BAB III

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

3.1. Analisa Permasalahan yang di hadapi perusahaan

PT.Sugar Group Companies adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunantebu dan produksi gula. Dalam proses aktifitas sehari – harinya PT.SGC dapat meproduksi tebu dan mengolah gula jumlah yang banyak. Tentu saja berbagai kendala muncul dalam aktifitas ini. Salah satu hal yang diangkat dalam laporan ini adalah keuangan dalam perusahaan. Hal ini mungkin merupakan masalah minor dari sekian banyak masalah yang dihadapi perusahaan, namun jika ditemukan solusi untuk makalah ini, maka efektifitas kerja akan meningkat. Berdasarkan informasi yang didapat,bahwasannya dalam perusahaan harus meningkatkan dari segi human capital agar segala sifat ,kebiasaan,serta kepribadian manusia dapat dilakukan secara maksimal sehingga menghasilkan nilai ekonomi yang tinggi.hal permasalahan yang diangkat dalam laporan ini yaitu kurangnya maksimal kinerja dari suatu pekerja tebang tebu sehingga dapat mempengaruhi kinerja keuangan dari perusahaan.

3.1.1. Temuan Masalah

Ditemukan permasalahan dalam masalah kinerja keuangan

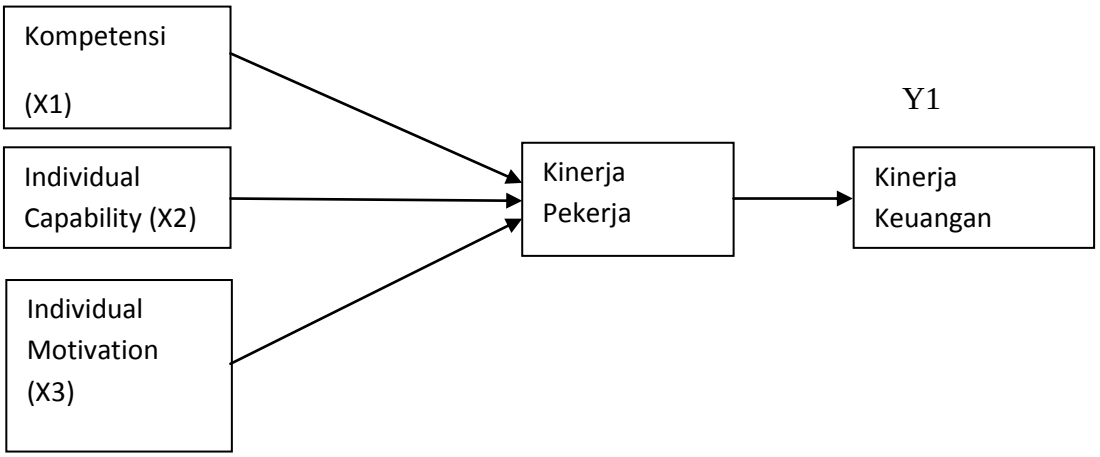
1. Kurang maksimal nya hasil tebu dalam meningkatkan kinerja keuangan

3.1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat di simpulka:

1.Apakah human capital berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada PT.SGC?

3.1.3. Kerangka Pemecah Masalah



3.2 Landasan Teori

3.2.1. Human Capital

1.Pengertian Human Capital

Human capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan daengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari indivividual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik didalam maupun luar perusahaan (Iwan Sukoco et.al.,2017)

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugasnya akan memberikan Suistanable Revenue dimasa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut. (Bontis dan Serenko,2017)

Human capital merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efekitivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa human capital merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan.`

2.Komponen Human Capital

Human Capital memiliki lima komponen yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen Human Capital tersebut adalah individual capability, individual motivation, the organization climate, work group effectiveness dan leadership

Gambar 5. Komponen *Human Capital* (Andrew Mayo)

a. Individual Capability

Kecakapan individu dapat dibagi ke dalamdua bagian yaitu kecakapan nyata (actual ability) dan kecakapan potensial (potential ability). Kecakapan nyata yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (achievement atau prestasi), yang dapat segera di demonstrasikan dan diuji sekarang. Kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masi terkandung dalam diri individu dan diperole dari faktor keturunan. Kecakapan potensia dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan dasar umum (intelligence atau kecerdasan) dan kecakapan dasar khusus (bakat dan atitudes).

Individual capability meliputi lima kriteria, yaitu: (Mayo,2000)

1) Personal capabilities, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya.
2) Profesional and technical khow-how, yaitu kemampuan

untuk bersikap professional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya

3) kemauan untuk melakukan transfer *knowledge* dari yang senior ke junior.
4) Experience, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman.
5) The network and range of personal contacts, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya.
6) The value and attitudes that influence actions, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

b. Individual Motivation

"Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.(AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

