

Dampak Human Capital Management Dalam Berorganisasi

Khairunisa Saragih⁽¹⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
khairunisasrgh@gmail.com

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of Human Capital Management (HCM) on organizational performance through a literature review approach. HCM is the main key in human resource management, which has a direct influence on productivity and innovation in organizations. Through the collection and analysis of relevant literature, this research identifies several key factors that influence HCM effectiveness, including training and development, performance management, and employee engagement. The review results show that organizations that implement good HCM strategies tend to have higher employee retention rates and better performance. This research also found that HCM not only impacts financial results, but also organizational culture and employee satisfaction. It is hoped that these findings will provide insight for organizational leaders to develop more effective HCM strategies in improving overall performance.

Keywords: *human resource management; organization.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Human Capital Management (HCM) terhadap kinerja organisasi melalui pendekatan literature review. HCM menjadi kunci utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan inovasi dalam organisasi. Melalui pengumpulan dan analisis dari berbagai literatur yang relevan, penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor utama yang memengaruhi efektivitas HCM, termasuk pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan. Hasil review menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi HCM yang baik cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini juga menemukan bahwa HCM tidak hanya berdampak pada hasil finansial, tetapi juga pada budaya organisasi dan kepuasan karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin organisasi untuk mengembangkan strategi HCM yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja keseluruhan.

Kata kunci: *human capital management; organisasi.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi harus lebih efisien dan produktif untuk mengatasi persaingan di era global. Untuk bertahan dalam persaingan yang ketat, organisasi harus mampu meningkatkan daya saing mereka. Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam menjalankan atau menggerakkan organisasi. Selain itu, karena organisasi tidak memiliki sumber daya manusia, tidak ada aktivitas nyata. Karena tidak semua sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan dengan baik sepanjang waktu, sumber daya manusia sering menjadi masalah bagi setiap organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi bagaimana pekerja bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah suatu keadaan di mana SDM atau sekelompok karyawan diwajibkan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam sebuah

organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Muhammad Chaerul Rizky, 2018) Dengan kebutuhan publik yang semakin kompleks, diharapkan pejabat publik menunjukkan kinerja terbaik mereka. Kepentingan untuk menjaga kinerja organisasi yang prima jelas bukan hal yang mudah untuk dilakukan. Harus memenuhi beberapa kriteria kinerja perusahaan. Organisasi mana pun pasti memiliki tujuan, visi, dan misi. Kinerja suatu organisasi adalah total kinerja semua karyawannya. Di sinilah sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan. Orang-orang yang melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien dapat berdampak pada peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Human Capital merupakan faktor kunci untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai visi dan misi organisasi (Hidayat, M., & Latief, F. (2018). Human capital penting karena merupakan sumber strategi inovasi dan pembaharuan yang dapat diperoleh dari riset, impian manajemen, reengineering proses, dan pengembangan atau perbaikan keterampilan pekerja. Selain itu, sumber daya manusia memberikan nilai tambahan kepada organisasi setiap hari melalui motivasi, komitmen, kemampuan, dan efektivitas kerja tim. Pekerja dapat memberikan nilai tambahan melalui pengembangan kompetensi yang dimiliki organisasi, transfer pengetahuan dari pegawai ke organisasi, dan perubahan dalam budaya manajemen. Human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber daya innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur, (Hasibuan, 2016). SDM adalah komponen intelektual yang sangat penting karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi. SDM memiliki kekuatan untuk meningkatkan produktivitas individu pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan SDM untuk mengkomunikasikan pengetahuan (soft skills), terampil dan profesional dalam bekerja, dan mampu membangun nilai relasional. Ada kesimpulan bahwa modal sumber daya manusia pada dasarnya diukur oleh pengetahuan, pendidikan, kemampuan, dan nilai ekonomi dan produktivitas (Hidayat, 2013).

