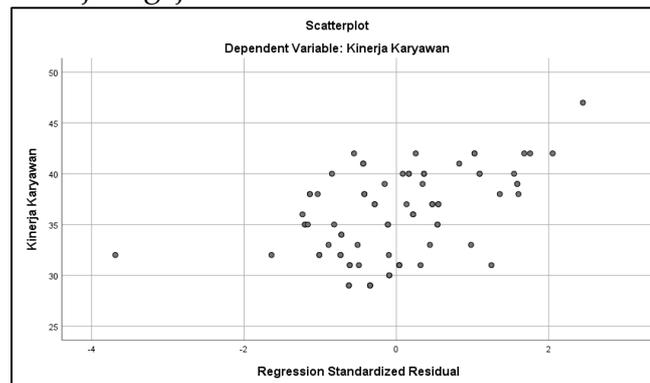
**Tabel 2.** Uji Multikolinearitas

Variabel		Collinearity Statistics	
Dependen	Independen	Tolerance	VIF
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Structural Social Capital (X1)</i>	0,255	3,925
	<i>Cognitive Social Capital (X2)</i>	0,217	4,613
	<i>Relational Social Capital (X3)</i>	0,537	1,863

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa, nilai *Collinearity Tolerance structural social capital* (0,255) dengan VIF (3,925), *Collinearity Tolerance cognitive social capital* (0,217) dengan VIF (4,613) dan *Collinearity Tolerance relational social capital* (0,537) dengan VIF (1,863). Sehingga nilai *Collinearity Tolerance*  $> 0.1$  dan VIF  $< 10$ , maka ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik scatterplot. Jika tidak membentuk suatu pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas

Bedasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah titik 0 (nol) pada sumbu X dan Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti zig-zag atau menumpuk, Sehingga ditarik kesimpulan bahwa data penelitian bersifat homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

## Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson dengan ketentuan nilai  $DW < dL$  atau  $DW > 4-dL$ , maka terjadi autokorelasi dan jika nilai  $dU < DW < 4-dU$ , maka tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 3.** Uji Autokorelasi

Kriteria	Nilai	Keterangan
Durbin-Watson	1,880	Tidak Terjadi Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa, nilai *Durbin-Watson* 1,880 dengan  $dL = 1,5164$  dan  $du = 1,7001$  dengan  $4-du = 2,2999$ . Sehingga diketahui bahwa  $Du (1,7001) < DW (1,880) < 4-dU (2,2999)$  dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

## Uji Linieritas

Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan F hitung yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga F table pada taraf sig. 5%. Kriterianya apabila harga F hitung < sig. 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier.

**Tabel 4. Uji Linieritas**

<b>Hubungan Antar Variabel</b>	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan* <i>Structural Social Capital</i>	0,424	Linier
Kinerja Karyawan* <i>Cognitive Social Capital</i>	0,276	Linier
Kinerja Karyawan* <i>Relational Social Capital</i>	0,072	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa, nilai F hitung > F tabel (2,73) dengan nilai sig > (0,05). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja karyawan terhadap *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital*.

#### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel Dependen</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>Coefficients Beta</b>	<b>Keterangan</b>
			<b>Signifikan</b>
Kinerja Karyawan	(Constant)	5.309	Berpengaruh positif
	<i>Structural Social Capital</i>	0.574	Berpengaruh positif
	<i>Cognitive Social Capital</i>	0.405	Berpengaruh positif
	<i>Relational Social Capital</i>	0.296	Berpengaruh positif

Hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,309 + 0,574 X_1 + 0,405 X_2 + 0,296 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka 1) kinerja karyawan akan bernilai 5,309 apabila variabel *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* bernilai 0; 2) Setiap adanya peningkatan variabel *structural social capital* sebesar 1 point maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan

sebesar 0,574; 3) Setiap adanya peningkatan variabel *cognitive social capital* sebesar 1 point maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,405; 4) Setiap adanya peningkatan variabel fasilitas sebesar 1 point maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,296.

#### Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena mampu mengatasi bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Jika nilai R<sup>2</sup> mendekati nilai 1, maka dalam model regresi yang terbentuk, variabel dependen secara sempurna dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independent.

**Tabel 6.** Uji Koefisien Determinasi

Variabel		<i>Adjusted R Square</i>
Dependen	Independen	
Kinerja Karyawan	<i>Structural Social Capital</i>	0,750
	<i>Cognitive Social Capital</i>	
	<i>Relational Social Capital</i>	

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* 0,750. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* dapat menjelaskan sebesar 75% terhadap variabel kinerja karyawan. sedangkan sisanya 25% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan

Uji simultan dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau F hitung  $> F$  tabel, maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau F hitung  $< F$  tabel, maka H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima.

