

DISERTASI

**PENGEMBANGAN MODEL *INTELLECTUAL CAPITAL*,
WORK ENGAGEMENT, DAN *PERFORMANCE* YANG
BERBASIS *LOCAL WISDOM CAPITAL***



Oleh :

DIMAS AGUNG TRISLIATANTO

NIM. 091817067301

**PROGRAM STUDI DOKTOR
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022

DISERTASI

**PENGEMBANGAN MODEL *INTELLECTUAL CAPITAL*,
WORK ENGAGEMENT, DAN *PERFORMANCE* YANG
BERBASIS *LOCAL WISDOM CAPITAL***

Oleh :

DIMAS AGUNG TRISLIATANTO

NIM. 091817067301

**PROGRAM STUDI DOKTOR
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022

DISERTASI

**PENGEMBANGAN MODEL *INTELLECTUAL CAPITAL*,
WORK ENGAGEMENT, DAN *PERFORMANCE* YANG
BERBASIS *LOCAL WISDOM CAPITAL***

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga dan akan Dipertahankan di
Hadapan Panitia Ujian Doktor Terbuka

Oleh :

DIMAS AGUNG TRISLIATANTO

NIM. 091817067301

**PROGRAM STUDI DOKTOR
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 27 OKTOBER 2022

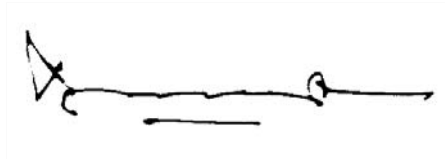
Oleh

PROMOTOR,



Prof. Dr. Hj. Sri Iswati, SE., M.Si., Ak., CA.
NIP. 196311211991032001

CO-PROMOTOR



Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si.
NIP. 196302261988101001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi

Program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia



Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog.
NIP. 196601171990021001

LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Disertasi Ini Telah Diuji Dan Dinilai Panitia Ujian Tahap I (Tertutup)

Program Studi Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Pada Tanggal : 21 Oktober 2022

PANITIA PENGUJI DISERTASI

Ketua : Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog.

Anggota : Prof. Dr. Hj. Sri Iswati, SE., M.Si., Ak.

Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si.

Prof. Dr. Subayo Adam, Drs., M.S.

Prof. Dr. Cholicul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog.

Prof. Dr. Rustinsyah, Dra., M.Si.

Prof. Dr. Warsono, M.S.

Ditetapkan dengan Surat Keputusan

Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Nomor: 166/UN3.1.15/HK/2022

Tanggal: 27 November 2022

PERNYATAAN ORIGINALITAS DISERTASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dimas Agung Trisliatanto

NIM : 091817067301

Program Studi : Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Judul Disertasi : Pengembangan Model *Intellectual Capital*, *Work Engagement*,
dan *Performance* yang Berbasis *Local Wisdom Capital*

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Disertasi saya ini adalah asli (hasil karya sendiri) bukan merupakan peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain.
2. Disertasi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik.
3. Disertasi ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan didalam daftar pustaka.

Demikian, pernyataan ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 25 Oktober 2022



Dimas Agung Trisliatanto
NIM. 091817067301

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur atas Kehadirat Allah SWT atas karunia, berkah, dan rahmat-Nya yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat melaksanakan observasi penelitian dan menyelesaikan penelitian Disertasi dengan judul “Pengembangan Model *Intellectual Capital*, *Work Engagement*, dan *Performance* yang Berbasis *Local Wisdom Capital*” sebagai tugas akhir program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga. Dalam kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

- 1.) Rektor Universitas Airlangga Prof. Dr. H. Moh. Nasih, SE., MT., Ak., CA. Atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti program Doktor pada program studi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada sekolah PascaSarjana Universitas Airlangga.
- 2.) Jajaran Pimpinan Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga yang senantiasa memberikan kemudahan dalam aksesibilitas pendidikan bagi saya yang menempuh studi program Doktor.
- 3.) Koordinator Program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog. dan seluruh para staf pengajar yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan dalam kebermanfaatan dan keberkahan yang luar biasa.
- 4.) Seluruh staf tenaga kependidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga yang senantiasa memberikan informasi dan solusi dalam berbagai hambatan yang saya alami sebagai mahasiswa program Doktor.
- 5.) Prof. Dr. Hj. Sri Iswati, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Promotor dan Dr. Falihsuaedi, Drs., M.Si. selaku Co-Promotor yang bersedia menjadi Pembimbing yang luar biasa dalam memberikan banyak ilmu dan wawasan pengetahuan, arahan dan bimbingan selama saya mengerjakan penelitian Disertasi sekaligus menjadi Dosen Penguji dalam ujian Kelayakan Disertasi hasil penelitian saya.
- 6.) Para Dosen Penguji yaitu Prof. Dr. Cholichul Hadi, Drs., M.Si. (Psikolog); Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikologi.; Prof. Dr. Warsono, M.Si.; Prof. Dr. Subayo Adam, Drs., M.S.; Prof. Dr. Rustinsyah, Dra., M.Si. yang