Namun perlu diketahui bahwa human capital berbeda dengan human resources management, namun juga dapat bersinergis. Human capital lebih memandang manusia sebagai aset intangible dan human resources management memandang manusia sebagai cost atau beban biaya yang merugikan organisasi. Konsep human capital muncul, karena adanya pergeseran peranan sumber daya manusia. Human capital muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan aset yang memiliki banyak kelebihan yaitu kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarkan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi, manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna, manusia mampu berbagi intelegensia dengan pihak lain. Human Capital Management (HCM) adalah departemen yang mengelola karyawan sebagai aset berharga bagi perusahaan, bertujuan meningkatkan nilai demi keuntungan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis (Nardo et al. 2022. Seperti yang telah ditekankan oleh Kearns (2006), Baron dan Armstrong (2007), human capital management (HCM) berkaitan dengan cara memperoleh, menganalisis, dan melaporkan data dalam upaya untuk memberikan nilai tambah strategis, investasi yang bermanfaat bagi pembuatan keputusan manajemen di tingkat operasional dan garis depan. Oleh karena itu, HCM harus menggunakan metrik untuk mengetahui nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawannya, yang kemudian harus dikelola secara efektif oleh organisasi. Memposisikan diri sebagai mitra strategis dalam pengelolaan bisnis sangat dipengaruhi oleh Human Capital Management. Human Capital Management, sebagai mitra bisnis strategis, sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan keberlanjutan operasinya dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi karena peran Human Capital Management dibangun untuk menangani dinamika organisasi secara berkelanjutan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah kajian literatur (literature study) yang berupaya menganalisis konsep, definisi, dan model pengukuran modal manusia dari referensi yang dijadikan acuan dan bahan analisis. Adapun referensi utama yang dijadikan bahan analisis adalah artikel jurnal yang berkaitan dengan model pengukuran human capital. Model pendekatan penulisan artikel yang digunakan dalam tulisan ini adalah pendekatan dimensional (dimensional approach), yaitu

mencoba melakukan kajian literatur dengan menganalisis dimensi-dimensi variabel human capital dari berbagai sudut pandang para ahli.

Dengan studi literatur, metode pengumpulan data mencakup berbagai tindakan seperti membaca dan menulis, mengelola bahan penelitian, dan pengumpulan data pustaka. Menurut Danial dan Warsiah (2009: 80) study literatur menggambarkan penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti dengan mengumpulkan studi pustaka, artikel ilmiah, dan media online yang terkait dengan masalah dan tujuan penelitian.

HASIL

Penelitian tentang dampak Human Capital Management (HCM) dalam berorganisasi menunjukkan bahwa strategi HCM yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi. HCM yang strategis bertujuan untuk selaras dengan tujuan bisnis, membangun tenaga kerja yang berbakat dan berkomitmen. Studi literatur menunjukkan bahwa pengukuran human capital penting untuk mengetahui efektivitas strategi perusahaan. Dengan memanfaatkan teknologi modern seperti kecerdasan buatan dan analitik data besar, HCM dapat meningkatkan pengelolaan talent, mengukur nilai modal pekerja, mempermudah komunikasi internal, dan meminimalisir tingkat turnover. Human capital dianggap sebagai komponen utama dalam intellectual capital yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan dan menjadi pilihan terbaik untuk organisasi yang ingin terus berkembang.

PEMBAHASAN

A. Human Capital

Secara bahasa human capital terdiri dari dua kata dasar yaitu manusia dan modal. Modal disini memiliki sebuah arti sebagai modal atau faktor dalam produksi yang diaplikasikan untuk menggunakan suatu benda ataupun jasa tanpa mengkonsumsinya selama aktivitas proses produksi. Human capital merupakan suatu yang memiliki nilai ekonomi dari sumberdaya manusia yang berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan, gagasan, inovasi, energi serta komitmennya. Human capital merupakan suatu sistem dalam suatu organisasi untuk memperbaiki, mengembangkan kinerja karyawan melalui peningkatan intelektual, kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman mereka agar output yang dihasilkan suatu organisasi dapat memiliki nilai dan berkualitas.

