

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat memberikan perubahan dalam kehidupan. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen keorganisasian yang fokus pada sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur manusia dengan baik agar memperoleh tenaga kerja yang baik dalam pekerjaannya.¹ Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik akan memberi kontribusi yang besar dalam usaha mencapai target organisasi atau perusahaan.²

Dalam suatu organisasi, manusia adalah unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun semua faktor yang dibutuhkan telah ada, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.³ Peran sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting dalam suatu perusahaan menjadikannya perlu penanganan serta pemeliharaan yang baik.

¹Hendry Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)". *Jurnal Ecoment Global* Vol. 2 No. 1 (Februari 2017): 40.

²Siti Normi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2018). 3.

³Hendry Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja ...: 40.

Penanganan dan pemeliharaan sumber daya manusia perlu untuk dilakukan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan tujuan.⁴

Tujuan utama suatu perusahaan didirikan yaitu untuk mendapatkan keuntungan dari hasil usaha tersebut, dan selanjutnya mampu berkembang dengan pesat serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur kegiatan organisasi tersebut. Pentingnya peranan SDM mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan dana yang cukup besar untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut.⁵

Salah satu aset penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah SDM karena memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Bentuk dan tujuan organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia,⁶ dalam pelaksanaan misinya dikelola serta diurus oleh manusia. Jadi, manusia adalah faktor strategis dari segala kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerjanya karena lingkungan usaha yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dengan demikian dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang serta

⁴Muhammad Kamif, Mochammad Djudi Mukzam, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (studi pada karyawan hotel Aria Gajayana Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 38 No. 1 (September 2016): 90.

⁵Athoillah, "Model Peningkatan Knowledge Sharing Berbasis Modal Sosial Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Agency Pada PT Prudential Life Assuance". *EKOBIS* Vol. 8 No. 2 (Juli 2017): 174.

⁶Lyta Lestari, Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3 No. 2 (Agustus 2017): 94-95.

tanggungjawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁷ Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari seseorang serta organisasi bersangkutan.⁸ Menurut Wood et al, kinerja adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk suatu perusahaan atau organisasi.⁹

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik bagi organisasi dibutuhkan banyak faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui jika perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.¹⁰ Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Dalam kajian Sustainable Livelihood Demi kelangsungan hidup dan penghidupannya, masyarakat bertumpu pada modal (aset-aset) penghimpunan yang

⁷Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran dan Implikasi)*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). 5.

⁸Sahadi, *Kinerja Dan Komitmen Seorang Manajer; Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Teknosain, 2018). 7.

⁹I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015). 146.

¹⁰Citta Cendani, Endang Tjahjaningsih, "Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi". *Media Ekonomi Dan Manajemen* Vol. 30 No. 2 (Juli 2015): 149-150.

bermacam-macam seperti: aset sumber daya alam dan lingkungan, sosial capital, finansial capital serta sumber daya manusia, dan sumber daya infrastruktur fisik.¹¹

SDM yang ada pada perusahaan memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi menjadi salah satu bentuk modal yang saat ini mulai mendapat perhatian lebih dari praktisi manajemen dan perusahaan-perusahaan, terutama perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja dan efisiensi dengan modal sosial. Eksistensi modal sosial karyawan menjadi penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Hubungan sosial yang didasari dengan kepercayaan dapat membangkitkan semangat kebersamaan (solidaritas sosial) yang tinggi sehingga memiliki dampak yang positif pada peningkatan kesejahteraan ekonomi dan pembangunan. Modal sosial dapat menumbuhkan perilaku positif dalam organisasi serta mendorong individu untuk berperilaku lebih baik demi tercapainya tujuan suatu perusahaan.¹² Modal sosial ialah proses dinamis yang menggerakkan modal individu. Modal sosial dapat berkembang dengan memperhatikan kekuatan dari aspek-aspek yang dimiliki oleh individu.¹³

Selain itu, Coleman mengartikan bahwa bentuk modal sosial berupa kewajiban dan harapan, potensi informasi, norma dan sanksi yang efektif, hubungan otoritas, serta organisasi sosial yang bisa digunakan secara tepat melahirkan kontrak sosial. Dalam pandangan Coleman, modal sosial merupakan nilai dasar dari aspek-

¹¹Rakhmadsyah Putra Rangkuty, *Modal Sosial dan Pemberdayaan Perempuan (Kajian Modal Sosial Dalam Pemberdayaan Perempuan Melalui Kegiatan PNPM Mandiri Pedesaan)*, (Aceh: Unimal Press, 2018). 4-5.