senantiasa memberikan arahan dan bimbingan selama saya mengerjakan penelitian Disertasi.

- 7.) Jajaran Pimpinan, Manajer, dan para staf PT. Putra Abadi Solusindo yang senantiasa berbagi data dan informasi dalam penelitian Disertasi yang dilakukan.
- 8.) Ayahanda Djoko Sutrisno, Ibunda Suliyah (Almh.), Ibunda Elfiah, istriku tercinta Renny Dwi Setyowati, Amd. Kep., anakku Dewinta Airlangga Trisliatanto (Tata) dan Delisha Airlangga Trisliatanto (Chacha), segenap saudara-saudaraku Lilik Sofiyah sekeluarga, Diana Trisliawati sekeluarga, Dwi Trisliamayasari sekeluarga, Anelia Dewi Agatha dan serta segenap Keluarga Besar Kerto Supa'i, Keluarga Besar Sae'an, Keluarga Besar Madeni, dan Keluarga Wisma Tengger yang selalu mendoakan, mendukung, dan mengapresiasi setiap langkah yang menapak untuk masa depan.
- 9.) Rekan-rekan mahasiswa S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, rekan-rekan Himpunan Mahasiswa Pascasarjana Indonesia, rekan-rekan Rumah Produktif Indonesia, para sahabat serta kolega yang senantiasa memberikan doa restu dan semangat.

Semoga hasil penelitian Disertasi ini senantiasa memberikan manfaat bagi masyarakat akademis dan para praktisi dalam melakukan penelitian mendatang yang sejenis.

Surabaya, 25 Oktober 2022

Penulis

RINGKASAN

Pengembangan Model *Intellectual Capital*, *Work Engagement*, dan *Performance* yang Berbasis *Local Wisdom Capital*

Dimas Agung Trisliatanto

Intellectual capital di Indonesia kini telah dikembangkan setelah adanya PSAK 19 (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 19) yang telah direvisi tahun 2012 tentang aset tidak berwujud. Namun, meskipun telah dimunculkannya PSAK No. 19 (revisi 2012) dan *intellectual capital* di Indonesia mulai berkembang pada kenyataannya pengungkapan *intellectual capital* ini masih tergolong kurang. Karakteristik utama perusahaannya menjadi perusahaan berbasis ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia untuk berpacu dalam *intellectual capital* dalam meningkatkan *work engagement* dan *performance*. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang menyadari pentingnya pengungkapan *intellectual capital* dalam mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan.

Dilihat dari perspektif ontologis, penelitian ini memandang *intellectual capital*, *work engagement*, dan *performance* sebagai realitas organisasi yang terbentuk secara sosial yang melibatkan interaksi antara individu, organisasi, dan lingkungan. Dilihat dari perspektif epistemologis, konsep-konsep penelitian ini secara teoritis merujuk pada 3 hal yaitu *intellectual capital*, *work engagement*, dan *performance* yang menjadi obyektivitas penelitian yang nantinya akan diidentifikasi dan dianalisis menggunakan metode penelitian yang sesuai untuk memberikan hasil penelitian yang relevan dan bermanfaat.

Dipandang dari perspektif aksiologis, penelitian ini secara ilmiah bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola dan menganalisis pengembangan model *intellectual capital*, *work engagement*, dan *performance* yang berbasis *local wisdom capital* pada pegawai secara individual dalam lingkup organisasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengembangan model *intellectual capital*, *work engagement*, dan *performance* yang berbasis *local wisdom capital* pegawai PT. Putra Abadi Solusindo.

