

Kualitas Sumber Daya Manusia dan Strategi Bisnis Perusahaan Perusahaan Logistik Nasional

The Quality of Human Resources and Company's Business Strategy of National Logistics Company

Arief Kurniawan ^{a,1}, Nofrisel Nofrisel ^{b,2}, Erna Widodo ^{c,3}

Yana Tatiana ^{d,4*}, Erni Pratiwi Perwitasari ^{e,5}

^{abcde} Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jl. IPN. No. 2, Cipinang Besar Selatan, Jakarta, Indonesia

¹arief.k151088@gmail.com, ²nofrisel@gmail.com, ³ernawdd@yahoo.com

^{4*}yana23011972, ⁵ernie_pratiwi@yahoo.com

*corresponding e-mail

This is an open access article under the terms of the CC-BY-NC license

ABSTRACT

The purpose of the study is to find out the direct and indirect contribution of human resources quality to the achievement of revenue target mediated by business strategy of the national logistics company. This research used SmartPLS 3.0-SEM and the sample was 53 employees of the Angkasa Pura Logistik head office. The result of the research indicates that the corporate business strategy is able to mediate human resources quality to the revenue target achievement in Angkasa Pura Logistik. The company provides its employees with education and trainings to improve their quality. During the pandemic, the company had implemented the newest business strategy by opening new branches with better operation. The company should also choose the employees selectively with competences needed in the respective fields. Angkasa Pura Logistik sustainably has improved and enhanced its service and product in line with the increasing demand. For further research, it can be proposed to study the contribution of these variables on similar companies in other countries.

Keywords: *human resources quality, revenue target achievement, corporate business strategy, national logistics company*

ABSTRAK

Permasalahan yang dihadapi adalah kurang maksimalnya pencapaian target pendapatan, peningkatan aset yang belum optimal dan karyawan perusahaan tidak memiliki kompetensi yang jelas. Tujuan penelitian untuk mengetahui kontribusi langsung dan tidak langsung kualitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target pendapatan yang dimediasi strategi bisnis perusahaan nasional logistik. Penelitian ini menggunakan smartPLS 3.0-SEM dan sampel yang digunakan dari karyawan kantor pusat Angkasa Pura Logistik sebanyak 53 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi bisnis perusahaan dapat memediasi kualitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target pendapatan pada Angkasa Pura Logistik. Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan sehingga karyawan berkualitas selain itu perusahaan melakukan strategi bisnis terbaru di masa pandemi dengan membuka cabang baru dengan operasional yang lebih baik. Perusahaan juga harus selektif dalam memilih karyawan

dan berkompetensi dalam bidangnya masing-masing. Angkasa Pura Logistik berkelanjutan memperbaiki dan meningkatkan produk jasanya sejalan dengan permintaan masyarakat yang meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat mengusulkan peluang untuk penelitian lebih lanjut tentang kontribusi variabel-variabel ini pada perusahaan sejenis lainnya di negara lain.

Kata Kunci: kualitas sumber daya manusia, pencapaian target pendapatan, strategi bisnis perusahaan, perusahaan logistik nasional

A. Latar Belakang

Pertumbuhan bisnis di Angkasa Pura Logistik sebagai salah satu perusahaan logistik nasional ditunjang dengan peningkatan jumlah sumber daya manusia. Bagaimanapun baiknya alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak mungkin akan mencapai tujuan tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Angkasa Pura Logistik yang memiliki beberapa kegiatan bisnis dalam satu perusahaan dengan keberagaman jenis pekerjaan yang ada mengharuskan memberi pelayanan yang prima kepada seluruh pelanggan, mulai dari menyiapkan dokumen pengiriman, komunikasi dengan pihak bea cukai, menyiapkan lokasi penimbunan barang, menyiapkan armada pengangkutan barang, serta menyiapkan working plane atau rencana dan metode dalam melakukan suatu pekerjaan.

