
HUMAN CAPITAL STRATEGIC DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PENDEKATAN LITERATURE REVIEW

Mutiara Rizki¹, M. Chaerul Rizky²
mutiararizki2710@gmail.com

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Human Capital merupakan modal utama organisasi dalam menunjang pencapaian kinerja organisasi. Saat ini Human Capital menjadi suatu hal yang menarik bagi organisasi. Setiap organisasi berupaya untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya guna mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan langkah dan strategi yang tepat mengenai penerapan Human Capital. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menggali dan merangkum tinjauan literatur terkait human capital di perusahaan. sehingga dapat mengetahui alternatif strategi yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Artikel ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka dengan teknik analisis isi menggunakan data sekunder dari berbagai jurnal. Hasil tinjauan pustaka dapat disampaikan bahwa, Pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan sistem dan strategi Human Capital, perlu adanya strategi yang baik dalam membangun human capital seperti dengan memasukkan tujuan perusahaan sejalan dengan tujuan karyawan dan melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Karyawan lebih cenderung bertahan di organisasi yang memiliki nilai dan tujuan yang sama dengan mereka. Hasil penelitian ini patut menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan strategi Human Capital sebagai upaya membangun iklim organisasi yang baik, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan tercapainya kinerja karyawan yang secara tidak langsung juga berdampak pada pertumbuhan perusahaan yang kompetitif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi Human Capital, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam menjaga konsistensi dalam sebuah persaingan bisnis (Pawirosumarto et al., 2021), kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan (Frimayasa & Lawu, 2020; Nawangwulan et al., 2022). Kualitas yang dimiliki oleh setiap karyawan merupakan potensi yang sangat penting dalam menunjang operasional perusahaan sebagai upaya mencapai tujuannya. Keberhasilan bisnis akan dipengaruhi oleh sumber daya manusianya (Frimayasa & Lawu, 2020; Sarfiah et al., 2022). Menurut (Febrian et al., 2023) *Human Capital* merupakan konsep yang menganggap karyawan sebagai bagian dari investasi, sebagai pelaksana kebijakan organisasi, maka sumber daya manusia harus dimodali dengan pengetahuan yang mencukupi (Sarfiah et al., 2022). Dengan cara ini perusahaan dapat memperoleh manfaat terbaik dari kinerja karyawannya. Oleh sebab itu diperlukan penerapan konsep *Human Capital Management*

(HCM). Pola HCM yang tepat akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Cachon-Rodriguez et al., 2022), memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan disiplin (Akkermans et al., 2021). Serta dapat meningkatkan produktivitas (Timothy, 2022). Manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat yang dapat mendorong pengembangan karyawan umpan balik yang baik, serta komitmen terhadap tujuan organisasi (Febrian et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia lebih efektif dalam meningkatkan kualitas SDM yang ada dan dapat memberikan manfaat yang lebih komprehensif bagi bisnis dan ekonomi sebuah negara (Nisar et al., 2021).

Artikel ini penulis padukan dari penelitian (Frimayasa & Lawu, 2020) yang menyoroiti bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan *Human Capital* terhadap Kinerja karyawan PT Frisian Flag. Yang dikaitkan dengan penelitian oleh (Febrian et al., 2023; Nawangwulan et al., 2022; Pawirosumarto et al., 2021; Sarfiah et al., 2022) dan penelitian pendukung lainnya. Dari beberapa penelitian yang penulis padukan, peristiwa yang menjadi sorotan adalah terkait penurunan kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 (Pawirosumarto et al., 2021; Sarfiah et al., 2022). Disamping peristiwa lain seperti bagaimana meningkatkan kinerja perusahaan melalui penilaian kinerja karyawan (Frimayasa & Lawu, 2020; Nawangwulan et al., 2022). Serta mengulas bagaimana strategi perusahaan dalam menerapkan konsep *human capital* (Febrian et al., 2023). Pada artikel ini penulis mengamati peristiwa tingkat stress kerja, Strategi penguatan *human capital* harus dimulai oleh setiap organisasi dengan menerapkan konsep terbaik. Kondisi saat ini banyak karyawan yang menerima pekerjaan dengan tingkat tekanan yang tinggi. Menurut *State of the Global Workspace Report* dari Gallup, pada 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia sering merasa stress. 21% responden pekerja di Indonesia yang mengaku sering stres pada 2022 (databoks.katadata.co.id, 2023). Sementara itu dari sumber lain (mix.co.id, 2023) *survey Health on demand 2023* menyatakan bahwa untuk tahun 2023 tingkat stress pekerja Indonesia 26%. Dari jumlah tersebut, 78%-nya mengaku stress karena tekanan pekerjaan (*work pressure*), 65% karena kepemimpinan yang buruk (*poor leadership*), 55% karena *toxic culture*, 44% karena lingkungan kerja yang berbahaya, dan 41% karena *job security*. Padahal menurut hasil penelitian (Sarfiah et al., 2022) komitmen dari karyawan kepada organisasi akan muncul bila tekanan/stress kerja rendah.