**Tabel 7.** Uji Simultan

Variabel		Statistik		Keputusan
Dependen	Independen	Uji F	Sig.	
Kinerja Karyawan	Structural Social Capital	78,096	0.000	H <sub>1</sub> (1) Diterima
	Cognitive Social Capital			

	Relational Social Capital			
--	---------------------------	--	--	--

Berdasarkan uji simultan, diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel ( $78,096 > 2,73$ ) dengan nilai prob Sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Parsial

Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi T dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau T hitung  $>$  T tabel, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau T hitung  $<$  T tabel, maka H1 ditolak dan H0 diterima.

**Tabel 8.** Uji Parsial

Variabel		Statistik		Keputusan
Dependen	Independen	Uji t	Sig.	
Kinerja Karyawan	<i>Structural Social Capital</i>	3,482	0.001	H <sub>1</sub> (2) diterima
	<i>Cognitive Social Capital</i>	2,550	0.013	H <sub>1</sub> (3) Diterima
	<i>Relational Social Capital</i>	3,301	0.001	H <sub>1</sub> (4) Diterima

Berdasarkan uji parsial di atas, menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (1,99) dengan titik sig  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa *structural social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *cognitive social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *relational social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Dominan

Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka digunakan (*Beta Coefficient*). Nilai dalam *standardized coefficients beta* tersebut merupakan nilai dari variabel bebas yang sudah distandarkan dalam bentuk persentase.

**Tabel 9.** Uji Dominan

Variabel		Koefisien Beta	Peringkat	Pengaruh
Dependen	Independen			

Kinerja Karyawan	Structural Social Capital	0.574	1	Signifikan
	Cognitive Social Capital	0.405	2	Signifikan
	Relational Social Capital	0.296	3	Signifikan

Berdasarkan uji dominan diatas terlihat bahwa variabel *structural social capital* adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh *structural social capital* dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel *structural social capital* bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik *structural social capital* pada lingkungan perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

## KESIMPULAN

Hasil menunjukkan bahwa *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung > F table yaitu  $78,096 > 2,73$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independent *structural social capital*, *cognitive social capital* dan *relational social capital* dapat menjelaskan sebesar 75% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 25% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja. Sehingga H1 pada Hipotesis 1 diterima.

*Structural social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung > t table yaitu  $3,482 > 1,99$  dan nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa *structural social capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 pada Hipotesis 2 diterima.

*Cognitive social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung > t table yaitu  $2,550 > 1,99$  dan nilai sig  $0,013 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa *cognitive social capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 pada Hipotesis 3 diterima.

*Relational social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Kota Pasuruan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  table yaitu  $3,301 > 1,99$  dan nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa *relational social capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 pada Hipotesis 4 diterima.

Saran pada variabel *structural social capital* perlu untuk diperhatikan terkait organisasi yang terlibat (*apptopriable organization*) dengan meningkatkan transfer kepercayaan dari organisasi kedalam situasi kerja. Pada variabel *cognitive social capital* perlu untuk diperhatikan terkait berbagi cerita (*shared narratives*) dengan meningkatkan berbagi narasi untuk mengkombinasi berbagai bentuk pengetahuan. Sedangkan untuk variabel *relational social capital* perlu untuk diperhatikan terkait kewajiban dan harapan dengan pemberian penghargaan kepada karyawan atas pengapdiannya selama ini. Dan bagi penelitian selanjutnya, hasil-hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya* (p. 172).
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(2), 149–160.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Field, J. (2015). *Modal Sosial, Kreasi Wacana: Bantul*.
- Luthfi, M. (2016). Pengaruh Dimensi Struktural, Dimensi Rasional, Dan Dimensi Kognitif Modal Sosial Terhadap Persepsi Kinerja Perangkat Desa Di Kabupaten Kudus. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- McFadyen, M., & Canella, J. (2014). Social Capital and Knowled Creation: Diminishing Returns of the Number and Strength of Exchange Relationship. *Academy of Management Journal*, 47(5), hlm. 735-746.
- Mustofa. (2014). *Modal Sosial Dalam Pembangunan Pendidikan (Perspektif Teori dan Praktik)*. Penerbit: UNY perss. ISBN:978-602-7981-37-9.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (2018). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.533225>

- Titisari. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Mitra Wacana Media*, 113.
- Rivai Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 1249–1274.