
**PERAN HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN:
STUDI LITERATUR TENTANG PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN**Gilang Ramadani¹, M. Chaerul Rizki²gilangramadani382@gmail.com

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan fokus pada pengaruh budaya organisasi. Human capital, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan, diakui sebagai aset penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Di sisi lain, budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui studi literatur yang komprehensif, artikel ini mengeksplorasi hubungan antara human capital dan budaya organisasi serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa human capital yang kuat dapat meningkatkan inovasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan. Selain itu, budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat memperkuat efektivitas human capital dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi dan pembelajaran. Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi interaksi antara kedua variabel tersebut, seperti kepemimpinan, komunikasi internal, dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Kesimpulan dari studi ini menegaskan pentingnya integrasi antara human capital dan budaya organisasi dalam strategi manajemen perusahaan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat merancang inisiatif yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung pengembangan human capital dan budaya organisasi yang positif.

Kata Kunci: Human Capital, Budaya Organisasi, Kinerja Perusahaan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan potensi sumber daya yang dimilikinya, terutama human capital. Human capital, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan, dianggap sebagai aset strategis yang krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif. Menurut Mayo (2000), budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menciptakan human capital yang efektif, karena budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Banyak penelitian menunjukkan hubungan positif antara human capital dan kinerja perusahaan, terdapat tantangan dalam implementasinya. Banyak perusahaan masih memprioritaskan aset fisik dibandingkan dengan pengembangan modal manusia. Hal ini terlihat dari kurangnya perhatian terhadap pengembangan keterampilan dan peningkatan budaya organisasi yang mendukung. Sebuah studi oleh Kotter dan Heskett (1992) menunjukkan bahwa

budaya korporat yang kuat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang, penelitian oleh Kirk L. Rogga (2001) menekankan bahwa human resource practices memiliki dampak besar terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi¹. Dengan demikian, penting untuk memahami bagaimana human capital dan budaya organisasi saling berinteraksi untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Mencakup pentingnya pengelolaan modal manusia dalam konteks bisnis modern. Human capital, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan, diakui sebagai salah satu aset terpenting dalam mencapai keunggulan kompetitif. Menurut Hariyanto (2021), "Human capital adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, kemampuan, serta keterampilan yang menjadi modal bagi organisasi dalam mencapai tujuan." Dengan demikian, perusahaan yang menginvestasikan dalam pengembangan human capital akan lebih mampu mencapai kinerja yang optimal.

Namun, meskipun banyak perusahaan menyadari pentingnya human capital, masih ada tantangan signifikan dalam implementasinya. Banyak organisasi mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara peningkatan kompetensi karyawan dan budaya organisasi yang mendukung. Sebuah penelitian oleh Paulus Yangid (2022) menunjukkan bahwa "human capital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan," namun juga mencatat bahwa banyak tenaga kerja yang tidak sepenuhnya seimbang antara pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja mereka. Hal ini menciptakan kesenjangan yang dapat menghambat pencapaian target perusahaan.

Selain itu, budaya organisasi memainkan peran krusial dalam mendukung atau menghambat pengembangan human capital. Menurut penelitian oleh Sunarso dalam Sulastri dan Onsardi (2020), "beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan." Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas, sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana human capital dan budaya organisasi saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan human capital dan budaya organisasi yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Human capital adalah istilah yang merujuk pada nilai ekonomi dari sumber daya manusia (SDM) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan individu yang dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Konsep ini menekankan bahwa manusia bukan hanya sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai aset berharga yang dapat meningkatkan performa perusahaan. Human capital merupakan konsep yang merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu yang berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Menurut Endri (2021), "Human capital adalah salah satu komponen utama dari intellectual capital yang dimiliki perusahaan", Hal ini menunjukkan bahwa human capital bukan hanya sekadar sumber daya manusia, tetapi merupakan aset yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Pengukuran

human capital penting dilakukan untuk mengetahui kontribusi karyawan terhadap kinerja organisasi, dan pengelolaan yang baik dapat menghasilkan dampak positif bagi perusahaan. Fitz-Enz (2000) mendefinisikan human capital sebagai kombinasi dari tiga faktor: karakter atau sifat individu, kemampuan untuk belajar, dan motivasi untuk berbagi informasi menegaskan bahwa human capital tidak hanya bergantung pada pendidikan formal, tetapi juga pada aspek psikologis dan sosial dari individu. Penelitian oleh Li dan Wu (2004) menunjukkan hubungan positif antara intellectual capital dengan kinerja perusahaan, yang mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan human capital dapat berdampak langsung pada hasil kinerja organisasi.

