

ORGANIZATIONAL CAPITAL

Thijanul Aroby¹, M. Isa Anshori²

Universitas Trunojoyo Madura

arobythijanul@gmail.com , isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Abstract. *Forming a good organization certainly requires a strong foundation, one of which is organizational capital. Organizational capital is a set of internal organizational resources and capabilities that characterize and are able to improve the organization's ability to achieve its goals, in other words, organizational capital is a means and infrastructure to support employees in order to do their work optimally. So this is very important to be studied together considering the impact is very crucial for human resources in an organization. So this research was conducted with the aim of knowing what are the criteria in organizational capital and why it is crucial to be applied in organizations. This research is a type of literature research where it is a type of research that involves a series of activities to collect and process information obtained from various library sources, be it books, scientific journals, magazines, newspapers, and other documents. The results of this study show that without organization capital, the company will not be able to develop or even run. The true value of a company comes from its workforce. Therefore, companies must make the best use of human resources so that they can become important assets that can be relied on.*

Keyword: *Organizational Capital, Culture, Leadership, Collaboration*

Abstrak. Membentuk suatu organisasi yang baik tentunya membutuhkan fondasi yang kuat salah satunya yaitu *organizational capital*. *Organizational capital* merupakan sekumpulan sumber daya dan kemampuan internal organisasi yang menjadi ciri khas serta mampu meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan kata lain, *organizational capital* merupakan sarana dan prasarana pendukung karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal. Sehingga hal ini sangat penting untuk dipelajari bersama mengingat dampaknya yang sangat krusial bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kriteria dalam *organizational capital* dan mengapa menjadi hal yang krusial untuk diterapkan dalam organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan di mana merupakan jenis penelitian yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan dan memproses informasi yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka baik itu buku, jurnal ilmiah, majalah, koran, dan dokumen lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa adanya *organization capital*, perusahaan tidak akan dapat berkembang atau bahkan berjalan. Nilai sebenarnya dari sebuah perusahaan berasal dari tenaga kerjanya. Maka dari itu, perusahaan harus memanfaatkan SDM sebaik mungkin agar dapat menjadi aset penting yang bisa diandalkan.

Kata Kunci: *Organizational Capital, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kerjasama*

PENDAHULUAN

Saat ini dunia telah bertransformasi ke era digital yang segala suatunya serba cepat. Tentunya banyak aspek kehidupan yang harus menyesuaikan diri dengan cepat di era saat

ini.¹ Dunia bisnis juga perlu melakukan penyesuaian di dunia yang telah menggandrungi teknologi di segala aspek kehidupannya. Teknologi informasi memberikan banyak dampak terhadap keberlangsungan dunia bisnis karena teknologi informasi (TI) sebagai pendorong utama dari proses transformasi bisnis yang menjadi hal krusial dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.² Dalam menghadapi tantangan perubahan ini, pemimpin harus memiliki pemikiran visioner untuk mengelola sumber daya yang dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi kelancaran operasional perusahaan.³ Sehingga, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan sumber daya manusia yang menjadi modal utama keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah rancangan berbagai sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.⁴

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material.⁵ Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.⁶

Perusahaan menjalankan roda kehidupan organisasi tentunya membutuhkan suatu modal yang dapat mendukung terlaksananya kegiatan operasional perusahaan salah satunya sumber daya manusia. Adapun modal organisasi digagas pertama kali oleh Visscer dan Prescott pada tahun 1980 dengan tujuan untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi pribadi sebagai bentuk usaha meningkatkan efisiensi produksi dalam perusahaan.⁷

Faktor penting yang harus di perhatikan oleh pegawai yang efektif, mutlak dibutuhkan *intellectual capital*. Istilah *Intellectual Capital* memiliki arti lebih dari sekedar kecerdasan (*intellect*) yang dimiliki oleh organisasi, di mana *Intellectual Capital* merupakan sebuah proses ideologis untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.⁸ *Intellectual capital* memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan *competitive advantage* (keunggulan kompetitif). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangibile assest* tersebut adalah *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun

¹ Asari, A., Romindo, Rijal, S., & Abdurrohman. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*. CV. ISTANA AGENCY

² Trisnawati, N. A., & Maulana, F. (2023). Organization Capital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 278–293. <https://doi.org/10.1086/260879>

³ Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>

⁴ Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Elang, M., Hakim, T., Mochammad, T., & Anshori, I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia English Title: Analysis of Organizational Influence on Human Resource Performance. *Business and Investment Review (BIREV)*, 1(5), 2986–7347. <https://lgdpublishing.org/index.php/birev>

⁵ Trisnawati, N. A., & Maulana, F. (2023). Organization Capital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 278–293. <https://doi.org/10.1086/260879>

⁶ *Op.cit*, Rohmah

⁷ *Op.cit*, Asari

⁸ *Op.Cit*, Trisnawati

akuntansi.⁹ *Organizational Capital* adalah sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimum, meliputi kemampuan organisasi menjangkau pasar, *hardware, software, database*, struktur organisasi, *patent, trademark*, dan segala kemampuan organisasi untuk mendukung produktivitas karyawan.¹⁰

Organizational Capital sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan *human capital* melalui sebuah proses transformasi pengetahuan-pengetahuan nilai (*value creation*) yang memiliki kemampuan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja individual karyawan sehingga mampu mencapai kinerja efektif, dengan asumsi bahwa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan mendukung.¹¹ Apabila seseorang memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, namun organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk maka modal intelektual yang dimiliki secara keseluruhan tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal, sedangkan sebuah organisasi dengan modal struktural yang kuat akan memiliki budaya yang mendukung dan memungkinkan individu untuk mencoba banyak hal, juga untuk gagal, belajar dan untuk mencobanya lagi.¹²

Pentingnya *Organizational Capital* yang dibutuhkan untuk kesuksesan suatu organisasi dapat mendorong seorang pemimpin menentukan keputusan strategis.¹³ Sehingga hal ini sangat penting untuk dipelajari bersama mengingat dampaknya yang sangat krusial bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi¹⁴. Dengan gambaran latar belakang ini, dapat diketahui bahwa studi literatur dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kriteria dalam *organizational capital* dan mengapa menjadi hal yang krusial untuk diterapkan dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan di mana merupakan jenis penelitian yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan dan memproses informasi yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka baik itu buku, jurnal ilmiah, majalah, koran, dan dokumen lainnya.¹⁵

Informasi yang didapatkan dalam penelitian ini secara keseluruhan diperoleh melalui jurnal ilmiah yang menelaah data-data pustaka yang dapat memberikan solusi dan jawaban terkait masalah yang diteliti tanpa melakukan observasi maupun wawancara. Penelitian kepustakaan memberikan hasil sesuai apa yang dibutuhkan melalui berbagai sumber yang data yang dapat di akses.¹⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. DEFINISI *ORGANIZATIONAL CAPITAL*

⁹ *Ibid*

¹⁰ *Ibid*

¹¹ *Ibid*

¹² *Op.Cit, Rohmah*

¹³ *Op.Cit, Trisnawati*

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Ansori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86–108.

¹⁶ Ulhaq, dr. Z. S. (2018). Panduan Penulisan Skripsi : Literatur Review. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 32.

Organizational capital ialah kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi segala hal yang dibutuhkan perusahaan untuk mendukung usaha struktur organisasi dalam menghasilkan suatu kinerja intelektual yang maksimal.¹⁷ Membentuk suatu organisasi yang baik tentunya membutuhkan fondasi yang kuat salah satunya yaitu *organizational capital*. Tanpa adanya *organizational capital* yang baik, maka perusahaan tidak mampu berjalan baik. Definisi lain menyebutkan bahwa *organizational capital* merupakan wadah dari berbagai manusia yang saling bekerja sama guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan dalam usaha merealisasikan kebutuhan masing-masing karyawan. Suatu perusahaan dalam manajemen pengelolannya dapat dibagi ke dua model sistem yaitu kepemimpinan dan kepengurusan.¹⁸

Struktur organisasi perusahaan dapat digambarkan seperti garis vertikal di mana struktur kepemimpinan dalam perusahaan bersifat instruksi dari atas.¹⁹ Sementara, perusahaan yang menerapkan ‘kepengurusan’ seluruh instruksi beserta ide perusahaan berasal dari pemilik perusahaan saja. Tanpa adanya *organizational capital* yang baik, maka akan terjadi kesenjangan dan ketidakseimbangan dalam perusahaan.²⁰

Pada dasarnya, *organizational capital* merupakan sekumpulan sumber daya dan kemampuan internal organisasi yang menjadi ciri khas serta mampu meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan kata lain, *organizational capital* merupakan sarana dan prasarana pendukung karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal. Beberapa hal yang termasuk ke dalam *organizational capital* ialah aset fisik, teknologi, sistem, prosedur, budaya, dan karyawan yang memiliki intelektual.²¹

B. MANFAAT ORGANIZATIONAL CAPITAL

Manfaat yang paling krusial dari *organizational capital* bagi perusahaan ialah membantu memudahkan seluruh komponen yang dimiliki perusahaan dalam melakukan tugasnya serta menjadikan perusahaan atau organisasi lebih kuat dan tahan terhadap permasalahan yang ada.