Fenomena terkait kompetensi pegawai dimana karyawan masih merasakan kurangnya perhatian perusahaan dengan pendidikan dan pelatihan terkait dengan kualitas sumber daya manusia baik formal maupun non formal. Selain itu hanya beberapa orang saja yang mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti workshop. Berdasarkan kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut atas menunjukkan jumlah peserta dari karyawan tidak terlalu banyak karyawan yang mengikutinya, yang mengakibatkan kurang maksimalnya kualitas sumber daya manusia yang ada. Dapat diketahui bahwa dengan adanya pelatihan di luar atau di dalam perusahaan dapat mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi, yang mana dapat meningkatkan

kualitas sumber daya manusia baik dalam hal kecakapan, kemampuan dan pengetahuannya. Beberapa permasalahan di Angkasa Pura Logistik yaitu belum terdapatnya sistem pengukuran kinerja dan masih dilakukan dengan menggunakan penilaian dari atasan. Dengan cara penilaian seperti saat ini maka perusahaan tidak berkesan berusaha untuk memperbaiki kinerja karyawannya. Selain itu masih ditemukan permasalahan yaitu perusahaan belum memiliki jenjang karir yang jelas.

Selain itu permasalahan yang dihadapi perusahaan juga terkait dengan pendapatan adalah kurang maksimalnya pencapaian target pendapatan yang telah ditentukan dikarenakan beberapa faktor-faktor yang memkontribusinya seperti investasi dan peningkatan aset yang belum optimal dikarenakan pandemi, serta sumber daya yang berkurang dikarenakan social distancing mengakibatkan kegiatan operasional yang minim dan karyawan perusahaan tidak memiliki kompetensi yang jelas dengan bidang yang dimilikinya dengan dengan prosedur standar operasional perusahaan. Terkait dengan strategi bisnis yang dilakukan menunjukkan bahwa dalam perusahaan mengelola pendapatan perusahaan ke dalam strategi bisnis. Angkasa Pura Logistik telah merencanakan beberapa strategi utama seperti *rebound strategy*.

Hasil penelitian terdahulu, Priyanto & Suharno, (2016) mengatakan, adanya capaian usaha yang melampaui harapan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian Trishartanto et al., (2018) menunjukan bahwa Angkasa Pura

Logistik Cabang Semarang yang mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif, dimana perusahaan harus lebih giat dalam mengatasi perkembangan pasar dalam rangka meningkatkan pertumbuhan penjualan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi langsung strategi bisnis perusahaan terhadap pencapaian target pendapatan pada Angkasa Pura Logistik dan juga untuk mengetahui kontribusi tidak langsung kualitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target pendapatan melalui strategi bisnis perusahaan pada Angkasa Pura Logistik.

Beberapa pengertian menyatakan hal yang hampir sama, bahwa kualitas sumber daya manusia dengan keterampilan tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan diri serta mendorong pengembangan diri (Matindas, 2002; Ndraha, 2012; Pasolong, 2013). Masalah pengembangan sumber daya manusia adalah masalah penting dan harus mendapatkan perhatian yang baik untuk organisasi bisnis serta bagi organisasi publik untuk dapat bersaing di era global (Ruhana, 2012). Pada bidang logistik di Korea Selatan, Ahn & McLean, (2008) menjelaskan bahwa kompetensi dan sub-kompetensi harus digunakan untuk melakukan seleksi, penempatan staf, pelatihan, manajemen kinerja, dan promosi. Sumber daya manusia (SDM) pada saat ini dibutuhkan melalui pelatihan, pengembangan, dan kinerja organisasi (Mansoor et al., 2015). Berdasarkan uraian tersebut, disintesis bahwa kualitas SDM terkait mutu karyawan yaitu kemampuan fisik, intelektual, kemampuan psikologis mental yang dapat digunakan sehingga menghasilkan layanan profesional dengan dua dimensi kualitas Sumber Daya Manusia yaitu, kemampuan fisik dan kemampuan non fisik.

Pada industri logistik, kajian Sanny et al., (2018) menyatakan bahwa untuk mencapai target dan ekspansi, perusahaan harus menerapkan strategi pengembangan produk. Sedangkan, hasil penelitian Azhari & Taufik, (2021) merekomendasikan adanya strategi inovasi dan transformasi industri logistik. Angkasa Pura Logistik mempunyai