Sikap mental, karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi, dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Motivasi dalam berprestasi dapat diartikan sebagai

suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

c. The Organization Climate

Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi,yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Berdasarkan hasil riset dari C.O'Reily III, J.Rhatman dan D.F Caldwell dikemukakan tujuh karakteristik primer yang secara bersama sama menangkap hakikat budaya suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko *(innovationand risk taking)*, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yangsudah baik. Suasana kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimum kepada perusahaan. Karyawan yang merasa

puas terhadap perusahaan tempat dia bekerja, kemungkinan besar akan memilih terus bekerja di tempat tersebut walaupun muncul peluang tawaran pekerjaan di tempat lain. Apabila karyawan sudah mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, maka mereka akan bekerja keras demi perkembangan perusahaan.

d. Workgroup Effectiveness

Efektifitas tim kerja didasarkan pada dua hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka. Hasil produktif berkenaan dengan kualitas dankuantitas hasil kerja seperti yang di definisikan oleh tujuan-tujuan tim yaitu konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan sistem penghargaan. Karakter tim yang penting adalah jenis, struktur, dan komposisi tim. Karakteristik- karakteristik tim ini mempengaruhi proses internal tim, yang kemudian mempengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma-norma, dan konflik supaya dapat membangun tim yang efektif.

"Karakteristik tim kerja yang efektif ini memiliki tiga aspek dan dapat dijadikan standar efektivitas sebuah tim". Ketiga aspek tersebut adalah : (Hasibuan, Malayu S.P. 2008)

1) Aspek Internal
   a) Definisi yang baik tentang tugas-tugas tim
   b) Penetapan target jangka panjang dan periodik
   c) Pembatasan masalah dan macam-macamnya
   d) Terdapat alternatif yang relevan
2) Aspek Manajerial
   a) Persiapan yang baik
   b) Persamaan yang matang

c) Penetapan standar-standar penilaian hasil
d) Kerangka-kerangka yang diikuti
e) Kepemimpinan yang baik bagi tim
f) Pembuatan keputusan dengan kata sepakat bukan dengan aklamasi atau suara yang paling minim

3) Aspek Perilaku/Sosial

a) Keikutsertaan semua anggota dalam mendiskusikan masalah dan solusi penyelesaian
b) Menerima tugas yang dibebankan kepada anggota dan mempersiapkan diri untuk melaksanakannya dengan baik
c) Memberikan atensi dan kesadaran dan pemahaman kepada orang secara bijaksana
d) Mengungkapkan perasaan dan indra terhadap pemikiran dan pandangan
e) Kesadaran anggota dan pemahaman mereka terhadap masalah yang ada, kerangka penyelesaian, usaha-usaha pelaksanaan, kerjasama, pengorbanan dan pemberian bantuan dan adanya polemik dan konflik kerangka kerja, bukan sekitar kepribadian.

e. Leadership

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.(Weatherly, L.A. 2003)

"Kepemimpinan adalah sikap pribadi yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan".[27] Selanjutnya beliau mengatakan, karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip- prinsip sebagai berikut:

1) Seseorang yang belajar seumur hidup Seseorang belajar tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Selain itu, mempunyai pengalaman yang baik

maupun yang buruk sebagai sumber pembelajaran.

2) Berorientasi pada pelayanan Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberikan pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

3) Membawa energi yang positif Dalam menggunakan energi yang positif didasarkan pada keihklasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan dalam kondisi yang tidak ditentukan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif.

3.Indikator *Human Capital*

Indikator untuk mengukur *Human Capital* ada lima indikator, yaitu: (Schermerhorn, Jr.,John R.,2005)

a. Skill (Keterampilan)
b. Inovasi
c. Kreatifitas
d. Life Experience (Pengalaman)
e. Knowledge (Pengetahuan)

3.2.2 Kinerja Karyawan

1. Definisi kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangku Negara. (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik

organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu juga sebagai tangka pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. (Simanjuntak dalam Wibowo, 2012.)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan biasanya dalam 1 tahun. (Hendrawan, Sanerya et al. 2012.)

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja meruapakan hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu instansi dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu.

2. Faktor-faktor Pembentuk Kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien

d. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

e. Disiplin

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

f. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: (Anwar Prabu Mangkunegara.2013)

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3) Memiliki tujuan yang realistis.
4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu: (Sudarmanto, 2009.)

1) Kualitas.

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kerjasama.

   Kerjasama diukur dari bagaimana keaktifan dan keefektivan kerja karyawan dengan rekan kerja lainnya.

3.2.3. Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan yaitu tercapainya suatu prestasi dari perusahaan selama periode tertentu atas pengelolaan keuangan perusahaan maka dengan prestasi, suatu perusahaan bisa menunjukkan bagaimana kinerjanya (Rengganis Oktalia et, 2020). Menurut Sanjaya Surya (2018) Kinerja keuangan adalah tingkat kesuksesan yang dicapai oleh perusahaan sehingga memperoleh hasil pengelolaan keuangan yang baik.Berdasarkan definisi diatas peneliti menyimpulkan kinerja keuangan merupakan bentuk prestasi yang dicapai oleh perusahaan

dalam mengelola keuangan dan juga menggambarkan kondisi kinerja suatu *entitas*.

