

PENGARUH MODAL MANUSIA TERHADAP KINERJA BISNIS DI MASA PANDEMI COVID-19

Prima Aprilyani Rambe, Azhar Maksum Erlina, Zulkarnain

Universitas Sumatera Utara
apriyaniprima@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh modal manusia terhadap kinerja bisnis selama masa COVID-19. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan minyak dan gas bumi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Data yang digunakan untuk modal manusia maupun kinerja bisnis diperoleh dari laporan keuangan triwulan selama masa COVID-19. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung modal manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

Kata Kunci: Modal Manusia, Ukuran Perusahaan, Kinerja Bisnis, Covid-19

PENDAHULUAN

Pendirian perusahaan bisnis sering dikaitkan dengan tujuan khusus dan ditentukan dari kesuksesan ekonomi, produktivitas, keberlanjutan eksistensi dan bahkan rencana strategis. Pengusaha seringkali diarahkan oleh tujuan-tujuan tersebut dalam menjalankan bisnis sehari-hari. Misalnya, organisasi yang menginginkan kelangsungan hidup dan menikmati berkelanjutan dari klien, kemungkinan besar akan mengadopsi ukuran keberhasilan dan melacak operasi mereka untuk meningkatkan produktivitas mereka. Langkah-langkah sedemikian rupa akan membantu mereka memenuhi harapan para

pemegang saham dalam hal produktivitas dan profitabilitas (Oladokun, Timothy Tunde; Ogunbiyi, 2018)

Setiap hari daya saing perusahaan dalam lingkungan bisnis ditantang oleh para pesaing. Para pekerja dihadapkan pada tantangan baru untuk meningkatkan kinerja mereka. Para pekerja perusahaan harus kreatif dan inovatif (Pedroso, Gomes, & Yasin, 2020). Praktik yang terjadi kemungkinan atau tidaknya pencapaian kinerja bisnis dapat dipengaruhi oleh banyak faktor penentu keberhasilan. Memastikan kinerja yang efisien dan eksistensi yang menguntungkan secara berkelanjutan, badan usaha profesional yang progresif

mempertimbangkan semua aspek keuangan dan non keuangan, serta pengaruh ekonomi nasional dan dampak globalisasi terhadap kinerja bisnis mereka (Oladokun, Timothy Tunde; Ogunbiyi, 2018)

Kinerja bisnis menggambarkan mengenai hasil kegiatan organisasi atau investasi selama periode waktu tertentu baik secara keuangan dan non keuangan (operasional). Banyak perusahaan yang berdiri dan tumbuh dalam memajukan pembangunan dan perekonomian dengan adanya investasi. Perusahaan yang berdiri dan tumbuh maka akan mengakibatkan persaingan yang ketat diantara perusahaan tersebut. Persaingan yang ketat menyebabkan setiap perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing maupun keunikan terhadap produk ataupun jasa yang dihasilkannya.

Teori Resource based View menjelaskan bahwa kinerja bisnis dan keunggulan kompetitif suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya unik perusahaan. Sumber daya internal harus dikelola dengan baik sehingga menjadi

berharga, langka, tidak dapat ditiru dan tidak dapat diganti. Modal manusia dan strategi adalah dua sumber daya penting yang digunakan perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan untuk meningkatkan kinerja bisnis (Tjahjadi, Soewarno, Nadyaningrum, & Aminy, 2020)

Tidak ada keraguan bahwa berinvestasi dalam modal manusia merupakan persyaratan mutlak bagi perusahaan di era ekonomi pengetahuan. Modal manusia berkontribusi pada penciptaan nilai ekonomi, yang menjadi pengetahuan organisasi untuk menciptakan keunggulan diferensial untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. (Tjahjadi et al., 2020)

Pada Akhir Maret 2020, sebuah lembaga konsultan bisnis McKinsey menerbitkan suatu laporan mengenai dampak COVID-19 terhadap dunia bisnis. Salah satu isi dari laporan menyebutkan bahwa kapitalisasi pasar menjadi tidak baik akibat COVID-19 di beberapa sektor bisnis, terutama minyak dan gas, transportasi udara, perawatan kesehatan, pariwisata dan

keuangan. Hal ini akan berdampak pada sektor ketenagakerjaan mengenai kondisi ketenagakerjaan yang meliputi penyempitan lapangan pekerjaan, kehilangan pekerjaan. (Muhyiddin, 2020)