rencana strategi bisnis menjadi menarik, unik, informatif, memiliki karakteristik khusus dan mudah dikenali oleh masyarakat (Kemur & Huwae, 2022). Beberapa kajian untuk menunjang kegiatan operasional bisnis logistik, menurut Budiarto et al., (2018), diperlukan pengembangan model dengan menambahkan aspek *timeline* pemesanan kargo yang dapat berkontribusi pendapatan perusahaan penerbangan kargo dan bandara. Berdasarkan uraian tersebut, disintesis bahwa strategi bisnis perusahaan merupakan tujuan jangka panjang pada tingkat divisi agar dapat memperbaiki posisi keunggulan bersaing perusahaan. Variabel ini diukur dengan tiga dimensi strategi bisnis yaitu (1) *Differentiation*, (2) *Low Cost* dan (3) *Focus Strategy*. Berdasarkan hasil analisis komponen pendapatan, yaitu komponen Cargo (Santoso, 2021). Dalam menghitung pendapatan logistik, maka faktor internal dan eksternal harus dimasukkan dalam survei untuk perhitungan biaya yang lebih baik (Kiisler et al., 2017).

Melalui kajian Bartle et al., (2021), dengan ketersediaan data selama pandemic Covid-19 dapat digunakan untuk mengevaluasi kembali keseimbangan penerbangan penumpang ke bisnis kargo, jenis dan ukuran pesawat, serta jumlah penerbangan. Penelitian tentang topik manajemen pendapatan kargo udara telah dilakukan selama hampir dua dekade, dengan fokus pada riset operasi (Becker & Wald, 2010). Berdasarkan uraian tersebut disintesis bahwa pencapaian target pendapatan berasal dari kegiatan normal perusahaan dalam penciptaan barang dan jasa.

B. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan teknik *sampling* ini karena jumlah populasi sebanyak 53 orang. Maka, *Sampling* jenuh dilakukan dengan sampel 53 karyawan Kantor Pusat Angkasa Pura Logistik. Materi kuesioner dengan variabel, dimensi dan indikator yang merupakan sebagai faktor utama pada variabel kualitas sumber daya manusia, strategi

bisnis, dan pencapaian target pendapatan. Uji validitas dan uji reliabilitas terhadap setiap point pernyataan dilakukan pada tahap awal perhitungan. Penelitian ini menggunakan aplikasi smartPLS 3.0-*Structural Equation Modeling* (SEM), melalui beberapa tahap; (1) *Measurement Model (Outer model)* yaitu, *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity Composite Reliability*; (2) Analisis *Inner Model*, yaitu Uji kecocokan model (Model Fit), Koefisien determinasi (R^2), dan Hipotesis penelitian. Berdasarkan uraian secara teoretik dan penelitian sebelumnya, terkait pencapaian target pendapatan pada perusahaan nasional logistik. Akhirnya, penelitian ini diperlukan untuk menganalisis kontribusi langsung dan tidak langsung kualitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target pendapatan yang dimediasi strategi bisnis perusahaan nasional logistik dan dapat digambarkan dalam konseptual penelitian (Gambar 1) dan hipotesis penelitian.

H1. Kualitas sumber daya manusia berkontribusi langsung terhadap strategi bisnis perusahaan

H2. Kualitas sumber daya manusia berkontribusi langsung terhadap pencapaian target pendapatan

H3. Strategi bisnis perusahaan berkontribusi langsung terhadap pencapaian target pendapatan

H4. Kualitas sumber daya manusia

berkontribusi tidak langsung terhadap pencapaian target pendapatan melalui strategi bisnis perusahaan

C. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Hasil Statistik

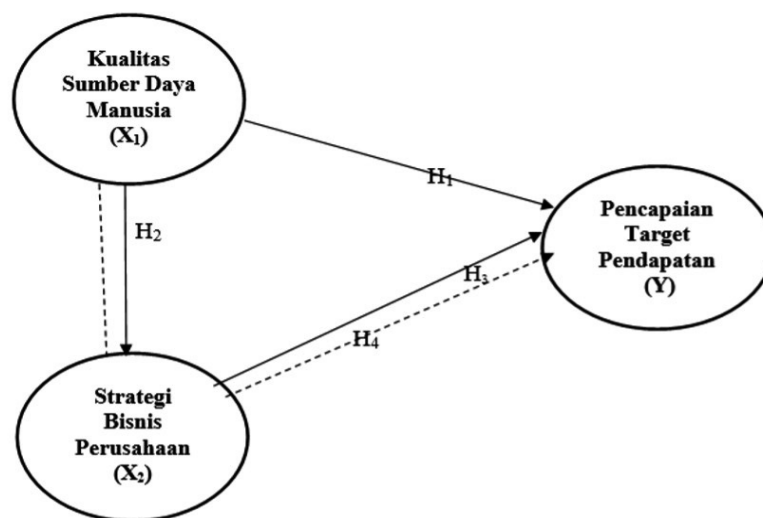
a) *Measurement Model (Outer Model)*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pendapat masing-masing responden mengenai konstruk-construct penelitian yang telah dilakukan dengan menginterpretasikan kecenderungan responden dalam mengisi pernyataan pada masing-masing indikator (Gambar 2).

