



THE INFLUENCE OF HUMAN CAPITAL, TALENT MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE MEDIATED BY ORGANIZATIONAL INNOVATION AT BCA BANK IN JAKARTA

PENGARUH HUMAN CAPITAL, TALENT MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE YANG DI MEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL INNOVATION PADA BANK BCA DI JAKARTA

Yeny Rahman Putri Lawati¹, Dita Oki Berlianti²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

E-mail: 022002101080@std.trisakti.ac.id¹, dita.oki@trisakti.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Yeny Rahman Putri Lawati
022002101080@std.trisakti.ac.id

Key words:

Human Capital, Talent Management, Organizational Performance, Organizational Innovation, BCA Bank in Jakarta

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

page: 873 – 890

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Human Capital and Talent Management on Organizational Performance, mediated by Organizational Innovation. The research involved 215 respondents who are employees of Bank BCA in Jakarta, with the majority being women aged 20–30 years, Associate Degree or Bachelor's Degree educated, and having 1–5 years of work experience. The study tested seven hypotheses with varying results. Human Capital was found to have a significant positive effect on Organizational Innovation but did not significantly influence Organizational Performance, either directly or through the mediation of Organizational Innovation. Similarly, Talent Management significantly influenced Organizational Innovation but did not significantly affect Organizational Performance, either directly or through Organizational Innovation mediation. Additionally, Organizational Innovation itself did not significantly impact Organizational Performance. These findings indicate that while Human Capital and Talent Management contribute to organizational innovation, they do not directly or indirectly improve organizational performance. This study provides valuable insights for human resource management, particularly in the banking sector, and emphasizes the need to reevaluate the role of organizational innovation in supporting organizational performance.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Yeny Rahman Putri Lawati 022002101080@std.trisakti.ac.id Kata kunci: <i>Human Capital, Talent Management, Organizational Performance, Organizational Innovation, Bank BCA di Jakarta</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER hal: 873 – 890	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>Human Capital</i> dan <i>Talent Management</i> terhadap <i>Organizational Performance</i> dengan mediasi <i>Organizational Innovation</i>. Studi ini melibatkan 215 responden yang merupakan karyawan Bank BCA di Jakarta, dengan mayoritas responden berjenis kelamin wanita, berusia 20–30 tahun, berpendidikan D3/S1, dan memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun. Penelitian menguji tujuh hipotesis dengan hasil yang bervariasi. <i>Human Capital</i> terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Innovation</i>, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i>, baik secara langsung maupun melalui mediasi <i>Organizational Innovation</i>. <i>Talent Management</i> juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Innovation</i>, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i>, baik secara langsung maupun melalui mediasi <i>Organizational Innovation</i>. Selain itu, <i>Organizational Innovation</i> sendiri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i>. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun <i>Human Capital</i> dan <i>Talent Management</i> berkontribusi terhadap inovasi organisasi, keduanya tidak secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan kinerja organisasi. Studi ini memberikan wawasan penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan, serta menekankan pentingnya mengevaluasi kembali peran inovasi organisasi dalam mendukung kinerja organisasi. Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Industri perbankan di Jakarta sedang menghadapi tantangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Menurut laporan dari Bank Indonesia (BI), penggunaan layanan perbankan digital meningkat tajam sebesar 40% selama tahun 2023, yang menunjukkan pergeseran perilaku konsumen menuju digitalisasi. Fenomena ini memaksa bank-bank di Jakarta untuk mengadopsi strategi inovatif guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka di pasar yang kompetitif. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), sektor jasa keuangan di Indonesia, khususnya perbankan, mencatat pertumbuhan sebesar 5,1% pada triwulan pertama 2024, yang sebagian besar didorong oleh peningkatan efisiensi dan produktivitas yang terkait dengan inovasi dan pengembangan *human capital* dalam organisasi. *Human capital* diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan ide, inovasi, pengetahuan, kemampuan dan komitmennya (Schermerhorn, 2005). Penelitian lain yang relevan dengan topik ini dilakukan oleh (Guest et al

2003), melakukan penelitian terhadap hubungan antara *human capital* dan *Organizational Performance* di 366 perusahaan di Inggris. Hasil penelitian menunjukkan penggunaan SDM yang lebih banyak dikaitkan dengan tingkat turnover tenaga kerja yang rendah mampu menghasilkan profit per tenaga kerja yang lebih tinggi tetapi produktivitasnya rendah.

