



**Model Pengembangan Kapabilitas Sumber Daya
Manusia Dalam Memperkuat Keberlanjutan Perusahaan
(Studi pada industri MICE)**



DISERTASI

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

OLEH

ZAIRIL

67118010004

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2022**



**Model Pengembangan Kapabilitas Sumber Daya
Manusia Dalam Memperkuat Keberlanjutan Perusahaan
(Studi pada industri MICE)**

DISERTASI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Doktor Manajemen**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
OLEH
ZAIRIL

67118010004

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2022**

PENGESAHAN DISERTASI

Judul Model Pengembangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Memperkuat Keberlanjutan Perusahaan (Studi pada industri MICE)

Nama : Zairil
NIM : 67118010004

Program Studi : Doktor Manajemen

Tanggal : 26 September 2022

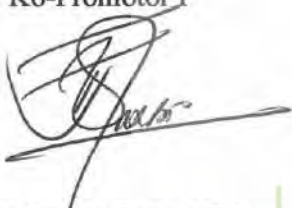
Mengesahkan

Promotor



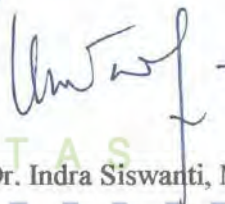
(Prof. Dr. Djumarno, SE, MBA)

Ko-Promotor I



(Dr. Farida Elmi, MM)

Ko-Promotor II



(Dr. Indra Siswanti, MM, CRP)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

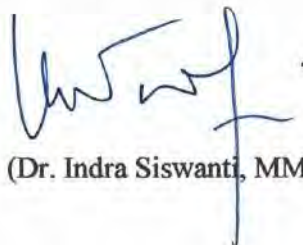
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si)

Ketua Program Studi Doktor Manajemen



(Dr. Indra Siswanti, MM, CRP)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Disertasi ini :

Judul : Model Pengembangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam
Memperkuat Keberlanjutan Perusahaan (Studi pada industri MICE)
Nama : Zairil
NIM : 67118010004
Program Studi : Doktor Manajemen
Tanggal : 26 September 2022

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing Disertasi yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahannya yang digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

UNIVERSITAS Jakarta, 26 September 2022
MERCU BUANA



Zairil

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : ZAIRIL
NIM : 67118010004
Program Studi : DOKTOR MANAJEMEN

dengan judul

“Model Pengembangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Memperkuat Keberlanjutan Perusahaan (Studi pada Industri MICE)”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal tgl/bln/thn, didapatkan nilai persentase sebesar 27. %.

Jakarta, 13 Oktober 2022

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena hanya berkat hidayah dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini dengan judul “Model Pengembangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Memperkuat Keberlanjutan Perusahaan (Studi pada industri MICE)” yang merupakan salah satu syarat dalam rangka penyelesaian pendidikan Doktor pada Program Studi Doktor Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.

Dalam penulisan disertasi ini, penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, patutlah kiranya penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Djumarno, SE, MBA selaku Promotor, Ibu Dr. Farida Elmi, MM dan Ibu Dr. Indra Siswanti, MM, CRP selaku Ko-Promotor yang dengan penuh kesabaran, ketulusan memberikan arahan, bimbingan, dorongan dan motivasi dalam penyelesaian disertasi ini.
2. Tim penguji internal yaitu, Ibu Prof. Dr. Wiwik Utami, Ak.M.Si, CA, CMA dan Ibu Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan disertasi ini.
3. Bapak Rektor Universitas Mercu Buana Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M. Eng yang telah hadir dan membuka acara ujian promosi doktor dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ibu Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si merangkap sebagai Ketua Sidang yang telah memberikan saran dan arahan.
4. Ketua Program Studi Doktor Manajemen Ibu Dr. Indra Siswanti, MM, CRP dan Sekretaris Program Studi Doktor Manajemen Ibu Dr. Aldina Shiratina, M.Si beserta seluruh staf akademik pada Program Studi Doktor Manajemen Pascasarjana

Universitas Mercu Buana yang telah memberikan pelayanan dan bantuan selama menempuh perkuliahan hingga menyelesaikan disertasi ini.