COVID-19 pada awalnya memukul kepercayaan konsumen dan bisnis, yang menyebabkan kontraksi dalam keputusan investasi bisnis dan konsumsi pribadi (Akron, Demir, Díez-Esteban, & García-Gómez, 2020). Bisnis dan konsumen cenderung mengurangi investasi dan menunda keputusan mereka untuk menunggu ketidakpastian hilang. Banyak investor yang tidak mengambil bagian dalam perilaku investasi yang tidak rasional pada masa COVID-19 (Sun, Bao, & Lu, 2021).

Salah satu yang terkena dampak pandemik ini adalah Indonesia. COVID-19 tidak hanya masalah kesehatan global namun pandemik ini sudah berubah menjadi bencana ekonomi dunia. Salah satu kebijakan yang dilakukan Indonesia untuk membatasi penyebaran virus ini adalah melakukan kebijakan lockdown (karantina wilayah). Kebijakan ini diatur dalam Peraturan

Pemerintah No 21 Tahun 2020 dan Keputusan Presiden No.11 Tahun 2020 mengenai Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat. Peraturan Pemerintah dan Keputusan Presiden ini mengatur mengenai strategi pemerintah dalam menangani penyebaran COVID-19.

Pemerintah Indonesia menggunakan strategi dalam menangani COVID-19 dengan melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Namun, seiring berjalannya waktu Pembatasan Sosial Berskala Besar berubah nama menjadi Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat. Menurut Menteri Koordinator Perekonomian, Airlangga Hartanto yang dikutip dari CNBC Indonesia bahwa konsep Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat lebih mengacu dari atas ke bawah, atau dari pemerintah pusat ke daerah. Pembatasan Sosial Berskala Besar lebih dari bawah ke atas, berdasarkan usulan pemerintah daerah sehingga untuk menangani penyebaran di kawasan aglomerasi akan sulit bila pakai pendekatan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan

Kegiatan Masyarakat berupa meliburkan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, pembatasan kegiatan di tempat umum, pembatasan kegiatan sosial budaya, pembatasan moda transportasi, dan pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan (cnbc.com)

Keputusan pemerintah dalam menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar telah berdampak luas dalam proses produksi, distribusi, dan kegiatan operasional lainnya sehingga mengganggu kinerja perekonomian. Hal ini mengakibatkan meningkatnya angka pengangguran serta tingkat kemiskinan. Pandemi COVID-19 telah berdampak buruk pada ekonomi nasional sepanjang 2020 (kompasmedia.kompas.id)

Kajian Literatur dan Hipotesis

Resource-based view (RBV) menyatakan bahwa pengetahuan adalah salah satu aset tak berwujud strategis perusahaan yang harus memiliki karakteristik unik. Pengetahuan diakui sebagai sumber daya utama yang berperan penting dalam

kesuksesan bisnis. Manajemen pengetahuan merupakan proses formal untuk menentukan informasi internal apa yang dapat digunakan untuk menguntungkan perusahaan dan memastikan bahwa informasi ini mudah tersedia. Manajemen pengetahuan mengelola dan menggabungkan informasi dan modal manusia untuk menciptakan nilai ekonomi. Manajemen pengetahuan membantu perusahaan untuk menciptakan pengetahuan yang berbeda sebagai dasar untuk menyediakan produk yang lebih unggul dari pesaing mereka (Tjahjadi et al., 2020)

Pengetahuan erat kaitannya dengan modal manusia sebagai sumber daya yang melekat pada setiap anggota organisasi. Pengetahuan dan keterampilan pekerja menciptakan nilai ekonomi. Modal manusia mengacu pada pengetahuan kolektif, keterampilan, dan kemampuan individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Modal manusia yang ditinjau dari perspektif organisasi merupakan hasil dari investasi yang disengaja perusahaan melalui perekrutan selektif karyawan dengan keterampilan umum yang tinggi (atau

pendidikan formal) ditambah investasi perusahaan dalam pelatihan keterampilan yang lebih spesifik melalui kegiatan pelatihan. Perusahaan dapat meningkatkan tingkat sumber daya manusia mereka melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan seleksi dan pelatihan karyawan. Perusahaan dapat menggunakan seleksi untuk meningkatkan modal manusia generik mereka, sambil berfokus pada pelatihan untuk mengembangkan modal manusia spesifik perusahaan (Cipres, 2011)