Temuan ini sejalan dengan tren yang terlihat dalam industri perbankan di Jakarta, di mana peningkatan keterampilan karyawan dan dorongan untuk inovasi telah terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Bank BCA, salah satu bank terbesar di Indonesia dan memiliki pangsa pasar yang signifikan di Jakarta, menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Pemilihan Bank BCA didasarkan pada kekuatan finansialnya serta kemampuannya dalam mengadopsi teknologi baru untuk mendukung layanan perbankan digital. Berdasarkan laporan dari Asosiasi Bankir Indonesia (ABI), Bank BCA mencatatkan pertumbuhan aset sebesar 10% pada tahun 2023, dengan pertumbuhan yang paling tinggi berasal dari layanan perbankan digital. Selain itu, Bank BCA dikenal memiliki program pengembangan karyawan yang kuat, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompleks. Upaya Bank BCA dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan talenta dan inovasi organisasi menunjukkan komitmennya dalam mempertahankan daya saing di pasar perbankan. Bank adalah salah satu jenis usaha yang berhubungan dengan menabung, perputaran uang, deposito dan lainnya. Banyaknya Bank yang ada di Indonesia khususnya di Jakarta baik Bank swasta maupun pemerintah, asing dan syariah. Berikut ini disajikan data yang menggambarkan keseluruhan Jumlah Bank dan Kantor Bank Menurut Jenis Bank, 2017-2019. Penelitian yang sama di objek yang sama.

Kinerja organisasi (*organizational performance*) merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Samad (2020), *Organizational Performance* berhubungan erat dengan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan kepuasan dan loyalitas pelanggan, serta mencapai profitabilitas jangka panjang. *Human capital* memainkan peran krusial dalam peningkatan kinerja organisasi karena mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan yang mendukung produktivitas dan inovasi. Penelitian oleh Mihadjo et al. (2021) menemukan bahwa *human capital* yang dikelola dengan baik dapat mendorong inovasi organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, *Talent Management* juga memiliki pengaruh besar terhadap *Organizational Performance* melalui identifikasi dan pengembangan talenta yang berpotensi tinggi, yang dapat mendorong kreativitas dan inovasi dalam organisasi (AlQershi et al., 2022). Dengan demikian, kombinasi antara *Human Capital* dan *Talent Management* yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi melalui inovasi yang berkelanjutan. Rahman (2023) mengkaji hubungan antara inovasi dan kinerja organisasi. Inovasi organisasi adalah faktor penting dalam kinerja organisasi. Penelitian terapan telah menyoroti peran *Talent Management* (TM) dan sumber daya manusia (HR) dalam mengembangkan kapabilitas tersebut, karena keduanya mendukung pembelajaran organisasi dan dengan demikian meningkatkan *Organizational Performance* (OP) (Lopez-Cabrales et al., 2009). Oleh karena itu, *Talent Management* secara langsung terkait dengan peningkatan organisasi melalui inovasi (Dorasamy, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan

bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan *Organizational Performance* dan mencapai efisiensi yang lebih tinggi, dengan peran mediasi *Organizational Innovation* dan pembelajaran organisasi di perusahaan yang diteliti sebelumnya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang ditingkatkan juga dapat mengarah pada peningkatan *Organizational Performance*. Hasil ini sejalan dengan Braunerhjelm dan Lappi (2023), Hu et al. (2023), dan Samson dan Bhanugopan (2022).

Perbedaan utama dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya adalah fokus pada lokasi, variabel, dan responden yang spesifik di industri perbankan Jakarta, khususnya di Bank BCA. Sementara penelitian Masyhuri et al. (2024) meneliti sektor jasa secara umum di Indonesia, penelitian ini lebih spesifik meneliti industri perbankan di Jakarta dengan fokus pada pengaruh *Human Capital* dan *Talent Management* terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*. Responden yang dipilih adalah manajer dan karyawan Bank BCA di Jakarta, yang merupakan perbedaan signifikan dari penelitian sebelumnya. Metode analisis statistik yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan penelitian-penelitian dan literatur yang telah diuraikan, judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh *Human Capital* dan *Talent Management* terhadap *Organizational Performance* yang Dimediasi oleh *Organizational Innovation* pada Bank BCA di Jakarta."**

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masyhuri et.al, (2024) *"The effect of human capital The effect of human capital on organizational organizational performance in the ser performance in the service industry 4.0: Mediation industry 4.0: Mediation analysis from Indonesia"*. Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif dan pengujian hipotesis (hypothesis testing) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dan membuktikan keterkaitan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis ini adalah uji Structural Equation Model (SEM) aplikasi AMOS versi 26, dan uji mediasi dengan menggunakan Sobel Test.