Jenis rancangan penelitian yang digunakan adalah kualitatif pengembangan model ADDIE (Analisis, Desain, Pengembangan, Implementasi, dan Evaluasi). Subyek penelitian ini adalah pegawai dan obyek penelitian ini berada di PT. Putra Abadi Solusindo. Teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi, studi pustaka, dan *focus group discussion*. Teknik analisis data yang digunakan antara lain: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data dipadu dengan teknik triangulasi untuk menguji keabsahan data.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai *work engagement* menghasilkan *output* berupa indikator validasi untuk konstruksi pengembangan *work engagement*, antara lain sebagai berikut: (1) Kondisi dan situasi totalitas kerja; (2) Aspek kognitif dan afektif kerja; (3) Potensi individu

pegawai yang masih terpendam; (4) Kekurangan/tafak kesalahan/kecelakaan kerja; (5) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk efektivitas dan efisiensi kemampuan pegawai; (6) Daya mentalitas pegawai; (7) Ide, gagasan, kreasi, inspirasi, dan inovasi yang dilakukan pegawai; (8) Interaksi dan hubungan interpersonal pegawai; (9) Sikap *adversity* pegawai; (10) Motivasi kerja pegawai; (11) Fokus sentralisasi dan orientasi pekerjaan; (12) Pengidentifikasian diri dengan organisasi yang memiliki reputasi, pengalaman, dan rekam jejak; (13) Pengukuran waktu kerja; (14) Taraf profesionalitas dan integritas.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai *performance* menghasilkan *output* berupa indikator validasi untuk konstruksi pengembangan *performance*, antara lain sebagai berikut: (1) Derajat ketepatan kerja pegawai melalui *individual centered*, *job centered*, dan *objective centered*; (2) Dinamika keunggulan daya saing antar pegawai; (3) Indikator pencapaian *performance*; (4) Kapabilitas terintegrasi; (5) Kompleksitas sasaran dan tujuan kerja berdasarkan struktur tugas dan kejelasan informasi; (6) Konflik tujuan kerja; (7) Aspek pemikiran intuitif, simbolis, dan egosentris; (8) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan terkait manajemen pemasaran, nilai-nilai kerja, manajemen strategis, manajemen sumberdaya manusia, pengembangan organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerjasama; (9) Konteks penyusunan sasaran *performance*.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai *intellectual capital* sehingga menghasilkan *output* berupa indikator validasi untuk konstruksi pengembangan pada *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*. *Human capital* memiliki indikator validasi dalam konstruksi pengembangan *intellectual capital*, antara lain: (1) Kompetensi; (2) Pengetahuan; (3) Keterampilan; (4) Kepribadian; (5) Kreativitas; (6) Inovasi; (7) Keunggulan Kompetitif; (8) Kompetensi; (9) *Self-Improvement*; (10) Kecerdasan Intelektual. *Structural capital* memiliki indikator validasi dalam konstruksi pengembangan *intellectual capital*, antara lain: (1) *Organizational Database*; (2) *Organizational charts*; (3) *Process Manuals*; (4) Sistem Manajemen Organisasi Strategik; (5) *Routines & Activity*; (6) Sinergitas Informasi dan Ilmu Pengetahuan; (7) Nilai dan Prinsip Perusahaan. *Customer capital* memiliki indikator validasi dalam konstruksi pengembangan *intellectual capital*, antara lain: (1) Interaksi dan Hubungan Interpersonal Positif; (2) Hubungan Profesional Kerja; (3) Peningkatan Kepercayaan; (4) *Bargaining* Harga dan Spesifikasi Produk; (5) Saling Mengenal dan Saling Belajar.

Pada hasil akhir konstruksi pengembangan *intellectual capital*, *work engagement*, dan *performance* di PT. Putra Abadi Solusindo telah menghasilkan sebuah konsep baru yang dinamakan *local wisdom capital* (modal kearifan lokal) sebagai pondasi dasar. *Local wisdom capital* merupakan semua bentuk wawasan pengetahuan, keyakinan, strategi, pemahaman, etika, filosofi dan nilai-nilai organisasi yang menuntun dan mengubah perilaku manusia tertentu menjadi lebih baik dalam kehidupan organisasi perusahaan tertentu sehingga dapat memacu pengembangan dan peningkatan modal-modal perusahaan (seperti *intellectual capital*, *human capital*, *structural modal* dan *customer capital*), *work engagement* dan *performance* pegawai dengan berdasarkan pada unsur kearifan dan unsur lokalitas.

