

MEMAHAMI KONSEP HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DALAM INDUSTRI PARIWISATA PERHOTELAN DI ANYER BANTEN

Tiara Alfara Wijaya¹

alfaratiara@gmail.com¹

Rony Edward Utama²

r.edwardutama@umj.ac.id²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta

ABSTRACT

This research aims to understand the concept of human capital management in the context of the hotel tourism industry in Anyer, Banten. The hospitality tourism industry is a crucial sector in the regional economy, and human capital management plays an important role in ensuring operational success and customer satisfaction. This research explores the concept of human capital management from a theoretical and practical perspective, by exploring the strategies and approaches applied in the Anyer hotel industry. The research method used is a literature study, where data is collected from various sources such as scientific journals, textbooks and related industry publications. Qualitative analysis was carried out to evaluate current views and practices in human capital management, as well as to identify challenges and opportunities facing the hotel industry in Anyer. This research concludes that human capital management plays an integral role in the success of the hospitality tourism industry in Anyer, and that a deep understanding of the concepts and practices of human capital management is the key to achieving competitive advantage in this dynamic industry.

Keywords: Human Capital Management, Tourism, Hospitality.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami konsep manajemen human capital dalam konteks industri pariwisata perhotelan di Anyer, Banten. Industri pariwisata perhotelan merupakan sektor yang krusial dalam ekonomi daerah, dan manajemen human capital memegang peran penting dalam memastikan keberhasilan operasional dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini menggali konsep manajemen human capital dari sudut pandang teori dan praktik, dengan mengeksplorasi strategi dan pendekatan yang diterapkan dalam industri perhotelan Anyer. Metode penelitian yang digunakan adalah literatur review, di mana data dikumpulkan dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku teks, dan publikasi industri terkait. Analisis kualitatif dilakukan untuk mengevaluasi pandangan dan praktik terkini

dalam manajemen human capital, serta untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi industri perhotelan di Anyer. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen human capital memainkan peran integral dalam kesuksesan industri pariwisata perhotelan di Anyer, dan bahwa pemahaman yang mendalam tentang konsep dan praktik manajemen human capital menjadi kunci untuk mencapai keunggulan bersaing dalam industri yang dinamis ini.

Kata Kunci: Human Capital Managament, Pariwisata, Perhotelan.

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata baru-baru ini muncul sebagai sektor potensial dimana dapat memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi negara. Di banyak negara Pekerjaan pemerintah dinegara di seluruh dunia seringkali mengabaikan prioritas perencanaan dan pengembangan pariwisata. Di banyak negara, dalam proses perencanaan dan pengembangan pariwisata, hanya sedikit perhatian yang diberikan pada diskusi mengenai sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyediakan kegiatan pariwisata secara tepat dan efektif. Dalam beberapa kasus, hal ini bahkan mungkin diabaikan sama sekali. Hal ini dapat menimbulkan masalah serius dalam industri pariwisata dan menghalangi masyarakat lokal untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi yang timbul dari pengembangan pariwisata. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai peran dan situasi sumber daya manusia dalam industri pariwisata saat ini, diskusi ini akan membahas klasifikasi sumber daya manusia, perannya dalam pengembangan industri pariwisata,

positioning kompetitif, dan kebutuhan masa depan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam kemajuan industri pariwisata karena manusia –atau orang –merupakan sumber daya yang sangat penting bagi sebagian besar organisasi, terutama organisasi berbasis jasa (Evans, Campbell, & Stonehouse, 2003). SDM sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi (Evans, Campbell, & Stonehouse, 2003). Dalam beberapa industri, faktor manusia sangat penting dan memainkan peran penting dalam pencapaian kinerja. Dalam sektor pariwisata, perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk menumbuhkan minat dan memberikan kepuasan kepada konsumennya.

Sumber daya manusia di nilai sangat penting untuk pengembangan pariwisata. Manajer sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menentukan calon karyawan sesuai dengan persyaratan perusahaan, yang membuat posisi mereka sangat penting.

Mulai dari perencanaan hingga pemilihan strategi sumber daya manusia untuk bekerja di perusahaan, mempekerjakan sumber daya manusia untuk mempekerjakan karyawan yang baik, memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki setiap sumber daya manusia, membayar sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, melakukan evaluasi sumber daya manusia untuk memperbaiki kesalahan karyawan, dan memelihara sumber daya manusia untuk memajukan perusahaan.

