



Organizational Capital

Thijanul Aroby

Universitas Trunojoyo Madura

M. Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Indah, Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur 69162

Korespondensi penulis: arobythijanul@gmail.com

Abstract. *Forming a good organization certainly requires a strong foundation, one of which is organizational capital. Organizational capital is a collection of internal resources and capabilities of an organization that are characteristic and able to improve the organization's ability to achieve its goals, in other words, organizational capital is a facility and infrastructure that supports workers so that they can carry out their duties with dedication. So this is very important to study together considering its very crucial impact on human resources in an organization. So the purpose of this study is to understand the various criteria related to organizational capital and why it is important to apply it in an organization. This research is a type of literature research where this research is a process consisting of a series of activities to obtain and process information obtained from various literary sources such as books, magazines, scientific journals, newspapers, and others. The results of this study show that if organizational capital does not exist, the company cannot grow or even operate. The true strength of a company lies in its human resources. Therefore, companies must optimize the use of human resources to become a crucial and reliable asset..*

Keywords: *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* adalah fasilitas dan infrastruktur yang mendukung para pekerja agar dapat menjalankan tugas dengan penuh dedikasi. Sehingga hal ini sangat penting untuk dipelajari bersama mengingat dampaknya yang sangat krusial bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Maka tujuan penelitian ini untuk memahami berbagai yang terkait kriteria dalam *organizational capital* dan mengapa menjadi penting untuk menerapkannya di sebuah organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan di mana penelitian ini merupakan proses yang terdiri dari rangkaian aktivitas guna mendapatkan dan mengolah informasi yang didapatkan dari berbagai sumber literatur seperti buku, majalah, jurnal ilmiah, koran, dan lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika *organizational capital* tidak ada, perusahaan tidak dapat tumbuh atau bahkan beroperasi. Kekuatan sejati perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengoptimalkan penggunaan SDM agar menjadi aset krusial yang dapat diandalkan

Kata kunci: *Organizational Capital, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kerja Sama*

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 (Asari et al., 2023). 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)

berperan sebagai motor utama dalam perubahan bisnis yang menjadi hal krusial dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi (Sofyani & Khairunisa, 2021). Saat menghadapi tantangan transformasi ini, pemimpin harus memiliki pemikiran visioner untuk mengelola sumber daya yang dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Tenaga kerja ialah salah satu aset yang sangat vital untuk kelancaran operasional perusahaan (Syaputra, 2017). Sehingga, diperlukan manajemen SDM yang efektif untuk menciptakan SDM yang berhasil menjadi kunci utama kesuksesan perusahaan. Manajemen SDM ialah perancangan sistem formal di suatu organisasi yang dapat memastikan pemanfaatan bakat tenaga kerja telah berjalan optimal guna mencapai tujuan organisasi (Effendhie, 2011).

Tenaga kerja adalah salah satu faktor terpenting yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Hal yang membedakan tenaga kerja dengan sumber daya organisasi lainnya ialah tenaga kerja adalah faktor produksi yang memiliki pengaruh terbesar bagi faktor produksi baik itu modal, mesin, dan material (Threesa & Budiarti, 2021). Dengan demikian, organisasi harus mampu mengelola SDM dengan baik untuk memastikan kelangsungan dan perkembangan organisasi. Kesuksesan operasional organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM atau karyawan (Khoirunnisa, 2022).

Perusahaan menjalankan roda kehidupan organisasi tentunya membutuhkan suatu modal yang dapat mendukung terlaksananya kegiatan operasional perusahaan salah satunya sumber daya manusia. Visser dan Prescott merupakan pihak pertama yang memperkenalkan konsep modal organisasi di tahun 1980 dengan maksud memperoleh dan memanfaatkan informasi individu sebagai upaya untuk mengoptimalkan produksi organisasi (Asari et al., 2023).