SUMMARY

The Model Development of Intellectual Capital, Work Engagement, and Performance Based on Local Wisdom Capital

Dimas Agung Trisliatanto

Intellectual capital in Indonesia has now been developed following PSAK 19 (Statement of Financial Accounting Standards Number 19) which was revised in 2012 regarding intangible assets. However, despite the issuance of PSAK No. 19 (revised 2012) and intellectual capital in Indonesia is starting to develop the disclosure of intellectual capital is still relatively lacking. The main characteristic of the company is being a knowledge-based company owned by every human resource to race in intellectual capital in increasing work engagement and performance. This is because the company is less aware of the importance of intellectual capital disclosure in maintaining the company's competitive advantage.

Viewed from an ontological perspective, this study views intellectual capital, work engagement, and performance as socially formed organizational realities that involve interactions between individuals, organizations, and the environment. Seen from an epistemological perspective, the concepts of this research theoretically refer to 3 things, namely intellectual capital, work engagement, and performance which is the objectivity of research which will later be identified and analyzed using appropriate research methods to provide relevant and useful research results.

Viewed from an axiological perspective, this scientific research aims to identify patterns and analyze the development model of intellectual capital, work engagement, and performance based on local wisdom capital of individual employees within the organizational scope. The purpose of this study was to identifying and analyzing the development model of intellectual capital, work engagement, and performance based on local wisdom capital of employees of PT. Putra Abadi Solusindo.

The type of research design used a qualitative development model of ADDIE (Analisis, Design, Development, Implementation, and Evaluation). The subjects of this study were employees and the object of this research were at the PT. Putra Abadi Solusindo. The informant determination technique used purposive sampling. Data collection techniques used were interviews, observation, documentation, literature, and focus group discussions. Data analysis techniques used were: data reduction, data presentation, and data verification combined with triangulation techniques to testing the validity of data.

Based on the results of the analysis of research that has been carried out regarding work engagement, it produces outputs in the form of validation indicators for the construction of work engagement development, including the following: (1) Conditions and situations of the totality of work; (2) Cognitive and affective aspects of work; (3) The hidden potential of individual employees; (4) Work shortages/error rates/accidents; (5) The need for training and development

for the effectiveness and efficiency of employee capabilities; (6) The mentality of employees; (7) Ideas, ideas, creations, inspirations, and innovations made by employees; (8) Employee interactions and interpersonal relationships; (9) Employee adversity attitude; (10) Employee work motivation; (11) Centralized focus and job orientation; (12) Self-identification with an organization that has a reputation, experience, and track record; (13) Measurement of working time; (14) The level of professionalism and integrity.

Based on the results of the analysis of research that has been done regarding performance, it produces outputs in the form of validation indicators for the construction of performance development, among others as follows: (1) Degree of the accuracy of employee work through individual-centered, job centered, and objective centered; (2) The dynamics of competitive advantage among employees; (3) indicators of achievement of performance; (4) Integrated capabilities; (5) The complexity of work goals and objectives based on the task structure and clarity of information; (6) conflict of work goals; (7) Aspects of intuitive, symbolic, and egocentric thinking; (8) Training and development needs related to marketing management, work values, strategic management, human resource management, organizational development, work design, functionalization, culture, and cooperation; (9) Context of setting performance targets.

Based on the results of the analysis of research that has been carried out on intellectual capital to produce output in the form of validation indicators for development construction in human capital, structural capital, and customer capital. Human capital has validation indicators in the construction of intellectual capital development, including: (1) Competence; (2) Knowledge; (3) Skills; (4) Personality; (5) Creativity; (6) Innovation; (7) Competitive Advantage; (8) Competence; (9) Self-Improvement; (10) Intellectual Intelligence. Structural capital has validation indicators in the construction of intellectual capital development, including: (1) Organizational Database; (2) Organizational charts; (3) Process Manuals; (4) Strategic Organizational Management System; (5) Routines & Activities; (6) Synergy of Information and Science; (7) Company Values and Principles. Customer capital has validation indicators in the construction of intellectual capital development, including (1) Positive Interpersonal Relationships and Interactions; (2) Work Professional Relations; (3) Increased Trust; (4) Bargaining Price and Product Specifications; (5) Get to know each other and learn from each other.

In the final result of the construction of intellectual capital development, work engagement, and performance at PT. Putra Abadi Solusindo has produced a new concept called local wisdom capital as the foundation base. Local wisdom capital is all forms of knowledge insight, belief, strategy, understanding, ethics, philosophy and organizational values that guide and change certain human behavior for the better in the organizational life of certain companies so that they can spur the development and increase of company capital (such as intellectual capital, human capital, structural capital and customer capital), work engagement and employee performance based on elements of wisdom and elements of locality.