Selain itu, uji statistik deskriptif menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Unit analisis yang digunakan merupakan individual, yaitu orang-orang yang bekerja di Bank BCA yang ada di Jakarta dan data didapatkan dari setiap individu yang memberikan tanggapan sebagai sumber data individu tersebut untuk dilakukan sebuah studi melalui kuesioner. Data yang dipakai bersifat cross sectional karena pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode yang sama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, data dikumpulkan secara langsung untuk mendapatkan informasi yang akurat guna menjawab rumusan masalah penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu **Data Primer**. Penelitian ini menggunakan Data Primer yang diperoleh secara langsung sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu respondennya adalah

karyawan Bank BCA di Jakarta. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang diundang melalui tautan Google Form yang tersedia secara online, dan data kuesioner akan tersimpan secara otomatis setelah responden mengisi jawaban. Kuesioner terdiri atas 29 item yang mencakup 4 variabel untuk mendapatkan informasi yang relevan dari karyawan Bank BCA di Jakarta.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan Google Form untuk merekrut partisipan, dengan fokus pada platform yang dianggap dapat memberikan data yang valid (Li et al., 2022). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *SnowBall*, karena pemilihan sampel didasarkan pada kriteria khusus yang mampu memberikan informasi yang dibutuhkan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa hanya responden yang memiliki karakteristik tertentu atau memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari karyawan Bank BCA di Jakarta. Menurut Hair et al. (2022), banyaknya sampel responden 5-10 kali jumlah item pernyataan. Penelitian ini memiliki 29 item pernyataan, maka jumlah sampel minimum adalah 29×5 sama dengan 145 responden dan jumlah responden maksimum 29×10 sama dengan 290 responden. Sehingga, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 200 responden yang merupakan karyawan Bank BCA di Jakarta. Dengan kriteria responden sebagai berikut:

1. Karyawan Bank BCA di Jakarta
2. Berusia <30 tahun - 50 tahun
3. Pendidikan terakhir minimal D3 atau S1 dari berbagai jurusan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif melalui perhitungan nilai *mean*, standar deviasi, nilai terendah dan nilai tertinggi digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenaivariabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dari variabel *Human Capital*, *Talent Manajement*, *Organizational Innovation* dan *Organizational Performance* dapat dilihat pada Tabel 1.

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Human Capital*

Tabel 1. Statistik Deskriptif *Human Capital*

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Pekerja di perusahaan ini menguasai bidangpekerjaan masing-masing	209	4.081
2	Pekerja di perusahaan ini dapat bersikapprofessional dalam bekerja	209	4.387
3	Setiap pekerja di perusahaan ini memiliki kemampuan yang kompeten di bidangnya masing-masing	209	4.311
4	Setiap pekerja diperusahaan ini memiliki jaringankerja yang luas	209	4.296
5	Saya sering menemukan cara-cara baru dan kreatifuntuk menyelesaikan tugas di tempat kerja.	209	4.186
6	Setiap pekerja di perusahaan ini mampu untuk mengendalikan emosi di lingkungan pekerjaan	209	4.033

Rata-rata <i>Human Capital</i>	4.215
---------------------------------------	--------------

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Human Capital*, diketahui bahwa total rata-rata sebesar 4,215. Hasil dari rata-rata variabel *Human Capital* menunjukkan bahwa seluruh responden dapat menguasai bidang pekerjaan masing-masing, bersikap profesional dalam bekerja, setiap pekerja memiliki kemampuan yang kompeten di bidangnya masing-masing, setiap pekerja juga memiliki jaringan kerja yang luas, pekerja sering menemukan cara-cara baru yang kreatif untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja, namun pekerja di perusahaan ini tidak mampu untuk mengendalikan emosi di lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 4,033 yang menunjukkan bahwa pekerja di perusahaan ini tidak mampu mengendalikan emosi di lingkungan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4,387 yang menunjukkan bahwa pekerja di perusahaan ini dapat bersikap profesional dalam bekerja.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Talent Management*

Tabel 2. Statistik Deskriptif *Talent Management*

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Perusahaan sebaiknya mencari pegawai / karyawan yang memiliki talenta sesuai dengan bidangnya	209	4.229
2	Perusahaan membuat suatu program untuk menyambut new talent agar didapatkan karyawan yang memiliki talenta	209	4.263
3	Perusahaan perlu melakukan pengelolaan kinerja secara konsisten	209	4.464
4	Perusahaan dapat mengenali dan memanfaatkan insentif dan imbalan untuk menghargai pekerja	209	4.253
5	Perlunya proses pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai	209	4.392
6	Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan	209	4.325
Rata-rata <i>Talent Management</i>			4.321

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Talent Management*, diketahui rata-rata sebesar 4,321. Hasil dari rata-rata variabel *Talent Management* menunjukkan bahwa karyawan berpendapat bahwa seharusnya perusahaan mencari pegawai/karyawan yang memiliki talenta sesuai dengan bidangnya, Perusahaan membuat suatu program untuk menyambut new talent agar didapatkan karyawan yang memiliki talenta, Perusahaan perlu melakukan pengelolaan kinerja secara konsisten, Perusahaan dapat mengenali dan memanfaatkan insentif dan imbalan untuk menghargai pekerja, Perlunya proses pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai, perusahaan juga harus memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 4,229 yang menunjukkan bahwa perusahaan ternyata tidak mencari karyawan yang sesuai dengan talenta atau bidangnya. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4,464 yang menunjukkan karyawan merasakan perusahaan melakukan pengelolaan kinerja secara konsisten.