Secara sederhana, human capital adalah modal fisik seperti properti, peralatan, dan modal finansial. Pangsa modal fisik dalam produk domestik bruto negara maju telah menurun tajam selama seratus tahun terakhir, sementara jumlah sumber daya manusia telah meningkat. Konsep ekonomi pengetahuan muncul sebagai hasil dari peningkatan porsi sumber daya manusia di produk domestik bruto. Merujuk pada penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa human capital mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka suatu organisasi perlu mengelola human capital agar organisasi tersebut mampu bersaing dan mencapai keunggulan kompetitif. Dinyatakan oleh Fitz-enz (2000) bahwa nilai kontribusi modal intelektual yang makin signifikan, maka diperlukan pengelolaan untuk pertumbuhan (organisasi, ekonomi).

Teori human capital mencakup tiga konsep yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Human capital sebagai aspek individual, di mana sumber daya manusia dianggap sebagai modal pada tingkat individu, meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.
2. Human capital sebagai pengetahuan dan keterampilan, yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui berbagai aktivitas dan pengalaman yang dimiliki oleh individu.
3. Human capital berperan dalam perspektif berorientasi pada produksi.

Menurut Rostogi (2002), konsep pertama dalam model ini menyatakan bahwa human capital adalah sesuatu yang diperoleh melalui simulasi suatu proses tertentu. Selanjutnya, menurut Alan

(2008), human capital merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu dalam melaksanakan suatu tugas sehingga menghasilkan nilai untuk mencapai tujuan tertentu. Nilai tambah yang dihasilkan oleh human capital akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, karena output yang dihasilkan akan memberikan pendapatan berkelanjutan bagi perusahaan di masa depan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa human capital adalah kombinasi dari kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh setiap individu, sehingga mampu menghasilkan nilai bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

B. Human Capital Management

Human Capital Management (HCM) adalah departemen yang mengelola sumber daya manusia sebagai aset berharga perusahaan yang perlu ditingkatkan nilainya agar dapat memberikan manfaat optimal bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Human capital mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta kapasitas untuk berkembang dan berinovasi yang dimiliki setiap individu dalam organisasi. Pendekatan Human Capital Management (HCM) berawal dari pengakuan atas nilai dan pentingnya sumber daya manusia, yang didasarkan pada keyakinan bahwa pengukuran dan pengelolaan aspek utama dalam pengembangan sumber daya manusia, serta evaluasi dampaknya terhadap kinerja organisasi, akan membantu manajemen dalam mencapai tujuan. HCM merupakan bagian dari modal intelektual, yang mencakup pengetahuan yang tersedia bagi organisasi. HCM sangat penting karena memungkinkan organisasi memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih produktif melalui pengukuran, analisis, dan evaluasi yang tepat, bukan sekadar perkiraan. Pedoman ini memberikan arah dalam pengembangan strategi SDM dan bisnis yang dapat meningkatkan kinerja bisnis serta keterlibatan karyawan. Tujuan ini dapat tercapai melalui proses seleksi, pelatihan, dan kepemimpinan yang lebih efektif (Baron & Armstrong, 2007). Tugas Human Capital Management mencakup:

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah salah satu tanggung jawab Human Capital Management untuk menyeleksi calon tenaga kerja yang dapat bekerja di perusahaan dan memberikan kontribusi bagi kemajuannya. Rekrutmen didefinisikan sebagai proses mencari dan mendorong kandidat untuk melamar pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan (Hasibuan, 2007) dalam (Asiva Noor Rachmayani, 2015). Rekrutmen merupakan upaya untuk mencari dan menarik calon tenaga kerja agar tertarik melamar posisi yang dibuka oleh suatu perusahaan. Menurut Nurmansyah (2011), rekrutmen adalah kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja baru guna mengisi posisi-posisi yang tersedia di berbagai unit dalam perusahaan.

2. Menyusun dan Menetapkan Jobdesk

Setelah proses rekrutmen selesai, langkah berikutnya adalah menetapkan jobdesk bagi karyawan baru dalam struktur organisasi yang telah ditentukan, sesuai dengan informasi yang disampaikan pada tahap rekrutmen.

3. Mengukur Beban Kerja Karyawan

Ketika perusahaan berada pada tahap pertumbuhan dan volume pekerjaan meningkat, tanggung jawab Human Capital adalah mengevaluasi dan menentukan apakah perusahaan perlu merekrut karyawan baru atau menerapkan kebijakan lembur bagi karyawan yang ada.