¹²Citta Cendani, Endang Tjahjaningsih, "Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi". *Media Ekonomi Dan Manajemen* Vol. 30 No. 2 (Juli 2015): 150.

¹³Siti Irene Astuti Dwiningrum, *Modal Sosial Dalam Pengembangan Pendidikan Dalam Perspektif Teori Dan Praktik*, (Yogyakarta: UNY Press, 2014). 46.

aspek struktur sosial bagi aktor sebagai sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuannya.¹⁴

Pierre Bourdieu mendefinisikan modal sosial adalah sumber daya yang dimiliki seseorang atau kelompok dengan memanfaatkan jaringan, atau hubungan yang terlembaga, dan unsur terpenting di dalamnya adalah adanya pengakuan antar-anggota yang terlibat di dalamnya. Terdapat dua poin penting dari definisi tersebut, yaitu pertama, Besarnya modal sosial yang dimiliki seseorang tergantung pada besar kecilnya jaringan hubungan dan kemampuannya dalam memobilisasi hubungan serta jaringan sehingga dapat memberikan keuntungan baginya. Kedua, kualitas hubungan antar-aktor lebih penting dari pada hubungan dalam kelompok. Bourdieu melihat bahwa jaringan sosial tidak bersifat alami, tetapi dibentuk melalui strategi investasi yang berorientasi kepada pelembagaan hubungan kelompok yang dapat dipakai dijadikan sumber untuk meraih keuntungan. Dengan demikian modal sosial merupakan sumber daya yang dimiliki individu dalam dua aspek, yaitu berupa kualitas dan kuantitas hubungan serta jaringan sosial yang dimiliki seseorang. Jaringan sosial dan hubungan tersebut digunakan secara strategis agar memperoleh akses keuntungan yang lain, khususnya sumber daya ekonomi.¹⁵

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan

¹⁴Rakhmadsyah Putra Rangkuty, *Modal Sosial* 13.

¹⁵Sindung Haryanto, *Sosiologi Ekonomi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011). 172.

menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya.¹⁶ Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, serta tujuan organisasi.¹⁷

Menurut Sedamaryanti lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan atau hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.¹⁸ Jika kondisi kerja baik maka dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya akan dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, jika kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.¹⁹

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan serta salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan.²⁰ Lingkungan kerja meliputi: tata ruang kantor,

¹⁶Hendry Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)". *Jurnal Ecoment Global* Vol. 2 No. 1 (Februari 2017): 41.

¹⁷Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017). 301.

¹⁸Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8 No. 2 (Maret 2014): 2.

¹⁹Hendry Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja: 41.

²⁰Lyta Lestari, Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3 No. 2 (Agustus 2017): 95.

penerangan, suhu udara, kebersihan, kebisingan, keamanan, hubungan antara sesama karyawan dan hubungan atasan dengan bawahan.²¹

Dan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Dimana PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan bergerak dalam bidang pengolahan hasil laut yaitu ikan teri nasi kering. Dan hal menarik dari perusahaan ini yaitu lokasinya yang berdekatan dengan bahan baku, dimana perusahaan ini berada di pinggir laut jadi ketika nelayan datang membawa hasil tangkapannya maka perusahaan akan langsung membeli untuk kemudian diolah menjadi ikan teri nasi kering. Dan lokasi PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan juga berdekatan dengan daerah pemukiman penduduk, sehingga tenaga kerja mudah diperoleh. Karena proses produksi pada perusahaan ini semi tradisional maka membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Dan juga lokasinya berdekatan dengan jalur transportasi, sehingga memudahkan proses distribusi.