Perusahaan mempromosikan modal manusia yang dimiliki karena modal manusia menciptakan nilai melalui seleksi dan pelatihan, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan maupun seleksi memberikan perusahaan tenaga kerja yang terampil yang mampu belajar secara berkelanjutan. Pekerja dapat mengembangkan pengetahuan yang lebih besar untuk menanggapi persaingan yang ketat, inovasi produk yang konstan dan teknologi yang lebih kompleks. Modal manusia generik berupa mengecap pendidikan yang lama sangat penting karena

manusia yang telah menerima pendidikan yang lebih baik memiliki potensi yang lebih tinggi untuk belajar dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Ketika tingkat modal manusia dipupuk, manusia akan mengembangkan cara yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan, sehingga meningkatkan produktivitas. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap organisasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras (Cipres, 2011)

Modal manusia telah lama diperdebatkan sebagai sumber potensial keunggulan kompetitif dan faktor kunci yang menjelaskan perbedaan kinerja di seluruh perusahaan. Gagasan bahwa perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari investasi dalam modal manusia telah dipaparkan oleh beberapa ahli teori modal manusia. Para ahli berpendapat bahwa perusahaan dapat meningkatkan modal manusia melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan secara internal. Program ini menarik individu dengan pengetahuan dan

keterampilan yang tinggi dari pasar tenaga kerja eksternal (Scafarto & Dimitropoulos, 2018)

Modal manusia memainkan peran penting dalam organisasi modern, terutama di era ekonomi pengetahuan dan globalisasi. Para ahli telah melakukan penelitian mengenai pengaruh modal manusia terhadap kinerja bisnis, namun, hasilnya masih belum meyakinkan. Beberapa ahli telah mengungkapkan bahwa modal manusia memiliki efek positif pada kinerja bisnis. Sebuah studi oleh Choi (2014) di Korea mengungkapkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Chahal, Jyoti, & Rani (2016) melakukan penelitian di India Utara dan menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia berkinerja tinggi memiliki efek positif dan langsung pada kinerja bisnis. Penelitian Jogaratnam (2017) di Amerika Serikat menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh para ahli lainnya telah membuktikan bahwa modal manusia tidak

mempengaruhi kinerja bisnis. Rompho (2017) melakukan penelitian di Thailand dan membuktikan bahwa *human capital* secara langsung tidak mempengaruhi kinerja keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh Scafarto, Ricci, & Scafarto (2016) dalam industri agribisnis di berbagai negara menunjukkan bahwa modal manusia tidak secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Cabrilo & Dahms (2018) di Serbia membuktikan bahwa modal manusia tidak secara langsung mempengaruhi kinerja inovasi. Zhao & Thompson (2019) di Inggris mengungkapkan bahwa usaha kecil dan menengah (UKM) yang mengalami keuntungan lebih cenderung melakukan investasi dalam modal manusia manajerial (Tjahjadi et al., 2020)

H1: Modal manusia berpengaruh terhadap kinerja bisnis

Ukuran perusahaan telah menjadi salah satu variabel yang paling banyak dianalisis dalam literatur empiris tentang perilaku perusahaan. Hal ini dianggap bahwa perusahaan dengan ukuran yang lebih besar dianggap memiliki ketersediaan sumber daya

yang lebih besar dalam memulai aktivitas lainnya (López Rodríguez & Serrano Orellana, 2020). Ukuran organisasi telah dianggap sebagai faktor kontingensi utama yang mempengaruhi banyak aspek struktur organisasi. Organisasi menjadi lebih besar maka kompleksitas organisasi meningkat. Hal ini menyebabkan struktur birokrasi yang lebih kompleks, diferensiasi struktural yang lebih tinggi, dan lebih banyak divisi. Dalam hal pengumpulan dan pemrosesan informasi yang relevan dengan sumber daya manusia, akan menjadi lebih memakan waktu (Lin, Huang, Du, & Lin, 2012)