4. Menvalidasi Data Karyawan

Kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi tugas ini meliputi penyusunan dan validasi data karyawan, seperti klaim jaminan sosial, formulir gaji, permohonan cuti, dan berbagai data lainnya.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan Pengembangan adalah program yang dirancang oleh Human Capital Management untuk membantu tenaga kerja belajar dan memperoleh keterampilan serta pengetahuan yang mendukung karir karyawan. Melalui program pelatihan dan pengembangan

yang intensif, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal. Menurut Hasibuan (2008), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan dapat mempelajari pengetahuan teknik dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Mangkunegara (2004) menjelaskan bahwa istilah pelatihan dan pengembangan ditujukan kepada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Perusahaan yang memperbolehkan karyawan untuk bekerja di mana pun dan kapan pun sesuai kebutuhan karyawan, diprediksi akan memetik keuntungan di masa depan. (Chaerul Rizky, 2022)

6. Menilai Kinerja Karyawan

Human Capital Management bertanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Penilaian ini dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan. Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerja yang ditetapkan. Sementara itu, Byars dan Rue (2006) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka serta menyusun rencana pengembangan bagi karyawan tersebut.

Manfaat Human Capital Management, yaitu:

1. Meningkatkan Kepuasan Karyawan

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, sehingga kepuasan mereka harus menjadi perhatian utama Human Capital. Karyawan yang termotivasi dan bahagia di tempat kerja cenderung menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan ketidakpuasan dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Program pelatihan dan pengembangan karir sama pentingnya dengan memberikan kompensasi. Ketika karyawan merasa perusahaan peduli terhadap perkembangan karir mereka, mereka akan merasa lebih puas.

2. Meningkatkan Engagement

Human Capital Management memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang, sehingga mereka merasa dihargai dan ini berdampak positif pada produktivitas mereka untuk kemajuan perusahaan. Kurangnya kesempatan untuk berkembang dapat menyebabkan perasaan kurang dihargai dan menjadi sumber stres. Survei Deloitte 2016 menunjukkan bahwa 70% milenial menyebutkan kurangnya pengembangan kepemimpinan sebagai alasan utama untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional cenderung tidak mencari pekerjaan lain, yang menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan dapat meningkatkan retensi dan mengurangi biaya turnover. Kesempatan untuk meningkatkan karir tidak hanya memberi alasan bagi karyawan untuk bertahan, tetapi juga menumbuhkan keterlibatan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan lebih produktif dan loyal.

3. Meningkatkan ROI

Setiap perusahaan berinvestasi dalam sumber daya manusia, baik secara sadar maupun tidak. Gaji dan tunjangan karyawan merupakan bentuk investasi, demikian juga program pengembangan karir. HCM menyadari bahwa strategi investasi pada karyawan berdampak positif bagi perkembangan organisasi, baik jangka pendek maupun panjang. Investasi ini menghasilkan keuntungan (return of investment) dengan memberikan keterampilan dan keahlian baru kepada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, inovasi, daya saing, dan profitabilitas. Oleh karena itu, perusahaan global yang banyak berinvestasi pada karyawan biasanya mengalami laba yang tinggi.

4. Rekrutmen Lebih Baik

Perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia lebih mudah menarik kandidat berkualitas. Kandidat terbaik tidak hanya mencari kompensasi, tetapi juga kesempatan untuk maju. Jika hal ini tidak ada dalam tawaran kerja, perusahaan akan kesulitan mendapatkan kandidat tersebut. Menurut Gallup, pertimbangan utama bagi milenial saat melamar pekerjaan adalah kesempatan untuk belajar dan berkembang.

Generasi ini, yang akan mendominasi angkatan kerja dalam waktu dekat, ingin bekerja di organisasi yang berinvestasi pada sumber daya manusia.