PT. Marinal Indoprima juga merupakan perusahaan yang banyak dikenal oleh masyarakat dibandingkan perusahaan lain yang ada disekitarnya. Serta memiliki banyak karyawan yang sebagian besar terdiri dari ibu rumah tangga. Sehingga, dalam penelitian ini peneliti mengambil responden pada karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Jumlah populasi karyawan PT. Marinal Indoprima cabang Pamekasan yaitu sebanyak 215 orang. Di PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan karyawan dibagi menjadi empat kategori yaitu karyawan bulanan, karyawan harian tetap, karyawan harian lepas, dan karyawan harian

²¹Ni Made Rena Prilian, Yuyu Indrawati, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali". *Jurnal IPTA* Vol. 2 No. 1 (2014): 24.

borongan. Dimana karyawan bulanan sebanyak 18 orang, karyawan harian tetap sebanyak 15 orang, karyawan harian lepas sebanyak 150, dan karyawan harian borongan sebanyak 32 orang. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Modal Sosial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah modal sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan?
3. Apakah secara simultan modal sosial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dengan melihat latar belakang dan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.

3. Untuk mengetahui secara simultan modal sosial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, khazanah dan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan masukan dan informasi lebih jauh tentang pengaruh modal sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sekaligus memberikan acuan dan pengetahuan khususnya kepada kalangan diantaranya sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga sehingga diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh modal sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mempraktikkan teori yang selama ini peneliti dapatkan di bangku perkuliahan. Serta dapat memberikan manfaat yang besar agar dapat dijadikan bekal sebagai calon pemimpin maupun karyawan dalam sebuah perusahaan.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang maksimal sehingga dapat digunakan sebagai tambahan bahan ajar dan tambahan koleksi perpustakaan terutama bagi kalangan mahasiswa. Dan juga sebagai literatur dalam melakukan penelitian yang akan datang.

c. Bagi PT. Marinal Indoprima

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Marinal Indoprima dalam meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja. Dan semoga dapat berguna bagi perusahaan untuk mengetahui factor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

d. Bagi Karyawan

Para karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan maupun di luar perusahaan dapat mengetahui dan secara otomatis juga dapat menerapkan modal sosial dan lingkungan kerja yang baik dan benar menurut aturan yang ada dengan mengacu kepada aturan-aturan perusahaan yang baik.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu adanya batasan masalah. Adapun ruang lingkup pembahasan yang akan dibahas dalam penelitian Pengaruh Modal Sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan yaitu meliputi:

1. Ruang Lingkup Variabel

Terdapat tiga variabel yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu pengaruh modal sosial (variabel X1), lingkungan kerja (variabel X2), dan kinerja karyawan (variabel Y). Adapun ruang lingkup dari penelitian ini adalah:

- a. Pengaruh modal sosial (variabel X1), indikator-indikator yang termasuk dalam modal sosial, yaitu:
 - 1) Jaringan sosial
 - 2) Norma
 - 3) Kepercayaan²²
- b. Lingkungan kerja (variabel X2), indikator-indikator yang termasuk dalam lingkungan kerja, yaitu:
 - 1) Lingkungan fisik
 - 2) Lingkungan sosial²³
- c. Kinerja karyawan (variabel Y), indikator-indikator yang termasuk dalam kinerja karyawan, yaitu:
 - 1) Kualitas kerja
 - 2) Kuantitas kerja
 - 3) Kerja sama²⁴

2. Ruang Lingkup Subjek dan Lokasi

Subjek yang diteliti yaitu karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan. Dan lokasi yang dijadikan objek atau tempat penelitian ini adalah PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan yang berada di Dusun Jumiang Desa Tanjung, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan, Madura.