ABSTRAK

Pengembangan Model *Intellectual Capital*, *Work Engagement*, dan *Performance* yang Berbasis *Local Wisdom Capital*

Dimas Agung Trisliatanto

Program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarjana
Universitas Airlangga

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengembangan model *intellectual capital*, *work engagement*, dan *performance* yang berbasis *local wisdom capital* pegawai PT. Putra Abadi Solusindo. Jenis rancangan penelitian yang digunakan adalah kualitatif pengembangan model ADDIE (Analisis, Desain, Pengembangan, Implementasi, dan Evaluasi). Subyek penelitian ini adalah pegawai dan obyek penelitian ini berada di PT. Putra Abadi Solusindo. Teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi, studi pustaka, dan *focus group discussion*. Teknik analisis data yang digunakan antara lain: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berfokus pada bentuk tingkatan keterikatan individu pegawai tersebut pada pekerjaannya dimana pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi mereka akan menyalurkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka serta lebih bersemangat dalam bekerja, *performance* merupakan suatu hasil kerja yang diproduksi oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut, sedangkan *intellectual capital* dapat dipandang sebagai pengetahuan dalam pembentukan, kekayaan intelektual dan pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan dan telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologis dan psikologis pegawai, maupun akuntansi di PT. Putra Abadi Solusindo. Pada hasil akhir konstruksi pengembangan *intellectual capital*, *work engagement*, dan *performance* di PT. Putra Abadi Solusindo telah menghasilkan sebuah konsep baru yang dinamakan *local wisdom capital* (modal kearifan lokal) sebagai pondasi dasar yang merupakan bentuk wawasan pengetahuan, keyakinan, strategi, pemahaman, etika, filosofi dan nilai-nilai organisasi yang menuntun dan mengubah perilaku manusia tertentu menjadi lebih baik dalam kehidupan organisasi perusahaan tertentu sehingga dapat memacu pengembangan dan peningkatan modal-modal perusahaan (seperti *intellectual capital*, *human capital*, *structural modal* dan *customer capital*), *work engagement* dan *performance* pegawai dengan berdasarkan pada unsur kearifan dan unsur lokalitas.

Kata Kunci: Modal Intelektual, Keterlibatan Kerja, Kinerja, Modal Kearifan Lokal, Pegawai

ABSTRACT

The Model Development of Intellectual Capital, Work Engagement, and Performance Based on Local Wisdom Capital

Dimas Agung Trisliatanto

Doctoral Program of Human Resource Development, Postgraduate School,
Universitas Airlangga

This study aims to identify and analyze the development of intellectual capital models in increasing work engagement and performance in employees of PT. Putra Abadi Solusindo. The type of research design used is qualitative development model of ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, and Evaluation). The subjects of this research are employees, and the object of this research is at PT. Putra Abadi Solusindo. The technique of determining the informants used purposive sampling. Data collection techniques used are interviews, observation, documentation, literature study, and focus group discussion. Data analysis techniques used include: data reduction, data presentation, and data verification. The results of the research show that work engagement focuses on the form of the individual employee's level of attachment to his work where employees who have high work engagement will channel all their thoughts and energy towards their work and are more enthusiastic about work, performance is a result of work produced by employees. individuals through the processes of the organization or company that can be measured concretely and compared through the standards set by the company or organization, while intellectual capital can be seen as knowledge in the formation, intellectual property and experience that can be used to create wealth and has become the focus of attention. in various fields, both management, information technology, sociological and psychological employees, as well as accounting at PT. Putra Abadi Solusindo. In the final result of the construction of intellectual capital development, work engagement, and performance at PT. Putra Abadi Solusindo has produced a new concept called local wisdom capital as the foundation base which is a form of knowledge insight, belief, strategy, understanding, ethics, philosophy and organizational values that guides and changes certain human behavior for the better in the organizational life of certain companies so that they can spur the development and improvement of company capital (such as intellectual capital, human capital, structural capital and customer capital), work engagement and employee performance based on elements of wisdom and elements of locality.