Manfaat lain dari *organizational capital* meliputi hal-hal berikut ini:²²

1. Meningkatkan Efisiensi

Organizational capital dalam membantu organisasi untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya dan proses operasional yang dilakukan oleh organisasi. Selain itu, *organizational capital* juga membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi perusahaan serta produktivitas karyawan. Efisiensi adalah salah satu cara yang digunakan perusahaan dalam hal mengelola sumber keuangan, proses, material, tenaga kerja, peralatan perusahaan, maupun biaya secara efektif. Efisiensi lebih jelasnya adalah suatu perbandingan terbaik antara suatu hasil dengan usahanya. Perbandingan ini bisa di lihat dari dua segi sebagai berikut:²³

1. Hasil Suatu kegiatan bisa di katakan efisien, jika suatu usaha tersebut memberikan hasil yang maksimum. Maksimum dari segi mutu atau jumlah

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ *Op.Cit, Trisnawati*

¹⁹ *Op.Cit, Handayani*

²⁰ *Op.Cit, Hasanah*

²¹ *Ibid*

²² *Ibid*

²³ *Loc.Cit*

satuan hasil.

2. Usaha Suatu kegiatan dapat di sebut efisien, jika suatu hasil tertentu bisa tercapai dengan usaha yang sangat minimum, mencakup lima unsur: pikiran, tenaga jasmani, ruang, waktu, benda (termasuk dana).
2. Meningkatkan Daya Saing

Dengan adanya *organizational capital* yang dilaksanakan dengan baik dapat memberikan manfaat kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya sehingga sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat membantu perusahaan untuk memenangkan persaingan pasar di bidang atau pasar yang sejenis.²⁴

3. Meningkatkan Nilai Perusahaan

Organizational capital secara tidak langsung dapat meningkatkan nilai perusahaan sebagai akibat banyaknya investor yang tertarik karena kuatnya perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya.²⁵

4. Meningkatkan Inovasi

Dengan adanya *organizational capital* yang baik dapat menciptakan sumber daya dan kemampuan internal perusahaan yang kuat dalam memfasilitasi inovasi dan perkembangan produk serta layanan terbaru.²⁶

5. Mempertahankan Karyawan yang Berkualitas Tinggi

Budaya dan sumber daya yang kuat dapat membuat perusahaan menjadi tempat menarik bagi karyawan dalam bekerja dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi.²⁷

C. KOMPONEN *ORGANIZATIONAL CAPITAL*

Suatu kemampuan organisasi dalam memenuhi proses operasional perusahaan dan strukturnya dalam mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan merupakan definisi dari *organizational capital*. Oleh sebab itu, tentunya *organizational capital* dalam pelaksanaannya memiliki beberapa indikator yang dapat diuraikan sebagai berikut²⁸:

1. Kebiasaan atau Budaya Kerja (*Culture*)

Budaya organisasional adalah sebuah identitas yang ada dalam organisasional yang membedakan budaya organisasional dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasional dapat membantu mengarahkan karyawan dalam organisasi untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan bentuk budaya organisasional yang perusahaan inginkan.²⁹ Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan tentunya akan bersikap dan berperilaku sesuai dengan budaya organisasional perusahaan dengan sebaik mungkin. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk bertahan dalam perusahaan, bekerja lebih giat, dan setia pada

²⁴ *Op.Cit, Asari*

²⁵ Anshori, M. I. (2013). Relasi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviro (OCB) (Studi Kasus di Poltekkes Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 2(1), 42–50.

²⁶ *Ibid*

²⁷ *Ibid*

²⁸ *Op.Cit, Trisnawati*

²⁹ *Op.Cit, Hasanah*

organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Budaya organisasi memberikan sejumlah fungsi bagi sebuah organisasi, yaitu meliputi:³⁰

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. Artinya setiap anggota organisasi mempunyai sikap dan kepribadian serta watak tersendiri sesuai dengan ruang lingkup organisasinya masing-masing.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu. Artinya dengan budaya organisasi para individu mempunyai kesempatan dalam mengoptimalkan kapasitas dan pemikirannya demi tujuan organisasi.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Artinya suatu sistem sosial akan sangat dipengaruhi oleh budaya yang berlaku.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Artinya perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di mana ia berada.

2. Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah proses pengelolaan, pemberdayaan, dan pengawasan yang diterapkan pemimpin terhadap seorang yang dipimpinnya, penerapan tersebut berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bersama.³¹ Adapun Beberapa pakar mengelompokkan pendekatan dalam kepemimpinan menjadi lima kelompok, yaitu *trait approach*, *behavioral approach*, *contingency approach*, *transformational approach*, dan *emerging approach*.³² Beberapa hal penting terkait sifat kepemimpinan yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam memberdayakan organisasinya dapat diuraikan sebagai berikut:³³

1. Kecerdasan

Studi menyebutkan bahwa lebih banyak pemimpin di dunia ini yang memiliki tingkat kecerdasan lebih tinggi daripada anggotanya. Kemampuan verbal yang kuat, kemampuan membuat persepsi, serta kemampuan analisis tampaknya dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan.³⁴ Namun, meskipun penting untuk memiliki kecerdasan yang baik, penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan intelektual pemimpin seharusnya tidak terlalu jauh berbeda dari

³⁰ *Ibid*

³¹ Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>

³² Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Ansori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86–108.

³³ *Ibid*

³⁴ *Ibid*

pengikutnya. Jika IQ pemimpin sangat berbeda dari IQ pengikut, hal itu bisa merugikan pemimpin. Pemimpin dengan kemampuan yang lebih tinggi mungkin mengalami kesulitan untuk berkomunikasi dengan pengikut karena mereka terlalu sibuk dengan diri sendiri atau karena ide mereka terlalu canggih untuk diterima oleh pengikut.³⁵

2. Keyakinan Diri

Keyakinan diri adalah ciri lain yang membantu seseorang menjadi pemimpin. Keyakinan diri adalah kemampuan untuk merasa yakin dengan kemampuan dan keterampilan seseorang. Seorang pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat mampu memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Keyakinan diri memungkinkan seorang pemimpin untuk merasa yakin dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi yang sulit.

3. Ketekunan

Ketekunan merupakan salah satu ciri penting dari seorang pemimpin. Hal ini meliputi hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, keuletan, dominasi, dan hasrat yang tinggi. Orang yang tekun bersedia memaksa diri mereka sendiri dan proaktif dalam menghadapi hambatan. Mereka juga memiliki kemampuan untuk bertahan ketika menghadapi rintangan dan menunjukkan dominasi ketika pengikut perlu diarahkan.³⁶

4. Integritas

Integritas adalah karakter yang sangat penting dalam kepemimpinan. Karakter ini mencakup kejujuran dan keterandalan. Orang yang memiliki integritas berpegang pada prinsip-prinsip yang kuat dan siap bertanggung jawab atas tindakan mereka. Seorang pemimpin dengan integritas dapat menginspirasi keyakinan diri dalam diri orang lain karena mereka dapat dipercaya untuk melakukan apa yang mereka katakan. Pemimpin yang memiliki integritas juga dapat diandalkan dan tidak berpura-pura. Mereka mampu memotivasi tim mereka dan membangun kepercayaan dan kredibilitas yang diperlukan untuk memimpin sebuah organisasi atau perusahaan. Integritas membuat seorang pemimpin dapat dipercaya dan dihormati oleh rekan kerja, karyawan, dan pelanggan.³⁷

5. Kemampuan Bersosialisasi

Karakter terakhir yang penting bagi pemimpin adalah kemampuan bersosialisasi. Kemampuan bersosialisasi adalah kecenderungan pemimpin untuk mencari hubungan sosial yang menyenangkan. Pemimpin yang menunjukkan kemampuan bersosialisasi bersifat ramah, terbuka, sopan, peka, dan diplomatis. Mereka peka terhadap kebutuhan orang lain dan menunjukkan kepedulian untuk kesejahteraan mereka. Pemimpin yang sosial memiliki keterampilan antarpribadi dan menciptakan hubungan yang kooperatif dengan pengikut mereka. Kemampuan bersosialisasi meliputi kemampuan untuk