3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Organizational innovation*

Tabel 3. Statistik Deskriptif *Organizational innovation*

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Perusahaan ini memiliki banyak proyek/proyek yang sukses berdasarkan kemampuannya untuk menerapkan teknologi baru.	209	4.224
2	Perusahaan telah menciptakan produk/layanan inovatif untuk entitas	209	4.291
3	Agensi selalu mencari cara/solusi baru untuk memenuhi kebutuhan masyarakat	209	4.244
4	Perusahaan ini terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan baru masyarakat.	209	4.306
5	Perusahaan yang memutuskan untuk menerapkan solusi baru dalam proses kerja.	209	4.220
Rata-rata <i>Organizational innovation</i>			4.257

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Organizational innovation* diketahui rata-rata sebesar 4,257. Hasil dari rata-rata variabel *Organizational innovation* menunjukkan bahwa Perusahaan ini berhasil menjalankan berbagai proyek dengan memanfaatkan teknologi baru. Melalui inovasi, perusahaan menciptakan produk dan layanan yang bermanfaat bagi banyak pihak. Agensi ini selalu mencari solusi kreatif untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang, serta menerapkan pendekatan baru dalam proses kerjanya. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 4,220 yang menunjukkan bahwa Perusahaan tidak menerapkan solusi baru dalam proses kerja. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4,306 yang menunjukkan bahwa perusahaan terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan baru masyarakat.

4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Organizational Performance*

Tabel 4. Statistik Deskriptif *Organizational Performance*

No.	Item Pernyataan	n	Mean
1	Saya merasa pelaksanaan kegiatan <i>organizational performance</i> sudah dilakukan sesuai dengan prinsip prinsip perusahaan	209	4.062
2	Responsibilitas menjelaskan tentang pelaksanaan kegiatan <i>organizational performance</i> perusahaan	20 9	4.248
3	Produktivitas dalam perusahaan sebagai rasio antara input dengan output	20 9	4.291
4	Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetap juga mampu mengukur efektivitas <i>organizational performance</i>	20 9	4.258
7	Responsivitas tempat saya bekerja dipergunakan untuk mengetahui kemampuan suatu organisasi dalam mengenali kebutuhan konsumen dalam menyusun pengembangan program pelayanan	20 9	4.181
8	Responsivitas dalam perusahaan menggambarkan kemampuan organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya	20 9	4.239
9	Responsivitas rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat	20 9	4.157
10	Saya merasa ketidakpuasan konsumen terhadap kualitas layanan akan dipandang negatif yang terbentuk dari kinerja karyawannya	20 9	4.057
11	Kualitas layanan tidak penting dalam menjelaskan <i>organizational performance</i>	20 9	3.478

12	Sumber data utama didapatkan dari penggunajasa ataupun masyarakat dalam melakukan penilaian terhadap kualitas layanan	20 9	4.196
Rata-rata Organizational Performance			4.167

Sumber: Data olahan kuesioner menggunakan SPSS.

Dari hasil statistik deskriptif untuk variabel *Organizational Performance* diketahui rata-rata sebesar 4.167. Hasil dari rata-rata variabel *Organizational Performance* menunjukkan bahwa Pelaksanaan *organizational performance* sudah sesuai dengan prinsip perusahaan. Tanggung jawab mencakup implementasi kegiatan kinerja organisasi, sementara produktivitas diukur sebagai rasio input- output, mencakup efisiensi dan efektivitas. Responsivitas mencerminkan kemampuan organisasi memahami kebutuhan konsumen dan mengembangkan program layanan yang selaras dengan misi perusahaan. Ketidakpuasan konsumen menunjukkan kinerja yang belum optimal, dan kualitas layanan berperan penting dalam menilai kinerja organisasi. Data utama diperoleh dari pengguna jasa untuk menilai kualitas layanan. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu 3,478 yang menunjukkan karyawan berpendapat bahwa Kualitas layanan tidak penting dalam menjelaskan *organizational performance*. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi 4,291 yang menunjukkan karyawan berpendapat bahwa Produktivitas dalam perusahaan sebagai rasio antara input dengan output.

Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *Human Capital*, *Talent Management* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*, maka hipotesis diuji dengan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hipotesis diuji dengan mengukur *p-value* atau *level of significant* (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Hair *et al.*(2022), yaitu:

- Jika *p-value* > 0,05 maka H0 didukung dan Ha tidak didukung, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis tidak didukung.
- Jika *p-value* ≤ 0,05 maka H0 tidak didukung dan Ha didukung, artinya adapengaruh yang signifikan. Hipotesis didukung.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesa

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
H1: <i>Human Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Innovation</i>	1.010	0.000	Didukung
H2 : <i>Human Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i> .	-0,117	0,200	Tidak di dukung
H3 : <i>Talent Management</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Innovation</i>	-0,101	0.027	Didukung
H4: <i>Talent Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i>	0,228	0,069	Tidak di dukung
H5: <i>Organizational Innovation</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i>	0,196	0,089	Tidak di dukung
H6: <i>Human Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Innovation</i>	0,197	0,089	Tidak di dukung

H7: <i>Talent Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Innovation</i>	-0,022	0,204	Tidak didukung
---	--------	-------	----------------

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

2. Analisis pengaruh *Human Capital* terhadap *Organizational Innovation*

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Ha1

Hipotesis	Estimasi(β)	Prob.	Keputusan
<i>Human Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Innovation</i>	1.010	0.000	H1 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Human Capital* terhadap *Organizational Innovation*, dengan hipotesis sebagai berikut:

H01: *Human Capital* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Innovation*.

Ha1: *Human Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Innovation*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 6 didapatkan nilai *estimate* sebesar 1.010 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Organizational Innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *Depersonalization*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H01 tidak didukung atau Ha1 didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Human Capital* terhadap *Organizational Innovation*, artinya semakin tinggi tingkat *Human Capital* maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Innovation* pada karyawan.

3. Analisis pengaruh *Human Capital* terhadap *Organizational Performance*

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Ha2

Hipotesis	Estimasi(β)	Prob.	Keputusan
<i>Human Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i>	-0,117	0,200	Ha2 Tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Human Capital* terhadap *Organizational Performance*, dengan hipotesis berikut:

H02: *Human Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Ha2: *Human Capital* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7 didapatkan nilai *estimate* sebesar -0,117 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Human Capital* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,200 > 0,05$ (alpha 5%) sehingga H02 didukung atau Ha2 tidak didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat pengaruh positif antara *Human Capital* terhadap *Organizational Performance*, artinya semakin tinggi tingkat *Human capital* maka semakin rendah juga tingkat *Organizational Performance* pada karyawan.

4. Analisis pengaruh Talent Management terhadap Organizational Innovation

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Ha3

Hipotesis	Estimasi(β)	Prob.	Keputusan
<i>Talent Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Innovation</i>	-0,101	0.027	Tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Talent Management* terhadap *Organizational Innovation* dengan hipotesis berikut:

H03: *Talent Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Innovation*.

Ha3: *Talent Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Innovation*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 8 didapatkan nilai *estimate* sebesar -0,101 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Talent Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Innovation*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0.027 > 0,05$ (alpha 5%) sehingga H03 didukung atau Ha3 tidak didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat pengaruh positif antara *Talent Management* terhadap *Organizational Innovation*, artinya semakin tinggi tingkat *Talent Management* maka semakin rendah juga tingkat *Organizational Innovation* pada karyawan.

5. Analisis pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Ha4

Hipotesis	Estimasi(β)	Prob.	Keputusan
<i>Talent Management</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i>	0,800	0,000	Ha4 Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis keempat menguji pengaruh *Talent Management* terhadap *Organizational Performance*, dengan hipotesis berikut:

H04: *Talent Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*.

Ha4: *Talent Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 9 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,496 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Talent Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H04 tidak didukung atau Ha4 didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Talent Management* terhadap *Organizational Performance*, artinya semakin tinggi tingkat *Talent Management* maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Performance* pada karyawan.

6. Analisis pengaruh *Organizational Innovation* terhadap *Organizational Performance*

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Ha5

Hipotesis	Estimasi(β)	Prob.	Keputusan
<i>Organizational Innovation</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Performance</i>	0,228	0,069	Ha5 Tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

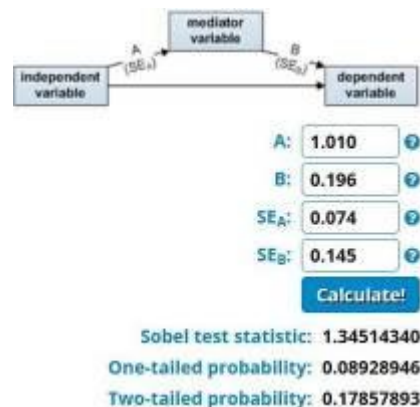
Hipotesis kelima menguji pengaruh *Organizational Innovation* terhadap *Organizational Performance*, dengan hipotesis berikut:

H05: *Organizational Innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*.