Beberapa penelitian tersebut menggabungkan konsep *Human Capital* dengan konsep komitmen (Organisasi/karyawan) yang ternyata berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan hingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Frimayasa & Lawu, 2020; Nawangwulan et al., 2022; Pawirosumarto et al., 2021; Sarfiah et al., 2022). Namun menurut (Putri & Dede Angraini, 2022) *human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun melalui inovasi sebagai mediasi. Komitmen terhadap organisasi adalah perasaan karyawan terhadap organisasi yang diekspresikan dalam bentuk keputusan individu untuk memastikan bahwa karyawan tersebut tetap bersama organisasi, menerima tujuan perusahaan dengan sepenuh hati dan memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan (Febrian et al., 2023). SDM sebagai faktor utama yang memainkan peran penting dalam organisasi, oleh sebab itu manajemen harus lebih proaktif terhadap SDM melalui perhatian khusus dan pengembangan (Nawangwulan et al., 2022), melibatkan dalam pengambilan keputusan, memasukkan kebutuhan karyawan dalam tujuan organisasi (Febrian et al., 2023) sehingga

dapat memunculkan rasa komitmen terhadap organisasi. Karena tumbuhnya semangat kerja dan kinerja yang baik tidak lepas dari komitmen organisasi yang tinggi (Pawirosumarto et al., 2021) hasil penelitian (Sarfiyah et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam meningkatkan komitmen organisasi tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, menurut (Sarfiyah et al., 2022) di Universitas Tidar, Magelang, Karakteristik SDM, Karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, faktor organisasi menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap komitmen terhadap organisasi. Artinya semakin baik faktor tersebut akan semakin meningkatkan komitmen organisasi. Sementara itu tekanan kerja (Beban kerja/Stres kerja) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi atau semakin tinggi tekanan maka akan menurunkan komitmen organisasi. Sementara itu (Nawangwulan et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi menjadi perantara yang positif dalam hubungan antara *Human Capital*, Etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Pawirosumarto et al., 2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga menjadi perantara positif dalam hubungan antara *Human Resource Management (HRM) Practices* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan. Ketimpangan penelitian yang ada menjadi hal yang menarik bagi peneliti sehingga dalam paper ini peneliti mengamati konsep Strategi Penerapan *Human Capital* dalam perusahaan yang menurut beberapa penelitian berdampak kepada capaian kinerja karyawan spesifiknya penulis menggunakan pendekatan studi literature agar dapat merangkum beberapa teori, konsep, dan fakta empiris tentang *human capital*. Penelitian tentang strategi *human capital* penting untuk dilakukan agar menjadi bahan rujukan bagi setiap keputusan manajerial yang dilakukan oleh perusahaan. Agar dapat mempertimbangkan kembali praktik *Human Capital Management* serta membangun iklim organisasi yang baik sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan berdampak kepada kinerja karyawan. selain itu temuan dari artikel ini dapat memperluas konsep dan strategi penerapan *human capital* dengan melihat berbagai sudut pandang konsep dan fakta empiris yang terkait dengannya.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengulas dan merangkum tinjauan *literature* terkait *human capital* di perusahaan. sehingga dapat mengetahui alternatif strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penulisan artikel ini penulis menggunakan data sekunder dari berbagai jurnal nasional maupun internasional dan kemudian berusaha membaca, menganalisis, dan merangkum beberapa tinjauan *literature* dari beberapa jurnal tersebut serta mengkaitkan dengan sumber informasi lain yang berhubungan dengan *human capital* dan kinerja karyawan. Pemilihan pendekatan *literature review* menjadikan artikel ini