

MENINGKATKAN KEMAMPUAN INOVASI ORGANISASI MELALUI *HUMAN CAPITAL*

Ratna Ekawati ⁽¹⁾, Lilis Karnita Soleha ⁽²⁾

(1) Staf Pengajar STIE STEMBI Bandung
ratnaekawati@stemi.ac.id

(2) Staf Pengajar STIE Pasundan Bandung
liliskarnita@yahoo.com

Ringkasan

Tujuan penelitian ini adalah (1) membuat sintesa-sintesa yang kemudian disimpulkan menjadi konsep variabel Human capital dan inovasi organisasi ; (2) untuk mengetahui apakah human capital yang dimiliki sebuah organisasi memiliki keterkaitan dengan kemampuan inovasi organisasi. Jenis penelitian ini adalah studi literatur. Data yang digunakan mayoritas berasal dari data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan melalui dokumentasi. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Setelah melalui proses kajian literature yang mendalam, maka diperoleh hasil penelitian yaitu (1) Konsep human capital adalah keseluruhan kemampuan yang melekat pada individu karyawan yang merupakan asset berharga perusahaan sehingga harus dibina dan dikembangkan, sedangkan konsep inovasi organisasi adalah keseluruhan aktivitas yang diarahkan untuk menciptakan dan menerapkan ide baru yang lebih baik dari sebelumnya ; (2) beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa human capital yang dimiliki sebuah organisasi berpengaruh positif terhadap kemampuan inovasi organisasi. Untuk itu jika perusahaan ingin meningkatkan kemampuan inovasi organisasinya maka perusahaan harus selalu berupaya untuk mengembangkan human capital yang dimilikinya.

Kata kunci: Human Capital, Inovasi Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi akan mengalami fase perubahan dimana organisasi selalu menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan dalam proses berjalannya sebuah organisasi hal ini wajar terjadi akibat pengaruh lingkungan eksternal maupun internal organisasi yang selalu berubah, untuk mengantisipasi perubahan tersebut organisasi harus dapat menyesuaikan diri. Pada dasarnya perubahan itu tentunya kearah pengembangan organisasi yang lebih baik (Abdul Sani, 2016).

Sebuah organisasi selalu membutuhkan terobosan baru agar dapat maju dan berkembang yang sering disebut sebagai inovasi organisasi.

Inovasi merupakan upaya mempertahankan keberadaan organisasi dalam lingkungan. Inovasi dalam suatu organisasi menjadi hal yang penting dilakukan untuk membawa organisasi menjadi lebih baik dalam pencapaian tujuan dan tepat sasaran secara efektif dan efisien. Adanya inovasi organisasi diharapkan dapat menanggapi kompleksitas lingkungan dan dinamisasi perubahan lingkungan, terutama

dalam persaingan yang ketat dan menciptakan sumber-sumber bagi keunggulan bersaing.

Perubahan Organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. tujuannya adalah untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan resources dan capabilities dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan. Menurut Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan. Bahkan menurut Abrahamson (2000), perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang "dramatis" yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi. Desplaces (2005) mengutip kajian yang dilakukan Poras dan Robertson's (1992) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi hanya memberikan manfaat positif bagi organisasi sebesar 38%. Meskipun perubahan

organisasi tidak langsung memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi, namun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan (Abdul Sani, 2016).

Organisasi adalah sebuah kumpulan dari sumber daya, yang dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori yakni financial resources, physical resources, human resources, organizational knowledge and learning, serta general organization resources. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang dalam jangka panjang secara efektif mampu menyediakan, mengembangkan, dan mengatur sumber daya serta kemampuannya sebagai keuntungan yang kompetitif. Sebuah organisasi dengan output yang hebat membutuhkan input yang hebat pula (Nuzulul, 2013).

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi selain sumber daya alam, modal, entrepreneur untuk menghasilkan output. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara. Sejarah mencatat bahwa negara yang menerapkan paradigma pembangunan berdimensi manusia telah mampu berkembang meskipun tidak memiliki kekayaan sumber daya alam yang berlimpah. Penekanan pada investasi manusia diyakini merupakan basis dalam meningkatkan produktivitas faktor produksi secara total. Tanah, tenaga kerja, modal fisik bisa saja mengalami *diminishing return*, namun ilmu pengetahuan tidak.

Modal manusia (*human capital*) adalah komponen yang sangat penting di dalam organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa.