Tenaga kerja yang efektif harus memperhatikan faktor fundamental yakni keberadaan *intellectual capital*. Istilah tersebut tidak hanya merujuk pada kecerdasan yang dimiliki organisasi, melainkan juga mencakup suatu proses ideologis guna mewujudkan tujuan organisasi (Sofyani & Khairunisa, 2021). *Organizational Capital* ialah infrastruktur yang mendukung para karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Hal tersebut mencakup kemampuan organisasi dalam menjangkau pasar, perangkat keras dan lunak, basis data, struktur organisasi, paten, merek dagang, dan seluruh kemampuan organisasi yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja (Ibrahim, 2002).

Pentingnya *Organizational Capital* yang dibutuhkan untuk kesuksesan suatu organisasi dapat mendorong seorang pemimpin menentukan keputusan strategis (Hulu, 2018). Sehingga hal ini sangat penting untuk dipelajari bersama mengingat dampaknya yang sangat krusial bagi sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Rohmah et al., 2023). Dengan gambaran latar

belakang ini, dapat diketahui bahwa studi literatur dilakukan bertujuan untuk memahami kriteria-kriteria dalam *organizational capital* dan mengapa penerapannya menjadi sangat penting dalam konteks organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Organizational capital adalah kapasitas organisasi atau perusahaan dalam memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan dalam mendukung struktur organisasi guna mencapai kinerja intelektual optimal (Trisnawati & Maulana, 2023). *Organizational Capital* berperan sebagai perantara dan penggerak dalam memberdayakan modal manusia melalui transformasi pengetahuan nilai yang menciptakan nilai tambah. Proses ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individual karyawan, sehingga mencapai kinerja yang efektif. Hal ini diasumsikan dengan adanya infrastruktur dan dukungan keuangan yang memadai (Sayuti, 2016).

Apabila seseorang mempunyai tingkat intelektualitas yang tinggi, tetapi organisasi mempunyai sistem serta prosedur yang tidak efisien, maka modal intelektual secara keseluruhan tidak mampu mencapai kinerja optimal dan potensi yang dimiliki tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya. Sebaliknya, sebuah organisasi dengan modal struktural yang kuat akan memiliki budaya yang mendukung. Hal tersebut memungkinkan individu untuk bereksperimen, bahkan jika gagal, mereka akan belajar dari kegagalan tersebut dan mencobanya kembali (Rohmah et al., 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati, dkk pada tahun 2023 menjelaskan bahwa organisasi bertindak sebagai fasilitator dan katalisator dalam mengembangkan modal manusia melalui transformasi pengetahuan dan nilai untuk menghasilkan nilai tambah. Hal ini berdampak signifikan pada peningkatan kinerja individu karyawan, sehingga tercapai kinerja yang efektif.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan yang melibatkan serangkaian langkah dalam menghimpun dan mengolah informasi yang didapatkan dari berbagai sumber literatur seperti buku, koran, jurnal ilmiah, majalah, dan dokumen lainnya (Nursalim et al., 2023).

Seluruh informasi yang terkumpul pada studi ini didapatkan dari jurnal ilmiah yang menganalisis data literatur untuk memberikan solusi dan jawaban terkait masalah yang diselidiki tanpa melakukan observasi atau wawancara. Penelitian kepustakaan menghasilkan temuan yang sesuai dengan kebutuhan melalui akses ke berbagai sumber data (Ulhaq, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Definisi *Organizational Capital*

Organizational capital adalah kapasitas organisasi atau perusahaan dalam memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan dalam mendukung struktur organisasi guna mencapai kinerja intelektual optimal (Trisnawati & Maulana, 2023). Membentuk organisasi yang efektif memerlukan fondasi yang kokoh salah satunya adalah modal organisasi. Tanpa modal organisasi yang kuat, kinerja perusahaan dapat terganggu. *Organizational capital* juga dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerja bersama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan dengan memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan (Trisnawati & Maulana, 2023).