Berbagai penelitian telah meneliti masalah ukuran organisasi dan menunjukkan bahwa dampak positif modal manusia pada kinerja perusahaan lebih menonjol di perusahaan besar daripada perusahaan kecil. Penelitian yang dilakukan oleh López Rodríguez & Serrano Orellana (2020) mengungkapkan bahwa ukuran perusahaan mencerminkan ketersediaan sumber daya (misalnya manajerial, keuangan) yang dimiliki perusahaan. Studi Cipres (2011) menyatakan bahwa investasi dalam modal

manusia dan penggunaan tenaga kerja kontrak harus digunakan sesuai dengan ukuran perusahaan. Menurut studi Seclen-Luna, Opazo-Basáez, Narvaiza, & Moya Fernández (2020) bahwa pengaruh modal manusia terhadap produktivitas tenaga kerja akan berbeda menurut ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan diharapkan berpengaruh positif terhadap hubungan antara modal manusia dan kinerja perusahaan.

H2. Modal manusia secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja bisnis

Metodologi Riset

Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada penelitian mengenai human capital dan kinerja bisnis pada industri minyak dan gas bumi selama masa pandemik yang terjadi secara global termasuk Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Minyak dan Gas Bumi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Perusahaan yang dipilih untuk dianalisis adalah perusahaan yang memiliki data keuangan yang lengkap selama periode pengamatan. Kinerja bisnis dan Human

Capital diukur dengan menggunakan data kuantitatif. Data tersebut dapat diperoleh dalam laporan keuangan perusahaan.

Carroll (1979) dan Venkatraman & Ramanujam (1986) menyatakan bahwa kinerja bisnis berfokus pada kemampuan kinerja keuangan, operasional, dan sosial perusahaan. Indikator kinerja keuangan pada umumnya meliputi tingkat dan pertumbuhan penjualan, profitabilitas, dan harga saham, sedangkan kinerja operasional berfokus pada posisi saham, pengenalan produk baru, kualitas produk, efisiensi operasi, dan kepuasan pelanggan. Kinerja sosial perusahaan (Corporate Social Performance) sangat bergantung pada kemampuan perusahaan untuk membangun hubungan yang jujur dengan masyarakat dengan perhatian khusus pada reputasi dan merek (Paniagua & Sapena, 2014). Pada penelitian ini, kinerja bisnis diukur dengan menggunakan kinerja keuangan berupa profitabilitas yang diproksi dengan Return on Asset (ROA).

Modal manusia terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai

yang dapat digunakan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Tidak ada konsensus di antara akademisi atau pengusaha mengenai indikator atau pengukuran mana yang paling tepat untuk mengukur sumber daya manusia organisasi. Namun, tinjauan studi terkait pengukuran modal manusia menunjukkan bahwa pengukuran aktivitas telah digunakan sebagai indikator modal manusia karena sebagai pengumpulan datanya mudah dan jelas. Misalnya, usia rata-rata karyawan, tingkat pendidikan, perputaran pergantian karyawan, insentif, kepuasan karyawan, keterlibatan dengan organisasi, rasio menerima promosi, dan jumlah hari pelatihan karyawan setiap tahun adalah variabel yang mudah diukur. (Rompho, 2017). Pada penelitian ini, modal manusia diukur dengan menggunakan proksi biaya tenaga kerja yaitu gaji beserta tunjangan.

Di bawah ini adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini

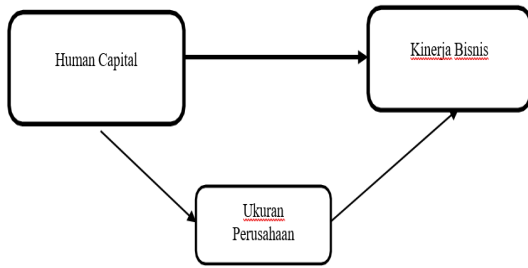


Fig 1. Conceptual Model

Analisis korelasi dan regresi digunakan untuk menilai apakah proksi *human capital* dapat menjadi prediktor kuat kinerja bisnis. Analisis ini mengeksplorasi hubungan antara manusia di satu sisi dan kinerja di sisi lain, sambil mengendalikan juga ukuran perusahaan. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS.

