

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

**Indonesian Journal of Cultural and
Community Development**

ISSN 2615-6180 (ONLINE)



BROUGHT TO YOU BY

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Conflict of Interest Statement

The author declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Editorial Team

Editor in Chief

[Dr. Totok Wahyu Abadi](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Managing Editor

[Mochammad Tanzil Multazam](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

[Rohman Dijaya](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Member of Editors

[Mahardhika Darmawan Kusuma Wardana](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Sinta](#)]

[Bobur Sobirov](#) ([Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Farkhod Abdurakhmonov](#) ("[Silk Road](#)" [International University of Tourism, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Dr. Nyong Eka Teguh Iman Santosa](#) ([Universitas Islam Negeri Sunan Ampel SURabaya, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Enhancing Online Food Platform Promotion: Human Capital's Impact on Performance

Meningkatkan Promosi Platform Makanan Online: Dampak Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Al Finas Galih Reggy Saputra, galihsnccn@gmail.com, (1)

Sekolah Tinggi Ekonomi PGRI Dewantara Jombang, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This study investigates the influence of Human Capital on the performance of employees responsible for promotions within an innovative online food ordering platform. Utilizing a quantitative approach, a saturated sample of 88 promotion section employees was surveyed. The findings, analyzed through simple regression, reveal a significant positive correlation between Human Capital and employee performance in promotions. The study underscores the importance of focused training and development initiatives for these employees, providing valuable insights for platform management seeking to optimize promotional efforts and overall company performance.

Highlight:

- The study examines the impact of Human Capital on the promotional performance of employees in an online food platform, highlighting the critical role of workforce capabilities.
- A comprehensive survey of 88 promotion section employees offers insights into the relationship between Human Capital and promotional effectiveness, emphasizing empirical evidence.
- The findings emphasize the strategic importance of targeted training and development programs for employees responsible for promotions, providing actionable recommendations for platform management to enhance overall performance.

Keyword: Human Capital, Employee Performance, Online Food Platform, Promotion Section, Training and Development

Pendahuluan

Perusahaan perlu bekerja lebih efektif dan efisien untuk bersaing di pasar global. Para pelaku bisnis harus semakin kompetitif akibat persaingan yang semakin ketat agar organisasinya dapat bertahan. Perusahaan adalah sekelompok individu yang dapat bekerja sama dan mengintegrasikan sumber daya manusia (SDM) atau pekerja yang berbeda untuk menciptakan produk atau jasa yang dapat dipasarkan [1]. Di era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk bisa unggul dari pesaing. Berbagai ide dan inovasi dapat Anda hasilkan dengan sumber daya manusia (SDM) terpercaya yang memberikan nilai pada setiap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dapat dipercaya dan unggul merupakan komponen terpenting dalam sebuah bisnis. Ketika sebuah perusahaan memiliki pekerja yang berkualitas, biasanya perusahaan tersebut menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, sehingga meningkatkan kinerja organisasi [2].

Kata "kinerja" berasal dari "kinerja pekerjaan" atau "kinerja nyata", yang mengacu pada pencapaian seseorang di tempat kerja atau dalam kehidupan nyata. Kinerja merupakan penilaian terhadap kesehatan perusahaan secara keseluruhan sepanjang periode waktu yang ditentukan, yaitu hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh aktivitas operasional organisasi dalam penggunaan sumber dayanya [3]. Kinerja juga dapat diidentifikasi sebagai kerja yang di hasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang di harapkan [4]. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 (satu) tahun [5,6]

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja antara lain: 1) Kemampuan dan keahlian, 2) Pengetahuan, 3) Rancangan kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Gaya kepemimpinan, 8) Budaya organisasi, 9) Kepuasan kerja, 10) Lingkungan kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen, dan 13) Disiplin kerja [5]

Data di atas menunjukkan pentingnya komponen kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai korporasi. Bisnis berkinerja tinggi sering kali memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuan dan misi organisasi [7, 8]. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan salah satu aset yang paling berharga. Dibutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk menciptakan kinerja yang tinggi [9,10]. Sumber daya manusia mempunyai kapasitas yang diperlukan untuk membantu operasional perusahaan dalam melaksanakan tugas rutin dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuannya, bisnis harus memperhatikan stafnya. Menjaga keseimbangan antara usaha dan imbalan yang diterima mungkin menjadi tujuan perhatian sumber daya manusia [11,12]. Tujuan dari hampir semua bisnis adalah untuk meningkatkan nilai dan pendapatan perusahaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Namun, banyak eksekutif bisnis yang tidak menyadari bahwa manfaat sebenarnya yang diperoleh perusahaan berasal dari kemampuan pekerjanya untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Di sini, sangat penting bagi dunia usaha untuk memahami bahwa sumber daya manusianya—karyawan yang dapat diandalkan—jauh lebih berharga daripada aset berwujudnya [13,14]. Kata "modal manusia" mengacu pada istilah "aset personel yang unggul".