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* adalah fasilitas dan infrastruktur yang mendukung para karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal (Trisnawati & Maulana, 2023). Bagian-bagian dari modal organisasi meliputi aset fisik, sistem, teknologi, budaya, prosedur, dan karyawan yang memiliki kecerdasan (Trisnawati & Maulana, 2023).

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 memperkuat perusahaan atau bertahan dalam menanggapi isu-isu yang ada. Manfaat lain dari *organizational capital* meliputi hal-hal berikut ini (Trisnawati & Maulana, 2023):

1. Meningkatkan Efisiensi

Modal organisasi membantu dalam mengoptimalkan semua aset dan proses operasional yang dijalankan oleh suatu organisasi. Selain itu, *organizational capital* juga membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi perusahaan serta produktivitas karyawan (Trisnawati & Maulana, 2023). Efisiensi secara spesifik merujuk pada perbandingan terbaik antara hasil dan usaha yang diberikan. Perbandingan tersebut dapat ditinjau dari dua sudut pandang yakni (Trisnawati & Maulana, 2023):

- 1) Efisiensi suatu kegiatan tercapai ketika usaha yang diberikan menghasilkan hasil yang optimal baik itu dalam hal kualitas maupun kuantitasnya.
- 2) Suatu kegiatan dianggap efisien jika hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan usaha yang minimal yang mencakup lima aspek yakni intelektual, fisik, ruang,

waktu, dan materi (termasuk keuangan).

2. Meningkatkan Daya Saing

Pengelolaan modal organisasi yang efektif memberikan dampak bagi perusahaan dimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, aset yang dimiliki perusahaan dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam pasar yang relevan (Asari et al., 2023).

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 (Anshori, 2013).

4. Meningkatkan Inovasi

Pengelolaan modal organisasi yang efektif membantu perusahaan dalam menghasilkan sumber daya dan kemampuan internal yang kuat, memfasilitas inovasi, dan mengembangkan produk serta layanan terbaru (Asari et al., 2023).

5. Mempertahankan Karyawan yang Berkualitas Tinggi

Budaya serta sumber daya yang tangguh dapat menjadikan perusahaan sebagai lingkungan kerja yang nyaman dan menarik bagi karyawan sehingga memungkinkan perusahaan dapat mempertahankan talenta berkualitas tinggi (Hasanah et al., 2023).

C. Komponen *Organizational Capital*

Organizational capital ialah kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan proses operasional dan struktur organisasinya untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerja intelektual yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja bisnis di segala aspek. Oleh sebab itu, tentunya *organizational capital* dalam pelaksanaannya memiliki beberapa indikator yang dapat diuraikan sebagai berikut (Trisnawati & Maulana, 2023):

1. Kebiasaan atau Budaya Kerja (*Culture*)

Budaya organisasional merupakan identitas unik yang membedakan suatu organisasi dari yang lain. Hal ini membimbing perilaku dan sikap karyawan agar sesuai dengan nilai dan norma yang diinginkan oleh perusahaan (Widiarti & Baidun, 2019). Budaya organisasi memberikan sejumlah peran bagi organisasi yakni (Hasanah et al., 2023):

- 1) Budaya berperan dalam menetapkan batas-batas yang menandakan penciptaan perbedaan yang signifikan antara satu organisasi dengan yang lain.
- 2) Budaya memberikan identitas kepada anggota organisasi, sehingga setiap anggota memiliki sikap, karakter, dan kepribadian yang selaras dengan lingkungan organisasi.

- 3) Budaya memfasilitasi munculnya komitmen yang lebih besar terhadap tujuan individu dan organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut berarti bahwa melalui budaya organisasi, individu memiliki kesempatan untuk mengoptimalkan kapasitas dan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Budaya memperkuat stabilitas sistem sosial yang berarti menunjukkan bahwa budaya yang ada memiliki dampak yang signifikan pada sistem sosial.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembentuk makna dan kontrol yang mengarahkan serta membentuk sikap dan perilaku karyawan. Hal ini berarti bahwa perilaku karyawan secara signifikan dipengaruhi budaya organisasi.

2. Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan adalah proses mengolah, memberdayakan, dan mengawasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya dengan tujuan meningkatkan kinerja sumber daya manusia guna mencapai tujuan bersama (Nikodimnus, 2023). Beberapa hal penting terkait sifat kepemimpinan yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam memberdayakan organisasinya dapat diuraikan sebagai berikut (Nursalim et al., 2023):

1. Kecerdasan

Studi menyebutkan bahwa lebih banyak pemimpin di dunia ini yang memiliki tingkat kecerdasan yang melampaui anggotanya. Beberapa hal yang dapat meningkatkan kemampuan dalam kepemimpinan ialah kemahiran berbicara yang efektif, kemampuan persepsi yang tajam, dan keterampilan analisis. (Handayani et al., 2023).

2. Keyakinan Diri

Keyakinan diri adalah sifat lain yang membantu seseorang menjadi pemimpin yakni kemampuan untuk percaya pada kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk dirinya sendiri (Hasanah et al., 2023). Pemimpin dengan keyakinan diri yang kuat mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Handayani et al., 2023).

3. Ketekunan

Ketekunan ialah salah satu karakteristik penting bagi pemimpin yang dalam hal ini mencakup keinginan untuk menyelesaikan tugas, inisiatif, kemauan untuk mengatasi rintangan, keteguhan, dan semangat yang kuat. Seseorang yang tekun mendorong diri mereka sendiri, menjadi solusi saat pengikutnya butuh arahan dan proaktif dalam menghadapi rintangan serta memiliki kemampuan untuk bertahan saat menghadapi rintangan sulit sekalipun (Nursalim et al., 2023).

4. Integritas

Integritas merupakan aspek kunci dalam kepemimpinan yang mencakup keteladanan dan kejujuran. Individu yang memiliki integritas tinggi akan berpegang teguh pada seluruh prinsip yang kuat dan siap bertanggung jawab atas tindakan mereka. Seorang pemimpin yang memiliki integritas dapat mengilhami kepercayaan dalam orang lain karena mereka dianggap dapat dipercaya untuk melakukan apa yang mereka janjikan (Handayani et al., 2023).

5. Kemampuan Bersosialisasi

Kemampuan bersosialisasi merupakan kualitas terakhir yang penting bagi seorang pemimpin. Hal ini merujuk pada kecenderungan pemimpin dalam membina hubungan sosial yang nyaman (Pertiwi, 2020). Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan bersosialisasi biasanya menunjukkan sikap ramah, sopan, terbuka, diplomatis, dan peka. Kemampuan bersosialisasi mencakup keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain secara menyenangkan dan nyaman (Wijaya & Salam, 2019).

3. Kerja sama (*Collaboration*)

Akan menjadi relevan apabila dihubungkan dengan cara kepemimpinan terhadap budaya organisasi yang tercipta dalam pengaruhnya terhadap kerja sama karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Nursalim et al., 2023). Karyawan yang merasa puas baik itu terhadap pemimpin maupun budaya kerja cenderung lebih menyampaikan pandangan secara positif terkait organisasi dan memberikan bantuan kepada orang lain (bekerja sama dengan lebih baik) dan jauh melampaui harapan biasa dalam kinerja mereka. Berbagai faktor pendukung kepuasan kerja karyawan yakni tugas yang menantang secara mental, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan dari rekan kerja (Anshori, 2013).

Apabila perusahaan telah melaksanakan seluruh komponen dalam *organizational capital* di mana perusahaan memiliki modalitas yang besar dalam konsep bisnisnya, mengelola budaya lingkungan dengan baik, memiliki sistem kepemimpinan yang terstruktur, dan dihormati oleh seluruh karyawan, maka perusahaan tersebut akan memiliki sistem kerja sama yang baik. Sistem tersebut akan terpelihara baik itu dalam lingkup internal maupun eksternal dan dianggap dapat dipercaya oleh organisasi atau individu luar (Trisnawati & Maulana, 2023).