Human capital merupakan aset tidak berwujud yang tidak mudah untuk diukur mengingat manusia memiliki sifat yang dinamis dan relatif berubah seiring dengan perubahan situasi dan kondisi. Penentuan dimensi dan indikator yang tepat merupakan kunci efektivitas dari pengukuran variabel *human capital* itu sendiri (Cecep Hidayat, 2013)

Kingsmill (2003) dalam Holbache (2005) menjelaskan bagaimana sebuah organisasi seharusnya mengukur *human capital* yang dimiliki dan memperhitungkan nilai dari manusianya dalam laporan dan rekening tahunan, serta meningkatkan status dari aset manusia dalam pasar tenaga kerja. Bagi

Kingsmill, "*Human Capital Management*", atau cara organisasi mengatur, merekrut, mempertahankan, melatih dan mengembangkan karyawannya terkait dengan cara memandang manusia sebagai aset bisnis yang berharga, bukan hanya sebagai pengeluaran biaya. Hal ini lebih pada meyakinkan bahwa organisasi memiliki orang-orang dengan skills dan pengalaman untuk menjalankan strategi bisnis, saat ini dan di masa depan. Modal intelektual dan potensi inovasi merupakan kunci jangka panjang bagi "kesehatan" organisasi, dan bahwa manusia atau "*human capital*" merupakan sumber utama dari kedua aset tersebut. Kesuksesan organisasi akan bertambah seiring kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya, bergerak dengan cepat dengan tetap berorientasi pada konsumen, secara berkelanjutan berinovasi sambil tetap memperhatikan efisiensi, serta terutama mengoptimalkan talenta dari karyawannya (Nuzulul, 2013)

2. RUMUSAN MASALAH

Rumusan Masalah Penelitian adalah:

1. Bagaimana Merumuskan sintesa dan konsep untuk variable *human capital* dan inovasi organisasi ?
2. Bagaimana keterkaitan *human capital* dengan inovasi organisasi menurut kajian literature ?

3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Merumuskan sintesa dan konsep variabel *human capital* dan inovasi organisasi
2. Untuk mengetahui keterkaitan *human capital* dengan inovasi organisasi menurut kajian literature

4. LANDASAN TEORI

Modal Manusia (Human Capital)

Employee capital oleh Zelenler et.al (2008:35) didefinisikan sebagai keseluruhan dari pengetahuan karyawan, keterampilan, kapabilitas, pengalaman, sikap, kebebasan, kreativitas dan komitmen yang melekat pada karyawan. Sedangkan menurut Sumbramiam & Youndt (2005:454), *human capital* didefinisikan sebagai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang melekat pada dan digunakan oleh individu.

Rivai (2009:xvii) *human capital* adalah sumber daya manusia yang diperlakukan sebagai aset utama perusahaan atau organisasi, sehingga perlu dibina dan

dikembangkan sebagaimana layaknya aset berharga lainnya..

Menurut Sanchez (2000:316) *Human capital* didefinisikan secara sederhana yakni sebagai pengetahuan yang dibawa oleh pekerja ketika mereka meninggalkan perusahaan. Sebagai contoh, keahlian pekerja dan tingkat pendidikan.

Dalam konteks organisasi, Joia dalam Alpkhan et al, (2010:737) mendefinisikan konsep *Human Capital* sebagai jumlah dari keahlian dan keterampilan para karyawan dari sebuah organisasi. Dakhli dan De Clercq berpendapat bahwa *Human Capital* diwujudkan dalam keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dapat ditingkatkan terutama oleh pendidikan dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, orang-orang, yang berpendidikan lebih baik, memiliki pengalaman kerja lebih luas, dan berinvestasi lebih banyak waktu, energi, dan sumber daya dalam mengasah keterampilan mereka, lebih mampu mengamankan dan menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi untuk diri mereka sendiri dan untuk perusahaan.

Sumber daya insani (*human capital*) menurut Dermawan (2006:131) merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang diterapkan, dan teknologi yang digunakan. Oleh karena itu, vital untuk mengembangkan *human capital* melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai, dan pemberdayaan pegawai. Menurut Hayes, Wheelwright dan Clark dalam Dermawan (2006:131) memiliki pegawai yang sangat terampil dan efektif namun dapat menjauhkan perusahaan lain untuk merekrut mereka merupakan salah satu kunci sukses perusahaan manufaktur kelas dunia.