³⁵ *Ibid*

³⁶ *Op.Cit, Nursalim*

³⁷ *Op.Cit, Hasanah*

berinteraksi dengan orang lain secara efektif dan menyenangkan.³⁸ Ini mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, mendengarkan dengan saksama, memahami kebutuhan dan perasaan orang lain, dan membangun hubungan yang kuat. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan positif, yang bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja tim.³⁹

3. Kerja sama (*Collaboration*)

Menjadi suatu hal yang penting jika dikaitkan dengan cara kepemimpinan terhadap budaya organisasi yang tercipta dalam pengaruhnya terhadap kerja sama karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang merasa puas baik itu terhadap pemimpin maupun budaya kerja akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain (bekerja sama dengan lebih baik) dan jauh lebih melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang kondusif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang menantang, imbalan yang layak, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.⁴⁰

Kerja sama berarti bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Ia adalah satu proses sosial yang paling dasar.⁴¹ Biasanya kerja sama melibatkan pembagian tugas, di mana setiap orang mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan bersama. Ada beberapa cara yang dapat menjadikan kerja sama dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah disepakati oleh dua orang atau lebih tersebut yaitu:⁴²

1. Saling terbuka, dalam sebuah tatanan kerja sama yang baik harus ada bentuk komunikasi yang baik antara dua orang yang bekerja sama atau lebih.
2. Saling mengerti, kerja sama berarti dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan, dalam proses tersebut, tentu ada, salah satu yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

Apabila perusahaan telah melaksanakan seluruh komponen dalam *organizational capital* di mana perusahaan telah mempunyai modalitas besar dalam konsep bisnis tersebut, memiliki kultur budaya lingkungan kerja yang dikelola dengan baik, mempunyai sistem kepemimpinan yang terorganisir serta dipatuhi oleh seluruh karyawannya, maka perusahaan tersebut akan mempunyai sistem kerja sama baik itu internal maupun eksternal perusahaan yang baik dan dapat dipercaya oleh siapa pun atau organisasi luar mana pun.

Adapun indikator-indikator *Organizational/structural capital* terdiri dari: *management processes, information-technology system, organization routines, corporate procedure, dan corporate culture*. *Organizational/Structural capital* adalah bagian penting lainnya dari komponen utama modal intelektual (IC), karena memberi kemungkinan kepada *human capital* (SDM strategik) untuk lebih produktif, lebih inovatif dan lebih cerdas dalam

³⁸ *Op.Cit, Handayani*

³⁹ *Op.Cit, Hasanah*

⁴⁰ *Op.Cit, Anshori*

⁴¹ Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Elang, M., Hakim, T., Mochammad, T., & Anshori, I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia English Title: Analysis of Organizational Influence on Human Resource Performance. *Business and Investment Review (BIREV)*, 1(5), 2986–7347. <https://lgdpublishing.org/index.php/birev>

⁴² *Ibid*

mengkreasikan nilai sebagai kompetensi inti bagi organisasi atau perusahaan.⁴³ Secara operasional *structural/organizational capital* didefinisikan sebagai kemampuan sumber daya internal (fisik) yang dimiliki organisasi, memfasilitasi aktivitas proses transformasi pengetahuan individual karyawan dalam proses penciptaan nilai⁴⁴ *Organizational/Structural capital* sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan *human capital* (SDM strategik) melalui sebuah proses transformasi pengetahuan-penciptaan nilai (*value creation*), memiliki kemampuan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja individual karyawan (SDMS) sehingga mampu mencapai kinerja efektif, dengan asumsi bahwa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan mendukung.⁴⁵

D. DAMPAK POSITIF *ORGANIZATIONAL CAPITAL*

Beberapa dampak positif *Organizational Capital* dapat diuraikan sebagai berikut:⁴⁶

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Dengan terlaksananya *organizational capital* yang baik maka hal ini akan memberikan dampak bagi organisasi atau perusahaan akan mempunyai daya saing dan karakteristik yang kuat (Trisnawati & Maulana, 2023). Hal ini dikarenakan dengan adanya *organizational capital* menciptakan sumber daya manusia yang berintelektual tinggi yang mampu menjadi kekuatan bagi organisasi atau perusahaan.

2. Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Jika dikaitkan dengan dampak positif *organizational capital* yang pertama, maka dapat dilihat bahwa kemampuan dan sumber daya yang kuat dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerjanya dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar yang sama.