5. Seluruh dosen pengajar Program Studi Doktor Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan.
6. Istri tercinta dr. Mersia Adelina dan anak-anak kami Randi Alief Syahputra dan Fira Nayla Syahputri atas kebersamaan, doa, motivasi, keiklasam dan kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini.
7. Teman-teman seperjuangan pada Program Studi Doktor Manajemen Pascasarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis - UMB Angkatan 3/2018 : Erlina Puspitaloka, Lisnatiawati, Efrizon, Sukardi, Erwin Panigoro dan Juniawan atas dukungan, kebersamaan dan kerjasamanya selama penulis menempuh pendidikan di UMB.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung selama perkuliahan dan penyelesaian disertasi ini.

Akhir kata, penulis memohon maaf jika ada perkataan dan tingkah laku yang tidak berkenan selama menimba ilmu di Universitas Mercu Buana Jakarta dan semoga Allah SWT membalas segala budi baik dan melimpahkan rahmatNya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa disertasi ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan masukan yang membangun demi kesempurnaan disertasi ini. Semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, khususnya bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 26 September 2022



Zairil (Eril)

ABSTRAK

Industri *Meeting, Incentive, Conference, Exhibition* (MICE) merupakan produk unggulan pariwisata Indonesia yang menyumbangkan devisa besar bagi negara. Sampai saat ini industri MICE Indonesia masih belum mampu bersaing dengan negara ASEAN dalam mendapatkan *event* internasional. Selama pandemi, hanya 10% dari 267 pameran yang terlaksana sampai Maret 2020. *Sustainability* pada industri MICE menjadi persoalan yang penting bagi pemerintah dan pelaku industri karena merupakan salah satu pendorong utama pengembangan destinasi pariwisata, memberikan pendapatan bagi masyarakat sekitar, menciptakan lapangan pekerjaan baru dan mendorong berkembangnya investasi asing. Sebagai sektor yang memberikan *multiflier-effect*, industri MICE menjadi isu yang berkelanjutan di Indonesia yang perlu dikelola oleh kapabilitas sumber daya manusia yang kompeten agar dapat bertahan dan berkelanjutan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa model pengembangan kapabilitas sumber daya manusia terhadap keberlanjutan *hospitality industry* di Provinsi Banten. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di hotel dan gedung pertemuan di Provinsi Banten. Populasi dalam penelitian ini adalah 83 hotel berbintang 3 – 5 dan 7 gedung pertemuan yang tersebar di Provinsi Banten. Teknik pengambilan sampel *non probability* dengan sampel jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Unit analisis dalam penelitian ini terdiri dari karyawan mulai dari supervisor sampai tingkat direktur. 387 responden berpartisipasi dalam penelitian ini melalui pengisian kuesioner yang didistribusikan secara *online*. Teknik analisis menggunakan *structural equation model* (SEM) SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan dan memiliki efek *indirect-only mediation* yang berarti tanpa adanya kapabilitas sumber daya manusia, kompetensi dan keterlibatan tidak mampu memengaruhi keberlanjutan. Kompetensi karyawan masih dalam bentuk potensi jadi harus diubah menjadi kapabilitas sehingga mampu menjalankan fungsinya untuk melakukan dan menghasilkan sesuatu, sedangkan keterlibatan merupakan wujud dari bentuk dukungan, kepedulian dan komitmen karyawan yang harus dikelola dan diberdayakan sehingga menjadi terarah, produktif dan berkualitas.

Kata kunci : Kompetensi, pengembangan karir, keterlibatan, kapabilitas sumber daya manusia, keberlanjutan, dan industri MICE.