Beberapa indikator dalam modal organisasi atau struktural terdiri dari proses manajemen, sistem teknologi informasi, rutinitas organisasi, prosedur korporat dan budaya korporat. Modal organisasi atau struktural merupakan komponen penting dari modal intelektual yang memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia untuk menjadi lebih produktif, inovatif, dan cerdas dalam menciptakan nilai sebagai keunggulan utama bagi

organisasi atau perusahaan. (Rohmah et al., 2023). Dalam operasional perusahaan, modal organisasi atau struktural diartikan sebagai kemampuan internal organisasi dalam bentuk sumber daya fisik yang memfasilitasi transformasi pengetahuan karyawan menjadi nilai yang proses menciptakan nilai (Trisnawati & Maulana, 2023).

4. Dampak Positif *Organizational Capital*

Beberapa dampak positif *Organizational Capital* dapat diuraikan sebagai berikut (Trisnawati & Maulana, 2023):

a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Dengan terlaksananya *organizational capital* yang baik akan berdampak pada organisasi di mana organisasi akan memiliki nilai daya saing dan menguatkan karakteristiknya (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 (Asari et al., 2023).

b. Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Jika dikaitkan dengan dampak positif *organizational capital* yang pertama, maka dapat dilihat bahwa sumber daya yang tangguh dan kemampuan yang kuat dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerjanya dan meraih keunggulan bersaing di pasar sejenis (Rohmah et al., 2023).

c. Peningkatan Nilai Perusahaan.

Modal organisasi membantu meningkatkan nilai perusahaan dan kinerja sahamnya yang akan menguntungkan bagi para pemegang saham (Trisnawati & Maulana, 2023). Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dalam operasional perusahaan, maka inovasi dan kreativitas akan terus dikembangkan sehingga akan menambah nilai perusahaan dan investor akan lebih tertarik terhadap organisasi atau perusahaan (Asari et al., 2023).

d. Peningkatan Kualitas Produk Dan Layanan.

Sumber daya yang solid dan kemampuan perusahaan yang kuat dalam memfasilitasi inovasi dan pengembangan produk serta layanan terbaru akan menguntungkan pelanggan dan perusahaan (Rohmah et al., 2023).

e. Membuat Karyawan Bahagia.

Sumber daya yang solid dan budaya organisasi menjadikan perusahaan sebagai lingkungan kerja yang menyenangkan dan bermanfaat untuk karyawan (Asari et al., 2023).

f. Reputasi Perusahaan yang Lebih Baik

Modal organisasi dapat mendukung perusahaan dalam membangun citra yang positif dan menjaga reputasi yang baik sehingga hal ini akan bermanfaat bagi perusahaan dan

masyarakat (Trisnawati & Maulana, 2023).

g. Pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan:

Sumber daya yang solid dan kemampuan perusahaan yang kuat mampu menghasilkan pertumbuhan serta perkembangan berkelanjutan sehingga menguntungkan bagi perusahaan dan pihak-pihak terkait lainnya (Trisnawati & Maulana, 2023).

h. Modal organisasi mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta membantu perusahaan memenangkan persaingan di pasar (Trisnawati & Maulana, 2023).

5. Alat Analisis Dalam Penyusunan *Organizational Capital*

Organizational capital dalam pelaksanaannya dapat dilakukan menggunakan beberapa alat analisis seperti *grounded theory* yang juga dikenal sebagai teori berdasarkan kategori merupakan pendekatan yang secara teknis digunakan dalam penyusunan modal organisasi yang biasanya dilakukan melalui pendekatan kualitatif. Beberapa instrumen analisis yang bisa dipakai dalam penyusunan *organizational capital* yaitu (Trisnawati & Maulana, 2023):

a. Analisis sumber daya dan kemampuan.