3. Peningkatan Nilai Perusahaan.

Organizational capital membantu perusahaan menambah nilai dan meningkatkan harga saham, yang bermanfaat bagi pemegang saham. Dengan memiliki sumber daya manusia yang mendukung dalam kegiatan operasional perusahaan, maka inovasi dan kreativitas akan terus dikembangkan sehingga akan menambah nilai perusahaan dan investor akan lebih tertarik terhadap organisasi atau perusahaan.

4. Peningkatan Kualitas Produk Dan Layanan.

Kemampuan dan sumber daya yang kuat dapat memberikan fasilitas inovasi dan perkembangan produk dan layanan baru, yang dapat bermanfaat bagi pelanggan.

5. Membuat Karyawan Bahagia.

Budaya dan sumber daya yang kuat membuat perusahaan menjadi tempat yang menyenangkan bagi karyawan untuk bekerja dan bermanfaat bagi karyawan.

6. Reputasi Perusahaan yang Lebih Baik

Organizational capital dapat membantu perusahaan membangun citra positif dan mempertahankan reputasi yang baik dan tentunya hal ini akan bermanfaat bagi

⁴³ *Op.Cit, Rohmah*

⁴⁴ *Op.Cit, Trisnawati*

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ *Ibid*

perusahaan dan masyarakat.

7. Pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan:

Kemampuan dan sumber daya yang kuat dapat memberikan pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan, yang bermanfaat bagi perusahaan dan *stakeholder* lainnya.

8. *Organizational capital* dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi serta dapat membantu dalam bersaing di pasar.

E. ALAT ANALISIS DALAM PENYUSUNAN *ORGANIZATIONAL CAPITAL*

Organizational capital dalam pelaksanaannya dapat dilakukan menggunakan beberapa alat analisis seperti *grounded theory* atau secara teknis disebut sebagai teori kategori. Adapun secara teknis, dalam menyusun *organizational capital* dapat dilakukan dengan pendekatan secara kualitatif. Berikut beberapa alat analisis yang dapat digunakan dalam penyusunan *organizational capital* yaitu:⁴⁷

1. Analisis sumber daya dan kemampuan.

Alat analisis pertama dalam penyusunan *organizational capital* yaitu mengenai sumber daya dan kemampuan. Dua aspek ini merupakan hal yang krusial bagi perusahaan karena berkaitan dengan bagaimana perusahaan mampu menjalankan kegiatan operasional perusahaannya. Analisis ini melibatkan evaluasi aset fisik, teknologi, sistem, budaya, karyawan, dan reputasi perusahaan.

2. Analisis industri dan pesaing.

Alat analisis kedua yang perlu dilakukan dalam penyusunan *organizational capital* yaitu menganalisis industri dan pesaing. Pemimpin yang baik sudah seharusnya mengetahui kondisi pasar dan kompetitor perusahaannya. Hal ini bertujuan untuk terus meningkatkan daya saing dan memiliki ciri khas agar dapat unggul dari kompetitor. Analisis ini melibatkan analisis industri dan pesaing untuk memahami lingkungan bisnis dan bagian pasar.

3. Analisis tujuan strategis.

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu, analisis tujuan strategi dibutuhkan. Hal ini melibatkan analisis dan penentuan tujuan strategis dan memahami bagaimana sumber daya dan kemampuan dapat digunakan untuk mencapainya.

4. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode analisis perencanaan strategis yang digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi lingkungan perusahaan baik lingkungan eksternal dan internal untuk suatu tujuan bisnis tertentu. Analisis ini melibatkan analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam memahami situasi perusahaan dan bagaimana mengoptimalkan sumber daya dan kemampuan.

5. Analisis biaya dan manfaat.

Melibatkan analisis biaya dan manfaat dari berbagai alternatif rencana untuk memastikan bahwa sumber daya dan kemampuan dikembangkan dan dioptimalkan secara efektif dan efisien.

⁴⁷ *Op.Cit, Trisnawati*

6. Analisis risiko

Melibatkan analisis risiko dan upaya dalam mengurangi risiko agar dapat memastikan bahwa perusahaan siap mengatasi tantangan dan memastikan konsistensi pertumbuhan dan perkembangan.

F. PENTINGNYA MEMBANGUN *ORGANIZATIONAL CAPITAL*

Beberapa poin penting mengapa *organizational capital* menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam organisasi yaitu:⁴⁸

1. Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Organizational capital dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja dan efisiensi melalui peningkatan sumber daya manusia, teknologi, sistem dan prosedur, dan aset lainnya. Kinerja organisasi/perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Menciptakan Nilai Jangka Panjang.