Ha5: *Organizational Innovation* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 10 didapatkan nilai *estimate* sebesar -0,228 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Organizational Innovation* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar 0,069 > 0,05 (alpha 5%) sehingga H05 didukung atau Ha5 tidak didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat pengaruh positif antara *Organizational Innovation* terhadap *Organizational Performance*, artinya semakin tinggi tingkat *Organizational Innovation* maka semakin rendah juga tingkat *Organizational Performance* pada karyawan.

7. Analisis pengaruh *Human Capital* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis Ha6

Pada pengujian hipotesis keenam yaitu pengaruh *Human Capital* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis keenam menguji pengaruh *Human Capital* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi *Organizational Innovation*, dengan hipotesis berikut:

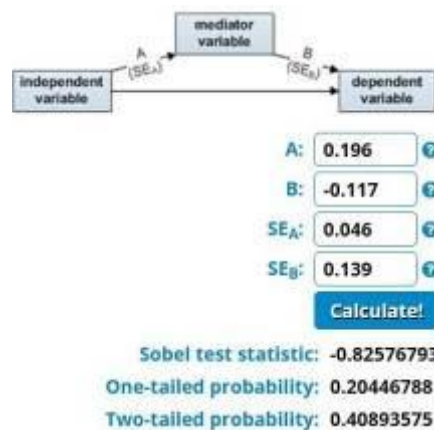
H06: *Human Capital* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*.

Ha6: *Human Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*.

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 1 dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai $estimate\ AxB = 1,010 \times 0,196 = 0,197$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0,089 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara *Human Capital* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi *Organizational Innovation*.

8. Analisis pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance yang dimediasi Organizational Innovation

Pada pengujian hipotesis ketujuh yaitu pengaruh *Talent Maagement* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi *Organizational Innovation*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis Ha7

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh yaitu pengaruh *Talent Maagement* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi *Organizational Innovation*, dengan hipotesis berikut:

H07: *Talent Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*

Ha7: *Talent Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 2 dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai $estimate\ AxB = 0,196 \times -0,117 = -0,022$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0,204 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara *Talent Management* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi *Organizational Innovation*

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun hasil pembahasan dari setiap hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Human Capital* memilki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *Human Capital* terhadap *Organizational Innovation*, yang menyatakan bahwa pengembangan *Human Capital* melalui pelatihan, keterampilan, dan pengalaman kerja mampu meningkatkan kemampuan inovasi organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan pendidikan tinggi memberikan kontribusi signifikan terhadap upaya inovasi perusahaan, seperti mengusulkan ide-ide baru untuk proses operasional dan pengembangan produk. Sebagai contoh, seorang karyawan dengan latar belakang teknis yang kuat berperan dalam mengembangkan sistem otomatisasi yang lebih efisien.

Selain itu, nilai mean pada variabel *Human Capital* menunjukkan bahwa perusahaan telah berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan pendidikan karyawan, yang berkontribusi langsung pada tingkat inovasi organisasi. Hal ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan.

H2: *Human Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa *Human Capital* tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan sumber daya manusia dilakukan, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja organisasi, seperti efisiensi proses, teknologi, atau strategi manajerial.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa investasi pada pelatihan atau keterampilan karyawan tidak selalu diikuti oleh peningkatan produktivitas atau keberhasilan pencapaian target organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pengembangan kompetensi karyawan dan kebutuhan operasional perusahaan. Nilai mean pada variabel *Human Capital* menunjukkan bahwa pengembangan dilakukan, tetapi tidak cukup kuat untuk memberikan dampak langsung pada kinerja organisasi.

Temuan ini menggaris bawahi perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap strategi pengelolaan sumber daya manusia, termasuk bagaimana memastikan bahwa pengembangan karyawan secara langsung mendukung tujuan organisasi. Ini juga menyoroti pentingnya pendekatan holistik yang mencakup faktor teknologi, budaya organisasi, dan efisiensi sistem kerja.

H3: *Talent Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Innovation*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini disimpulkan bahwa *Talent Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan talenta yang efektif, seperti identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan berbakat, dapat mendorong kemampuan organisasi untuk berinovasi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih kreatif dalam memberikan ide-ide baru dan solusi inovatif.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa perusahaan telah menerapkan program *talent management* seperti pelatihan, penghargaan kinerja, dan jalur karier yang jelas. Nilai mean pada variabel *Talent Management* menunjukkan tingkat pengelolaan talenta yang tinggi, sementara nilai mean pada variabel *Organizational Innovation* menunjukkan bahwa inovasi dalam organisasi juga meningkat.