Keywords: Intellectual Capital, Work Engagement, Performance, Local Wisdom Capital, Employee

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
LEMBAR PRASYARAT GELAR	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
RINGKASAN	ix
<i>SUMMARY</i>	xi
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Praktis	11
1.4.2 Manfaat Akademis	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Komponen-Komponen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Proses dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Pentingnya Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Perusahaan	18

2.1.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
2.2	<i>Work Engagement</i>	20
2.2.1	Komponen-Komponen dan Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	22
2.3	<i>Performance</i> (Kinerja)	24
2.3.1	Teori Kinerja	25
2.3.2	Penilaian Kinerja	28
2.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	31
2.4	<i>Intellectual Capital</i>	32
2.4.1	Karakteristik <i>Intellectual Capital</i>	36
2.4.2	Komponen <i>Intellectual Capital</i>	37
2.4.3	<i>Human Capital</i>	40
2.4.4	<i>Structural Capital</i>	41
2.4.5	<i>Customer Capital</i>	42
2.4.6	Pengembangan Model <i>Intellectual Capital</i>	43
2.4.6.1	Model Pengukuran Dasar <i>Intellectual Capital</i>	44
2.4.6.2	Model Pengukuran <i>Intellectual Capital</i> yang Baru Pada Studi Empiris	45
2.4.6.3	Model Pengukuran <i>Intellectual Capital</i> Dengan Metode <i>Bottlenecks</i>	48
2.4.6.4	Model <i>Intellectual Capital</i> Berbasis Lingkungan	52
2.6	Penelitian Terdahulu	52
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	62
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	62
3.2	<i>Gap Research</i> dan Problematika	63
3.3	Kerangka Alur Kerja Penelitian	64
BAB 4	MATERI DAN METODOLOGI PENELITIAN	65
4.1	Jenis dan Rancangan Penelitian	65
4.1.1	Metode Pengembangan Model ADDIE	66
4.1.2	Validasi Metode Pengembangan Model ADDIE	70

4.2	Lokasi Penelitian	71
4.3	Subyek dan Obyek Penelitian	71
4.4	Teknik Penentuan Informan	72
4.5	Definisi Konseptual	73
4.6	Data yang Dibutuhkan	75
4.6.1	Data Primer	76
4.6.2	Data Sekunder	76
4.7	Instrumen Penelitian	76
4.7.1	Pedoman Wawancara	77
4.7.1.1	Pedoman Wawancara Bebas	78
4.7.1.2	Pedoman Wawancara <i>Indepth Interview</i> Khusus	79
4.8	Teknik Pengumpulan Data	80
4.9	Teknik Pengolahan Data	84
4.10	Teknik Analisis Data	89
4.11	Pengujian Kredibilitas Data	92
BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN		94
5.1	Gambaran Umum Subyek Penelitian	94
5.2	Deskripsi Profil Informan	97
5.3	Pemaparan Data	98
5.3.1	Identifikasi <i>Intellectual Capital</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	98
5.3.1.1	Identifikasi Karakteristik <i>Human Capital</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	102
5.3.1.2	Identifikasi Karakteristik <i>Structural Capital</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	134
5.3.1.3	Identifikasi Karakteristik <i>Customer Capital</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	144
5.3.2	Identifikasi <i>Work Engagement</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	163
5.3.2.1	Identifikasi Karakteristik <i>Vigor</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	164
5.3.2.2	Identifikasi Karakteristik <i>Dedication</i> pada Pegawai	

PT. Putra Abadi Solusindo	180
5.3.2.3 Identifikasi Karakteristik <i>Absorption</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	200
5.3.3 Identifikasi <i>Performance Based on Goal-Setting</i> <i>Theory</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	213
5.3.3.1 Identifikasi Karakteristik <i>Performance Based on</i> <i>Goal Content</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	216
5.3.3.2 Identifikasi Karakteristik <i>Performance Based on</i> <i>Goal Intensity</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	235
5.4 Analisis Hasil <i>Focus Group Discussion</i>	247
5.4.1 Analisis Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Terkait <i>Work</i> <i>Engagement</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo ..	248
5.4.2 Analisis Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Terkait <i>Performance</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo ..	261
5.4.3 Analisis Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Terkait <i>Intellectual Capital</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	270
5.5 Konstruksi dan Konseptualitas Pengembangan <i>Work</i> <i>Engagement</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	286
5.5.1 Pengembangan <i>Work Engagement</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo Melalui ADDIE	296
5.5.2 Tinjauan dan Validasi Deskriptif Pengembangan <i>Work Engagement</i> Melalui ADDIE	301
5.6 Konstruksi dan Konseptualitas Pengembangan <i>Performance</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	304
5.6.1 Pengembangan <i>Performance</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo Melalui ADDIE	310
5.6.2 Tinjauan dan Validasi Deskriptif Pengembangan <i>Performance</i> Melalui ADDIE	313
5.7 Optimalisasi Pengembangan <i>Intellectual Capital</i> dalam	