dapat menjadi sumber rujukan dalam pengambilan keputusan manajerial perusahaan. Pada artikel ini penulis menggunakan teknik analisis data konten, teknik analisis konten dilakukan melalui *symbol*, yaitu mencatat pesan secara sistematis, kemudian dilakukan interpretasi atas hasilnya (Schreier, 2012). Menurut (Krippendorff, 2018) metode analisis konten adalah suatu teknik untuk mengambil keputusan dengan mengidentifikasi berbagai karakteristik khusus suatu pesan secara objektif, sistematis dan generalis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Saat ini *Human Capital* menjadi modal dasar dalam sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada *human capital*. Paper ini akan memberikan tinjauan *literature* yang berfokus pada hubungan antara *human capital*, Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan. *Resource Based Theory* (RBT) menganalisis dan menginterpretasikan sumber daya organisasi (*Human Capital* merupakan salah satu sumber daya) untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. RBT berfokus pada konsep atribut perusahaan yang *difficult-to-imitate* sebagai sumber kinerja yang unggul dan keunggulan kompetitif (Barney, 1991). Menurut (Amrullah et al., 2023), apabila Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi dimodali serta diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dengan berbagi pelatihan serta *human capital* dianggap sebagai investasi, maka hal ini akan menjadikan motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan keberlangsungan hidup organisasi jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa praktik HRM yang baik akan berdampak kepada motivasi bekerja dan pada akhirnya juga berdampak kepada keberlangsungan hidup organisasi jangka panjang.

Pandangan mengenai *Human Capital* sebagai modal manusia menjadikan perusahaan harus mampu mengelolanya agar dapat menghasilkan *return* yang maksimal bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengembangkan rencana strategi manajemen SDM untuk meningkatkan *value added* karyawannya (Febrian et al., 2023; Nisar et al., 2021). Sebagai *intangible asset*, pengetahuan dan keterampilan karyawan merupakan sumber daya yang unik yang dapat menjadikan sebuah organisasi memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi lain. Perlu kita tekankan bahwa karyawan merupakan *asset* dalam bentuk investasi yang berbuat atau bertindak untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, oleh sebab itu praktik MSDM yang diterapkan di sebuah organisasi seharusnya adalah praktik MSDM yang melibatkan dan mengembangkan karyawan dengan sangat baik atau istilah saat ini memanusiaikan manusia. Dengan adanya keterlibatan karyawan dalam sebuah pengambilan keputusan serta dengan memasukkan kebutuhan karyawan dalam tujuan organisasi maka akan menumbuhkan komitmen organisasi (Pawirosumarto et al., 2021).

Menurut (Febrian et al., 2023) komitmen merupakan perasaan karyawan terhadap organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk keputusan bahwa ia tetap bersama organisasi tersebut, menerima tujuan organisasi dengan sepenuh hati dan berupaya memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi tersebut. Karyawan lebih cenderung bertahan dengan organisasi yang memiliki *value* dan *goals* yang sama dengan mereka. Kondisi ini menjelaskan bahwa komitmen akan berdampak kepada kinerja karyawan (Frimayasa & Lawu, 2020; Nawangwulan et al., 2022). Tapi perlu diperhatikan bahwa komitmen ini akan hadir bila perusahaan dapat menerapkan HCM dengan baik (Febrian et al., 2023; Pawirosumarto et al., 2021). Dalam meningkatkan komitmen organisasi tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, menurut (Sarfiah et al., 2022) di Universitas Tidar, Magelang, Karakteristik SDM, Karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, faktor organisasi menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap komitmen terhadap organisasi. Artinya semakin baik faktor tersebut akan semakin meningkatkan komitmen organisasi.