Hasil ini menegaskan pentingnya *talent management* dalam membangun budaya inovasi, termasuk menyediakan kesempatan pengembangan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kreativitas. Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

H4: *Talent Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Hipotesis keempat dalam penelitian ini disimpulkan bahwa *Talent Management* tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengelolaan talenta dilakukan dengan baik, pengaruhnya terhadap kinerja organisasi mungkin tidak langsung atau bergantung pada faktor lain, seperti budaya organisasi, teknologi, atau strategi manajemen yang lebih luas.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa meskipun perusahaan memiliki program *Talent Management* yang mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan berbakat, dampaknya tidak tercermin secara langsung pada peningkatan hasil kinerja organisasi. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya keterkaitan antara program *Talent Management* dengan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators) perusahaan.

Temuan ini menegaskan pentingnya evaluasi menyeluruh terhadap program *Talent Management* agar dapat lebih terintegrasi dengan strategi perusahaan, memastikan bahwa pengembangan talenta secara langsung berkontribusi pada tujuan dan prioritas organisasi.

H5: *Organizational Innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance*

Hipotesis kelima dalam penelitian ini disimpulkan bahwa *Organizational Innovation* tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun inovasi dilakukan dalam organisasi, dampaknya terhadap kinerja mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk terlihat atau bergantung pada faktor lain, seperti implementasi yang efektif atau dukungan sumber daya.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa meskipun organisasi telah mengadopsi beberapa inovasi, seperti sistem kerja baru atau produk baru, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan indikator kinerja seperti efisiensi operasional atau keuntungan. Ketidaksesuaian ini bisa terjadi karena kurangnya pengukuran dampak inovasi terhadap hasil strategis organisasi.

Temuan ini menegaskan perlunya strategi inovasi yang lebih terintegrasi dengan tujuan kinerja organisasi, memastikan bahwa setiap inovasi dirancang untuk memberikan dampak langsung dan terukur terhadap keberhasilan organisasi.

H6: *Human Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*

Hipotesis keenam dalam penelitian ini disimpulkan bahwa *Human Capital* tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Performance* melalui mediasi *Organizational Innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Human Capital* dan *Organizational Innovation* diupayakan dengan baik, kombinasi keduanya belum memberikan dampak nyata terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan inovasi organisasi sering kali tidak saling mendukung secara optimal. Ketidaksesuaian ini bisa terjadi karena kurangnya integrasi antara kapabilitas karyawan dengan strategi inovasi, sehingga hasilnya tidak langsung tercermin pada kinerja organisasi.

Temuan ini menegaskan perlunya sinergi yang lebih kuat antara pengelolaan *Human Capital* dan implementasi inovasi untuk memastikan bahwa kedua faktor tersebut memberikan dampak positif terhadap tujuan kinerja organisasi. Strategi yang lebih terarah dapat membantu mengoptimalkan hasil yang diharapkan.

H7: *Talent Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation*

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini disimpulkan bahwa *Talent Management* tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Performance* melalui mediasi *Organizational Innovation*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun strategi pengelolaan talenta dilakukan dengan baik, inovasi organisasi tidak cukup kuat untuk menjadi penghubung yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa meskipun organisasi telah menerapkan program *Talent Management* yang mencakup identifikasi dan pengembangan karyawan berbakat, serta mengadopsi berbagai inovasi, hasilnya belum tercermin secara nyata pada kinerja organisasi. Ketidakefektifan ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keterpaduan antara program talenta dan strategi inovasi organisasi.

Temuan ini menekankan perlunya perbaikan dalam integrasi antara *Talent Management* dan *Organizational Innovation*, agar keduanya dapat berkontribusi lebih efektif terhadap tujuan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Capital* dan *Talent Management* terhadap *Organizational Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Innovation* dengan responden sebanyak 215 karyawan Bank BCA di Jakarta. Mayoritas responden adalah wanita berusia 20–30 tahun, berpendidikan D3/S1, dan memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun. Penelitian menguji tujuh hipotesis, dengan hasil sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Human Capital* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Innovation*.
2. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Human Capital* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Performance*.