SDM Pariwisata meliputi wisatawan/wisatawan atau tenaga kerja (bekerja). Peran sumber daya manusia sebagai pegawai adalah departemen sumber daya manusia dari lembaga negara, departemen sumber daya manusia yang berperan sebagai wirausaha (wirausahawan) yang berperan dalam menentukan kepuasan dan kualitas tenaga kerja, profesional dan mampu mengambil bentuk seorang ahli. Sama pentingnya dalam mencermati, melewati, mengelola dan meningkatkan kualitas pariwisata, masyarakat sekitar destinasi wisata juga tidak kalah pentingnya. Meski tidak termasuk dalam kategori di atas, namun hal ini turut menentukan kenyamanan dan kepuasan wisatawan yang berkunjung ke kawasan tersebut. Selain itu juga Karyawan sangat penting bagi industri pariwisata dan perhotelan, karena mereka memiliki keterampilan dan kontribusi penting. Kualitas

pelayanan yang diberikan kepada tamu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap reputasi dan keberhasilan perusahaan di industri ini. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan pengelolaan sumber daya manusia (HCM) menjadi sangat penting. Sektor pariwisata dan perhotelan Human Capital Management bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan kemampuan karyawan untuk memberikan layanan kelas satu kepada para tamu Tindakan mempekerjakan, mempersiapkan, dan melatih pekerja untuk memberikan keterampilan, pengetahuan, keahlian atau sikap positif terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. (Belkauoi, et.al, : 2005). Fluktuasi musiman dalam permintaan, keragaman budaya tamu, dan kompleksitas operasional. Oleh karena itu, dalam industri ini, HCM harus mencakup kemampuan untuk mengelola fleksibilitas karyawan, mendorong keberagaman dan inklusi, serta menciptakan sistem insentif dan penghargaan yang disesuaikan dengan industri tertentu. Intinya, sektor pariwisata dan perhotelan pada pembahasan terkait dengan Human Capital Resource disusun berdasarkan strategi komprehensif yang berorientasi pada masyarakat dalam mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan bisnis berkelanjutan dan memberikan pengalaman tamu yang luar biasa. Hal ini mencerminkan kebutuhan.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “administer” dan artinya “mengorganisasikan”. Artinya manajemen merupakan proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen memfasilitasi pekerjaan dan juga memastikan pembagian kerja sesuai kemampuan. Manajemen dapat berkembang melalui adanya fungsi manajemen itu sendiri. Atau sederhananya Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau badan. Tujuannya adalah untuk mengelola tugas dan sumber daya sedemikian rupa sehingga mencapai hasil yang diinginkan. Peran manajemen dalam bisnis adalah membimbing dan menyelaraskan pekerjaan individu dalam suatu organisasi dengan visi, misi, dan tujuannya. Sistem manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi dan pengarahan pegawai, pengendalian, dan pengendalian. Proses manajemen melibatkan penentuan bagaimana sumber daya akan dialokasikan dan mengatasi masalah apa pun yang mungkin timbul selama pelaksanaan kegiatan. Hal ini mencakup analisis informasi, penilaian risiko, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan keadaan yang mempengaruhi organisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan pertimbangan yang paling penting dan menjadi penopang utama dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai efisiensi yang tinggi, suatu organisasi harus memobilisasi sumber daya manusianya secara efisien karena pentingnya peran mereka yang strategis. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian strategi, proses, dan kegiatan yang dirancang untuk mendukung tujuan organisasi dengan mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individunya (Rivai, 2009: 1). menurut Dessler (2011: 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik untuk menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi dan evaluasi. Menurut Umar (2008: 128), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pemantauan pengadaan, pembangunan, kompensasi, dan integrasi. Pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi bisnis terpadu. Menurut definisi Andrew dalam Mangkunegara (2013), perencanaan tenaga kerja adalah proses mengidentifikasi dan memprioritaskan kebutuhan sumber daya manusia

dengan mempertimbangkan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang melibatkan pengelolaan dan pelaksanaan operasi untuk menjamin pemanfaatan dan pencapaian sumber daya manusia secara optimal, sesuai dengan berbagai sudut pandang yang disebutkan di atas.

Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan menentukan kebutuhan karyawan berdasarkan perkiraan, mengembangkan, menerapkan, dan mengelola kebutuhan ini, mengintegrasikannya ke dalam perencanaan organisasi untuk menghasilkan jumlah karyawan, dan menggunakan karyawan dengan tepat. Hal ini dapat menguntungkan secara ekonomi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan dan organisasi sumber daya manusia adalah untuk memperoleh talenta manusia berkualitas tinggi untuk memenuhi persyaratan kompetensi perusahaannya, mewujudkan visinya, dan mencapai tujuan jangka menengah. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, penting untuk mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga menjamin semua fungsi organisasi seimbang. Aktivitas sumber daya manusia adalah bagian paling sentral dari proses manajemen sumber

daya manusia, dan fungsi manajemen mewakili serangkaian tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Ada dua kelompok fungsi sumber daya manusia. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian merupakan empat komponen fungsi manajemen. Kedua, fungsi organisasi meliputi pencarian sumber, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian tenaga kerja, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Sangat, 2013: 13). Selain itu juga manajemen bertugas membantu dan mendukung pelaksanaan tugas dan perannya agar dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat. Menurut beberapa ahli juga, manajemen mempunyai empat fungsi atau kegiatan:

1. Perencanaan (*Planning*)

Tahap perencanaan merupakan tahap awal yang cukup krusial untuk perjalanan bisnis kedepannya. Pada tahap ini, seorang harus menentukan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif. Apabila tujuan sudah ditetapkan, maka tahap selanjutnya adalah menentukan bagaimana strategi yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Setelah strategi dirumuskan, selanjutnya perusahaan harus mengalokasikan sumber daya yang dimiliki untuk menjalankan strategi tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pada tahap ini tugas para pemimpin perusahaan adalah membentuk tim/organisasi yang tepat untuk melaksanakan rencana yang telah dirumuskan. Tahap ini juga merupakan salah satu proses dari pengalokasian sumber daya, khususnya sumber daya manusia. Manajer menentukan peran atau posisi apa saja yang dibutuhkan dalam organisasi. Posisi tersebut dibentuk dengan memiliki tugas, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing serta bagaimana hubungannya dengan posisi lain. Dari banyaknya posisi yang ada dalam organisasi, mereka harus dapat bekerja sama dan kooperatif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan membagi orang-orang ke dalam posisi-posisi ataupun departemen sesuai dengan pekerjaannya, manajer harus bisa merumuskan bagaimana keputusan yang terbaik dalam penggunaan sumber daya manusia yang ada. Sebagai contoh, apabila seorang pemimpin perusahaan memiliki 10 orang anggota tim, maka bagaimana caranya agar 10 orang tersebut dibagi ke dalam pekerjaan-pekerjaan yang berbeda untuk saling bekerja sama mencapai tujuan. Dalam membagi pekerjaan tersebut tentunya juga mempertimbangan karakteristik dan kemampuan dari tiap individu tersebut agar tercapai kinerja yang optimal.

3. Pengarahan (*Leading*)

Ketika pekerjaan-pekerjaan sudah mulai dilakukan oleh tim, maka tugas

pimpinan sebagai seorang manajer adalah untuk mengkomunikasikan visi dari perusahaan. Visi dapat diartikan sebagai pandangan yang jauh tentang akan menjadi seperti apa perusahaan di masa depan nanti. Sebagai contoh, perusahaan yang bergerak di bidang makanan cepat saji dapat membangun visi “menjadi perusahaan makanan cepat saji yang memiliki 1000 outlet di Indonesia pada tahun 2025”. Pemimpin yang baik harus dapat membagikan visinya secara jelas kepada anggota tim dengan kemampuan komunikasi yang baik sehingga tim kita dapat selalu terinspirasi serta memiliki semangat untuk bersama-sama mencapai tujuan tersebut. Selain visi, yang harus dipahami oleh tim adalah mengenai misi perusahaan. Misi adalah langkah-langkah yang dapat perusahaan lakukan agar tercapainya visi perusahaan.

Pada proses *leading* inilah *leadership* mulai teruji. Manajer harus menunjukkan kuasanya, kepribadian, pengaruhnya, hingga keterampilan komunikasinya untuk mengelola individu serta tim agar selalu bersinergi. Pada praktiknya, kemampuan *leading* bagi pengusaha sosial yang masih dalam tahap pemula adalah hal yang harus terus menerus diolah dan dikembangkan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Tahap pengawasan ini adalah tahap dimana pimpinan mulai mengevaluasi bagaimana kinerja tim dalam mencapai tujuan serta target

yang telah ditentukan di awal. Apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan benar? Apakah indikator keberhasilan sudah tercapai? Apakah misi sosial sudah terselesaikan? Apakah ditemukan kendala dalam pelaksanaan? Jika iya, maka bagaimana solusi yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Seorang manajer dapat mengevaluasi kinerja baik dalam tingkat individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan dengan standar tolak ukur performa tertentu. Hasil dari proses pengawasan ini adalah kemampuan pimpinan mengukur performa perusahaan bisnis dengan akurat, serta mengembangkan standar-standar baru untuk perusahaan di masa depan.

Keempat fungsi manajemen di atas adalah tanggung jawab yang harus dilakukan manajer dalam berbagai tingkatan, baik dalam perusahaan rintisan maupun besar, organisasi yang mencari keuntungan maupun tidak, perusahaan biasa maupun perusahaan sosial. Seberapa baik keterampilan pimpinan perusahaan dalam menjalankan empat fungsi tersebut akan menentukan seberapa efisien dan efektif perusahaan bisnis. Dalam mengelola perusahaan yang di dalamnya terdapat orang yang berbeda-beda diperlukan tidak hanya keterampilan akan tetapi juga pengalaman.

Pengertian Industri Pariwisata Perhotelan

Sektor ekonomi yang mencakup perjalanan, akomodasi, dan

pengalaman pariwisata adalah industri perhotelan dan pariwisata perhotelan. Selain itu, sektor ini terdiri dari beragam bisnis dan jasa, termasuk hotel (termasuk banyak restoran), agen perjalanan, tempat wisata, atau penyedia transportasi. Perkembangan industri pariwisata mengakibatkan terbukanya kesempatan kerja, peningkatan pendapatan dan taraf hidup masyarakat, juga dapat mengaktifkan industri seperti industri kerajinan tangan, cinderamata, transportasi, dan khususnya adalah bisnis perhotelan. Perhotelan dan pariwisata adalah dua industri yang tidak terpisahkan. Hotel memerlukan wisatawan yang mengunjungi obyek wisata sebagai calon tamu yang menginap dan memberi pendapatan pada hotel. Menurut (Agtovia Frimayasa, 2020) Bila suatu obyek wisata terkenal dan ramai di kunjungi maka hotel di sekitarnya juga akan banyak diinapi. Bila sektor pariwisata lesu maka tingkat okupansi atau tingkat inap hotel juga akan lesu pula karena tidak ada wisatawan yang menginap. Demikian pula bila tidak ada fasilitas hotel di dekat suatu obyek wisata maka jumlah wisatawan yang berkunjung juga akan sedikit karena wisatawan akan kesulitan mendapatkan tempat menginap atau akomodasi. Pelayanan menjadi salah satu unsur yang cukup penting dalam sebuah industri perhotelan karena dari pelayanan tamu dapat menilai hotel tersebut memiliki pelayanan prima atau