Cara organisasi mengelola *human capital* menentukan nilai aset. Nilai ditingkatkan dengan menyelaraskan kekuatan dari *human capital* dengan strategi organisasi, sehingga menyebabkan efek *human capital* pada organisasi. Edvinsson dan Malone dalam Uliana, Macey & Grant (2005:169) menyatakan *human capital* sebagai pengetahuan, keahlian individu kemampuan, dan pengalaman karyawan perusahaan dan manajer.

Inovasi Organisasi

Istilah inovasi dapat didefinisikan dalam beberapa cara yang berbeda. Menurut Certo

& Certo (2009: 498) inovasi adalah proses penerapan ide baru untuk perbaikan proses, produk, atau jasa organisasi. Sedangkan menurut Schermerhorn et.al. (2006: 369) menjelaskan tentang definisi inovasi sebagai berikut :

"Innovation is the process of creating new ideas and putting them into practices. It is the means by which creative ideas find their way into everyday practices, ideally practices that contribute to improved customer service or organizational productivity".

Definisi tersebut menyatakan bahwa inovasi adalah proses menciptakan ide-ide baru dan menempatkannya dalam praktek. Itu berarti bahwa ide-ide kreatif digunakan dalam praktek setiap hari, idealnya praktek-praktek tersebut berkontribusi terhadap peningkatan pelayanan pelanggan atau produktivitas organisasi.

Menurut Bessant & Tidd (2011:11) inovasi merupakan suatu proses yang dapat diatur dan dikelola, baik dalam memulai usaha baru atau memperbarui bisnis 100 tahun. Inovasi didorong oleh kemampuan untuk melihat koneksi, menangkap peluang dan untuk mengambil keuntungan dari mereka (Bessant & Tidd, 2011:7).

Inovasi juga didefinisikan oleh Drucker dalam Bessant & Tidd (2011:10) sebagai cara-cara yang digunakan pengusaha untuk menciptakan sumber daya baru yang memproduksi kekayaan atau mendayagunakan sumber daya yang sudah ada, dengan meningkatkan potensinya, untuk meningkatkan kekayaan. Inovasi adalah fungsi spesifik dari kewirausahaan, apakah itu dalam bisnis-bisnis yang sudah ada, institusi pelayanan publik, atau usaha baru yang dilakukan oleh seorang individu.

Narayanan (2001: 68) menyatakan bahwa jika sebuah perusahaan memproduksi barang atau jasa atau menggunakan sistem atau prosedur yang baru, maka hal itu adalah inovasi. Dalam pandangan ini penemuan (*invention*) adalah bagian dari inovasi. Inovasi didefinisikan sebagai berikut :

Innovation refers both to the output and the process of arriving at a technologically feasible solution to a problem triggered by a technological opportunity or customer need.

Berdasarkan definisi tersebut, inovasi digunakan dalam dua bentuk yakni (1) Proses. Dalam pengertian ini, inovasi merupakan proses dimana individu atau organisasi sampai pada solusi teknikal. (2) Output. Dalam pengertian ini, output merupakan keluaran dari proses inovasi.

5. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Referensi teori yang diperoleh dengan jalan penelitian studi literatur dijadikan sebagai fondasi dasar dan alat utama bagi praktek penelitian ditengah lapangan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku teks, jurnal, dan buku dokumentasi. Dokumentasi merupakan metode untuk mencari dokumen atau data-data yang dianggap penting melalui artikel koran/majalah, jurnal, pustaka, brosur, buku dokumentasi serta melalui media elektronik yaitu internet, yang ada kaitannya dengan diterapkannya penelitian ini.

Studi literatur adalah cara yang dipakai untuk menghimpun data-data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam suatu penelitian. Studi literatur bisa didapat dari berbagai sumber, jurnal, buku dokumentasi, dan bahan pustaka (*textbook*).

Data-data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan fakta-fakta yang kemudian disusun dengan analisis, tidak semata-mata menguraikan, melainkan juga memberikan pemahaman dan penjelasan secukupnya.

6. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sintesa & Konsep Variabel *Human Capital* (Modal Manusia)

Hampir seluruh perusahaan di dunia berusaha untuk membangun nilai yang berbeda dan berkelanjutan dengan cara meningkatkan aset yang tidak dapat diukur dengan uang (*intangible asset*) yang sering disebut *intellectual capital*.

Secara umum, komponen yang membentuk *intelektual capital* terdiri atas *employee*, *structural* dan *customer capital* (Zelenler et.al, 2008:34). Sedangkan menurut Sumbramaniam & Youndt (2005:452) terdapat tiga aspek dari *intelektual capital*, yakni *human capital*, *organizational capital* dan *social capital*.