Dua kata paling mendasar dalam bahasa manusia dan modal (modal) membentuk frasa "modal manusia". Penggunaan modal untuk menghasilkan suatu barang atau jasa tanpa menggunakannya dalam proses disebut dengan menggunakannya sebagai faktor produksi. Menurut konsep modal ini, manusia adalah jenis modal seperti halnya mesin dan teknologi. Semua aktivitas ekonomi, termasuk konsumsi, produksi, dan transaksi, melibatkan manusia dalam beberapa hal. Sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kompetensi, sikap, dedikasi, dan sifat pribadi yang unik. [15,16]. Munculnya pandangan bahwa pengetahuan merupakan sumber daya manusia yang sangat strategis didasarkan pada kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan mengembangkan daya saing perusahaan yang bernilai, langka, sukar ditiru oleh pesaing, dan tidak bisa digantikan dengan sumber daya lain. Sumber daya manusia (human capital) memegang peran penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Dalam perusahaan, sumber daya manusia (human capital) akan menjadi sistem mempunyai kompetensi yang tinggi. Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari perbaikan atau pengembangan keterampilan karyawan kinerja perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja yang maksimal pada organisasi bisnis [17,18]

PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit) merupakan salah satu platform aplikasi karya anak bangsa yang bergerak dibidang jasa dan layanan pesan antar penumpang, barang, makanan dengan tampilan video yang menarik dengan jumlah karyawannya sekitar 88 orang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit), tampak bahwa kinerja karyawan pada PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit) masih belum maksimal. Hal ini tampak dari data hasil transaksi user PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit) selama 6 bulan.

Dari hasil wawancara awal tampak bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah kurangnya keahlian karyawan. Hal ini tampak dari hasil observasi awal tampak bahwa mayoritas karyawan bagian promosi yang bekerja adalah karyawan baru dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, sebagaimana yang tampak pada table berikut.

No	Masa Kerja	Orang
1	< 0,5 Tahun	22 Orang
2	1 - < 1,5 Tahun	11 Orang
3	1,5- < 2 Tahun	12 Orang
4	> 2Tahun	14 Orang

Table 1. Masa Kerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dilihat dari tabel satu diatas tampak bahwa karyawan yang bekerja disana masih kurang pengalaman. Selain itu keahlian yang dimiliki juga diduga masih perlu diasah agar karyawan dapat menjadi tenaga kerja yang kompeten. Berdasarkan uraian diatas, maka berangkat dari permasalahan tersebut peneliti ini tertarik untuk mengupas lebih jauh peran human capital terhadap kinerja karyawan di PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit).

Metode

Penelitian ini melihat hubungan antara modal manusia dan kinerja pekerja. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh Human Capital terhadap kinerja pekerja Viuit pada bagian promosi di wilayah Jawa Timur. Memanfaatkan metodologi kuantitatif, penyelidikan ini. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasinya terdiri dari seluruh karyawan bagian promosi yang berjumlah 88 orang. Sumber data utama yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan skala Likert 5 (lima). Alat analisisnya menggunakan software SPSS dan regresi sederhana. Tabel 2 berikut mencantumkan variabel penelitian dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

Variabel	Indikator
Human Capital (X) yaitu : adalah serangkaian pengetahuan, kecakapan, pengalaman, kompetensi, sikap, komitmen, dan karakteristik pribadi individu para karyawan PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit).	Pengetahuan
	Keahlian
	Kemampuan
	Ketrampilan
Kinerja Karyawan (Y) yaitu hasil kerja karyawan PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit) dalam satu tahun	Kualitas
	Kuantitas
	Waktu
	Pengawasan
	Hubungan Antar Karyawan

Table 2. Variabel Penelitian

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Analisa Deskriptif

Dari hasil jawaban responden terkait Human Capital sangat mempengaruhi Performa Karyawan pada PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit) diperoleh nilai rerata 3,22 atau termasuk kriteria rendah. Hal ini berarti karyawan mempersepsikan bahwa peran human capital sangat diperlukan di PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit) masih buruk sehingga perlu ditingkatkan.

Hasil jawaban responden terkait kinerja karyawan di PT. Aku Cinta Indonesia Raya (Viuit) diperoleh nilai rerata 3,36 atau termasuk kriteria cukup. Hal ini berarti karyawan mempersepsikan bahwa kinerja mereka selama ini masuk dalam kategori sedang dan belum baik, sehingga masih perlu ditingkatkan.

B. Hasil Analisa Statistik

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t hitung	Sig.
X	0,252	0,057	4,390	0,000
Constanta : 2,009 Koefisien Determinasi (R ²) : 0,621 Adjusted R ² : 0,612 Multiple Corelation (R) : 0,788 Fhitung : 68,050 a= 5%				

Table 3. Regresi Linear Sederhana

PT. Aku Cinta Indonesia Raya (ViuiT) mempunyai hubungan yang kuat antara variabel bebas atau variabel X (Human Capital) dengan variabel terikat atau variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621, yang mendekati 1. Hubungan tersebut dapat dilihat dengan melihat hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan. Dengan kata lain, sumber daya manusia dan kinerja karyawan menyumbang sekitar 62,1% terhadap kinerja karyawan di PT. Aku Cinta Indonesia Raya (ViuiT), sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 37,9% sisanya.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 2,009 + 0,252X$

