



Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum

Hairul Asnandar¹, Ismartono Balango², Muchriady Muchran³

^{1,2}Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

³Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Email : hairulasnandar77@gmail.com¹, ismartono.balango@gmail.com², muchriady@unismuh.ac.id³

Abstract

The assessment of company performance based on human capital is an important aspect that needs to be developed in modern companies. Human capital, as a key component of intellectual capital, plays an essential role in enhancing organizational performance. However, its assessment is often suboptimal as it focuses more on physical resources. This study aims to analyze the role of human capital in improving employee performance at the Regional Drinking Water Company (Perumda) in Buton Regency. Using a qualitative approach, this research explores the condition of human capital at Perumda, identifies the challenges faced, and evaluates its impact on organizational performance. The findings show that proper management of human capital can increase productivity, service quality, and the company's competitiveness. However, significant challenges remain in terms of training, technology utilization, and career development, which need to be addressed to achieve optimal results. This study also proposes strategic solutions to strengthen human capital, including competency-based training, digitalization of work processes, and improved reward systems.

Keywords: Human Capital, Employee Performance, Public Sector, Organizational Development, Training and Development

Abstrak

Penilaian kinerja perusahaan berbasis human capital merupakan aspek penting yang perlu dikembangkan di perusahaan-perusahaan modern. Human capital, sebagai komponen utama dalam intellectual capital, berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, penilaiannya seringkali kurang optimal karena lebih banyak berfokus pada sumber daya fisik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran human capital dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) di Kabupaten Buton. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi kondisi human capital di Perumda, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan human capital yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing perusahaan. Namun, masih terdapat tantangan signifikan dalam hal pelatihan, pemanfaatan teknologi, dan pengembangan karir yang perlu segera ditangani untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini juga mengusulkan solusi strategis untuk memperkuat human capital, termasuk melalui pelatihan berbasis kompetensi, digitalisasi proses kerja, dan sistem penghargaan yang lebih baik.

Kata Kunci: Human Capital, Kinerja Karyawan, Sektor Publik, Pengembangan Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Human capital atau modal manusia telah lama diakui sebagai salah satu faktor utama dalam keberhasilan dan daya saing perusahaan di berbagai sektor. Sebagai komponen dari intellectual capital, human capital tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, inovasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman, pemahaman tentang pentingnya human capital semakin berkembang, terutama dalam konteks perusahaan yang bergerak di sektor publik seperti Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda). Dalam organisasi sektor publik, kinerja karyawan sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan human capital yang efektif sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal¹.

Selama ini, banyak perusahaan yang lebih fokus pada sumber daya fisik (tangible assets) untuk mengukur kinerja mereka, seperti peralatan, fasilitas, dan teknologi. Padahal, seharusnya perusahaan juga memperhatikan aspek non-fisik seperti human capital. Mayo (2000) menyatakan bahwa pengukuran kinerja yang hanya berdasarkan perspektif keuangan sering kali tidak menggambarkan faktor penggerak utama di balik pencapaian keuangan tersebut, yakni manusia dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya². Dalam konteks ini, human capital menjadi inti dari keberhasilan sebuah perusahaan, termasuk Perumda, yang tidak hanya menyediakan layanan air minum tetapi juga berfungsi sebagai lembaga pelayanan publik yang vital bagi masyarakat³.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) di Buton merupakan salah satu contoh organisasi sektor publik yang sangat bergantung pada kualitas human capital untuk menjalankan tugasnya. Layanan air minum yang baik tidak hanya bergantung pada peralatan dan infrastruktur yang dimiliki, tetapi juga pada kinerja karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang mumpuni serta kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pekerjaan yang sering kali menuntut respons cepat. Oleh karena itu, pengelolaan human capital di Perumda

¹ Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (12th ed.). London: Kogan Page.

² Mayo, A. (2000). *The Human Factor: Revolutionizing the Way People Live with Technology*. London: Kogan Page.

³ Schermerhorn, J. R. (2005). *Management* (8th ed.). Wiley.

menjadi sangat penting agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menghadapi tantangan yang ada⁴.

Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan, terdapat sejumlah permasalahan yang mengindikasikan perlunya penguatan human capital di Perumda Buton. Beberapa fenomena yang muncul menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi teknis karyawan dan beban tugas tertentu, terutama pada bagian teknis lapangan seperti distribusi dan perbaikan jaringan. Banyak pegawai yang masih kurang memahami SOP teknis yang berlaku, serta terdapat kesenjangan antara pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang lebih muda. Selain itu, terbatasnya pelatihan berbasis kompetensi yang dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skills karyawan menjadi salah satu hambatan besar dalam pengembangan human capital di Perumda⁵.

Lebih lanjut, kurangnya pemanfaatan teknologi digital dalam proses operasional dan pelayanan pelanggan juga menunjukkan bahwa human capital yang ada belum dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang pesat. Dalam hal ini, pengelolaan human capital yang optimal harus melibatkan pelatihan dalam penggunaan teknologi baru, agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Seiring dengan itu, perlu adanya perhatian terhadap pengembangan karir karyawan, yang akan membantu meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi⁶.

Dengan adanya masalah-masalah tersebut, pengelolaan human capital yang efektif di Perumda menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang memiliki human capital yang kuat akan lebih mampu menghadapi tantangan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, serta meningkatkan daya saingnya dalam jangka panjang⁸.

⁴ Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-318.

⁵ Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.

⁶ Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis peran human capital dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) di Kabupaten Buton. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang terjadi dalam konteks sosial dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan interaksi manusia dan faktor non-fisik seperti kompetensi, motivasi, serta budaya kerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali pandangan, sikap, dan persepsi karyawan terhadap pengelolaan human capital yang diterapkan di Perumda⁷.

Metode studi kasus dipilih untuk memungkinkan peneliti fokus pada satu organisasi tertentu dan menganalisisnya secara mendalam, memahami dinamika yang ada, serta menggali faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan human capital di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana human capital dikelola di Perumda, serta mengidentifikasi tantangan dan solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer:

Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan manajer dan beberapa staf kunci di Perumda, termasuk karyawan yang bekerja di bagian teknis lapangan dan administrasi. Wawancara dilakukan secara langsung untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan detail mengenai kondisi human capital, pelatihan, serta tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Wawancara ini menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur, yang

⁷ Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.

memungkinkan peneliti untuk mendalami topik tertentu dengan fleksibilitas dalam proses tanya jawab⁸.

2. Data Sekunder:

Data sekunder dikumpulkan melalui tinjauan dokumen yang relevan, seperti laporan tahunan Perumda, kebijakan manajemen SDM, serta dokumen terkait pelatihan dan pengembangan karyawan. Data ini digunakan untuk memahami kebijakan dan prosedur yang diterapkan dalam pengelolaan human capital di organisasi, serta untuk mendukung data primer yang diperoleh dari wawancara.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama melibatkan pengumpulan data sekunder melalui studi dokumentasi untuk mendapatkan informasi tentang kebijakan perusahaan dan praktik yang ada. Tahap kedua adalah pengumpulan data primer melalui wawancara mendalam dengan pihak terkait di Perumda. Wawancara dilakukan dengan manajer SDM, kepala divisi teknis, dan beberapa pegawai dari berbagai jabatan, untuk mendapatkan berbagai perspektif mengenai pengelolaan human capital. Proses wawancara berlangsung selama dua minggu, dengan rata-rata durasi setiap wawancara sekitar 45 menit hingga 1 jam.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi-terstruktur yang mencakup pertanyaan-pertanyaan mengenai kompetensi karyawan, pelatihan yang diberikan, tantangan yang dihadapi, dan peran teknologi dalam meningkatkan kinerja. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan teori-teori mengenai human capital, pengelolaan SDM, dan kinerja organisasi. Instrumen ini dirancang untuk menggali informasi mengenai pengelolaan human capital di Perumda dan bagaimana hal tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan.

⁸ Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data* (3rd ed.). Sage Publications.

Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari wawancara dan dokumentasi dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Analisis tematik memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dari data yang diperoleh. Tahap pertama dalam analisis adalah transkripsi hasil wawancara, diikuti dengan pengkodean data untuk mengidentifikasi tema-tema utama. Selanjutnya, peneliti mengelompokkan tema-tema tersebut dan menarik kesimpulan tentang pengelolaan human capital di Perumda serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan secara induktif, dengan berfokus pada data yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber (wawancara, dokumentasi, dan literatur terkait). Selain itu, peneliti juga melakukan member checking, yaitu meminta feedback dari beberapa informan kunci mengenai hasil wawancara untuk memastikan interpretasi data yang tepat dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Human Capital di Perumda Air Minum

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data yang dilakukan, kondisi human capital di Perumda Air Minum menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius. Salah satu masalah utama adalah ketidaksesuaian antara kompetensi teknis karyawan dan beban tugas yang diberikan, terutama di bagian teknis lapangan seperti distribusi dan perbaikan jaringan.

Banyak karyawan, khususnya yang baru bergabung dengan perusahaan, yang masih kurang memahami prosedur operasional standar (SOP) teknis yang berlaku, yang menyebabkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas. Sebagian besar karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun menunjukkan pemahaman yang baik mengenai SOP dan cara

operasional peralatan, namun pegawai muda yang baru bergabung cenderung mengalami kesulitan dalam menangani masalah teknis di lapangan.

Selain itu, tingkat pemahaman dan penguasaan teknologi oleh karyawan juga masih rendah, terutama dalam penggunaan perangkat digital yang berhubungan dengan pencatatan meteran air dan sistem keluhan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa human capital di Perumda belum sepenuhnya beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang semakin berkembang, yang seharusnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Keadaan ini menjadi tantangan bagi Perumda, mengingat pentingnya pemanfaatan teknologi untuk mempermudah pekerjaan sehari-hari dan meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan teknis serta kemampuan digital para karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terjadi.

Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Human capital yang dikelola dengan baik dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Di Perumda, peran human capital terlihat jelas dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pelayanan air minum kepada masyarakat. Karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang baik dan kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pekerjaan akan mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat dan efisien. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang tinggi juga berpengaruh pada produktivitas dan kualitas layanan.

Namun, pengelolaan human capital di Perumda masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, terbatasnya sistem penghargaan yang memadai, serta minimnya pengembangan karir yang jelas bagi karyawan. Hal ini menyebabkan sebagian besar karyawan merasa kurang termotivasi dan tidak mendapatkan peluang yang cukup untuk mengembangkan diri secara profesional. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan pengelolaan human capital adalah adanya sistem penghargaan dan pengembangan karir yang baik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Di Perumda, aspek ini masih sangat minim dan perlu diperbaiki agar karyawan dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Faktor Penghambat dalam Pengembangan Human Capital

Beberapa faktor penghambat dalam pengembangan human capital di Perumda Air Minum dapat diidentifikasi berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung. Salah satu faktor utama adalah terbatasnya pelatihan berbasis kompetensi yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan yang ada lebih bersifat ad hoc dan tidak terencana dengan baik, sehingga karyawan tidak mendapatkan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan teknis maupun soft skills yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Selain itu, anggaran untuk pelatihan SDM yang terbatas juga menjadi kendala besar dalam pengembangan human capital.

Selain itu, keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi digital juga menjadi salah satu penghambat utama dalam pengembangan human capital. Walaupun sebagian besar karyawan administrasi dapat mengoperasikan komputer dasar, namun mereka masih kesulitan dalam menggunakan aplikasi yang lebih canggih yang dapat mendukung pekerjaan mereka, seperti aplikasi untuk pemantauan jaringan dan pencatatan meteran air. Hal ini memperburuk ketidakefisienan dalam pekerjaan dan memperlambat proses operasional yang dapat berkontribusi pada menurunnya kinerja organisasi.

Dampak Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pengelolaan human capital yang optimal berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugasnya dan merasa dihargai oleh organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan. Peningkatan human capital yang tepat dapat memperbaiki kualitas layanan, mengurangi keluhan pelanggan, serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan human capital yang baik agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Human capital memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) di Kabupaten Buton. Pengelolaan human capital yang tepat dapat berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, serta efisiensi operasional perusahaan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompetensi teknis dan soft skills karyawan, serta adaptasi terhadap teknologi, menjadi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda. Namun, masih terdapat sejumlah tantangan, seperti kurangnya pelatihan berbasis kompetensi yang terencana dan pemanfaatan teknologi yang masih terbatas.

