

PENGARUH HUMAN CAPITAL DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJERIAL TERKAIT MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN

Rini Wijayaningsih¹, Elena Syafa Chamilla², Lufiana Anggrainie³, Nazwa Dea Devilia⁴,
Ika Wijayanti⁵, Meri Heni Goretti Sitohang⁶.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi

e-mail : rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human capital dalam pengambilan keputusan manajerial terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Human capital, yang mencakup kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, dianggap sebagai aset penting dalam organisasi modern. Pengambilan keputusan sebagai proses memilih satu solusi terbaik dari berbagai alternatif secara rasional. kinerja perusahaan merupakan hasil dari banyak keputusan individual yang diambil secara berkelanjutan oleh manajemen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa investasi dalam pengembangan human capital dapat meningkatkan kualitas keputusan manajerial dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci : Human Capital, Pengambilan Keputusan Manajerial, Kinerja Perusahaan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat saat ini, Peningkatan kinerja perusahaan menjadi salah satu tujuan utama bagi manajemen. Salah satu faktor yang berdampak besar pada kinerja perusahaan adalah human capital. Sumber Daya Manusia merujuk pada nilai ekonomi dan potensi yang dimiliki oleh individu yang dimiliki oleh perusahaan, termasuk kemampuan, kompetensi, dan motivasi karyawan. Dalam sebuah perusahaan, produk merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan daya saing, selain proses produksi dan ketepatan waktu produksi. Saat ini, banyak perusahaan yang berusaha mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis dengan memperbarui inovasi produk atau jasa mereka. Persaingan menjadi semakin intens di era global ini. Perusahaan menawarkan inovasi produk dan layanan yang efektif serta efisien, mengikuti kebutuhan konsumen, dengan harga serendah mungkin namun tetap menjaga kualitas setinggi mungkin. Setiap anggota dalam sebuah tim kerja diharapkan selalu menunjukkan kinerja yang baik, Baik dari sisi mutu maupun jumlah Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan komitmen yang kuat dari organisasi sehingga hasil yang diinginkan bisa tercapai.

Human capital adalah aset berharga bagi perusahaan dan harus dipertimbangkan dengan cermat dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan berinvestasi dalam human capital mereka, perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka, mencapai tujuan strategis mereka, dan memastikan keberhasilan jangka panjang mereka. Pengelolaan human capital tidak hanya berpusat pada individu, tetapi juga pada organisasi secara

keseluruhan. Mayo (2000) menyatakan bahwa human capital terdiri dari lima komponen utama, yaitu iklim organisasi, kepemimpinan, keterampilan individu, motivasi individu, dan efektivitas tim kerja. Dengan demikian, pengelolaan human capital harus dilakukan secara terintegrasi dan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam proses pengambilan keputusan manajerial, Human Capital Berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan kompetensi yang tinggi, dan motivasi yang kuat akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Kerena itu, perusahaan perlu dapat mengurus human capital secara efektif, termasuk melalui pengembangan potensi karyawan, pengelolaan lingkungan organisasi yang kondusif, serta peningkatan motivasi karyawan. Dalam konteks pengambilan keputusan manajerial, peran Human Capital menjadi semakin krusial. Keputusan yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan pengelolaan kinerja karyawan harus dibuat dengan mempertimbangkan bagaimana keputusan tersebut akan mempengaruhi Human Capital dan, pada gilirannya, kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan kompetensi tinggi, serta motivasi yang kuat, akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan efisien, berinovasi, dan memberikan kontribusi positif terhadap budaya organisasi. Dalam penelitian ini, kita akan mendalami lebih lanjut mengenai pengaruh Human Capital dalam pengambilan keputusan manajerial yang berkaitan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Kita akan menganalisis bagaimana pengelolaan modal manusia dan memperbaiki hasil perusahaan dan bagaimana manajemen dapat memanfaatkan Human Capital sebagai sumber daya strategis untuk hasil perusahaan menjadi lebih baik.