ABSTRACT

Meeting, Incentive, Conference, Exhibition (MICE) industry is a higher product of Indonesian tourism that contributes huge income. Until now, Indonesian MICE industry is still unable to compete with other ASEAN countries in catching international events. During the pandemic, only 10% of 267 exhibitions carried out until March 2020. Sustainability in MICE industry is an important issue for government and industry players as it triggers developing tourism destinations, generating income for communities, creating new business and encouraging development of foreign investment. As a sector that stimulates multipliers-effect, MICE industry becomes a sustainable issue in Indonesia that should be managed by competent human resource capabilities in order to survive and be sustainable. The purpose of this study is to analyze a model of human resource capabilities development on corporate sustainability in Banten Province. The approach for this research used quantitative method. This research was conducted at hotels and venues in Banten Province. The population in this study is 83 of 3,4,5-star hotels and 7 venues in Banten Province. Non-probability sampling technique with a saturated sample where the entire population used as a sample. The unit of analysis in this study involved the employees ranging from supervisor up to director levels. 387 respondents participated in this study through filling out questionnaires distributed via online. The analysis technique used Structural Equation Model (SEM) SmartPLS 3.3.3. The results showed that human resource capabilities have a positive and significant effect on the sustainability of company and as an indirect-only mediation effect which means that in the absence of human resource capabilities, competency and involvement are not able to affect sustainability. Employee competency is still in the form of potential so it must be converted into capability so that it is able to carry out its function to do and produce something, while involvement is a form of support, care and commitment of employees that must be managed and empowered so that they become focused, productive and of high quality.

Keywords: Competency, career development, involvement, human resource capabilities, sustainability, and MICE industry.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	..ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	...iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	...iv
PERNYATAAN SIMILARITY.....	...v
KATA PENGANTAR.....	..vi
ABSTRAK.....	...viii
ABSTRACT.....	...ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	...xiii
DAFTAR GAMBAR.....	...xv
DAFTAR LAMPIRAN	...xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	24
1.3. Rumusan Masalah.....	26
1.4. Tujuan Penelitian	27
1.5. Manfaat Penelitian	28
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	30
2.1. Keberlanjutan / <i>Sustainability</i>	30
2.1.1. Tinjauan Teoretis Keberlanjutan.....	30
2.1.2. Mengapa Industri MICE Perlu Keberlanjutan	34
2.2. Kapabilitas Sumber Daya Manusia / <i>Human Resource Capabilities</i>	42
2.2.1. Tinjauan teoretis kapabilitas sumber daya manusia.....	42
2.2.2. Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Keberlanjutan.....	49
2.3. Sertifikasi / <i>Certification</i>	64
2.3.1. Tinjauan Teoretis Sertifikasi.....	64
2.3.2. Jenis – Jenis Sertifikasi di <i>Hospitality Industry</i>	70
2.3.3. Mengapa Sertifikasi Diperlukan Pada Industri MICE	71
2.4. Kompetensi / <i>Competency</i>	77
2.4.1. Tinjauan Teoretis Kompetensi.....	77

2.4.2.	Model Kompetensi Pada Industri MICE.....	92
2.5.	Pengembangan Karir / <i>Career Development</i>	103
2.5.1.	Tinjauan Teoritis Pengembangan Karir	103
2.5.2.	Konsep Pengembangan Karir Pada Industri MICE	108
2.6.	Keterlibatan / <i>Involvement</i>	120
2.6.1	Tinjauan Teoritis Keterlibatan	120
2.6.2	Tujuan Keterlibatan	126
2.7.	Penelitian Terdahulu	131
2.8.	<i>State of the Art</i>	140
2.9.	Kerangka Teori	143
2.9.1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Keberlanjutan	143
2.9.2.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keberlanjutan.....	145
2.9.3.	Pengaruh Keterlibatan Terhadap Keberlanjutan.....	146
2.9.4.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kapabilitas Sumber Daya Manusia.....	148
2.9.5.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kapabilitas SDM.....	149
2.9.6.	Pengaruh Keterlibatan Terhadap Kapabilitas Sumber Daya Manusia	151
2.9.7.	Pengaruh Kapabilitas Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan.....	153
2.9.8.	Kapabilitas Sumber Daya Manusia Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Keberlanjutan.....	156
2.9.9.	Kapabilitas Sumber Daya Manusia Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keberlanjutan	157
2.9.10	Kapabilitas Sumber Daya Manusia Memediasi Pengaruh Keterlibatan Terhadap Keberlanjutan	159
2.9.11	Sertifikasi Memoderasi Pengaruh Kapabilitas Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan	160
2.10.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	161
2.11.	Hipotesis	167
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	170
3.1.	Pendekatan Penelitian	170
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	171
3.3.	Metode Pengambilan Data.....	172
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	173
3.5.	Fokus Penelitian.....	176