Budaya organisasi adalah konsep yang merujuk pada sistem nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Konsep ini berfungsi sebagai pedoman bagi perilaku individu dalam organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi mencerminkan karakteristik unik yang ada dalam suatu kelompok dan berperan penting dalam mencapai tujuan bersama, Budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang mempengaruhi perilaku karyawan dan bagaimana mereka berinteraksi dalam lingkungan kerja. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

Rizki (2021) menekankan bahwa "budaya organisasi yang positif dapat memperkuat efektivitas human capital dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif". Dalam konteks ini, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai latar belakang, tetapi juga sebagai faktor penentu dalam pengembangan human capital. Penelitian oleh Martina et al. (2008) menunjukkan bahwa komponen budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, baik secara individual maupun simultan

Kinerja perusahaan adalah ukuran seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, baik dalam konteks finansial maupun non-finansial. Kinerja ini mencerminkan efektivitas dan efisiensi manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan output yang diinginkan. Kinerja perusahaan adalah ukuran seberapa baik sebuah perusahaan mencapai tujuannya dalam hal profitabilitas, efisiensi operasional, dan pertumbuhan. Kinerja ini sering kali diukur melalui indikator keuangan seperti laba bersih, return on investment (ROI), dan pertumbuhan pendapatan. Namun, penelitian menunjukkan bahwa faktor non-finansial seperti human capital dan budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja perusahaan.

Menurut Kasmawati (2017), "kinerja terbaik dari karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan". Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan human capital dan budaya organisasi yang baik tidak hanya berkontribusi pada produktivitas individu tetapi juga pada keberhasilan keseluruhan perusahaan. Dengan demikian, terdapat hubungan timbal balik antara human capital, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan yang perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, hubungan antara human capital, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan saling terkait erat. Pengelolaan human capital yang efektif akan berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara simultan untuk mencapai tujuan strategis mereka.

Investasi dalam pengembangan human capital dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung akan memberikan dampak positif terhadap kinerja jangka panjang perusahaan.

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.

METODE PENELITIAN

Peneliti mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggali hubungan yang kompleks antara human capital, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan. Penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data melalui studi literatur yang mendalam. Peneliti menelusuri berbagai artikel ilmiah, buku, dan sumber-sumber kredibel lainnya yang relevan dengan topik yang diteliti. Dengan cara ini, peneliti dapat mengumpulkan informasi yang luas dan mendetail mengenai pengaruh human capital terhadap kinerja perusahaan, serta bagaimana budaya organisasi berperan dalam konteks tersebut.

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dua aspek penting. Pertama, hubungan antara human capital dan kinerja perusahaan. Peneliti berusaha memahami bagaimana kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi dalam organisasi. Kedua, penelitian ini juga meneliti peran budaya organisasi. Budaya yang positif di dalam perusahaan dapat mendukung pengembangan human capital dan pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan secara kualitatif dengan mencari tema-tema utama yang muncul dari literatur yang ditinjau. Peneliti menganalisis hubungan antara human capital, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan serta faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi interaksi tersebut.

Melalui metode ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai pentingnya pengelolaan human capital yang efektif serta budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajer dan pemimpin perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia mereka demi mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan panduan bagi praktik bisnis yang lebih baik di dunia nyata.

Penelitian ini dapat diperkuat dengan kutipan dari tulisan Muhammad Chaerul Rizky (2023) dalam jurnalnya yang berjudul "Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan." Human capital, yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, merupakan aset penting bagi perusahaan. Dalam konteks ini, Rizky menegaskan bahwa "gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan." Pernyataan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan human capital sangat bergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan dan bagaimana budaya organisasi dibangun.

Rizky juga mencatat bahwa “budaya organisasi berperan sebagai pendorong utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan human capital.” Ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menciptakan budaya yang positif untuk mendorong karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal. Budaya organisasi yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memfasilitasi interaksi dan kolaborasi di antara karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan inovasi, menekankan bahwa “kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.” Gaya kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan karyawan akan berkontribusi pada peningkatan komitmen dan motivasi mereka. Dalam hal ini, pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan demikian, pemimpin yang efektif dapat menjadi katalisator dalam memaksimalkan potensi human capital.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja karyawan, sementara budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 43,3%. Secara keseluruhan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 64,5% terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun human capital merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga sangat krusial.