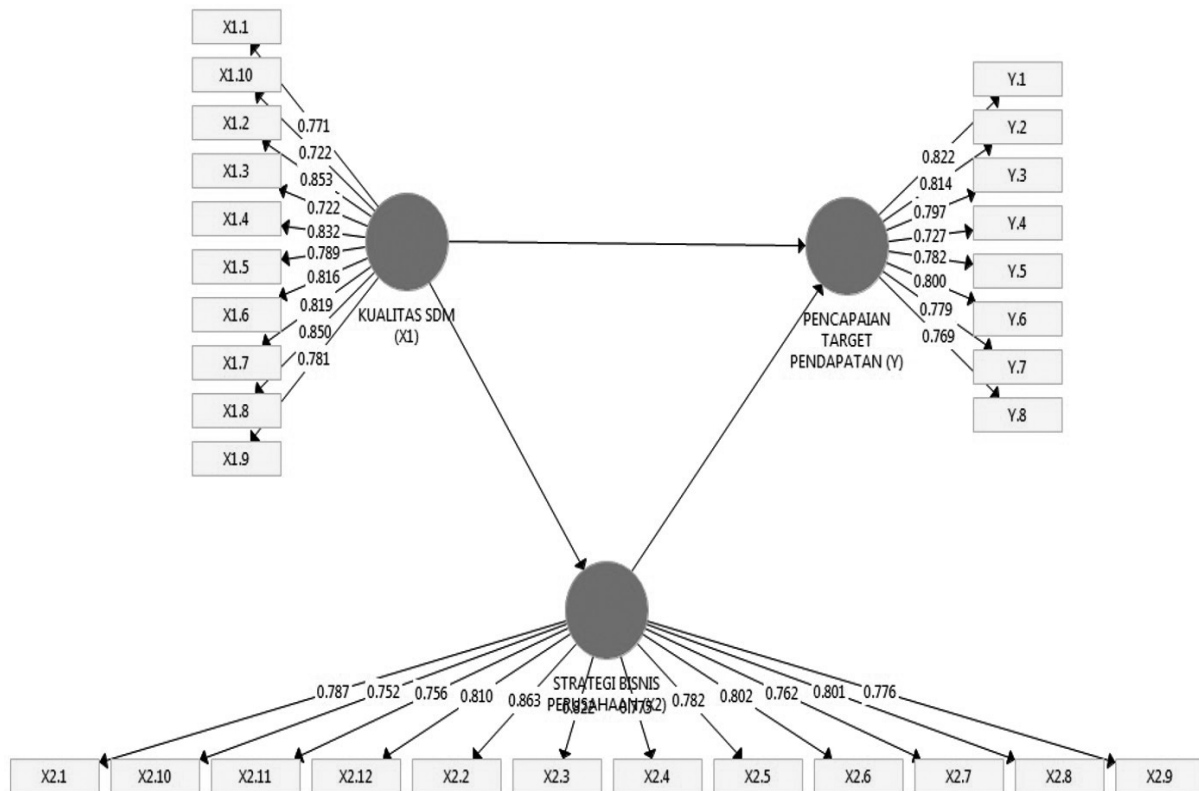
Berdasarkan Gambar 2 hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa tidak terdapat satu pernyataan yang hasilnya tidak valid ($<0,500$).

b) Hasil *Convergent Validity*

Nilai *loading factor* pada variabel kualitas SDM pada rentang skor 0,722-0,850, pencapaian target pendapatan dengan rentang skor 0,727-0,822 dan pada variabel strategi bisnis perusahaan dengan rentang nilai 0,752-0,863 (Lampiran 1). Berdasarkan hasil olah data dengan variabel kualitas sumber daya manusia indikatornya valid. Selanjutnya variabel strategi bisnis perusahaan semua indikatornya valid. Variabel yang terakhir yaitu variabel pencapaian target pendapatan semua indikatornya valid.