tidak, dan tentunya jika hotel tersebut memberikan pelayanan prima tamu sangat merasa puas dan menjadi daya tarik bagi tamu tersebut untuk menginap.

Hotel dan penginapan merupakan bagian penting dalam industri perhotelan dan pariwisata. Mereka menyediakan akomodasi bagi wisatawan dan pelancong yang mengunjungi tujuan tertentu. Pilihan akomodasi bervariasi dari hotel bintang lima kelas atas hingga hotel dasar seperti hostel dan homestay. Industri ini juga sangat bergantung pada restoran dan jasa makanan. Restoran dan kafe menyediakan makanan dan minuman bagi tamu hotel maupun pengunjung luar. Restoran di destinasi wisata seringkali menawarkan masakan lokal dan internasional untuk memenuhi selera wisatawan yang berbeda. Industri perhotelan dan pariwisata memiliki berbagai dukungan lainnya, seperti agen perjalanan yang mendukung perencanaan dan reservasi tur, tempat dan atraksi wisata seperti taman hiburan, museum, dan atraksi alam, serta penyedia jasa transportasi seperti maskapai penerbangan. Perusahaan kereta api dan mobil sewaan. Industri perhotelan dan perhotelan tidak hanya melayani wisatawan, tetapi juga memberikan dampak ekonomi yang signifikan terhadap wilayah tersebut. Hal ini berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, merangsang pengembangan bisnis

lokal, dan menghasilkan pendapatan lokal melalui pajak atau biaya lainnya. Secara umum, sektor perhotelan dan pariwisata merupakan komponen penting dalam perekonomian dunia, karena menawarkan layanan penting kepada wisatawan dan pelancong sekaligus berdampak pada perekonomian local.

Industri Pariwisata Perhotelan Anyer Banten

Pantai Anyer menawarkan keindahan yang indah dan beragam kegiatan rekreasi yang menarik. Pengunjung juga bisa berjemur di pasir putih lembut, berenang di deburan ombak Samudera Hindia, serta menikmati atraksi olahraga air seperti selancar dan parasailing. Selain itu, terdapat banyak tempat wisata di dekat Anyer yang menawarkan beragam atraksi budaya dan sejarah. Mercusuar Anyer, salah satu mercusuar tertua di Indonesia, dan Benteng Pulohpanjang yang menyuguhkan pemandangan Laut Jawa, sama-sama menjadi destinasi wisata populer. Dalam hal akomodasi, Anyer menawarkan beragam pilihan akomodasi yang dapat disesuaikan dengan anggaran berbeda. Wisatawan dapat memilih dari berbagai pilihan, termasuk hotel kelas atas dan vila pantai mewah, untuk memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, industri pariwisata perhotelan di Anyer terus tumbuh melalui investasi dalam pembangunan infrastruktur pariwisata.

Hal ini mencakup pembangunan resor baru, modernisasi fasilitas wisata,

dan perluasan infrastruktur transportasi untuk memungkinkan lebih banyak wisatawan mengakses berbagai tempat dengan cepat. Dari segi kuliner, Anyer menawarkan beragam hidangan lezat yang menggugah selera para pengunjungnya. Masakan lokal dan internasional tersedia di restoran tepi pantai, yang menawarkan berbagai pilihan hidangan mulai dari makanan laut segar hingga masakan Sunda pedas. Selain itu, perusahaan perhotelan dan pariwisata di Anyer semakin fokus pada kelestarian lingkungan. Untuk melestarikan keindahan alam lingkungan mereka, banyak orang mengadopsi praktik ramah lingkungan seperti energi terbarukan, pengelolaan limbah, dan program konservasi. Komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan dan beragam atraksi alam, budaya, dan gastronomi menjadikan Anyer pilihan menarik bagi wisatawan yang ingin menghabiskan waktu mereka di pantai yang masih asli. Anyer, Provinsi Banten menjadi destinasi wisata populer di Indonesia karena keindahan pantainya dan berbagai tempat wisata menarik. Potensi perluasan dan pengembangan ada pada sektor pariwisata perhotelan Anyer. Pertama, Anyer memiliki beragam pilihan akomodasi, mulai dari hotel bintang 5 hingga akomodasi sederhana di tepi pantai. Hotel mewah dengan fasilitas yang luas dan pemandangan Samudera Hindia yang menakjubkan adalah pilihan yang populer, sedangkan hotel ramah