Human Capital adalah penentu utama kinerja ekonomi, baik dalam kaitannya dengan pertumbuhan (*growth*) maupun ketimpangan (*inequality*) (Balmaceda, 2021). Studi literatur tentang ekonomi pembangunan menunjukkan bahwa *Human Capital* adalah faktor penting dalam pertumbuhan ekonomi (Sultana et al., 2022). Kecepatan pertumbuhan ekonomi negara yang memiliki

sumber daya manusia yang unggul lebih tinggi (Suhendra, 2020). Dikutip dari (news.republika.co.id, 2022) bahwa Data dari *The World Bank* mengatakan human capital index Indonesia masih di urutan 130 dari 199 negara, Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (bps.go.id, 2023). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia berada di level 74,39 poin pada 2023. Angkanya meningkat 0,84% dibandingkan IPM 2022 sebesar 73,77. Sementara menurut trennya, rata-rata pertumbuhan IPM Indonesia selama 2020-2023 sebesar 0,72% per tahun. Pada dimensi pengetahuan, harapan lama sekolah (HLS) penduduk umur 7 tahun meningkat 0,05 tahun dibandingkan tahun sebelumnya, dari 13,10 menjadi 13,15 tahun, sedangkan rata-rata lama sekolah (RLS) penduduk umur 25 tahun ke atas meningkat 0,08 tahun, dari 8,69 tahun menjadi 8,77 tahun pada 2023. Meskipun kondisi ini menunjukkan *trend* yang positif namun tetap harus menjadi perhatian utama serta memerlukan langkah strategis dalam upaya peningkatan kualitas *human capital* yang berkelanjutan.

Hasil studi yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2024) menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen unggul membantu mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, ditemukan bahwa keberhasilan strategi ini bergantung pada kolaborasi antara pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal. Studi ini memberikan pedoman praktis bagi institusi pendidikan untuk memasukkan strategi manajemen yang efektif sebagai bagian penting dari upaya mereka untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi utama yang diterapkan meliputi evaluasi kualitas produk, pemanfaatan teknologi, pengembangan bisnis, dan hubungan dengan pelanggan dalam orientasi pasar global dan inovasi. Tantangan yang dihadapi antara lain pesaing, sumber daya manusia, jasa, pasar, bahan baku dan citra merek dalam jaringan pasar global dan efisiensi.

Hasil Studi yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2024) mengungkapkan bahwa strategi utama, seperti digitalisasi proses HCM, peningkatan kemampuan digital karyawan, dan transformasi budaya organisasi, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Pengenalan sistem otomatis dan sumber daya pembelajaran digital telah meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Selain itu, menumbuhkan budaya inovasi, kolaborasi, dan transparansi telah memberdayakan karyawan untuk beradaptasi lebih efektif terhadap perubahan, meningkatkan ketahanan dan antusiasme mereka untuk tumbuh.

Hasil penelitian oleh (Frimayasa & Lawu, 2020; Nawangwulan et al., 2022; Pawirosumarto et al., 2021; Sarfiah et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh antara penerapan konsep *human capital* terhadap kinerja karyawan. Dan untuk dapat menciptakan pengaruh tersebut maka diperlukan strategi dan langkah praktis. Strategi penguatan *human capital* harus dimulai oleh setiap organisasi dengan menerapkan konsep terbaik. Kondisi saat ini banyak karyawan yang menerima pekerjaan dengan tingkat tekanan yang tinggi. Padahal menurut hasil penelitian (Sarfiah et al., 2022) komitmen dari karyawan kepada organisasi akan muncul bila tekanan/stress kerja rendah. Selain itu laju pergerakan teknologi secara nyata juga menjadi pekerjaan yang dilakukan karyawan semakin kompleks (Febrian et al., 2023). Agar kegiatan operasional dapat berjalan secara efisien, maka pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu opsi penyelesaiannya (Febrian et al., 2023). Pada dasarnya ketika