5. Memperkuat Budaya Organisasi

Manfaat lain dari investasi pada sumber daya manusia adalah memperkuat budaya organisasi. Kepuasan dan keterlibatan karyawan yang lebih baik akan membentuk budaya perusahaan yang positif. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan karir mereka serta merasa senang bekerja di perusahaan akan menciptakan budaya yang baik. Budaya yang positif ini akan meningkatkan keterlibatan dan kebahagiaan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

C. Dampak HCM terhadap Kesuksesan Organisasi

Pengembangan HCM berbeda dengan pengembangan intellectual capital. Dalam pengembangan HCM, aspek yang diperhatikan tidak hanya sebatas pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan. Selain meningkatkan kemampuan kognitif, manajer juga perlu mengembangkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ini penting karena manusia sebagai HCM merupakan entitas yang aktif, artinya mereka memiliki keinginan dan kemampuan untuk memilih tempat kerja mereka. Jika investasi dalam pengembangan karyawan tidak diimbangi dengan penanaman komitmen terhadap organisasi, hal tersebut dapat merugikan organisasi.

HCM adalah faktor pembeda bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak dapat dibandingkan dengan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi lain. Nilai-nilai organisasi harus tertanam dalam diri anggotanya. Oleh karena itu, manajer yang mengembangkan HCM juga harus memperhatikan social capital, yang mencakup jaringan, norma, dan kepercayaan yang memungkinkan individu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, HCM yang bermanfaat bagi organisasi adalah individu yang memiliki kemampuan teknis yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya serta memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menginvestasikan seluruh energi dan kemampuannya untuk organisasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi.

Organisasi akan semakin produktif karena human capital dapat menjadi pendorong bagi inovasi. Human capital adalah salah satu aset organisasi yang dapat berkembang dan secara dinamis disesuaikan dengan tujuan organisasi. Melalui human capital, organisasi dapat mengekspresikan nilai-nilai yang dianut, sehingga nilai yang dimiliki dapat tersampaikan kepada pelanggan. Human capital juga berfungsi mengelola penggunaan sumber daya organisasi lainnya. Dengan adanya human capital, sumber daya organisasi lainnya dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan mendukung kesuksesan organisasi (Putri, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kesuksesan perusahaan atau organisasi sebenarnya bergantung pada Human Capital Management, bukan hanya pada aktivitas atau perspektif bisnis itu sendiri. Perusahaan atau organisasi seharusnya lebih fokus pada dirinya sebagai unit yang mengandung pengetahuan dan keterampilan yang unik. Keunikan ini perlu disadari oleh perusahaan, karena peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam setiap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan (Asiva Noor Rachmayani, 2015; Muhammad Chaerul Rizky, 2018)sebaik-baiknya, karena kunci sukses suatu perusahaan terletak pada aspek manusianya yang memiliki pengetahuan yang relevan dan mampu mengikuti perkembangan teknologi saat ini dan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Asiva Noor Rachmayani. (2015). HUMAN CAPITAL MANAGEMENT, Buku digital
2. Chaerul Rizky, M. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. *Remik*, 6(4), 802–808. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11831>
3. Hidayat, C. (2013). Analisis Model Pengukuran Human Capital dalam Organisasi. *Binus Business Review*, 4(2), 879–885. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i2.1403>
4. Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
5. Muhammad Chaerul Rizky. (2018). sebesar 101.997 dengan tingkat signifikan 0,00. *Karena F*. 1(2), 19–27.
6. Natalina, M. (2024). Analysis of Work Discipline and Leadership Style on Employee Performance Through Organizational Culture on Employee Performance at the National Narcotics Agency Work Unit of North Sumatra. 1(1).
7. Pakpahan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Capital Management Pt Perusahaan Gas Negara Tbk. *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17(2), 403–418.
8. Putri, N. K. (2013). Peran Human Capital terhadap Kesuksesan Organisasi: Karyawan Adalah Investasi. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11(2), 93–97.
9. Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
10. Rohman, M. (2023). Peran Human Capital Manajemen terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM). *Student Research Journal*, 1(5), 11–20. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.569>
11. Taufik, A., Brasit, N., & Oktaviani, A. R. (2023). PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 3 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4, 556–570. Terkait, M., & Kinerja, M. (2024). Issn : 3025-9495. 6(1). Vip Paramarta, Devi Delvita, Refliza Yanti, Didik Udayana, Amelia Suci Pertiwi, & Aep
12. Saepudin. (2023). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 01–13. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>
13. 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> *Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 01–13. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>
14. 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>