LANDASAN TEORI

HUMAN KAPITAL

OECD (1999) mendefinisikan modal intelektual sebagai nilai ekonomi berdasarkan dua jenis aset: modal organisasi dan manusia. untuk Wright et al. (2001), modal intelektual terdiri dari komponen manusia, sosial, dan organisasi. Modal sebagai "pengetahuan dan kemampuan dalam kelompok sosial," seperti organisasi, komunitas intelektual, atau praktik profesional. Menurut Schermerhon (2005), modal manusia mengacu pada nilai ekonomi dari keterampilan, pengetahuan, ide, inovasi, energi, dan komitmen seseorang. Modal manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. Kontribusi modal manusia dalam tugas dan pekerjaan akan menghasilkan manfaat yang signifikan bagi organisasi. Menurut Stewart et al. (1998) dan Sawarjuwono & Kadir (2003), modal manusia adalah aset berharga dalam ranah intelektual yang mendorong inovasi dan pertumbuhan, tetapi sulit untuk diukur. Sumber daya manusia meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menciptakan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan individu, yang dapat ditingkatkan melalui pembelajaran karyawan. Fitz-Enz (2000) mendefinisikan modal manusia sebagai kombinasi dari dua faktor: karakteristik individu seperti tekad, energi, sikap positif, dan komitmen, serta kemampuan belajar seperti tekad, imajinasi, kreativitas, dan motivasi

untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan seperti manajemen waktu dan orientasi tujuan.

Davenport (1999) menjelaskan bahwa modal manusia terdiri dari lima komponen: kemampuan, kemampuan, kerja, dan waktu, yang semuanya dimiliki dan dikembangkan oleh individu. Menurut Chen dan Lin (2003), pengembangan modal manusia dalam bisnis harus dipandang sebagai investasi. Sebagai contoh, program pelatihan yang bertujuan meningkatkan produktivitas pekerja harus dianggap sebagai investasi. Wealthly (2003) menyatakan bahwa nilai perusahaan didasarkan pada tiga faktor kunci: keuangan, fisik, dan non-operasional. Aset tidak termasuk modalitas organisasi, pelanggan, reputasi, dan intelektual seperti paten, desain produk, dan teknologi, serta modalitas manusia. Edvinson, Stewart, dan Sueby (Burr & Girardi, 2002) mengidentifikasi dua jenis modal intelektual: modal manusia dan modal struktural. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting untuk kesuksesan bisnis.

Human capital, atau modal manusia, adalah aset berharga bagi organisasi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan individu. Aset ini dapat dikembangkan dan dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Istilah "human capital" menggabungkan dua kata: "manusia" dan "kapital". Kapital di sini mengacu pada faktor produksi yang dapat digunakan untuk menghasilkan nilai. Dalam konteks human capital, nilai ini dihasilkan dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu.

Human capital bukan hanya tentang individu, tetapi juga tentang sistem yang diterapkan organisasi untuk mengembangkan dan mengelola aset berharga ini. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan intelektual, dan pemberian pengalaman yang bermanfaat

Teori human capital memiliki tiga konsep utama:

1. Aspek Individual: Human capital merupakan modal yang dimiliki individu, seperti pengetahuan dan keterampilan.
2. Pengembangan dan Peningkatan: Modal manusia dapat dimaksimalkan serta dimajukan melewati berbagai pekerjaan dan pengetahuan.
3. Perspektif Orientasi Produksi: Human capital dilihat sebagai faktor yang berkontribusi pada produksi dan penciptaan nilai.

Menurut Rostogi (2002), human capital diperoleh melalui proses tertentu. Sementara Alan (2008) mendefinisikannya sebagai gabungan profesionalisme, kemampuan, pembaruan, dan kinerja orang untuk menyelesaikan kewajiban dan membentuk kuantitas. Nilai tambah ini memberikan keuntungan bagi perusahaan melalui peningkatan pendapatan di masa depan sumber daya manusia yaitu kombinasi dari persaingan, perilaku, dan kapasitas ilmu individu untuk mewujudkan kuantitas untuk perusahaan dalam memperoleh tujuannya. Manajemen Human Capital (HCM) adalah proses untuk memperoleh, mengelola, dan melaporkan data terkait human capital dengan tujuan memberikan nilai tambah strategis dan mendukung pengambilan keputusan manajemen

di berbagai tingkatan. HCM menekankan pada pengukuran nilai karyawan dan pengelolaannya secara efektif.

PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJERIAL

Menurut Bowo (2008), pengambilan keputusan adalah proses pemilihan solusi terbaik dari berbagai alternatif secara rasional, yang membutuhkan waktu dan pertimbangan yang matang. Böhm dan Brun (2008) menggambarkan sebagai proses evaluasi beberapa pilihan untuk mencapai hasil yang optimal. Sementara itu, Yildirim (2008) berpendapat bahwa pengambilan keputusan melibatkan pemilihan dari berbagai alternatif setelah mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan pendapat.

Suharso (2003) menegaskan bahwa pengambilan keputusan merupakan proses menggabungkan berbagai pendapat individu menjadi satu keputusan yang disetujui oleh semua pihak untuk mencapai tujuan bersama. Maclin & Maclin (2008) memfokuskan pada aspek individual, menggambarkan pengambilan keputusan sebagai proses mencari solusi yang memuaskan semua pihak secara transparan, dengan mempertimbangkan potensi bias dan prasangka.

Siagian (dalam Bowo, 2008) membagi aspek pengambilan keputusan menjadi dua kategori:

1. Aspek Internal:

- a. Pengetahuan : Pengalaman dan informasi yang dimiliki seseorang dari pemimpin sebelumnya.
- b. Kepribadian : Sifat dan karakteristik individu yang terbentuk sejak lahir.

2. Aspek Eksternal:

- a. Kultur: Budaya dan nilai-nilai yang dianut individu di lingkungannya.
- b. Tokoh Teladan: Orang-orang di sekitar yang menjadi contoh dan panutan.

Kamaluddin (dalam Syafrina dan Nu'man, 2010) menambahkan satu aspek lagi, yaitu:

Informasi : Ketersediaan informasi yang dibutuhkan dari dalam maupun luar organisasi.

Gibson, Solso, serta Maclin & Maclin (dalam Syafrina dan Nu'man, 2010) memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai tujuh aspek pengambilan keputusan oleh pemimpin:

1. Menetapkan tujuan yang spesifik dan objektif: Menentukan tujuan yang jelas dan dapat diukur untuk menyelesaikan masalah.
2. Mengidentifikasi masalah: Mengenali dan memilih masalah utama yang harus diprioritaskan.
3. Mengembangkan alternatif pilihan: Mencari berbagai solusi potensial untuk masalah yang dihadapi.
4. Mengevaluasi alternatif pilihan: Menilai dan membandingkan berbagai solusi berdasarkan kelayakan dan efektivitasnya.
5. Memilih alternatif: Memutuskan solusi terbaik dari semua alternatif yang tersedia.
6. Melaksanakan keputusan: Menerapkan solusi yang telah dipilih secara tepat.
7. Kontrol dan evaluasi: Memantau dan menilai efektivitas solusi yang telah diterapkan serta melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan dapat dibagi menjadi dua kategori: Faktor eksternal meliputi budaya dan sosial, sementara faktor internal mencakup perorangan dan psikologi.

a. Budaya dan sosial mempengaruhi keputusan melalui pengaruh teknologi, pola pikir, subkultur, dan kelas sosial. Sosial mempengaruhi keputusan melalui pengaruh kelompok, referensi, keluarga, peran, dan status.

b. Faktor perorangan mempengaruhi keputusan melalui usia, pekerjaan, situasi ekonomi, gaya hidup, dan kepribadian.

c. Faktor psikologis mempengaruhi keputusan melalui motivasi, persepsi, proses belajar, kepercayaan, dan sikap.