Rangka Meningkatkan <i>Work Engagement</i> dan <i>Performance</i> ..	316
5.8 Konsep <i>Local Wisdom Capital</i> sebagai Kebaruan Penelitian dalam Mendukung Pengembangan dan Kemajuan Perusahaan	319
BAB 6 PEMBAHASAN	323
6.1 Deskripsi Analitis dan Interpretasi <i>Work Engagement</i> PT. Putra Abadi Solusindo	324
6.1.1 Identifikasi <i>Work Engagement</i> PT. Putra Abadi Solusindo Secara Teoritis dan Empiris	334
6.2 Deskripsi Analitis dan Interpretasi <i>Performance</i> PT. Putra Abadi Solusindo	341
6.2.1 Identifikasi <i>Performance</i> PT. Putra Abadi Solusindo Secara Teoritis dan Empiris	348
6.3 Analisis Konstruksi Pengembangan <i>Work Engagement</i> yang Dibutuhkan oleh Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo ..	350
6.3.1 Analisis Sintesa Pengembangan Model <i>Work</i> <i>Engagement</i> PT. Putra Abadi Solusindo dan Perbandingan Model Lainnya	354
6.4 Analisis Konstruksi Pengembangan <i>Performance</i> yang Dibutuhkan oleh Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	367
6.4.1 Analisis Sintesa Pengembangan Model <i>Performance</i> PT. Putra Abadi Solusindo dan Perbandingan Model Lainnya	372
6.5 Analisis Konstruksi Pengembangan Model <i>Intellectual</i> <i>Capital</i> dalam Meningkatkan <i>Work Engagement</i> dan <i>Performance</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	381
6.5.1 Analisis Sintesa Pengembangan Model <i>Intellectual</i> <i>Capital</i> PT. Putra Abadi Solusindo dan Perbandingan Model Lainnya	387
6.6 Kemunculan Konsep <i>Local Wisdom Capital</i> sebagai Bentuk Kebaruan Penelitian	395
6.7 Keterbatasan Penelitian	397
BAB 7 PENUTUP	399

7.1	Kesimpulan	399
7.2	Saran dan Rekomendasi	404
7.3	Implikasi Secara Teoritik	406
7.4	Proposisi Penelitian yang Dikemukakan dan Temuan Teori-Teori	412
7.5	Kebaruan Penelitian yang Dimunculkan	416

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Komponen <i>Intellectual Capital</i>	38
Gambar 2.2 Usulan Model Dasar Pengukuran <i>Intellectual Capital</i>	45
Gambar 2.3 Model Pengukuran <i>Intellectual Capital</i> yang Baru	47
Gambar 2.4 Model Pengukuran <i>Intellectual Capital</i> dengan Metode <i>Bottlenecks</i>	49
Gambar 2.5 Model <i>Intellectual Capital</i> Berbasis Lingkungan	52
Gambar 3.1 Kerangka Berpikir	62
Gambar 3.2 Gap Problematika Kondisi Pegawai Berdasarkan Identifikasi <i>Work Engagement</i> dan Analisis Kebutuhan <i>Performance</i>	63
Gambar 3.3 Kerangka Alur Kerja Penelitian	64
Gambar 4.1 Tahapan Proses Model ADDIE	69
Gambar 4.2 Teknik Pengumpulan Data	84
Gambar 5.1 Struktur Organisasi PT. Putra Abadi Solusindo	96
Gambar 5.2 Validasi Konstruksi Pengembangan <i>Work Engagement</i> Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	303
Gambar 5.3 Validasi Konstruksi Pengembangan <i>Performance</i> Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	315
Gambar 5.4 Konstruksi Pengembangan <i>Intellectual Capital</i> dalam Rangka Meningkatkan <i>Work Engagement</i> dan <i>Performance</i>	317
Gambar 5.5 Identifikasi <i>Local Wisdom Capital</i>	319
Gambar 6.1 <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Gender	333
Gambar 6.2 Model <i>Work Engagement</i> Berbentuk JD-R	359
Gambar 6.3 Pengembangan Model JD-R	360
Gambar 6.4 Model <i>Psychological Engagement</i>	361
Gambar 6.5 Model Konseptual Dasar <i>Teamwork Engagement</i>	362
Gambar 6.6 Model <i>Work Engagement</i> Berbentuk Model Zinger	363
Gambar 6.7 Pengembangan <i>Work Engagement</i> Melalui Model Deloitte	364
Gambar 6.8 Model Hierari <i>Work Engagement</i> Berbentuk Piramid	