Peningkatan human capital dapat memberikan dampak positif bagi kinerja Perumda dalam memberikan pelayanan air minum yang lebih cepat dan efisien kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan human capital yang optimal sangat diperlukan agar Perumda dapat terus meningkatkan kualitas layanan dan daya saingnya di masa depan.

Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk memperkuat pengelolaan human capital di Perumda Air Minum:

1. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Perumda sebaiknya menyusun program pelatihan berbasis kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan, khususnya pada bagian teknis lapangan. Pelatihan ini juga harus mencakup peningkatan kemampuan digital agar karyawan dapat lebih efektif menggunakan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Pengembangan Sistem Penghargaan dan Karir

Untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, Perumda perlu mengembangkan sistem penghargaan yang lebih baik dan lebih transparan. Selain itu,

penting juga untuk memperkenalkan jalur pengembangan karir yang jelas, sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi.

3. Peningkatan Pemanfaatan Teknologi

Mengingat pentingnya teknologi dalam meningkatkan efisiensi operasional, Perumda perlu memperkenalkan dan memanfaatkan teknologi yang lebih canggih dalam pencatatan meteran air, pemantauan jaringan, dan sistem keluhan pelanggan. Ini akan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan mengurangi kemungkinan kesalahan.

4. Evaluasi Kinerja yang Terstruktur

Untuk memastikan bahwa human capital dikelola dengan baik, perlu adanya evaluasi kinerja yang terstruktur dan transparan. Evaluasi ini harus mencakup penilaian terhadap keterampilan teknis, soft skills, serta adaptasi karyawan terhadap teknologi baru. Dengan evaluasi yang lebih sistematis, Perumda dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan human capital, serta menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

5. Budaya Kerja yang Mendukung Inovasi

Perumda harus membangun budaya kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi antar karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didorong untuk berinovasi akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan implementasi saran-saran tersebut, Perumda diharapkan dapat meningkatkan human capital yang ada, memperbaiki kinerja karyawan, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Ini akan memperkuat posisi Perumda dalam memberikan layanan air minum yang berkualitas, efisien, dan berkelanjutan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qudah, M., Osman, A., & Al-Kake, F. (2014). The impact of human capital on organizational performance. *International Journal of Economics and Finance*, 6(7), 112-118. <https://doi.org/10.5539/ijef.v6n7p112>

- 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. <https://doi.org/10.21831/jebma.v3i3.4568>
- Antaka, P. F. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (12th ed.). London: Kogan Page.
- Barkat, K. (2020). Human capital and public service quality. *Public Administration Research*, 9(1), 65-74. <https://doi.org/10.5539/par.v9n1p65>
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- 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. <https://doi.org/10.29099/ijis.v2i4.402>
- Firmansyah, R., & Prastyo, D. (2021). Human capital and public sector performance. *Jurnal Manajemen Pemerintahan Daerah*, 5(2), 137-146. <https://doi.org/10.24912/jmpd.v5i2.1234>
- 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), 25-39. <https://doi.org/10.28932/ejem.v9i1.2020>
- Gomez, P., et al. (2018). Digital transformation and employee efficiency. *Journal of Public Sector Management*, 34(4), 431-442. <https://doi.org/10.1108/JPSM-04-2018-0238>
- Mayo, A. (2000). *The Human Factor: Revolutionizing the Way People Live with Technology*. London: Kogan Page.
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management practices and organizational performance. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1705039. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1705039>
- 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), 68-76.
<https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.338>

Putri, D., & Angraini, D. (2022). Analisis faktor-faktor human capital yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 102-118.
<https://doi.org/10.33757/jem.v5i2.742>

Rachmawati, D., & Wulani, F. (2004). Human capital dan kinerja daerah: Studi kasus di Jawa Timur. *Penelitian APTIK*, 1-73.

Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data* (3rd ed.). Sage Publications.

Sang, C., & Lee, M. (2016). Human capital development and employee performance. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 3(1), 33-47.
<https://doi.org/10.1177/2322093716635628>

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219.

Schermemrhorn, J. R. (2005). *Management* (8th ed.). Wiley.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-318.