anggaran diperuntukkan bagi wisatawan dengan anggaran terbatas. Selain itu, industri pariwisata perhotelan Anyer juga didukung dengan beragam atraksi wisata yang menarik. Tempat wisata tersebut antara lain Pantai Anyer, snorkeling dan menyelam di air, serta situs bersejarah seperti Mercusuar Anyen dan Benteng Puloh Panjang. Jangan lewatkan restoran dan kafe lokal di tepi pantai. Restorannya menyajikan masakan lezat yang menggabungkan masakan lokal dan internasional. Tempat ini menonjol karena makanan lautnya yang segar, masakannya yang lezat, dan pemandangan matahari terbenam yang menakjubkan yang menjadi daya tarik utama dari perjalanan ini. Industri pariwisata perhotelan di Anyer juga didukung oleh beragam kegiatan rekreasi dan hiburan. Dari berjemur di pantai hingga bermain voli pasir, dari menunggang kuda di pantai hingga berendam di sumber air panas alami, ada banyak aktivitas yang dapat dinikmati wisatawan dari segala usia.

Dari sudut pandang periklanan dan pemasaran, industri pariwisata hotel di Anyer semakin memanfaatkan teknologi digital dan media sosial untuk menjangkau calon wisatawan dari seluruh dunia. Anyer telah mendapatkan reputasi sebagai tempat wisata yang menarik berkat kampanye pemasaran yang inovatif dan kemitraan dengan agen perjalanan dan platform pemesanan online. Secara keseluruhan, industri perhotelan dan perhotelan di

Anyer, Provinsi Banten menawarkan beragam pengalaman menarik bagi wisatawan, mulai dari akomodasi mewah hingga tempat wisata seru dan kuliner lezat. Dengan potensi pertumbuhan yang kuat dan komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan, Anyer terus menjadi tujuan utama wisatawan domestik dan internasional.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan literatur review. Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu kejadian atau kondisi yang terjadi di masyarakat sesuai dengan objek penelitian di lapangan berdasarkan realita. Metode ini melibatkan analisis mendalam terhadap berbagai sumber teks yang relevan, seperti buku, jurnal, artikel, dan laporan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Dalam proses literatur review, para peneliti memulai dengan identifikasi konsep-konsep kunci yang terkait dengan manajemen human capital, seperti rekrutmen, pengembangan, retensi, dan pengelolaan kinerja. Mereka kemudian menyelidiki bagaimana konsep-konsep ini telah dipahami dan diterapkan dalam praktik manajemen di berbagai organisasi.

Melalui metode literatur review, para peneliti dapat menyusun pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek manajemen human capital, mulai dari teori dasar hingga aplikasi praktisnya dalam konteks bisnis modern. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi pemimpin organisasi dan praktisi sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola aset manusia mereka secara optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Manajemen Human Capital Dalam Industri Pariwisata Perhotelan Di Anyer

Manajemen sumber daya manusia bukan satu-satunya aspek penting dalam industri pariwisata perhotelan di Anyer, Provinsi Banten. Ini adalah strategi komprehensif untuk mengawasi, membina dan memotivasi karyawan dengan tujuan mencapai keberhasilan operasional dan memberikan pengalaman tamu yang memuaskan. Terlepas dari kesuksesan perusahaan, Anyer menghadapi beberapa tantangan dalam mengelola tim sumber daya manusianya selama periode musiman, termasuk permintaan yang berfluktuasi dan persaingan yang ketat untuk mendapatkan dan mempertahankan talenta terbaik. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, perusahaan terutama berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, memberikan karyawan peluang untuk terus mengembangkan

dan meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia di Hotel Anyere juga fokus membangun budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada kinerja. Hotel memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan berinvestasi dalam kesuksesan hotel. (Prayed Cahya H.E, 2018: 13). Strategi pengelolaan sumber daya manusia juga mencakup upaya untuk memastikan keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan dengan memberikan jadwal kerja yang fleksibel dan program tunjangan yang komprehensif. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kualitas layanan kepada tamu. Pengelolaan sumber daya manusia di industri perhotelan Anyer tidak semata-mata merupakan masalah pengendalian administratif, namun juga berfungsi sebagai lingkungan simbiosis yang mendorong pengembangan pribadi dan profesional karyawan.

Hal ini menjadi landasan bagi industri hotel dan pariwisata yang berkelanjutan dan bertahan lama di wilayah tersebut. Selain itu, HRD industri perhotelan Anyer tidak hanya mengelola fungsi administratif tetapi juga mengawasi pengembangan strategis dan memastikan kesejahteraan karyawan. Tantangan utama seperti fluktuasi permintaan musiman dan

persaingan yang ketat untuk mendapatkan talenta terbaik mengharuskan para eksekutif untuk melakukan pendekatan yang inovatif dan adaptif. Fokus utama kami adalah berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan kami dengan menyediakan akses ke program pelatihan yang relevan dan peluang pengembangan profesional. (Aisyah, 2020: 13).

Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan perusahaan, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan kepada tamu perusahaan. Selain itu, terdapat dorongan untuk membangun budaya organisasi yang menyeluruh dan berorientasi pada kinerja dengan tujuan menciptakan suasana yang mendorong karyawan untuk berprestasi dan berusaha mencapai tujuan mereka. Inisiatif seperti pengakuan karyawan dan promosi berbasis kinerja dapat membantu memperkuat budaya ini. Pengelolaan sumber daya manusia juga berupaya menyeimbangkan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya. Penjadwalan yang fleksibel, program kesehatan yang komprehensif, dan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja sangat penting dalam inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mempertahankan tingkat retensi karyawan yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan Anyer tidak hanya sekedar mengelola bakat, namun juga

membangun komunitas yang memiliki semangat dan dedikasi untuk memberikan pengalaman luar biasa kepada para tamu. Pendekatan ini akan memungkinkan industri pariwisata perhotelan Anyer untuk terus berkembang dan bersaing secara global.

Faktor Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Keberhasilan Operasional Pengembangan Bisnis

Faktor manusia memegang peranan sentral dalam keberhasilan operasional dan pertumbuhan bisnis sektor pariwisata perhotelan di Anyer, Banten. Selain kualitas fasilitas dan pelayanannya, kesuksesan sebuah hotel seringkali bergantung pada kualitas stafnya yang peduli dan melayani tamunya. Karyawan hotel melakukan lebih dari sekedar mengisi posisi. Mereka adalah wajah dari hotel itu sendiri, dan melalui interaksi langsung dengan para tamu, mereka menjadi duta merek yang kualitasnya berdampak langsung pada citra dan reputasi hotel. Keterampilan, pengetahuan, dan keterampilan interpersonal karyawan kami menciptakan pengalaman tamu yang tak terlupakan. Motivasi dan kepuasan kerja menjadi kunci kinerja pegawai yang optimal. Kehadiran lingkungan kerja yang positif, prospek karir dan pengakuan kinerja merupakan faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya. Perubahan musiman di industri perhotelan dan persaingan

yang ketat untuk menemukan dan mempertahankan karyawan berbakat menjadikan investasi dalam pengembangan dan retensi karyawan sangatlah penting. Para pelaku bisnis perhotelan dapat memastikan keterampilan dan komitmen jangka panjang karyawannya dengan memberikan pelatihan yang tepat dan peluang pertumbuhan. Menyadari peran penting yang dimainkan orang-orang dalam kesuksesan sebuah hotel adalah langkah pertama dalam mengembangkan strategi manajemen talenta yang efektif. Agar tetap kompetitif dalam industri yang berkembang ini, hotel harus memprioritaskan kesejahteraan dan pengembangan karyawan untuk menciptakan pengalaman yang berkesan bagi para tamu. faktor manusia memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan operasional dan pengembangan bisnis di sektor pariwisata perhotelan di anyer banten. (Marko.G., 2013).

Selain faktor manusia, pelayanan dan operasional hotel juga dipengaruhi oleh karakteristik manusia, yang juga berdampak pada kemampuan hotel untuk beradaptasi dan berkembang dengan cara-cara baru. Dengan mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dan antusias, hotel dapat menemukan solusi inovatif terhadap tantangan operasional seperti operasional yang lebih baik, pengalaman tamu yang unik, dan prospek bisnis baru. Keberhasilan

pengelolaan sumber daya manusia di hotel tidak hanya bergantung pada kebijakan dan program yang dilaksanakan oleh manajemen, tetapi juga pada budaya organisasi yang dianut. Dengan mendorong kolaborasi, inovasi, dan pemberdayaan karyawan, tempat kerja meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja menuju kekuatan mereka. Di Anyer, industri pariwisata Banten, peran faktor manusia dalam industri perhotelan merupakan cerminan kompleksitas dan dinamika. Industri perhotelan menyadari pentingnya karyawan dalam lingkungan hotel secara keseluruhan dan dapat memandu manajemen dalam memanfaatkan mereka sebagai aset strategis bagi hotel.

Identifikasi Tantangan Khusus Yang Dihadapi Industri Perhotelan Di Anyer Dalam Mengelola Human Capital

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi hotel Anyer. Salah satu tantangan terbesarnya adalah fluktuasi musiman yang besar dalam permintaan pelanggan. Musim liburan dan akhir pekan bisa menjadi sangat sibuk, karena hotel memiliki permintaan layanan yang tinggi sehingga membuat para tamu merasa tidak berdaya. Sebaliknya, hotel mungkin menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan selama musim sepi. Selain itu, sektor perhotelan di Anyer dihadapkan pada tantangan yang

signifikan dalam hal persaingan yang ketat untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dengan banyaknya hotel di wilayah tersebut, sulit bersaing untuk mendapatkan talenta terbaik. Bagi calon karyawan, faktor-faktor seperti lokasi, gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja menjadi pertimbangan penting saat memilih pekerjaan. Kendala lainnya adalah pengelolaan keberagaman tenaga kerja. Dalam industri perhotelan, karyawan seringkali memiliki latar belakang budaya, bahasa, dan pengalaman profesional yang berbeda. Tim harus mampu mengelola keberagaman ini secara efektif, memastikan inklusivitas, dan membangun tim yang kuat dan beragam.