KINERJA PERUSAHAAN

Menurut Helfert (1999), kinerja perusahaan adalah hasil dari banyak keputusan individu yang terus-menerus dibuat oleh manajemen. Oleh karena itu, untuk mengevaluasi kinerja perusahaan, perlu dilakukan analisis terhadap dampak finansial kumulatif dan ekonomi dari keputusan-keputusan tersebut, serta mempertimbangkan pengukuran komparatif. Kinerja juga diartikan sebagai sejauh mana pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (LAN-RI, 2003:3).

Kinerja (performance) merujuk pada "sesuatu yang telah dilakukan." Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999:2).

Pandangan lain menyatakan bahwa kinerja atau performance diartikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat keberhasilan. Kinerja seringkali diartikan sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah aktivitas yang sangat penting, karena dapat digunakan sebagai masukan untuk perbaikan demi meningkatkan kinerja organisasi di masa depan (Mac Donald dan Lawton: 1977 dalam Keban, 1995:1).

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menunjukkan sejauh mana suatu sasaran atau tujuan telah tercapai. Indikator ini harus dapat dihitung dan diukur, serta digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi atau menilai kinerja.

Ada beberapa jenis indikator kinerja yang sering digunakan dalam mengukur kinerja organisasi:

1. Indikator masukan: Semua yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan guna menghasilkan keluaran, seperti dana, sumber daya manusia, informasi, dan peraturan.
2. Indikator proses: Ukuran yang menunjukkan upaya yang dilakukan untuk mengubah masukan menjadi keluaran, serta menggambarkan aktivitas selama pelaksanaan kegiatan.
3. Indikator keluaran: Hasil langsung yang diharapkan dari suatu kegiatan, bisa berupa fisik atau nonfisik.

4. Indikator hasil: Gambaran tentang berfungsinya keluaran kegiatan dalam jangka menengah (efek langsung).
5. Indikator manfaat: Sesuatu yang berkaitan dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
6. Indikator dampak: Pengaruh yang muncul, baik positif maupun negatif, pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan (LAN dan BPKP, 2000:12).

Penilaian kinerja sangat penting karena digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh human kapital dalam pengambilan keputusan manajerial terkait meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan penelitian terapan deskriptif. Penggunaan metode penelitian kualitatif memperoleh pemahaman tentang bagaimana individu menjalani suatu kejadian. Walaupun ada berbagai strategi dalam penelitian kualitatif, namun secara umum bersifat akurat serta berfokus pada penggalian arti yang kaya saat menganalisis data (Gunawan, 2013). Pendekatan umum dalam penelitian kualitatif meliputi teori dasar, etnografi, tindakan analisis, fenomenologi, dan analisis naratif, meskipun mempunyai penekanan yang berbeda berdasarkan tujuan dan perspektifnya (Semiawan, 2010). Para peneliti kualitatif juga menganggap diri mereka sebagai "instrumen" dalam proses penelitian, sehingga semua simpulan dan interpretasi disaring melalui sudut pandang pribadi mereka. Oleh karena itu, dalam menguraikan metode analisis kualitatif, penting untuk memberikan penjelasan rinci tentang strategi yang digunakan dan pilihan-pilihan yang dibuat dalam pengumpulan dan evaluasi data (Moleong, 2010).

PEMBAHASAN

Dua istilah mendasar "manusia" dan "kapital" (modal) membentuk ungkapan "modal manusia" dalam bahasa. Dalam konteks ini, "modal" mengacu pada sumber daya atau elemen produksi yang digunakan tetapi tidak dikonsumsi selama proses produksi. Nilai ekonomi dari sumber daya manusia—pengetahuan, keterampilan, ide, daya cipta, semangat, dan dedikasi—dikenal sebagai modal manusia. Modal manusia berfungsi sebagai mekanisme dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperluas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka, sehingga menghasilkan output tenaga kerja yang lebih berkualitas dan bernilai.

Teori human capital mempunyai tiga konsep yang dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Human Capital sebagai Aspek Individu: Human capital diartikan sebagai pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki individu.

2. Sumber Daya Manusia sebagai Sumber Pengetahuan dan Keterampilan: Pengetahuan dan keterampilan dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui aktivitas dan pengalaman yang dimiliki individu.
3. Human Capital dengan Perspektif Produksi: Human capital dimulai dengan perspektif produksi, dimana individu memiliki pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan mencapai hasil.