Gambar 1 Konseptual Penelitian



Gambar 2 Hasil Pengolahan Uji Validitas (*Loading Factor*)

c) Hasil *Discriminant Validity*

Setiap indikator terhadap konstruksya mempunyai nilai loading factor yang lebih besar dari nilai *cross loading* dengan rentang skor pada variabel kualitas SDM 0,645-0,853, variabel pencapaian target pendapatan dengan rentang skor 0,616-0,822, sedangkan variabel strategi bisnis perusahaan dengan rentang skor 0,590-0,863 (Lampiran 2).

d) *Composite Reliability*

Sesudah melakukan pengujian validitas, maka dilakukan uji reliabilitas berdasarkan

Composite Reliability.

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji *composite reliability* diatas 0.7 dan semua hasilnya ditetapkan reliabel dengan rentang skor 0,619-0,953.

Berdasarkan Tabel 2, variabel kualitas sumber daya manusia, strategi bisnis perusahaan dan pencapaian target pendapatan disimpulkan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0.6 dengan rentang skor 0,912-0,945.

2. Analisis *Inner Model*

Tahap berikut melakukan evaluasi

Tabel 1 *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kualitas SDM (X ₁)	0,936	0,937	0,945	0,635
Strategi Bisnis Perusahaan (X ₂)	0,945	0,946	0,953	0,626
Pencapaian Target Pendapatan (Y)	0,912	0,913	0,929	0,619

Tabel 2 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kualitas SDM (X1)	0,936	0.6	Reliabel
Strategi Bisnis Perusahaan (X2)	0,945	0.6	Reliabel
Pencapaian Target Pendapatan (Y)	0,912	0.6	Reliabel

model struktural diantaranya yaitu meliputi pengujian model fit, koefisien jalur dan koefisien determinasi.

a) *Path Coefficient*

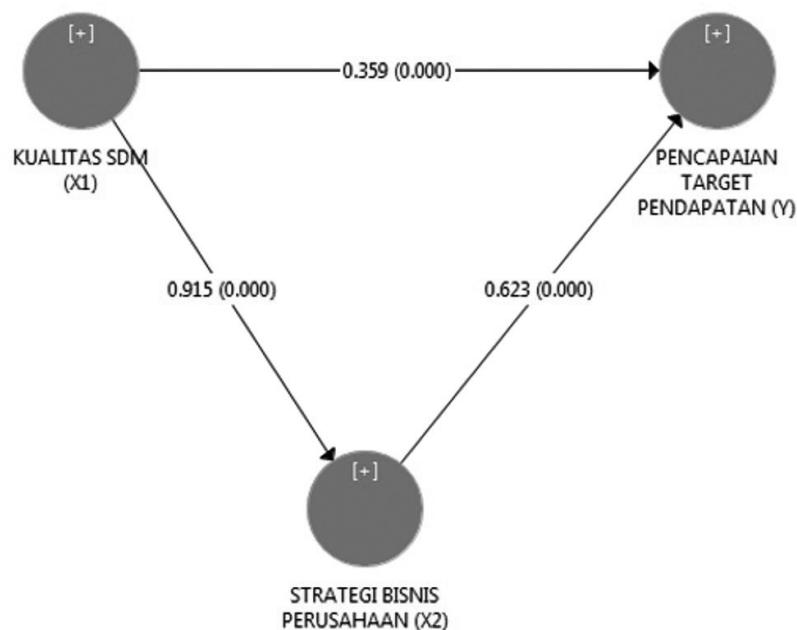
Gambar 5 menunjukkan nilai *path coefficient* dimana variabel kualitas sumber daya manusia berkontribusi terhadap variabel pencapaian target pendapatan sebesar 0.359, sedangkan pada variabel strategi bisnis perusahaan mempunyai kontribusi terhadap variabel pencapaian target pendapatan sebesar 0.623 dan yang terakhir pada variabel kualitas SDM mempunyai kontribusi terhadap variabel strategi bisnis perusahaan sebesar 0.915.

b) Hasil Uji Model Fit

Tabel 3 Saturated & Estimated Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,099	0,099
d_ ULS	4,517	4,517
d_ G	3,165	3,165
Chi-Square	319,905	319,905
NFI	0,902	0,902

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0.902, dan nilai yang diperoleh > 0.789 , dapat disimpulkan terdapat kecocokan model dengan nilai baik (Ghozali, 2014).