3.6.	Definisi dan Pengukuran Variabel.....	179
3.6.1.	DefinisiKonseptual	179
3.6.2.	Definisi Operasional Variabel.....	180
3.6.3.	Pengukuran Variabel.....	184
3.6.4.	Prosedur Pengolahan Data	184
3.7.	Analisis Data.....	185
3.7.1.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	187
3.7.2.	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	189
3.7.3.	Evaluasi Mediasi.....	191
3.7.4.	Evaluasi Moderasi.....	194
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	195
4.1.	Analisis Demografi Responden	195
4.2.	Analisis Deskriptif	197
4.3.	Analisis Data Penelitian.....	202
4.3.1.	Uji Kualitas Data	203
4.3.2.	Analisis <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk <i>second-order</i> ..	208
4.3.3.	Analisis <i>Measurement Model</i> (Model Pengukuran)	217
4.3.4.	Analisis <i>Structural Model</i> (Model Struktural)	225
4.3.5.	Analisis Pengujian Hipotesis	231
4.4.	Pembahasan	247
4.5.	Kebaruan (<i>Novelty</i>) Penelitian	252
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	255
5.1	Kesimpulan	255
5.2	Implikasi Manajerial	264
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	266
5.4	Saran	268
DAFTAR PUSTAKA		282
LAMPIRAN		306

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	<i>International Meetings & Exhibitions in ASEAN Countries</i>	4
Tabel 1.2	Model pengembangan kapabilitas SDM di <i>hospitality industry</i> ...	17
Tabel 2.1	Definisi Keberlanjutan / <i>Sustainability</i>	33
Tabel 2.2	Ringkasan jurnal <i>sustainability</i> di <i>hospitality industry</i>	40
Tabel 2.3	Definisi Kapabilitas Sumber Daya Manusia.....	48
Tabel 2.4	Ringkasan jurnal <i>dynamic capabilities</i>	62
Tabel 2.5	Definisi Sertifikasi	70
Tabel 2.6	Ringkasan jurnal <i>certification</i>	74
Tabel 2.7	Definisi Kompetensi	91
Tabel 2.8	Kompetensi individu	94
Tabel 2.9	Ringkasan jurnal <i>competency</i>	101
Tabel 2.10	Definisi pengembangan karir	108
Tabel 2.11	Ringkasan jurnal <i>career development</i>	118
Tabel 2.12	Definisi Keterlibatan / <i>Involvement</i>	126
Tabel 2.13	Ringkasan jurnal <i>involvement</i>	129
Tabel 2.14	Ringkasan Penelitian Terdahulu	131
Tabel 3.1	Definisi Konseptual	243
Tabel 3.2	Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator (Eksogen)	245
Tabel 3.3	Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator (Endogen).....	247
Tabel 3.4	Interval Data	249
Tabel 4.1	Deskriptif Jawaban Responden.....	261
Tabel 4.2	Uji Pre-Test 30 Responden	267
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas	271
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil CFA Konstruksi <i>Second-Order</i>	273
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil CFA Konstruksi <i>Second-Order</i> (Modifikasi)...	274
Tabel 4.6	Hasil Uji <i>Collinearity</i> VIF	277
Tabel 4.7	Hasil Signifikansi Hubungan Antara Dimensi dan Variabel	280
Tabel 4.8	Hasil Pengujian <i>Outer Loadings</i>	281
Tabel 4.9	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (CI).....	285
Tabel 4.10	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (<i>Cross Loadings</i>).....	286
Tabel 4.11	Hasil Pengujian <i>Construct Reliability</i>	288