perusahaan menghadapi sebuah tantangan, perusahaan akan berupaya untuk mengatasinya, dibutuhkan orang-orang yang berbakat untuk dapat menjawab tantangan tersebut (Febrian et al., 2023). Seiring dengan itu (Sarfiyah et al., 2022) menyatakan bahwa karakteristik SDM dan pengalaman merupakan faktor yang berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja. Oleh sebab itu dalam upaya menjawab tantangan maka perusahaan harus pandai mengelola SDM yang berkarakter dan berpengalaman. Untuk memastikan karyawan memiliki kinerja yang cenderung naik maka perusahaan perlu untuk melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan ini dapat digunakan sebagai dasar dalam pemberian imbalan berupa kenaikan gaji atau promosi (Febrian et al., 2023). Imbalan atau kompensasi ini akan membuat karyawan termotivasi untuk terus mau mengembangkan karier mereka. Disinilah peran MSDM untuk dapat memilih strategi yang terbaik agar *value* dan *goals* antara karyawan dan perusahaan sejalan sehingga perusahaan dapat terus tumbuh berkelanjutan.

Dalam penelitian (Nawangwulan et al., 2022) terdapat beberapa indikator untuk mengukur *human capital* diantaranya indikator kapabilitas, artinya adanya kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan, karyawan ditempatkan sesuai dengan keterampilannya. Seiring dengan penelitian oleh (Sarfiyah et al., 2022) bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor penentu komitmen dan berdampak kepada kinerja. Indikator berikutnya adalah iklim organisasi, bahwa karyawan dapat beradaptasi serta rekan kerja yang saling aktif membantu (Nawangwulan et al., 2022; Sarfiyah et al., 2022). Menurut (Sarfiyah et al., 2022) karakteristik SDM merupakan faktor penentu munculnya komitmen dalam diri. Seiring dengan hal tersebut (Nawangwulan et al., 2022) menyatakan bahwa etos kerja juga menjadi salah satu faktor penentu. Etos kerja dapat ditandai dengan perilaku seperti usaha keras, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan dan manajemen waktu.