Gambar 5 Hasil Pengolahan Data *Path Coefficient*

c) Hasil Uji Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai RSquare sebesar 0.836, atau merupakan perubahan strategi bisnis perusahaan sebesar 83,6% yang dikontribusi oleh kualitas sumber daya manusia (Tabel 4). Sehingga nilai RSquare pada variabel strategi bisnis perusahaan dapat dinyatakan moderat. Nilai RSquare pada variabel pencapaian target pendapatan sebesar 0.927, atau merupakan perubahan pencapaian target pendapatan sebesar 92.7% yang dikontribusi oleh kualitas sumber daya manusia. Maka, nilai RSquare pada variabel pencapaian target pendapatan dapat dinyatakan baik.

3. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji menyatakan bahwa $t_{\text{statistik}}$ *direct effect* kualitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target pendapatan pada tabel 5 adalah sebesar 3,876 dapat dinyatakan mempunyai kontribusi terhadap pencapaian target pendapatan. Pada koefisien *indirect*

dari variable kualitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target pendapatan dengan melalui strategi bisnis perusahaan sebagai variable *intervening* mengakibatkan menjadi 7,526 dengan hasil signifikan. Perbandingan antara kontribusi langsung dengan kontribusi tidak langsung berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dinyatakan bahwa strategi bisnis perusahaan memediasi kualitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target pendapatan.

a) Kualitas Sumber Daya Manusia dan Strategi Bisnis Perusahaan

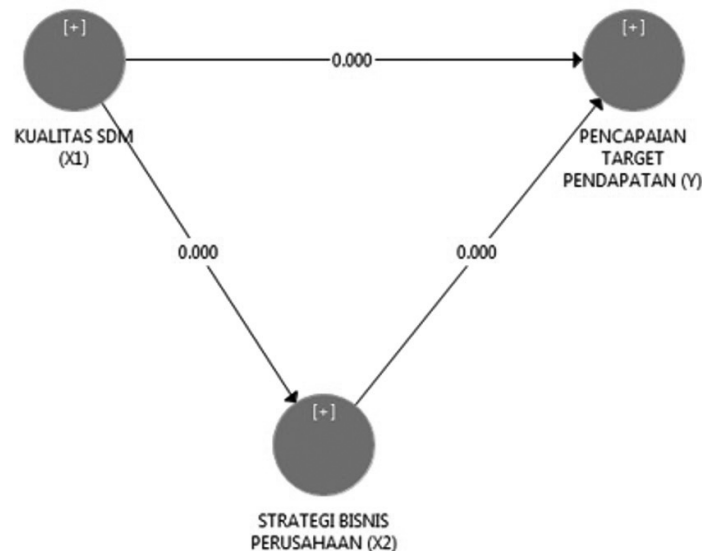
Kajian ini menjelaskan bahwa kualitas SDM berkontribusi secara langsung positif dan signifikan terhadap strategi bisnis perusahaan. Angkasa Pura Logistik mengalami kendala kualitas sumber daya manusia yang terbatas, dengan keterbatasan keahlian teknis, kompetensi, kewirausahaan dan manajerial. Dalam menghadapi persaingan Angkasa Pura Logistik ini masih belum berimbang

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R_{Square})

	R_{Square}	R_{Square} Adjusted
Pencapaian Target Pendapatan (Y)	0,927	0,924
Strategi Bisnis Perusahaan (X ₂)	0,836	0,833

Tabel 5 Rangkuman Hasil Uji Kontribusi secara Langsung

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Sig.
Kualitas SDM (X1) -> Strategi bisnis Perusahaan (X2)	0,915	0,912	0,031	29,931	0,000	Signifikan dan berpengaruh langsung
Kualitas SDM (X1) -> Pencapaian target Pendapatan (Y)	0,359	0,348	0,093	3,876	0,000	Signifikan dan berpengaruh langsung
Strategi bisnis Perusahaan (X2) -> Pencapaian target Pendapatan (Y)	0,623	0,632	0,089	6,977	0,000	Signifikan dan berpengaruh langsung