Selain itu, perubahan tren dan ekspektasi pelanggan juga dapat mengubah kebutuhan dan preferensi pelanggan seiring berjalannya waktu, sehingga memerlukan fleksibilitas dari staf hotel untuk memberikan layanan yang memenuhi ekspektasi pelanggan yang terus berubah. Tantangan untuk mempertahankan relevansi industri dan teknologi terhadap angkatan kerja juga menjadi perhatian. Dengan teknologi yang terus berkembang, karyawan hotel perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini agar tetap kompetitif. Dengan mengidentifikasi dan memahami tantangan-tantangan ini, industri perhotelan Anyers dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia, memastikan kinerja operasional yang

optimal, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. (Muchtar, 2020)

Selain itu, tantangan pengelolaan sumber daya manusia di industri perhotelan Anyer juga mencakup aspek lain seperti rotasi kerja yang tinggi. Seringkali akibat pekerjaan yang intens dan intensif, banyak karyawan yang mengalami kelelahan fisik dan mental yang dapat menimbulkan fluktuasi yang signifikan. Hal ini memberikan tekanan tambahan pada manajemen untuk terus mencari dan melatih karyawan baru sambil mempertahankan karyawan yang sudah ada. Selain itu, kurangnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional juga dapat menjadi hambatan. Khususnya di lokasi terpencil seperti Anyer dan Banten, sulit bagi karyawan untuk mengakses program pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini dapat berdampak pada peluang kemajuan karir karyawan dan mempengaruhi motivasi mereka. Masalah peraturan dan kebijakan yang rumit juga dapat menimbulkan tantangan bagi pengelolaan sumber daya manusia. Industri perhotelan seringkali terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang ketat, termasuk peraturan mengenai jam kerja, upah minimum, dan tunjangan karyawan. Memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan ini sambil menyeimbangkan biaya operasional dapat menjadi tantangan yang kompleks.

Perkembangan zaman membawa suatu perubahan paradigma kerja dan ekspektasi pekerja generasi baru, seperti Milenial dan Generasi Z, juga berdampak pada cara Anyer mengelola sumber daya manusia di industri perhotelan. Milenial seringkali membutuhkan kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, dan kemampuan untuk memberikan kontribusi yang berharga di tempat kerja. Harapan-harapan ini menuntut kemampuan beradaptasi dari pemberi kerja agar karyawan tetap terlibat dan produktif. Jika industri perhotelan di Anyer menyadari tantangan-tantangan ini dan mengatasinya secara efektif, maka hal ini dapat menumbuhkan budaya kerja yang inklusif, berkelanjutan, dan berorientasi pada manusia, sehingga dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Strategi Manajemen Human Capital Industry Pariwisata Perhotelan Di Anyer

Industri perhotelan di Anyer, Banten sangat mementingkan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai pertumbuhan berkelanjutan dan keunggulan operasional. Pertama dan terpenting, berinvestasi dalam pelatihan karyawan dan pendidikan lebih lanjut adalah prioritas utama. Karyawan hotel dapat memperoleh manfaat dari pelatihan yang diberikan dengan topik yang relevan dan mudah diakses, yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Fleksibilitas

dalam jadwal kerja sangatlah penting, mengingat tren industri perhotelan yang terus berkembang dan perubahan musim yang signifikan. Hotel memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang menguntungkan dengan menawarkan jam kerja yang fleksibel, sehingga meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Motivasi dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui penerapan program rekognisi dan penghargaan. Dengan mengakui kinerja karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai, hotel dapat memperkuat budaya kerja positif dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, membangun budaya organisasi yang inklusif dan beragam juga menjadi fokus utama. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan peka terhadap kebutuhan setiap karyawan, hotel dapat membangun tim yang kuat dan kolaboratif. Meningkatkan kesejahteraan karyawan juga merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memberikan layanan kesejahteraan yang komprehensif, hotel dapat menjamin kesejahteraan fisik dan mental karyawannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Pada akhirnya, keterlibatan karyawan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sukses. Hotel dapat menciptakan tim yang bersemangat dan berkinerja tinggi dengan mendorong keterlibatan karyawan melalui partisipasi dalam

pengambilan keputusan dan penerapan inisiatif peningkatan proses.

Dengan menerapkan strategi ini, hotel Anyer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan serta memungkinkan mereka mencapai potensi penuhnya, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kesuksesan bisnis. Selain itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia pada industri perhotelan di Anyer, Banten juga mencakup unsur-unsur seperti pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan pengalaman yang lebih baik bagi para tamu. Memasukkan teknologi ke dalam prosedur kerja tidak hanya mengurangi jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, namun juga meningkatkan kemampuan mereka bagi hotel untuk memberikan layanan yang lebih cepat dan personal. Selain itu, penting bagi pelaku bisnis perhotelan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan tren industri dan preferensi pelanggan. Hal ini dapat mencakup pemutakhiran strategi pemasaran, penyesuaian jenis layanan yang ditawarkan, dan investasi pada fasilitas dan infrastruktur baru untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Perhatian terhadap keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan karyawan juga merupakan bagian penting dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Hotel harus memastikan bahwa kebijakan dan praktiknya sejalan dengan tujuan bisnis