Menurut Rostogi (2002), sumber daya manusia dapat diperoleh melalui berbagai proses. Alan (2008) juga menjelaskan bahwa modal manusia merupakan akumulasi pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang baik bagi perusahaannya. Output modal manusia dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi bisnis.

Menurut definisi di atas, modal manusia adalah kumpulan kompetensi, keterampilan, dan modal intelektual yang dimiliki setiap individu sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (HCM) berkaitan dengan pengumpulan, analisis, dan penyajian data untuk memberikan informasi strategis dan investasi yang berguna untuk pengambilan keputusan manajerial baik di tingkat operasional maupun strategis. Kearns (2006), serta Baron dan Armstrong (2007), telah menetapkan hal ini. Akibatnya, HCM harus menggunakan metrik untuk menentukan nilai setiap karyawan. Angka-angka ini kemudian harus dikelola secara efisien oleh organisasi. HCM terkadang didefinisikan secara lebih luas tanpa memperhatikan konteksnya, seperti yang ditunjukkan oleh Chatzkel (2004).

Berdasarkan temuan penelitian Ramly dan Tanjung (2021), terdapat tiga strategi utama penerapan human capital:

1. Konsep Prinsip Nilai-Nilai: Strategi ini didasarkan pada prinsip-prinsip fundamental yang penting dalam pengembangan umat manusia, seperti menyeimbangkan kehidupan, karier, dan kesuksesan masa depan diri sendiri dengan energi positif, keimanan, dan rasa syukur kepada Tuhan.
2. Peningkatan Kompetensi : Strategi ini meningkatkan kesadaran diri dan prestasi kerja yang dilaksanakan dengan kerja keras, tepat dan akurat.
3. Nilai-Nilai Inti: Strategi ini menguraikan aturan-aturan yang harus dipatuhi dalam bekerja, seperti menjaga kedisiplinan, kejujuran, kehidupan pribadi yang bebas dari penipuan, dan memiliki keterampilan interpersonal yang baik.
4. Penokohan: Strategi ini meningkatkan kepribadian, seperti memiliki prinsip moral yang baik dan berperilaku terhormat dalam berinteraksi dengan orang lain.

Penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dilakukan oleh manajer dalam jangka waktu tertentu. Artinya kinerja pegawai dievaluasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai seorang karyawan dalam aktivitas terkait pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah

ditetapkan perusahaan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Robbins (2003), motivasi dan kemampuan saling berinteraksi membentuk fungsi kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai kaitan kuat dengan strategi organisasi, retensi pegawai, dan kontribusi ekonomi. Selain itu, Wibowo (2014) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai individu adalah tujuan untuk memenuhi atau melampaui ambang batas tertentu dari hasil terkait pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pengembangan kebijakan manajerial yang sehat dan strategis.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian yang telah di jelaskan, Disimpulkan, keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi pada dasarnya terletak pada human capital, bukan semata-mata pada kegiatan atau sudut pandang operasional perusahaan tetapi juga oleh potensi dan kontribusi unik dari human capital serta keterlibatan yang signifikan dalam proses pengambilan keputusan manajerial yang berakhir dengan peningkatan kinerja perusahaan . Perusahaan harus lebih berorientasi pada dirinya sebagai unit yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus. Perusahaan perlu mengakui keunikan ini karena sumber daya manusia berkualitas sangat penting bagi kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, optimalisasi manajemen sumber daya manusia sangat krusial bagi kesuksesan perusahaan, mengingat kunci utama kesuksesan perusahaan adalah kemampuan sumber daya manusia dalam mengikuti perkembangan teknologi saat ini dan di masa depan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifia Nabila, & Andhika Anandya. (2022). Studi tentang Implementasi Strategi Bersaing dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 54–62. <https://doi.org/10.29313/jra.v2i1.974>
- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan : Suatu Tinjauan Teoritis Dan empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 179–190.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893>
- Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022).

Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2).
<https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i2.5880>