Dari persamaan garis regresi linier berganda di atas, maka dapat diartikan bahwa:

1. Variabel independen akan digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen Y. Kinerja karyawan pada PT. Aku Cinta Indonesia Raya (ViuiT) menjadi variabel dependen dalam penelitian ini dan variabel human capital (X) memprediksi nilainya.
2. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel human capital bernilai nol karena $a = 2,009$ merupakan angka konstan yang mewakili penilaian kinerja karyawan pada PT. Aku Cinta Indonesia Raya (ViuiT). Dengan skor 2,009, temuan ini menunjukkan bahwa ada variabel tambahan di luar cakupan penelitian yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan PT. Aku Cinta Indonesia Raya (ViuiT).
3. $e =$ merupakan sisa atau potensi kesalahan dari model regresi yang dihasilkan dari adanya variabel potensial lain yang mungkin dapat mempengaruhi variabel data kinerja karyawan pada PT. Aku Cinta Indonesia Raya (ViuiT) namun tidak dimasukkan dalam model regresi.

C. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Berdasarkan data di tabel tiga tampak bahwa nilai signifikansi variabel X adalah $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel human capital mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Aku Cinta Indonesia Raya (ViuiT).

D. Pembahasan

Berdasarkan temuan analisis data, terlihat bahwa sumber daya manusia memainkan fungsi ganda dalam mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di PT. Aku Cinta Indonesia Raya (ViuiT). Berdasarkan temuan ini, karyawan akan lebih mudah dikenali dan diterima oleh masyarakat jika mereka memiliki akses terhadap sumber daya manusia dan mampu membangun dan mempromosikan ViuiT dengan lebih baik. Program dan pemasaran yang tidak sesuai harapan merupakan akibat dari kurangnya koordinasi bahkan banyaknya pandangan atau usulan yang terkadang tidak dilaksanakan oleh manajemen.

Berdasarkan temuan analisis, terdapat hubungan antara human capital dengan kinerja karyawan. Akibatnya kinerja pegawai akan meningkat apabila pekerja mampu memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemberi kerja tanpa mengalami perubahan produktivitas, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kecemasan, atau mudah tersinggung.

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Raya Indonesia Aku Cinta (ViuiT). Manajemen PT. Aku Cinta Indonesia Raya (ViuiT) disarankan untuk terus mengelola dan meningkatkan kompetensi personel agar kinerja bisnis terus maju.

References

1. I. Misra, M. Ragil, and M. I. Fachreza, "Manajemen perbankan syariah (konsep dan praktik perbankan syariah di Indonesia)," 2021.
2. N. Muljani, "Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, pp. 108-122, 2002.
3. M. Galib and M. Hidayat, "ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD PADA PT. BOSOWA PROPERTINDO," *SEIKO: J. Manag. & Bus.*, vol. 2, no. 1, pp. 92-112, 2018.
4. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen sumber daya manusia," Remaja Rosdakarya. Bandung, 2009.
5. Kasmir, "Analisis Laporan Keuangan," Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
6. Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta, cet. kesembilan, 2009.
7. I. Syarifah, M. K. Mawardi, and M. Iqbal, "Pengaruh modal manusia terhadap orientasi pasar dan kinerja UMKM," *J. Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 23, no. 1, pp. 69-96, 2020.
8. A. Iktifaiyah, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi

- pada PT Widatra Bakhti Pandaan 2020," Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.
9. L. Rohida, "Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia," *J. Manaj. Dan Bisnis Indonesia*, vol. 6, no. 1, pp. 114-136, 2018.
 10. P. Wulansari, A. H. Damanik, and A. P. Prasetyo, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten," *J. Manaj. Indonesia*, vol. 14, no. 2, pp. 163-170, 2014.
 11. A. Frimayasa and S. H. Lawu, "Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag," *Equilibrium: J. Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 9, no. 1, 2020.
 12. J. Retnowulan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri," *Cakrawala: J. Humaniora Bina Sarana Informatika*, vol. 17, no. 1, 2017.
 13. A. D. Andriani et al., "Manajemen sumber daya manusia," *TOHAR MEDIA*, vol. 1, 2022.
 14. R. Hasibuan, "Pengantar Bisnis," *Absolute Media*, 2023.
 15. Y. Kasmawati, "Human capital dan kinerja karyawan (suatu tinjauan teoritis)," *JABE (J. Appl. Bus. and Econ.)*, vol. 3, no. 4, pp. 265-280, 2017.
 16. A. R. Sari and M. S. SH, "Pengertian Human Capital," *MSDM (Pengembangan SDM Era Digital)*, p. 285, 2022.
 17. A. Frimayasa and S. H. Lawu, "Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag," *Equilibrium: J. Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 9, no. 1, 2020.
 18. K. Muzakki, "Analisis Pengaruh Human Capital dan Structural Capital terhadap Kinerja Perusahaan," *J. of Res. and Tech.*, vol. 6, no. 2, pp. 267-276, 2020.