perusahaan, sekaligus memenuhi harapan karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Dengan kekuatan membangun budaya kerja yang kuat dan berorientasi pada kinerja juga merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui komunikasi terbuka, kepemimpinan yang suportif, dan peluang untuk tumbuh dan berkembang, hotel dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk unggul. Dengan terus meningkatkan dan mengembangkan strategi ini sebagai respons terhadap kebutuhan dan tren industri, hotel Anyer dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam industri perhotelan dan pariwisata di Anyer, Banten, pengelolaan sumber daya manusia merupakan landasan terpenting bagi keberhasilan dan keberlanjutan bisnis. Ini bukan hanya tentang mengelola karyawan perusahaan hotel, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mengembangkan orang-orang yang bekerja di sana. Pengelolaan sumber daya manusia di industri ini memperhatikan berbagai aspek, mulai dari rekrutmen dan pelatihan hingga retensi karyawan serta pembinaan budaya organisasi yang kuat. Mereka menyadari bahwa kualitas layanan yang diberikan kepada tamu sangat

bergantung pada kualitas dan motivasi staf yang bekerja di belakang layar. Berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan adalah prioritas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan dan mempelajari keterampilan baru. Hal ini tidak hanya memperkuat keahlian mereka, tetapi juga loyalitas dan dedikasi mereka terhadap hotel. Ada juga penekanan pada penciptaan budaya organisasi yang integratif dan berorientasi pada kinerja. Manajemen sumber daya manusia menciptakan lingkungan di mana seluruh karyawan merasa dihargai dan didukung dengan memupuk kolaborasi, mengakui kinerja, dan komunikasi terbuka. Selain itu, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Dengan menawarkan jam kerja yang fleksibel, program kesehatan yang komprehensif, dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja, kami menciptakan lingkungan di mana karyawan kami dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan Asnieres sangat penting untuk mencapai keunggulan operasional, meningkatkan pengalaman tamu, dan memastikan kesuksesan jangka panjang dalam industri yang dinamis ini. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dalam industri pariwisata perhotelan di Anyer, provinsi Banten juga memainkan

peran penting dalam mengatasi tantangan dinamis yang unik dari industri ini. Selain berfokus pada aspek operasional, mereka juga memperhatikan tren industri yang berkembang, perubahan preferensi pelanggan, dan kemajuan teknologi. Menghadapi fluktuasi permintaan musiman yang signifikan dan persaingan yang ketat untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, manajemen sumber daya manusia bergantung pada strategi adaptif dan inovatif. Kembangkan program pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan karyawan perusahaan hotel dan buat paket insentif yang menarik untuk meningkatkan retensi karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif di mana ide-ide baru didukung dan dihargai. Hal ini mendorong inovasi dalam layanan, proses dan pengalaman tamu, memperkuat posisi hotel di pasar yang kompetitif. Manajemen sumber daya manusia juga beradaptasi terhadap perubahan preferensi dan harapan pelanggan dengan memungkinkan karyawan memahami dengan jelas kebutuhan tamu dan memberikan layanan yang dipersonalisasi dan responsif. Hotel ini berfokus pada peningkatan manajemen sumber daya manusia untuk menjadi pemain terkemuka di industri perhotelan, menjamin pengalaman menginap yang berkesan bagi para

tamu, dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Khotimah, K., & Wilopo, W. (2017). Strategi pengembangan destinasi pariwisata budaya (Studi kasus pada kawasan Situs Trowulan sebagai Pariwisata Budaya Unggulan di Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 56- 65.
- Agtovia Frimayasa, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium Volume 9. No. 1. Tahun 2020*, 36 - 47.
- Aisyah, K. (2019). Pengaruh Training Needs Assessment Terhadap Human Capital Development Aparatur Sipil. 50-63.
- Prayedi Cahya Nugraha, H. E. (2018). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Advertising Dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 57 No. 2 April*, 180- 187.
- Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals:public servants versus private sector employees. *The International*

- Journal of Human Resource Management, 26(9), 1259-1282.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2). Papua
- Mukhtar, A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43. BALANCA
- Rivai, Veithzal, Mansyur, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Waliamin, J. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor. *Issn 2621- 10992 Volume 3 Nomor 1*, 77-84.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Bappeda Provinsi Banten (2001), Rencana Detail Tata Ruang Kota Anyar, Bappeda Provinsi Banten.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (2002) Rencana Induk Pengembangan Pariwisata Daerah Kabupaten Serang. Serang : DISBUDPAR
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, yusron R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Belkaoui, A.R. 2005. Intellectual Capital and Firm Performances of US Multinational Firms: A Study of The Resource-Based and Stakeholder Views, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 4 iss: 2, h. 215-226.
- Sukarman Purba. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Jurnal : Kinerja*, Volume 13, No.2, Th. 2009: Hal.150-167
- Marko. G. (2013). Human capital and knowledge audit as the competitive advantage of companies. *Net Journal of Social Sciences*, 1(1), pp. 1-4.
- Trisilo, R. G. (2017). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kepuasan

Karyawan. Kiat BISNIS, 6(5), 418–425.