Dengan demikian, landasan teori dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan human capital melalui pendekatan holistik. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi saling mendukung dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajer untuk fokus pada pengembangan kedua aspek tersebut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dengan memahami hubungan antara human capital, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang semakin kompetitif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan: human capital dan budaya organisasi. Human capital, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan inovasi dalam perusahaan. Sebagaimana dinyatakan oleh Endri, “human capital merupakan salah satu komponen utama dari intellectual capital (intangible asset) yang dimiliki perusahaan.” Pernyataan ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

Selain itu, budaya organisasi berfungsi sebagai fondasi yang mendukung pengembangan human capital. Budaya yang positif dan inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa “perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik” (Permana & Rizky, 2024). Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen human capital sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa “perusahaan yang tidak menerapkan pengukuran pada sumber daya manusia tidak dapat memberikan informasi tentang harapan kinerja yang spesifik” (Permana &

Rizky, 2024). Oleh karena itu, pengukuran kinerja berbasis human capital menjadi krusial untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Interaksi antara human capital dan budaya organisasi menunjukkan bahwa keduanya saling melengkapi. Budaya organisasi yang mendukung pengembangan keterampilan karyawan akan meningkatkan komitmen dan motivasi mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh Fitzenz, "human capital adalah kombinasi dari tiga faktor: karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, kemampuan belajar, dan motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan." Ini menunjukkan bahwa atribut-atribut ini pada gilirannya menghasilkan nilai tambah bagi hasil individu dan organisasi. Dalam kesimpulan, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan human capital dan pembentukan budaya organisasi yang positif adalah dua aspek penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Manajer diharapkan untuk fokus pada kedua faktor ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan mampu meningkatkan kinerjanya tetapi juga memastikan keberlanjutan dan daya saing di pasar global yang semakin kompetitif. Seperti yang diungkapkan oleh Putri, "pentingnya human capital organisasi berkaitan dengan kinerja perusahaan lebih lanjut."

Dengan hasil-hasil ini, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai peran vital human capital dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Rekomendasi bagi manajer adalah untuk fokus pada pengembangan human capital melalui pelatihan serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan di masa depan. penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan human capital dan pembentukan budaya organisasi yang positif adalah dua aspek penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Manajer diharapkan untuk fokus pada kedua faktor ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan mampu meningkatkan kinerjanya tetapi juga memastikan keberlanjutan dan daya saing di pasar global yang semakin kompetitif. Sebagaimana dinyatakan oleh Putri, "pentingnya human capital organisasi berkaitan dengan kinerja perusahaan lebih lanjut"

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil menegaskan pentingnya human capital sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa human capital, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja perusahaan, dengan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan output dan nilai tambah. Sebagaimana dinyatakan oleh Endri dalam penelitiannya, "human capital merupakan salah satu komponen utama dari intellectual capital (intangibile asset) yang dimiliki perusahaan". Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

Kedua, budaya organisasi juga berperan penting dalam mendukung pengembangan human capital. Budaya yang positif dan inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Penelitian mengungkapkan bahwa "perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik". Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek budaya untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan. Ketiga, interaksi antara human capital dan

budaya organisasi menunjukkan bahwa keduanya saling melengkapi. Budaya organisasi yang mendukung pengembangan keterampilan karyawan akan meningkatkan komitmen dan motivasi mereka. Penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa "pengelolaan human capital secara efektif dapat mengoptimalkan modal struktural", yang berarti bahwa perusahaan harus memanfaatkan aset manusia mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Keempat, pentingnya pengukuran kinerja berbasis human capital menjadi krusial untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa "perusahaan yang tidak menerapkan pengukuran pada sumber daya manusia tidak dapat memberikan informasi tentang harapan kinerja yang spesifik". Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa strategi pengembangan human capital berjalan efektif. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam human capital dapat meningkatkan kinerja perusahaan hingga 52%. Selain itu, budaya organisasi yang positif berkontribusi hingga 38% terhadap peningkatan nilai perusahaan. Ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung adalah langkah strategis untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajer dan pemimpin perusahaan untuk fokus pada pengembangan human capital melalui pelatihan serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Melalui pendekatan ini, perusahaan tidak hanya akan mampu meningkatkan kinerjanya tetapi juga memastikan keberlanjutan dan daya saing di pasar global yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 45-60.
- Fitzenz, J. (2000). *The New HR Analytics: Predicting the Economic Value of Your Company's Human Capital Investments*. New York: AMACOM.
- Luthfi, P., & Rizky, M. C. (2024). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Putri, A. (2021). Pentingnya Human Capital dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 15-30.
- Sopian Atik. (2022). Pengelolaan Human Capital dan Implikasinya terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 75-85.
- Baroroh, H. (2017). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 100-115.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89-108.
- Muhammad Chaerul Rizky (2022). Jurnal Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 6 (4), 802-808.
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). Jurnal Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital* 1 (4), 298-308.