Dalam landasan teori di atas telah dijelaskan beberapa pengertian *human capital* seperti menurut Zelenler et.al (2008:35), Sumbramaniam & Youndt (2005:454), dan Rivai (2009:xvii).

Berdasarkan ketiga definisi pakar di atas, dapat disintesis yaitu *human capital*

adalah keseluruhan yang melekat pada karyawan dan digunakan oleh individu yang merupakan aset utama perusahaan sehingga harus dibina dan dikembangkan.

Beberapa pengertian *human capital* lain juga dikemukakan oleh Sanchez (2000:316), Alpan et al, (2010:737), Dermawan (2006:131), dan Edvinsson dan Malone dalam Uliana, Macey & Grant (2005:169) pada landasan teori di atas.

Berdasarkan keempat konsep di atas, dapat disintesis bahwa *human capital* adalah pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang melekat pada karyawan dan manajer.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar dan sintesa di atas, maka konsep *human capital* dalam penelitian ini adalah keseluruhan kemampuan yang melekat pada individu karyawan dan merupakan aset berharga perusahaan sehingga harus dibina dan dikembangkan.

Sintesa dan konsep *human capital* sesuai dengan hadist riwayat bukhari yang menyatakan bahwa "*Jika suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya*". Untuk itu manusia diwajibkan berikhtiar seperti isyarat Allah dalam Surah Az-Zumar (39) ayat 39 yang artinya "*Katakanlah: hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui*" (QS. 39:39)

Setiap sumber daya manusia harus bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya seperti Firman Allah dalam Surah Al-Israa' (17) ayat 84 yang artinya "*Katakanlah (Muhammad), setiap orang harus bekerja sesuai dengan keahliannya. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya*" (QS 17:84).

Sintesa & Konsep Variabel Inovasi Organisasi

Istilah inovasi dapat didefinisikan dalam beberapa cara yang berbeda. Seperti yang dikemukakan Certo & Certo (2009: 498), dan Schermerhorn et.al. (2006: 369) dalam landasan teori di atas.

Berdasarkan kedua definisi pakar di atas, dapat disintesis bahwa inovasi adalah proses penciptaan dan penerapan ide baru untuk perbaikan proses, produk atau jasa organisasi.

Beberapa pakar seperti Bessant & Tidd (2011:11), Drucker dalam Bessant & Tidd (2011:10), dan Narayanan (2001: 68) juga mengemukakan definisi inovasi organisasi

seperti yang telah di jelaskan pada landasan teori di atas.

Sintesa yang dapat diambil dari ketiga definisi di atas, bahwa inovasi adalah sistem atau prosedur baru yang digunakan untuk menciptakan sumber daya baru atau meningkatkan potensi pendayagunaan sumber daya yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar dan sintesa di atas maka yang dimaksud inovasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan aktivitas yang diarahkan untuk menciptakan dan menerapkan ide baru yang lebih baik dari sebelumnya.

Konsep inovasi organisasi di atas sangat sesuai dengan konsep Islam yang menganjurkan umatnya untuk senantiasa kreatif dan inovatif. Dalam Hadist Bukhari Muslim dikatakan bahwa : "*Barangsiapa hari ini lebih buruk dari hari kemarin, ia celaka; barang siapa hari ini sama dengan kemarin, ia rugi; dan barang siapa hari ini lebih baik dari kemarin, ia beruntung*".

Allah SWT juga berfirman dalam Surah Ar-Ra'd (13) ayat 11 yang dikutip dari Rivai (2009) bahwa :

" ... *Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. ...*" (QS. 13:11).

Dalam hadistnya Nabi Muhammad SAW juga mengisyaratkan umat Islam untuk senantiasa lebih baik dari hari kemarin. Islam memvonis orang yang jumud (statis) sebagai orang yang terlaknat. Oleh karena itu, umat Islam sangat dituntut untuk kreatif dan terus mengadakan inovasi dalam berbagai sendi kehidupan.

Keterkaitan *Human Capital* dengan Inovasi Organisasi

Human capital diwakili oleh pengetahuan profesional, keterampilan, kemampuan dan kesehatan yang dapat menyebabkan seseorang untuk meningkatkan kreatifitas dan kapasitas berinovasi serta implisit pendapatan diharapkan akan diperoleh di masa depan, atau sebagai kapasitas bahwa individu harus menghasilkan efisien layanan dan produk (Suci & Bratescu, 2011).