Alat analisis pertama yang digunakan untuk menyusun *organizational capital* yaitu mengenai sumber daya dan kemampuan. Dua aspek ini merupakan aspek fundamental untuk perusahaan sebab berkaitan dengan bagaimana perusahaan mampu menjalankan kegiatan operasional perusahaannya. Analisis ini melibatkan penilaian fisik, sistem, teknologi, budaya, reputasi perusahaan, dan sumber daya manusia (Trisnawati & Maulana, 2023).

b. 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 mengikutsertakan evaluasi industri serta pesaing dalam memperoleh pemahaman tentang lingkungan bisnis dan segmen pasar (Rohmah et al., 2023).

c. Analisis tujuan strategis.

Tujuan perusahaan atau organisasi tentunya berbeda-beda. Dengan demikian, analisis strategis tujuan adalah hal penting yang dilakukan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Analisis ini mengikutsertakan evaluasi dan penetapan tujuan strategi serta pemahaman terkait cara sumber daya dan kemampuannya dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan (Asari et al., 2023).

d. Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan suatu teknik analisis perencanaan strategis untuk mengamati dan menilai lingkungan bisnis perusahaan baik dari sisi internal maupun eksternal demi mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini mencakup evaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam mempelajari kondisi perusahaan serta cara mengoptimalkan sumber daya dan kapabilitasnya (Trisnawati & Maulana, 2023).

e. Analisis biaya dan manfaat.

Pendekatan ini menggunakan hasil analisis evaluasi terhadap biaya dan manfaat berbagai alternatif rencana dalam memastikan pengembangan dan optimalisasi sumber daya serta kemampuan dilakukan secara efisien dan efektif (Trisnawati & Maulana, 2023).

f. Analisis risiko

Pendekatan ini mengevaluasi risiko dan usaha untuk menguranginya. Dengan demikian, kesiapan perusahaan untuk menghadapi tantangan dan menjaga eksistensi dalam pertumbuhan dan perkembangan dapat terjamin (Trisnawati & Maulana, 2023).

6. Pentingnya Membangun *Organizational Capital*

Beberapa poin penting mengapa *organizational capital* menjadi hal fundamental untuk diimplementasikan dalam organisasi yaitu (Trisnawati & Maulana, 2023):

a. Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Modal organisasi dapat memperbaiki kinerja dan efisiensi perusahaan dengan memperkuat sumber daya manusia, sistem, teknologi, prosedur, serta aset lainnya. Kinerja organisasi adalah ukuran pencapaian hasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rohmah et al., 2023).

b. Menciptakan Nilai Jangka Panjang.

Modal organisasi berperan bagi perusahaan dalam menciptakan nilai jangka panjang termasuk bagi pemangku kepentingan dengan pertumbuhan dan keberlanjutan kinerja yang pasti (Trisnawati & Maulana, 2023).

c. Meningkatkan Daya Saing

Modal organisasi berperan penting bagi perusahaan untuk konsisten dan meningkatkan daya saing. Hal tersebut dilakukan dengan cara meningkatkan aset internal agar selalu selaras dengan perkembangan bisnis. Modal organisasi ialah infrastruktur yang membantu karyawan mencapai kinerja optimal. Hal tersebut diakibatkan adanya modal organisasi secara menyeluruh yang berdampak dalam penciptaan budaya yang mendukung serta memungkinkan individu menghadapi risiko dalam mencoba berbagai hal baru, tidak takut gagal, dan belajar dari pengalaman. Dengan demikian, inovasi akan terus terjadi dan meningkatkan daya saing

perusahaan secara berkelanjutan (Asari et al., 2023).

d. Meningkatkan Keandalan Dan Ketahanan.

Modal organisasi berperan dalam meningkatkan peluang kesuksesan dan ketahanan dengan memperkuat tenaga kerja yang dimiliki, sistem, teknologi, prosedur, dan aset lainnya (Trisnawati & Maulana, 2023).

e. Meningkatkan Citra Perusahaan.