Gambar 6 Hasil *Bootstrapping*

dibandingkan perusahaan nasional lainnya. Penelitian ini sejalan dengan kajian (Nguyen, 2020; Tien et al., 2020) yang membandingkan dengan kondisi di Vietnam, mengapa daya saing logistik mereka cukup tinggi dalam rantai layanan global, karena mengutamakan pada pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia harus dilengkapi dengan *soft skill* dan *hard skill*, agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing di dunia industri (Nugroho et al., 2020). Kajian lainnya oleh (Li et al., 2015) di Pakistan menyatakan adanya perspektif manajemen sumber daya manusia yang strategis dan berkontribusi kuat terhadap kondisi kualitas sumber daya manusia lokal dan strategi bisnis perusahaan. Maka, penelitian ini sejalan dengan kajian-kajian terdahulu bahwa kualitas

sumber daya manusia berkontribusi langsung terhadap strategi bisnis perusahaan.

b) Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pencapaian Target Pendapatan

Kajian ini menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia berkontribusi langsung terhadap pencapaian target pendapatan. Komitmen perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan merupakan prioritas utama, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan Tugas Pokok dan Fungsi kerjanya. Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, perusahaan melakukan pelatihan secara berkala. Penelitian ini mendukung kajian Aprilia, (2021), bahwa kualitas sumber daya manusia berdampak terhadap target pendapatan. Maka, penelitian ini sejalan dengan

Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Kontribusi Tidak Langsung

<i>Specific Indirect Effects</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<i>Sig.</i>
Kualitas SDM (X1) -> Strategi bisnis Perusahaan (X2) -> Pencapaian target Pendapatan (Y)	0,570	0,575	0,076	7,526	0,000	Signifikan dan berpengaruh tidak langsung

hasil penelitian terdahulu bahwa kualitas sumber daya manusia berkontribusi langsung terhadap pencapaian target pendapatan.

c) Strategi Bisnis Perusahaan dan Pencapaian Target Pendapatan

Kajian ini menjelaskan bahwa strategi bisnis perusahaan berkontribusi secara langsung positif dan signifikan terhadap pencapaian target pendapatan. Strategi bisnis yang terintegrasi serta dirancang untuk membangun keunggulan dalam persaingan bisnis yang mengarah pada peningkatan nilai tambah. Penelitian ini mendukung kajian (Santoso, 2021) yang menyebutkan bahwa satu usaha bisnis dapat dikerjakan, yaitu usaha kargo. Maka, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa strategi bisnis perusahaan berkontribusi secara langsung positif dan signifikan terhadap pencapaian target pendapatan.

d) Strategi Bisnis Perusahaan dan Pencapaian Target Pendapatan melalui Kualitas Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa strategi bisnis perusahaan memediasi kontribusi kualitas SDM positif dan signifikan terhadap pencapaian target pendapatan. Keterkaitan Kerjasama yang terjalin baik antara Direktorat Jendral Perhubungan Udara, perusahaan penerbangan dan perusahaan logistik. Realisasi hubungan tersebut tersebut melalui adanya prosedur yang tepat dengan kondisi pasar logistic yang ada. Kerjasama dilakukan dalam menentukan tarif pengiriman barang karena lokasi Angkasa Pura Logistik yang strategis. Hasil penelitian ini mendukung kajian (Oke et al., 2012) yang menyatakan adanya interaksi pelaksanaan strategi dan kebijakan sumber daya manusia yang berfokus pada pertumbuhan pendapatan. Maka, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa, strategi bisnis perusahaan memediasi kontribusi kualitas SDM positif dan signifikan terhadap pencapaian target pendapatan.

D. Simpulan

Melalui program peningkatan produktivitas akan memotivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku kerja yang tepat dalam meningkatkan kuantitas, kualitas, dan efisiensi sehingga mengakibatkan peningkatan pendapatan perusahaan. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia merupakan tujuan utama, karena dapat berkontribusi terhadap bisnis jasa perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan pelayanan terutama pada karyawan garis depan bagian pemasaran dan operasional dan melalui peningkatan sertifikasi maka karyawan mampu memberikan pelayanan sesuai standar. Peningkatan nilai perusahaan melalui peningkatan layanan dan pendapatan. Maka, semakin tinggi pelayanan kepada konsumen, maka semakin banyak penerimaan perusahaan. Semakin besar pelayanan yang diberikan kepada konsumen, maka semakin besar pula pendapatan yang akan diperoleh oleh perusahaan. Pada penelitian kedepannya, dapat dikembangkan variabel lain, seperti: keterampilan, pengembangan karir, yang berdampak kepada strategi bisnis perusahaan dan pencapaian target pendapatan.