Berikut ini adalah bentuk fungsional model untuk persamaan penelitian ini :

$$BP = \alpha_0 + \alpha_1 HC_{it} + \alpha_2 FS_{it} + \epsilon_{it}$$

Keterangan:

BP : Business Performance (Kinerja Bisnis)

HC : Human Capital (Modal Manusia)

FS : Firm Size (Ukuran Perusahaan)

Hasil dan Pembahasan

Dibawah ini merupakan output

SPSS di atas tampak bahwa nilai koefisien *standardized* ukuran perusahaan sebesar -0.016 dan modal manusia sebesar 0.037,

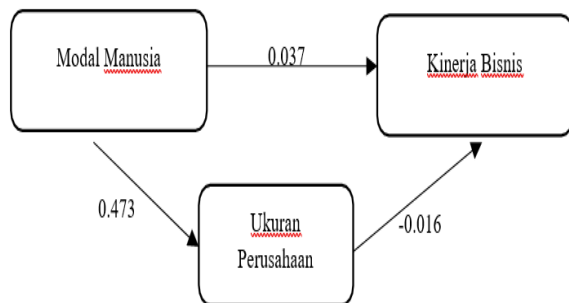
Tabel 1. Statistik Uji Pengaruh

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.003	.009		-.329	.745
FIRM_SIZE	-2.460E-17	.000	-.016	-.080	.937
WAGES	6.033E-15	.000	.037	.183	.856

a. Dependent Variable: ROA

Nilai signifikan ukuran perusahaan memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan ukuran perusahaan terhadap kinerja bisnis. Modal manusia juga memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja bisnis. Namun, modal manusia memperlihatkan terdapat pengaruh terhadap ukuran perusahaan. Ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dengan nilai koefisin *standardized*nya sebesar 0,473. Pemaparan diatas menjelaskan bahwa modal manusia secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis sehingga hipotesis penelitian tidak dapat diterima.

Gambar dibawah ini memperlihatkan besarnya pengaruh modal manusia, ukuran perusahaan dan kinerja bisnis



Gambar 2 Pengaruh modal manusia, ukuran perusahaan, kinerja bisnis

Besar pengaruh langsung yang diberikan modal manusia terhadap kinerja bisnis sebesar 0.037. Namun, pengaruh tidak langsung modal manusia terhadap kinerja bisnis dengan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol diperoleh sebesar 0.0076. Nilai ini diperoleh dengan cara membuat perkalian antara nilai standardised modal manusia dengan ukuran perusahaan. Hasil perkalian antara modal manusia dan ukuran perusahaan sebesar $0.473 \times -0.016 = -0.0076$. Hal ini menunjukkan nilai pengaruh langsung lebih besar daripada nilai pengaruh tidak langsung ($0.037 > -0.0076$). Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia secara

tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis dengan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. Hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Pada penelitian ini, pengaruh modal manusia baik secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Hal ini mungkin disebabkan karena beberapa alasan. Penyebaran COVID-19 di Indonesia menyebabkan banyak pekerja mengalami gangguan Kesehatan. Gangguan kesehatan ini mengakibatkan tingkat produktivitas pekerja menurun. Indonesia termasuk salah satu dalam 25 negara dengan jumlah kasus COVID-19 terbanyak di dunia (Kompas.com).

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh secara langsung maupun tidak langsung modal manusia terhadap kinerja bisnis selama masa COVID-19. Modal manusia telah lama diperdebatkan sebagai sumber potensial keunggulan kompetitif dan faktor kunci yang menjelaskan perbedaan kinerja di