Bentuk-bentuk rasio keuangan berdasarkan tujuan penganalisis digolongkan sebagai berikut :

1. Rasio Likuiditas

Menurut (Herry, 2017) rasio likuiditas adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban atau membayar hutang jangka pendeknya. Jika perusahaan memiliki kemampuan untuk melunasi kewajiban jangka pendeknya pada saat jatuh tempo, maka perusahaan tersebut dikatakan sebagai perusahaan yang likuid. Dalam praktek, standar likuiditas yang baik adalah 200% atau 2:1. Rasio likuiditas terdiri dari:

a. *Current Ratio* (Rasio Lancar)

Menurut (Harry, 2017) rasio lancar merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam mmenuhi kewajiban jangka pendeknya yang segera jatuh tempo dengan menggunakan total aktiva lancar yang tersedia. Rumus current ratio adalah:

Current Ratio = Aktiva Lancar / Hutang Lancar

b. *Cash Ratio* (Rasio Kas)

Menurut (Herry, 2017) Rasio Kas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa besar uang kas atau setara kas yang tersedia untu membayar hutang jangka pendek. Rumus cash ratio adalah:

Cash Ratio = Kas + Setara Kas / Hutang Lancar

2. Rasio Solvabilitas

Menurut (Herry, 2017) Rasio Solvabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa besar beban hutang yang harus ditanggung perusahaan dalam rangka pemenuhan aset. Standar solvabilitas yang baik adalah kurang dari 0,5.

Rasio solvabilitas terdiri dari:

a. *Total Debt to Equity Ratio* (Rasio Hutang Terhadap Ekuitas)

Menurut (Herry, 2017) *Total Debt to Equity Ratio* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur besarnya proporsi hutang terhadap modal. Rasio ini berfungsi untuk mengetahui berapa bagian dari setiap rupiah modal yang dijadikan sebagai jaminan hutang. Rumus total debt to equity ratio adalah:

TDTER = Total Hutang / Ekuitas Pemegang Saham

b. *Total Debt to Total Asset Ratio* (Rasio Hutang Terhadap Total Aktiva)

Menurut (Herry, 2017) *Total Debt to Total Asset Ratio* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total hutang dengan total aset. Dengan kata lain, rasio ini digunakan untuk mengukur seberapa besar aset perusahaan dibiayai olehhutang, atau seberapa besar hutang perusahaan berpengaruh terhadap pembiayaan aset. Rumus total debt to total asset ratio adalah:

TDTTAR = Total Hutang / Total Aktiva

3. Rasio Rentabilitas (Profitabilitas)

Menurut (Herry, 2017) Rasio Rentabilitas digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktivitas normal bisnisnya. Rasio ini juga bertujuan Rasio rentabilitas terdiri dari:

a. *Gross Profit Margin* (Margin Laba Kotor)

Menurut (Herry, 2017) *Gross Profit Margin* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase laba kotor atas penjualan bersih. Semakin tinggi margin laba kotor, semakin tinggi pula laba kotor yang dihasilkan dari penjualan bersih. Sebaliknya, semakin rendah margin laba kotor, semakin rendah pula laba kotor yang dihasilkan dari penjualan bersih. Rumus gross profit margin adalah:

Grass Profit Margin= Laba Kotor/Penjualan Bersih

b. *Rate of Return an Total Assets* (ROA)

Menurut (Zuniarti, 2014) ROA merupakan pengukuran kemampuan perusahaan secara keseluruhan didalam menghasilkan keuntungan dengan jumlah keseluruhan aktiva

yang tersedia dalam perusahaan. Menurut (Herry, 2017) semakin tinggi hasil pengembalian atas aset berarti semakin tinggi pula jumlah laba bersih yang dihasilkan dari setiap rupiah dana yang tertanam dalam total aset. Sebaliknya, semakin rendah hasil pengembalian atas aset berarti semakin rendah pula jumlah laba bersih yang dihasilkan dari setiap rupiah dana yang tertanam dalam total aset. Rumus ROA adalah:

ROA =Laba Bersih Setelah Pajak/Total Aktiva

3.3. Metode Yang Digunakan

Analisis data kuantitatif yaitu pengolahan data dalam bentuk angka dengan menggunakan metode statistik. Untuk menentukan data kuantitatif, digunakan skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu – ragu atau Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Skala Likert dikatakan ordinal karena pernyataan sangat setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang “lebih tinggi” dari setuju, dan setuju “lebih tinggi” dari “ragu-ragu” (Imam Ghozali.2011)

Analisis data kualitatif Analisis ini berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa kemudian dikaitkan dengan data lainnya. Teknik ini digunakan untuk mengevaluasi beberapa variable. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi langsung. Alat Analisis Data Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Rumus :

$Y = a + b1x1 + b2x2 + b3x3 + e$

Dimana :

a = konstanta

b = koefisien regresi

Y = kinerja karyawan

X1 = kompetensi

X2 = individual capability

X3 = individual motivation

error

3.4. Rancangan Program Yang Akan Dibuat

Menggunakan data pengolahan data koefisien regresi mengenai Pengaruh Human Kapital terhadap kinerja pekerja untuk meningkatkan keuangan pada PT.Sugar Group sehingga dapat megetahui apakah berdampak positif atau negatif,sehingga dapat mengetahui apakah komponen dari Human Capital dapat mempengaruhi kinerja pekerja yang dapat meningkatkan keuangan PT.Sugar Group Companies.