E. Daftar Pustaka

- Ahn, Y. S., & McLean, G. N. (2008). Competencies for port and logistics personnel: An application of regional human resource development. *Asia Pacific Education Review*, 9(4), 542-551.
- Aprilia, E. (2021). *Pengaruh Insentif Pajak, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Pelayanan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kota Sidoarjo*. (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Azhari, B., & Taufik, T. (2021). Strategy Formulation of Smart Logistics Development in A National Logistics Company. *Conference: The 3rd International Conference on Management of Technology, Innovation, and Project (MOTIP 03)*.
- Bartle, J. R., Lutte, R. K., & Leuenberger, D.

- Z. (2021). Sustainability and air freight transportation: Lessons from the global pandemic. *Sustainability*, 13(7), 3738.
- Becker, B., & Wald, A. (2010). Challenges and success factors of air cargo revenue management. *Journal of Revenue and Pricing Management*, 9(1), 171-184.
- Budiarto, S., Putro, H. P., Pradono, P., & Yudoko, G. (2018). Revenue management of air cargo service in theory and practice. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, (Vol. 158, No. 1, 012022).
- Kemur, V. G. C., & Huwae, G. N. (2022). Strategy Public Relations of PT Angkasa Pura I Increase Brand Awareness During the Covid-19 Pandemic. *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 3(9), 802-819.
- Kiisler, A., Hilmola, O. P., & Tolli, A. (2017). Analysis of logistics costs drivers in Estonia. *World Review of Intermodal Transportation Research*, 6(2), 110-129.
- Li, X., Qin, X., Jiang, K., Zhang, S., & Gao, F. Y. (2015). Human resource practices and firm performance in China: The moderating roles of regional human capital quality and firm innovation strategy. *Management and Organization Review*, 11(2), 237-261.
- Mansoor, S., Shah, F. T., & Tayyaba, A. (2015). Impact of training and development on organization performance with mediating role of intention to quit as human resource quality cost. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(4), 787.
- Matindas, R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: lewat Konsep AKU (Ambisi, Kenyataan dan Usaha)*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Ndraha, T. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nguyen, H. P. (2020). Human resource management of logistics in Vietnam: Status and policy solutions. *Human Resource Management*, 11(3), 569-583.
- Nugroho, S., Pahmi, M. A., & Surya, A. (2020). Lokakarya Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Muda Dalam Menghadapi Era Industrialisasi Global. *BEMAS: Jurnal Bermasyarakat*, 1(1), 39-50.
- Oke, A., Walumbwa, F. O., & Myers, A. (2012). Innovation strategy, human resource policy, and firms' revenue growth: The roles of environmental uncertainty and innovation performance. *Decision Sciences*, 43(2), 273-302.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Priyanto, S., & Suharno, H. (2016). Value Engineering Dan Strategi Bisnis Pada PT Angkasa Pura II. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 03(2), 245-257.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 51-56.
- Sanny, L., Tuori, M. A., & Simek, L. (2018). Strategic Analysis of the Logistics Industry in Indonesia. *Advanced Science Letters*, 24(12), 9389-9392.
- Santoso, A. (2021). Analisis Potensi Bisnis Bandar Udara pada masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus: Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta. *WARTA ARDHIA*, 46(2), 96-109.
- Tien, N. H., Dana, L. P., Jose, R. J. S., Duc, P. M., Oanh, N. T. H., & Vu, N. T. (2020). Situation of training logistics human resources in Vietnam and development solutions. *International Journal of Advanced Education and Research*, 5(3), 99-104.
- Trishartanto, P., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Efas-Ifas Dikaitkan Dengan Regulasi Industri Pengiriman Via Airfreight Pada PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Semarang (Studi Kasus pada Angkasa Pura Logistik Cabang Semarang). *Journal of Management*, 4(4).