Modal organisasi dapat membantu perusahaan membangun reputasi positif dan memperkuat citra perusahaan sebagai pemain yang dominan di industri. Citra atau *image* berkaitan erat dengan reputasi merek atau perusahaan. *Image* adalah persepsi yang dimiliki konsumen terhadap kualitas yang terkait dengan merek atau perusahaan. Citra perusahaan merujuk pada bagaimana pelanggan memandang sebuah organisasi. Oleh karena itu, peran citra sangat krusial bagi perusahaan. Citra yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan, sementara citra yang buruk akan memberikan dampak negatif dan merugikan perusahaan (Trisnawati & Maulana, 2023).

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. *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.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini ialah *organizational capital* sangat penting untuk diterapkan dengan baik bagi organisasi atau perusahaan. Tanpa keberadaan modal organisasi, perusahaan tidak akan mampu berkembang atau bahkan

beroperasi. Nilai inti dari sebuah perusahaan berasal dari keberadaan tenaga kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar dapat menjadi aset kunci yang dapat diandalkan. Modal organisasi mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di dalamnya, dan akan semakin meningkat jika perusahaan mampu memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan-karyawannya.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
- Effendhie, M. (2011). Pengantar organisasi: Organisasi tata laksana dan lembaga kearsipan. 1–90. Retrieved from <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- 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>
- Hulu, Y. M. (2018). Peran modal sosial organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi di PKP2A I Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(2), 261–277. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i2.176>
- Ibrahim, L. D. (2002). Kehidupan berorganisasi sebagai modal sosial komunitas Jakarta. *Jurnal Sosiologi LABSOSIO Universitas Indonesia*.
- Khoirunnisa. (2022). Pengaruh modal intelektual, manajemen laba dan modal organisasi terhadap kekakuan biaya.
- Nikodimnus. (2023). Kepemimpinan dalam mengelola organisasi. *Fokus: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(1), 187–191. <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i1.733>
- 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.

- Pertiwi, M. T. M. (2020). Pengaruh modal manusia (human capital) dan modal sosial (social capital) terhadap kinerja organisasi dengan kapabilitas inovasi sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo). *Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–13. Retrieved from <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/84148%0Ahttp://eprints.ums.ac.id/84148/9/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- 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. *Business and Investment Review (BIREV)*, 1(5), 2986–7347. <https://lgdpublishing.org/index.php/birev>
- Sayuti. (2016). Modal sosial dalam organisasi. *Jurnal Transformasi Pemerintahan*, 8(2), 111–118.
- Sofyani, H., & Khairunisa, A. (2021). Pengaruh modal intelektual terhadap kinerja organisasional: Studi pada konteks perguruan tinggi di Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(7), 1760. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i07.p12>
- Syaputra, A. (2017). Manajemen sumberdaya manusia sebagai modal perusahaan. *Proceedings Repository UMY*, 49–56. Retrieved from <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/16392/6-ANDI%20SAPUTRA%20edited.pdf?sequence=1>
- Threesa, T., & Budiarti, I. (2021). Modal manusia, modal sosial, dan budaya organisasi: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi pada perusahaan pertambangan di Indonesia). *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 117–129. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5025>
- Trisnawati, N. A., & Maulana, F. (2023). Organization capital. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 278–293. <https://doi.org/10.1086/260879>
- Ulhaq, Z. S. (2018). Panduan penulisan skripsi: Literatur review. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 32.
- Widiarti, D., & Baidun, A. (2019). Pengaruh modal psikologis, komitmen organisasi, dan iklim psikologis terhadap kesiapan dalam menghadapi perubahan. *Tazkiya: Journal of Psychology*, 4(1), 89–102. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10827>
- Wijaya, A. A. M., & Salam, S. (2019). Modal sosial untuk pengembangan organisasi: Studi pada Aisyiyah Kota Baubau. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 5(1), 7–18. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v5i1.317>