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	290
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>effect size</i> (f^2)	291
Tabel 4.14 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	293
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Model Fit	295
Tabel 4.16 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	299
Tabel 4.17 Kompetensi Kunci	342
Tabel 4.18 Pedoman Acuan Operasional	343



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Rekanan Produk MICE	3
Gambar 1.2	Sebaran Sertifikasi SDM MICE 2017 - 2020	7
Gambar 1.3	Jumlah Hotel Tutup	9
Gambar 1.4	Dampak pandemic terhadap pariwisata Indonesia.....	10
Gambar 2.1	Pengaruh kompetensi terhadap keberlanjutan	144
Gambar 2.2	Pengaruh pengembangan karir terhadap keberlanjutan	146
Gambar 2.3	Pengaruh keterlibatan terhadap keberlanjutan	147
Gambar 2.4	Pengaruh kompetensi terhadap kapabilitas sumber daya manusia	149
Gambar 2.5	Pengaruh pengembangan karir terhadap	150
Gambar 2.6	Pengaruh keterlibatan terhadap kapabilitas sumber daya manusia	153
Gambar 2.7	Pengaruh kapabilitas sumber daya manusia terhadap keberlanjutan	156
Gambar 2.8	Kapabilitas sumber daya manusia memediasi pengaruh.....	157
Gambar 2.9	Kapabilitas sumber daya manusia memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap keberlanjutan	158
Gambar 2.10	Kapabilitas sumber daya manusia memediasi pengaruh keterlibatan terhadap keberlanjutan	160
Gambar 2.11	Sertifikasi memoderasi pengaruh kapabilitas sumber daya manusia terhadap keberlanjutan.....	161
Gambar 2.12	Model awal pengembangan kapabilitas sumber daya manusia di industri pariwisata.....	163
Gambar 2.13	Model pengembangan kapabilitas sumber daya manusia di industri pariwisata.....	164
Gambar 2.14	Model akhir pengembangan kapabilitas sumber daya manusia di industri pariwisata.....	167
Gambar 3.1	Sebaran Populasi Menurut Wilayah di Provinsi Banten.....	235
Gambar 3.2	Model Struktural dengan Lower Order Konstruk Refleksif	250
Gambar 3.3	Prosedur Analisis Mediasi	257
Gambar 4.1	Deskriptif Karakteristik Responden.....	259
Gambar 4.2	Uji Pre-Test 30 Responden	270
Gambar 4.3	Hasil CFA Konstruk <i>Second-Order</i>	274
Gambar 4.4	Hasil CFA Konstruk <i>Second-Order</i> (Modifikasi).....	275
Gambar 4.5	Hasil Uji AVE	276

Gambar 4.6 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	278
Gambar 4.7 Hasil Uji <i>Construct Reliability</i>	279
Gambar 4.8 Hasil Signifikansi Hubungan Antara Dimensi dan Variabel.....	280
Gambar 4.9 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	283
Gambar 4.10 Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted</i>	284
Gambar 4.11 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	294
Gambar 4.12 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	298
Gambar 4.13 Model Pengembangan Kapabilitas SDM	345



DAFTAR LAMPIRAN

1	<i>Path Coefficients</i>	399
2	<i>Moderating Effect</i>	399
3	<i>R Square</i>	400
4	<i>f Square</i>	400
5	<i>Cronbach's Alpha</i>	401
6	<i>rho_A</i>	401
7	<i>Composite Reliability</i>	402
8	<i>Average Variance Extracted</i>	402
9	Daftar Pertanyaan.....	403
10	Curriculum Vitae.....	410