3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Talent Management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Innovation*.
4. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Talent Management* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Performance*.
5. Hipotesis kelima menunjukkan bahwa *Organizational Innovation* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Performance*.
6. Hipotesis keenam menunjukkan bahwa *Human Capital* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Performance* melalui mediasi *Organizational Innovation*.
7. Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *Talent Management* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Performance* melalui mediasi *Organizational Innovation*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., Jamil, S., & Shahid, M. (2018). *Human capital and innovation: Key drivers of organizational performance*. International Journal of Business Innovation.
- Agus Dwiyanto, et al. (2008). *Performance measurement in public sector organizations*. Journal of Public Administration.
- Almutirat, N. (2022). *Enhancing organizational capabilities through talent management*. Journal of Management Studies.
- Alnoor, A. (2020). *The impact of human capital on organizational efficiency in SMEs*. Middle East Journal of Business and Economics.
- AlQershi, N. A., Mokhtar, S. S. M., & Abas, Z. B. (2022). *CRM Dimensions and Performance of SMEs in Yemen: The Moderating Role of Human Capital*. Journal of Intellectual Capital, 23(3), 516-537. DOI:10.1108/JIC-05-2020-0175.
- Amabile, T. M. (2012). *Componential theory of creativity and innovation*. Harvard Business Review.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital revisited: Education and income*. Journal of Economics.
- Braunerhjelm, P., & Lappi, E. (2023). *Innovation-driven organizational growth in competitive markets*. Journal of Organizational Studies.
- Chen, W. C., Lin, Y. T., & Chang, P. Y. (2021). *Human capital investments in Taiwanese industries*. Taiwan Economic Review.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). *Strategic talent management: A review and research agenda*. Human Resource Management Review, 19(4), 304-313.
- Dorasamy, N. (2021). "Talent Management Strategies for Public Service Delivery in Africa." Journal of Public Administration, 56(2), 207-225. DOI:10.1080/0075093012021.
- Endri. (2010). Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), 179-190. ABFI Institute Perbanas. <https://doi.org/10.1234/jab.2010.062179>

- Fitz-Enz, J. (2004). *The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance*. AMACOM.
- Guest, D.E., Michie, J., Conway, N., & Sheehan, M. (2003). *Human resource management and corporate performance in the UK*. *British Journal of Industrial Relations*, 41, 291-314.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Structural equation modeling: Concepts and applications*. Sage Publications.
- Henderson, R., & Clark, K. (1990). *Architectural innovation: The reconfiguration of existing product technologies and the failure of established firms*. *Administrative Science Quarterly*.
- Hu, L., Zhao, Q., & Zhang, Y. (2023). *Adaptive human resource strategies for competitive landscapes*. *Asian Journal of Business Research*.
- Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2008). *The effects of innovation on firm performance*. *International Journal of Business Innovation*.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). *Talent management: A critical review*. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154.
- Lopez-Cabrales, A., Pérez-Luño, A., & Valle-Cabrera, R. (2009). *Talent management and organizational learning: A resource-based view*. *Journal of Human Resource Management*.
- Masyhuri, A., Putra, D., & Kusuma, R. (2024). *Human capital and its impact on organizational performance in service industries*. *Journal of Economics and Management*.
- Mihardjo, L. W., Jermisittiparsert, K., Ahmed, U., Chankoson, T., & Iqbal Hussain, H. (2021). *Impact of Key HR Practices (Human Capital, Training and Rewards) on Service Recovery Performance with Mediating Role of Employee Commitment of the Takaful Industry of the Southeast Asian Region*. *Education + Training*, 63(1), 1-21. DOI:10.1108/ET-08-2019-0188.
- Montenegro, C. E., & Patrinos, H. A. (2020). *Returns to education and human capital development*. World Bank Policy Research Papers.
- Parveen, F., Jaafar, N. I., & Ainin, S. (2015). Social media usage and organizational performance: Reflections of Malaysian social media managers. *Telematics and Informatics*, 32(1), 67-78. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2014.03.001>.
- Rahman, S. (2023). *Linking innovation with business performance: A conceptual framework*. *Business Performance Review*.
- Samad, S. (2020). *Achieving Innovative Firm Performance through Human Capital and the Effect of Social Capital*. *Management & Marketing*, 15(2), 326-344. DOI:10.2478/mmcks-2020-0019.
- Samson, D., & Bhanugopan, R. (2022). *Global talent management: Trends and challenges*. *International Journal of Global Management*.
- Scullion, H., Collings, D. G., & Caligiuri, P. (2010). *Global talent management*. *Journal of World Business*, 45(2), 105-108.

- Setyanto, D., & Rachmawati, S. (2004). *Human capital as an asset for business success*. Indonesia Management Journal.
- Sharma, N., et al. (2020). *Measuring the role of organizational innovation in competitive industries*. Innovation and Technology Review.
- Tran, H. T., Pham, L. D., & Nguyen, T. T. (2020). *Human capital and organizational performance in Vietnam*. Asia Pacific Management Journal.
- Wang, J., & Zatzick, C. D. (2019). *Recruitment strategies for organizational innovation*. Journal of Human Resources Management.
- Zameer, H., Nawaz, M. Z., & Ahmed, Z. (2020). *The Role of Human Capital in Organizational Innovation: A Comparative Study*. Springer.