seluruh perusahaan. Gagasan bahwa perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari investasi dalam modal manusia telah dipaparkan oleh beberapa ahli teori modal manusia. Para ahli berpendapat bahwa perusahaan dapat meningkatkan modal manusia melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan secara internal. Program ini menarik individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dari pasar tenaga kerja eksternal.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh modal manusia baik secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Hal ini mungkin disebabkan karena beberapa alasan. Penyebaran COVID-19 di Indonesia menyebabkan banyak pekerja mengalami gangguan Kesehatan. Gangguan kesehatan ini mengakibatkan tingkat produktivitas pekerja menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Akron, S., Demir, E., Díez-Esteban, J. M., & García-Gómez, C. D. (2020). Economic policy uncertainty and corporate investment: Evidence from the U.S. hospitality industry. *Tourism Management*, 77, 104019. <https://doi.org/10.1016/J.TOURMA.N.2019.104019>
- Cabrilo, S., & Dahms, S. (2018). How strategic knowledge management drives intellectual capital to superior innovation and market performance. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 621–648. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2017-0309>
- Chahal, H., Jyoti, J., & Rani, A. (2016). The Effect of Perceived High-performance Human Resource Practices on Business Performance: Role of Organizational Learning. *Global Business Review*, 17, 107S-132S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631193>
- CHOI, S. Y. S. A. J. N. (2014). Multiple dimensions of human resource development and organizational

- performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Cipres, V. R.-P. I. B.-M. M. S. (2011). Combined effect of human capital, temporary employment and organizational size on firm performance. *Personnel Review*, 41(1), 4–22. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/00483481211189910%0D>
- Jogaratnam, G. (2017). The effect of market orientation, entrepreneurial orientation and human capital on positional advantage: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.10.002>
- Lin, L. S., Huang, I. C., Du, P. L., & Lin, T. F. (2012). Human capital disclosure and organizational performance: The moderating effects of knowledge intensity and organizational size. *Management Decision*, 50(10), 1790–1799. <https://doi.org/10.1108/00251741211279602>
- López Rodríguez, J., & Serrano Orellana, B. (2020). Human capital and export performance in the Spanish manufacturing firms. *Baltic Journal of Management*, 15(1), 99–119. <https://doi.org/10.1108/BJM-04-2019-0143>
- Muhyiddin. (2020). Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 240–252. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.118>
- Oladokun, Timothy Tunde; Ogunbiyi, J. O. (2018). External factors critical to success in the business of estate surveying firms in Lagos State, Nigeria. *Journal of Facilities Management*, 16(2), 142–156.
- Paniagua, J., & Sapena, J. (2014). Business performance and social media:

- Love or hate? *Business Horizons*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.07.005>
- Pedroso, E., Gomes, C. F., & Yasin, M. M. (2020). Management accounting systems: an organizational competitive performance perspective. *Benchmarking*, 27(6), 1843–1874. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2019-0547>
- Rompho, N. (2017). HC and financial performance with two HRM strategies ", *International Journal of Productivity and Performance Management*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(4). Retrieved from www.emeraldinsight.com/1741-0401.htm%5CnDownloaded
- Scafarto, V., & Dimitropoulos, P. (2018). Human capital and financial performance in professional football: the role of governance mechanisms. *Corporate Governane (Bingley)*, 18(2), 289–316. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2017-0096>
- Scafarto, V., Ricci, F., & Scafarto, F. (2016). Intellectual capital and firm performance in the global agribusiness industry: The moderating role of human capital. *Journal of Intellectual Capital*, 17(3). <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2015-0096>
- Seclen-Luna, J. P., Opazo-Basáez, M., Narvaiza, L., & Moya Fernández, P. J. (2020). Assessing the effects of human capital composition, innovation portfolio and size on manufacturing firm performance. *Competitiveness Review*, 31(3), 625–644. <https://doi.org/10.1108/CR-01-2020-0021>
- Sun, Y., Bao, Q., & Lu, Z. (2021). Coronavirus (Covid-19) outbreak, investor sentiment, and medical portfolio: Evidence from China, Hong Kong, Korea, Japan, and U.S. *Pacific- Basin Finance Journal*, 65, 101463.

<https://doi.org/10.1016/J.PACFIN.2020.101463>

Tjahjadi, B., Soewarno, N., Nadyaningrum, V., & Aminy, A. (2020). Human capital readiness and global market orientation in Indonesian Micro-, Small- and-Medium-sized Enterprises business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

<https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0181>

Zhao, Y., & Thompson, P. (2019). Investments in managerial human capital: Explanations from prospect and regulatory focus theories. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 37(4), 365–394. <https://doi.org/10.1177/0266242619828264>