Inovasi didorong oleh investasi perusahaan dalam modal berwujud (seperti jaringan komputer) atau modal tidak berwujud (seperti struktur organisasi, *human capital*, atau pelatihan).

Individu secara berkelanjutan harus melakukan investasi pada *human capital* dalam rangka mengembangkan dan mempertahankan kreatifitas mereka (Reimers-Hild, 2007) .

Menurut Gloet dan Terziovski (2004), adalah penting memiliki pendekatan simultan dari praktek *soft* pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) dan praktik *hard* teknologi informasi (modal struktural) dalam rangka meningkatkan kinerja inovasi. Sumber daya manusia sangat penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategis (Bontis, 1998).

Kepuasan karyawan dan tingkat turnover bisaanya digunakan untuk mengukur pembelajaran dan pertumbuhan. Dalam industri berteknologi tinggi, produsen mungkin ingin untuk mewakili langkah-langkah untuk belajar dan pertumbuhan sebagai metrik untuk inovasi untuk menekankan pentingnya inovasi dalam industri itu. Ini mungkin cocok untuk melacak jumlah paten aktif, jumlah paten baru dalam satu bulan, jumlah proyek penelitian dalam tahap pengujian akhir, dan sebagainya. Karena perusahaan ingin menjadi inovatif, harus mengidentifikasi faktor penentu keberhasilan untuk inovasi dan mengukur mereka. (Brennand, 2011:32-33).

Berdasarkan hasil penelitian Alphan et al bahwa peran *human capital* (*Human Capital*), ditemukan menjadi pendorong penting dari kinerja inovatif terutama ketika *Organizational Support* terbatas. Namun, ketika tingkat *human Capital* dan *Organizational Support* tinggi, maka kinerja inovatif tidak meningkat lebih jauh. Adapun efek langsung dari *Human Capital* pada kinerja inovatif, studi sebelumnya empiris dilakukan oleh Bantel dan Jackson (1989) menunjukkan pentingnya *Human Capital*, dan mengungkapkan bahwa organisasi yang lebih inovatif dikelola oleh terdidik tim, yang beragam dalam area fungsional keahlian mereka. Menurut terakhir studi empiris pada budaya yang berbeda di seluruh dunia, investasi yang dilakukan untuk meningkatkan *Human Capital* sepertinya memberikan peningkatan inovasi. Misalnya, Dakhli dan De Clercq (2004) menemukan dukungan kuat bagi pengaruh positif antara *Human Capital* dan inovasi dalam studi mereka terhadap data sekunder pada lintas negara perbedaan inovasi. Mereka mengaitkan pengaruh ini dengan sifat pengetahuan intensif dari kedua variabel, yaitu *Human Capital* dan inovasi (Alphan, 2010).

Berdasarkan studi empiris yang dilakukan di Denmark, Anker (2006) menunjukkan pentingnya memperbaiki keterampilan para karyawan terutama di sektor teknologi tinggi dan menyimpulkan bahwa HC meningkatkan kemampuan untuk berinovasi. Wu dkk. (2007) secara lebih studi empiris di Taiwan mengkonfirmasi bahwa HC

memiliki efek positif pada inovatif kinerja; Marvel dan Lumpkin (2007) menemukan juga pengaruh positif antara inovasi radikal yang dilakukan oleh pengusaha teknologi yang beroperasi dalam universitas yang berafiliasi inkubator dan tingkat HC diukur dalam bentuk formal pendidikan dan pengetahuan teknologi. Akhirnya, Allen et al. (2007) menyimpulkan bahwa HC meningkatkan kegiatan penelitian kewirausahaan yang mengarah ke paten baru (Alpkan, 2010).

Menurut Mayo dalam Martina, Antonius, & Dyna (2008) Apa yang dapat dihasilkan oleh manusia sesungguhnya tidak terlepas dari modal yang dimilikinya seperti pengetahuan, keahlian dan berbagai nilai lainnya yang memungkinkan Bergeraknya modal finansial dan fisik. Modal-modal tersebut merupakan *human capital (human capital)* yang harus terus dikreasi demi terciptanya inovasi.

7. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konsep human capital dalam penelitian ini adalah keseluruhan kemampuan yang melekat pada individu karyawan yang merupakan asset berharga perusahaan sehingga harus dibina dan dikembangkan, sedangkan konsep inovasi organisasi adalah keseluruhan aktivitas yang diarahkan untuk menciptakan dan menerapkan ide baru yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Berdasarkan kajian literatur di atas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan human capital yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan akan berdampak terhadap meningkatnya kemampuan inovasi organisasi atau perusahaan tersebut.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk peneliti berikutnya dan dapat dilanjutkan pada penelitian empiris pada subjek yang berbeda-beda.
2. Secara empiris, hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan sebagai dasar pengambilan keputusan. Untuk meningkatkan kemampuan inovasi organisasi, sebuah perusahaan

sebaiknya mengoptimalkan *human capital* yang dimilikinya.

8. DAFTAR PUSTAKA

1. Abdul Sani (2016). Perubahan dan Inovasi Organisasi. <http://bandiklat.babelprov.go.id>
2. Alpkan Lutfihak., Cagri Bulut., Gurhan Gunday., Gunduz ulusoy & Kemal Kilic. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision* Vol. 48 No. 5 pp. 732-755 Emerald Group Publishing Limited
3. Bessant, John., dan Joe Tidd. (2011). *Innovation and Entrepreneurship*. Second Edition. John Wiley & Sons, Ltd..
4. Bontis N, Keow WCC, Richardson S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysians industries. *J. Intell. Capital*, 1(1): 85 - 100.
5. Brennand, Kristen J. & Fred H. Gage (2011). Concise Review : The Promise of Human Induced Pluripotent Stem Cell-Based Studies of Schizophrenia. *Stem Cells* Vol. 29 Issue 12 December 2011 pp. 1915-1922
6. Cecep Hidayat.(2013). Analisis Model Pengukuran Human Capital dalam Organisasi. *Jurnal BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 4 No. 2 November 2013 879-885
7. Certo, Samuel C. & S. Trevis Certo. (2009). *Modern Management : Concept and Skills*. Eleventh Edition. Pearson International Edition
8. Dermawan Wibisono. (2006). *Manajemen Kinerja : Konsep, desain dan teknik meningkatkan daya saing perusahaan*. Penerbit Erlangga.
9. Gloet M, Terziovski M. (2004). Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance. *J. Manuf. Tech. Manag.*, 15(5): 402 - 409.
10. Martina Dwi Puji, Antonius Sasongko, & Dyna Rachmawati. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada

- Kantor Akuntan Publik di Indonesia).
Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Volume 10, No. 1, Mei 2008, pp 11-21
11. Narayanan. VK. (2001). *Managing Technology And Innovation For Competitive Advantage*. Prentice Hall.
 12. Nuzulul Kusuma Putri. (2013). Peran Human Capital terhadap Kesuksesan Organisasi: Karyawan Adalah Investasi. *Jurnal Adm. Kebijakan. Kesehat.*, Vol. 11, No. 2, Mei–
 13. Reimers-Hild, Connie I., Susan M. F., & James W. K. (2007). Entrepreneurial career development: using human capital, social capital, and distance education to achieve success. Diambil pada 30 Desember 2009, dari <http://www.advancingwomen.com/awl/spring2007/reimers.htm>
 14. Rivai, Veithzal. (2009). *Islamic Human Capital : Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. PT. Raja Grafindo Jakarta
 15. Sánchez, M. Paloma., Cristina Chaminade & Marta Olea. (2000). Management of Intangibles : An Attempt to Build a Theory. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1, n^o 4, pp.312-327.
 16. Schermerhorn, Jr, John R, James G. Hunt, Richard N. Osborn. (2006). *Organizational Behavior Essentials*. Ninth Edition. John Wiley & Sons, New York USA.
 17. Subramaniam, Mohan & Mark A. Youndt. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities. *Academy of Management Journal* , Vol. 48, No. 3, 450–463.
 18. Suci, Marta Christina & Alexandru Ghitu-Bratescu. (2011). Intellectual capital, innovation and creativity as key drivers for long-run sustainable development in the context of the creative economy and knowledge-based society. *Proceedings of the 5th WSEAS International Conference on Economy and Management Transformation (Volume II)*
 19. Uliana E., J Macey & P Grant. (2005). Towards reporting human capital. *Meditari Accountancy Research* Vol. 13 No. 2 2005 : 167-188
 20. Zerenler, Muammer., Selcuk Burak Hasiloglu & Mete Sezgin. (2008). Intellectual Capital and Innovation Performance : Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. *Journal of Technology Management & Innovation*. Vol. 3 Issue 4. Pp. 31-40.