KESIMPULAN

Peningkatan *Human Capital* menjadi prioritas utama untuk membentuk karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Etos kerja juga merupakan bagian penting sebagai perwujudan totalitas karyawan untuk dapat menumbuhkan komitmen organisasi dalam diri setiap karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem dan strategi MSDM, Perlu adanya strategi yang baik dalam membangun *human capital* seperti dengan memasukkan tujuan perusahaan yang searah dengan tujuan karyawan serta melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Karyawan lebih cenderung bertahan dengan organisasi yang memiliki *value* dan *goals* yang sama dengan mereka. Hasil penelitian ini seharusnya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan *human capital strategic* dalam upaya membangun iklim organisasi yang baik, sehingga dapat berimplikasi terhadap peningkatan gapaian kinerja karyawan yang secara tidak langsung juga berdampak kepada pertumbuhan perusahaan yang berdaya saing dan berkelanjutan. Penulis menyadari artikel ini masih jauh dari kata sempurna, diperlukan penelitian yang lebih komprehensif dari berbagai sektor industri serta dengan memasukkan berbagai faktor lain, menganalisis dengan teknik analisis yang komparatif sehingga dapat menghasilkan penelitian yang baik dan relevan dalam pengambilan keputusan manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, J., Collings, D. G., da Motta Veiga, S. P., Post, C., & Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: Exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103563. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103563>
- Amrullah, Y. A., Atmoko, A. D., Hasymi, A. M., & Arif, N. U. (2023). Tinjauan Sistematis Riset Human Capital Development Pada Kinerja Organisasi Serta Agenda Riset Mendatang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 695–705.
- Balmaceda, F. (2021). A failure of the market for college education and on-the-job human capital. *Economics of Education Review*, 84, 102165.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. bps.go.id. (2023, November 15). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2023 mencapai 74,39, meningkat 0,62 poin (0,84 persen) dibandingkan tahun sebelumnya (73,77). Diakses pada 10 Desember 2023 dari laman <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/11/15/2033/Indeks-Pembangunan-Manusia--Ipm--Indonesia-Tahun-2023-Mencapai-74-39--Meningkat-0-62-Poin--0-84-Persen-Dibandingkan-Tahun-Sebelumnya-73-77--Html>.
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*, 95, 102171. databoks.katadata.co.id. (2023, August 21). Pekerja Indonesia Paling Minim Stres di Asia Tenggara pada 2022. Diakses pada 10 Desember 2023 dari laman <https://databoks.katadata.co.id/infografik/2023/08/21/Pekerja-Indonesia-Paling-Minim-Stres-Di-Asia-Tenggara-Pada-2022>.
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). *Jurnal Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 12 (3), 55-69.
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). *Jurnal The Role of Human Capital Management Strategy in Motivation in The Digital Era*. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital* 3 (2), 137-145.
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). *Jurnal Strategi dan Tantangan dalam Menuju Pasar Global pada UMKM" Miz Titin"*. *Jurnal E-Bis* 8 (2), 584-600.
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). *Jurnal STRATEGI PENGEMBANGAN EKOWISATA HUTAN MANGROVE MELALUI PROGRAM KURAU MANGROVE EDUCAMP DI DESA KURAU, BANGKA TENGAH*. *semnas-pkm 1* (1), 272-279.
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). *Jurnal Analisis Strategi Public Relations Dalam Membangun Citra Star Energy Geothermal Melalui Media Digital*. *eProceedings of Management* 11 (2).
- Febrian, W. D., Panjaitan, A. R. P., & Soehaditama, J. P. (2023). Human Capital Strategic: Organization Commitment, Training Need Analysis, Development People, Individual Development Plan, and Performance Appraisal. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(4), 443–456.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).

- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage publications.
- mix.co.id. (2023, July 13). Studi “Health on Demand 2023”: Mayoritas Karyawan Indonesia Stres karena Work Pressure, Poor Leadership, dan Toxic Culture. Diakses pada 10 Desember 2023 dari laman <https://Mix.Co.Id/Marcomm/News-Trend/Studi-Health-on-Demand-2023-Mayoritas-Karyawan-Indonesia-Stres-Karena-Work-Pressure-Poor-Leadership-Dan-Toxic-Culture/>.
- Nawangwulan, E., Sanusi, A., & Supraidi, B. (2022). Mediation Role of Organizational Commitments on the Influence of Human Capital and Work Ethos on Performance. *news.republika.co.id*. (2022, December 6). BKKBN: Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Peringkat 130 Dunia. <https://News.Republika.Co.Id/Berita/Rmh1u4368/Bkkbn-Indeks-Pembangunan-Manusia-Indonesia-Peringkat-130-Dunia>.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311, 127504.
- Pawirosumarto, S., Yusmeiliani, S., & Sari, F. A. (2021). The Role of Organizational Commitment Mediation in the Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee Engagement Towards Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.338>
- Putri, & Dede Angraini. (2022). Analisis Faktor-Faktor Human Capital yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Internasional Batam.
- Sarfiah, S. N., Ratnawati, S., & Novitaningtyas, I. (2022). Development of Organizational Commitment Models to Improve Human Resources Performance. *Jurnal Ekonomi*, 27(1), 138–153.
- Schreier, M. (2012). Qualitative content analysis in practice. *Qualitative Content Analysis in Practice*, 1–280.
- Suhendra, I. (2020). Modal Manusia Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia Menggunakan Estimasi Panel. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 10(2), 225–239.
- Sultana, T., Dey, S. R., & Tareque, M. (2022). Exploring the linkage between human capital and economic growth: A look at 141 developing and developed countries. *Economic Systems*, 46(3), 101017.
- Timothy, V. L. (2022). The effect of top managers’ human capital on SME productivity: The mediating role of innovation. *Heliyon*, 8(4).