²²Rahel widhiawati kimbal, *Modal Sosial Dan Ekonomi Industri Kecil: Sebuah Studi Kualitatif*. (Yogyakarta: Deepublish, 2015). 29-32.

²³Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017). 312.

²⁴I Wayan Bagian, *Perilaku Organisasi*.... 146.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam penelitian adalah sebagai landasan untuk berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel dalam melaksanakan penelitian, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.²⁵ Anggapan dasar pada judul “Pengaruh Modal Sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan” adalah:

1. Modal sosial dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.
2. Adanya modal sosial dan lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan berdampak baik terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris.²⁶ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H₁: Ada pengaruh yang signifikan modal sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.
2. H₂ : Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.

²⁵Tim Revisi, *Pedoman Penulisan Karya ilmiah*, (Pamekasan: STAIN, 2015). 10.

²⁶Ibid. 11.

3. H₃ : Ada pengaruh secara simultan modal sosial dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Definisi istilah pada judul “Pengaruh Modal Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan” yaitu:

1. Modal sosial adalah serangkaian nilai atau norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjalinnya kerjasama.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
3. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari seseorang serta organisasi bersangkutan.
4. PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil laut berupa ikan teri nasi kering.

Dari definisi tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa judul skripsi “Pengaruh Modal Sosial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan” adalah untuk mengetahui pengaruh modal sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.

I. Kajian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dari kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi serta digunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Dalam penelitian ini penulis merujuk pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Tiya Intan Permata Sari (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan). Dimana hasil koefisien	- Tidak menggunakan variabel X disiplin kerja - Perbedaan pada objek penelitian - Penggunaan teori pada kinerja yang berbeda

	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan)		determinasi (R^2) sebesar 40,1% dan 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. ²⁷	- Lokasi penelitian yang berbeda
2.	Aditya Nur Pratama (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers	Analisis Regresi Linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. Dimana hasil koefisien determinasi sebesar 6,9% dan sisanya merupakan variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. ²⁸	- Tidak menggunakan variabel X disiplin kerja - Perbedaan pada objek penelitian - Lokasi penelitian yang berbeda

²⁷Tya Intan Permata Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan)". (Skripsi, universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta): 122.

²⁸Aditya Nur Pratama, "Pengaruh Lingkungan Kerja ...": 69.

3.	Resty Nani Yustini (2015) Pengaruh Modal Sosial Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Banten	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan penelitian dan pembahasan bahwa modal sosial dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Banten. Berdasarkan analisis determinasi diketahui bahwa persentase sebesar 30,5%. Sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. ²⁹	- Tidak menggunakan variabel X budaya organisasi - Perbedaan pada objek penelitian - Penggunaan teori kinerja yang berbeda - Lokasi penelitian yang berbeda
4.	Eva Rusdiana, Dewie Tri Wijayanti W (2014)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian modal sosial, keterlibatan kerja karyawan dan komitmen organisasi	- Tidak menggunakan variabel X keterlibatan kerja

²⁹Resty nani Yustini, "Pengaruh Modal Sosial: 265.

	Pengaruh Modal Sosial, Keterlibatan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan		memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada instalasi rawat jalan RS Semen Gresik. Dengan nilai R square sebesar 64,3% dan 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas dalam penelitian ini. ³⁰	karyawan dan komitmen organisasi - Perbedaan pada objek penelitian - Lokasi penelitian yang berbeda
5.	Budi cahyadi (2019) Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam (studi kasus PT ASYKI).	- Tidak menggunakan variabel X gaya kepemimpinan - Perbedaan pada objek penelitian

³⁰Eva Rusdiana dan Dewie Tri Wijayanti W, "Pengaruh Modal Sosial, keterlibatan Kerja Karyawan ...: 531.

	Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)		Hasil uji R square diperoleh nilai sebesar 99,0% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. ³¹	- Penggunaan teori yang berbeda - Lokasi penelitian yang berbeda
--	---	--	---	---

³¹Budi Cahyadi, “Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)”. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, Vol. 3, No. 1, (Januari, 2019): 38.