Organizational capital dapat membantu perusahaan membangun nilai jangka panjang bagi *stakeholder* dengan memastikan kelangsungan kinerja dan pertumbuhan.

3. Meningkatkan Daya Saing

Organizational capital dapat membantu perusahaan mempertahankan dan meningkatkan daya saing dengan memastikan bahwa aset internal selalu ditingkatkan dan sejalan dengan perubahan bisnis. *Organizational capital* merupakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimum. Hal ini dikarenakan organisasi dengan keseluruhan *organizational capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya, dan siap gagal. Sehingga, inovasi akan terus terjadi dan berdampak kepada daya saing perusahaan akan terus meningkat

4. Meningkatkan Keandalan Dan Ketahanan.

Organizational capital dapat membantu perusahaan meningkatkan probabilitas dan ketahanan melalui peningkatan sumber daya manusia, teknologi, sistem dan prosedur, dan aset lainnya

5. Meningkatkan Citra Perusahaan.

Organizational capital dapat membantu perusahaan membangun citra positif dan memperkuat reputasi perusahaan sebagai pemain yang kuat di industri. Citra atau *image* berkaitan dengan reputasi sebuah merek atau perusahaan. Citra adalah persepsi konsumen tentang kualitas yang berkaitan dengan merek atau perusahaan. Citra perusahaan didefinisikan sebagai persepsi tentang sebuah organisasi yang terefleksi dalam ingatan pelanggan. Dengan demikian peran citra bagi perusahaan amatlah penting. Hal ini karena citra yang baik dari perusahaan akan berdampak positif dan menguntungkan sedangkan citra yang buruk akan berdampak buruk dan merugikan perusahaan.

⁴⁸ *Loc. Cit*

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational capital* merupakan sekumpulan sumber daya dan kemampuan internal organisasi yang menjadi ciri khas serta mampu meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan kata lain, *organizational capital* merupakan sarana dan prasarana pendukung karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal.
2. Menerapkan *organizational capital* dapat memberikan manfaat seperti meningkatkan efisiensi, meningkatkan daya saing, meningkatkan nilai perusahaan, meningkatkan inovasi, dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi.
3. Komponen dalam *organizational capital* dapat dibagi ke dalam tiga hal yaitu *culture, leadership, dan collaboration*.
4. Indikator-indikator *Organizational/structural capital* terdiri dari: *management processes, information-technology system, organization routines, corporate procedure, dan corporate culture*.
5. *Organizational capital* memberikan beberapa dampak yang sangat baik bagi perusahaan di antaranya perusahaan akan mempunyai daya saing dan karakteristik yang kuat, peningkatan kinerja perusahaan, peningkatan nilai perusahaan, peningkatan kualitas produk dan layanan, membuat karyawan bahagia, reputasi perusahaan lebih baik, pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan, dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas organisasi dalam bersaing dengan kompetitor.
6. Beberapa alat analisis yang dapat digunakan dalam penyusunan *organizational capital* yaitu analisis sumber daya dan kemampuan, analisis industri dan pesaing, analisis tujuan strategis, analisis SWOT, Analisis biaya dan manfaat, dan analisis risiko.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini ialah *organizational capital* sangat penting untuk diterapkan dengan baik bagi organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya *organization capital*, perusahaan tidak akan dapat berkembang atau bahkan berjalan. Nilai sebenarnya dari sebuah perusahaan berasal dari tenaga kerjanya. Maka dari itu, perusahaan harus memanfaatkan SDM sebaik mungkin agar dapat menjadi aset penting yang bisa diandalkan. *Organization capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. I. (2013). Relasi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus di Poltekkes Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 2(1), 42–50.
- Asari, A., Romindo, Rijal, S., & Abdurohim. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*. CV. ISTANA AGENCY.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>

- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Ansori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86–108.
- Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Elang, M., Hakim, T., Mochammad, T., & Anshori, I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia English Title: Analysis of Organizational Influence on Human Resource Performance. *Business and Investment Review (BIREV)*, 1(5), 2986–7347. <https://lgdpublishing.org/index.php/birev>
- Trisnawati, N. A., & Maulana, F. (2023). Organization Capital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 278–293. <https://doi.org/10.1086/260879>
- Ulhaq, dr. Z. S. (2018). Panduan Penulisan Skripsi : Literatur Review. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 32.