Q12 Gallup	365
Gambar 6.9 Model <i>Work Engagement</i> AON Hewitt	367
Gambar 6.10 Model DuPont	375
Gambar 6.11 Desain Proses Pengukuran <i>The Cambridge</i> <i>Performance</i>	375
Gambar 6.12 Faktor-faktor yang Mendorong <i>Performance</i>	376
Gambar 6.13 Model <i>Balanced Scorecard</i> (BSC)	377
Gambar 6.14 Model <i>Performance Prism</i>	378
Gambar 6.15 Model Malcolm Baldrige: Kriteria Keunggulan <i>Performance</i>	379
Gambar 6.16 Model <i>Performance Pyramid</i>	380
Gambar 6.17 Model <i>Intellectual capital</i> Terintegrasi 6 Komponen	383
Gambar 6.18 Konseptualisasi <i>Intellectual Capital</i>	388
Gambar 6.19 Perspektif Global <i>Intellectual Capital</i>	389
Gambar 6.20 Tahapan Siklus <i>Intellectual Capital</i>	390
Gambar 6.21 Model Teoritis <i>Intellectual Capital</i>	391
Gambar 6.22 Kompleksitas Penguatan <i>Intellectual Capital</i>	391

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Aspek Pengukuran dan Penilaian Modal Kepegawaian PT. Putra Abadi Solusindo Tahun 2014-2021	5
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja PT. Putra Abadi Solusindo	7
Tabel 2.1 Klasifikasi <i>Intellectual Capital</i>	38
Tabel 2.2 Analisis Model Pengukuran <i>Intellectual Capital</i>	44
Tabel 2.3 Model Pengukuran <i>Intellectual Capital</i> dengan Metode <i>Bottlenecks</i>	48
Tabel 2.4 Perbedaan Skenario Model Pengukuran <i>Intellectual Capital</i> Dengan Metode <i>Bottlenecks</i>	50
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu	54
Tabel 5.1 Data Jumlah Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	96
Tabel 5.2 Deskripsi Profil Informan	97
Tabel 5.3 Rasio Profitabilitas PT. Putra Abadi Solusindo	100
Tabel 5.4 Identifikasi Kemampuan Intelektual Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	108
Tabel 5.5 Identifikasi Kemampuan Fisik Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	108
Tabel 5.6 Peserta <i>Focus Group Discussion</i>	248
Tabel 5.7 Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Mengenai <i>Vigor Work Engagement</i> pada Pegawai	249
Tabel 5.8 Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Mengenai <i>Dedication Work Engagement</i> pada Pegawai	254
Tabel 5.9 Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Mengenai <i>Absorption Work Engagement</i> pada Pegawai	259
Tabel 5.10 Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Mengenai <i>Goal Content Performance</i> pada Pegawai	262
Tabel 5.11 Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Mengenai <i>Goal Intensity Performance</i> pada Pegawai	268
Tabel 5.12 Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Mengenai <i>Human Capital</i>	

Pegawai	271
Tabel 5.13 Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Mengenai <i>Structural</i> <i>Capital</i> Pegawai	278
Tabel 5.14 Hasil <i>Focus Group Discussion</i> Mengenai <i>Customer</i> <i>Capital</i> Pegawai	282
Tabel 5.15 Konstruksi dan Konseptualitas <i>Work Engagement</i> Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	288
Tabel 5.16 Tahapan <i>Work Engagement</i> Melalui ADDIE	298
Tabel 5.17 Validasi Deskriptif <i>Work Engagement</i> Melalui ADDIE	302
Tabel 5.18 Konstruksi dan Konseptualitas <i>Performance</i> pada Pegawai PT. Putra Abadi Solusindo	305
Tabel 5.19 Tahapan <i>Performance</i> Melalui ADDIE	311
Tabel 5.20 Validasi Deskriptif <i>Performance</i> Melalui ADDIE	314
Tabel 7.1 Identifikasi Keterbaruan Penelitian yang Dimunculkan	421

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara Mendalam

Lampiran 2 Pedoman *Focus Group Discussion*

Lampiran 3 Deskripsi Profil Informan

Lampiran 4 Manuskrip Wawancara Mendalam

Lampiran 5 Manuskrip *Focus Group Discussion*

Lampiran 6 Dokumentasi Kegiatan Penelitian

Lampiran 7 Ijin Penelitian