



PERAN GENERASI MILENIAL DAN GENERASI Z DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL DI ERA 5.0

Jane Fhasya Hidayat ¹⁾, Selvia ²⁾

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

E-mail: ¹fhasyajane@gmail.com, ²selviaraf@gmail.com

Abstrak

Perkembangan teknologi dan industri membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam setiap organisasi bisnis. Kehadiran generasi milenial dan Generasi Z telah mendominasi angkatan kerja dengan pesat, yang menghadirkan tantangan baru pada persaingan global di era Revolusi Industri 5.0. Survey menunjukkan bahwa generasi milenial mahir dalam penggunaan teknologi. Kemampuan untuk mempertahankan dan mengembangkan generasi milenial dan Generasi Z adalah salah satu faktor keberhasilan organisasi untuk meningkatkan performansi secara terus menerus. Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) “generasi milenial dan Generasi z” membutuhkan pendekatan strategi manajemen yang baru untuk mendapatkan outcome yang lebih baik. Penelitian dapat digunakan bagi para praktisi dan organisasi karena model ini menyajikan strategi pengembangan kualitas SDM sebagai saran dan pedoman untuk mengembangkan manusia sebagai modal untuk mengembangkan performansi kerja dan mencapai keunggulan kompetitif secara berkelanjutan. Generasi millennial sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi Keempat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut terutama di kalangan pendidik, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi millennial saat ini. Apalagi di masa-masa sekarang generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0). SDM yang menguasai IPTEK dan mengembangkannya sehingga mereka memiliki kemampuan secara konseptual dan kemampuan teknis yang dapat bersaing secara global era 5.0. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM agar dapat menunjukkan peran penting dan strategis pendidikan dalam transformasi sosial.

Kata kunci: Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia; Generasi Milenial dan Generasi Z; Persaingan Global; Revolusi Industri; Teknologi

THE ROLE OF MILLENNIAL AND GENERATION Z IN FACING GLOBAL COMPETITION IN ERA 5.0

Abstract

The Development Of Technology And Industry Requires Competent Human Resources In Every Business Organization. The Presence Of Millennials And Generation Z Has Rapidly Dominated The Workforce, Which Presents New Challenges To Global Competition In The Era Of The Industrial Revolution 5.0. Surveys Show That Millennials Are Adept At Using Technology. The Ability To Maintain And Develop Millennials And Generation Z Is One Of The Success Factors For Organizations To Continuously Improve Performance. The Development Of The Quality Of Human Resources (Hr) “Millennial Generation And Generation Z” Requires A New Management Strategy Approach To Get Better Outcomes. Research Can Be Used For Practitioners And Organizations Because This Model Presents Hr Quality Development Strategies As Suggestions And Guidelines For Developing People As Capital To Develop Work Performance And Achieve Competitive Advantage In A Sustainable Manner. The Millennial Generation Is Very Closely Related To The Industrial Revolution 4.0 Or The Fourth Generation Industrial Revolution. Where This Revolution Focuses On The Pattern Of Digitization And Automation In All Aspects Of Human Life. Many Parties Are Not Aware Of These Changes, Especially

Among Educators, Even Though These Are Challenges For The Young Generation Or Millennial Generation Today. Moreover, Nowadays, The Millennial Generation Has Its Own Challenges In Facing The Era Of The Digital Revolution (Society 5.0 And Industrial Revolution 4.0). Human Resources Who Master Science And Technology And Develop It So That They Have Conceptual And Technical Capabilities That Can Compete Globally In The 5.0 Era. For This Reason, It Is Very Important To Develop Human Resources So That They Can Demonstrate The Important And Strategic Role Of Education In Social Transformation.

Keywords: *Human Resource Quality Development; Millennials And Generation Z; Global Competition; Industrial Revolution; Technology*

PENDAHULUAN

Strategi pengembangan SDM merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas SDM mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkat kemampuannya. Generasi milenial dan Generasi Z sedang mendominasi dunia. Melalui penggunaan teknologi, dapat menjadi salah satu jembatan paling efektif untuk memberikan ruang kolaborasi, ekspresi untuk bertanggung jawab dan berkomitmen, serta *delivery*.

Dalam kaitan ini, terdapat beberapa hal yang menjadi prioritas utama dalam pengembangan SDM “generasi milenial & Generasi Z” dalam menghadapi persaingan global era 5.0 antara lain, pertama, adalah sistem pendidikan yang baik dan bermutu terutama berkaitan dengan kualitas pendidikan, serta relevansinya dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Pemerintah dalam hal ini memiliki peran penting dalam penyelenggaraan sistem pendidikan yang efektif dan efisien, berorientasikan pada penguasaan IPTEK serta merata di seluruh pelosok tanah air. Kedua adalah penguatan dalam kehidupan sosial bermasyarakat dalam rangka memperkuat jati diri dan kepribadian bangsa (*character building*). Ketiga adalah peningkatan kapasitas SDM melalui berbagai kompetensi, pembinaan dan lain-lain. Tenaga kerja profesional dan terampil sesuai tuntutan/kebutuhan pasar merupakan faktor keunggulan suatu bangsa dalam menghadapi persaingan global. Terakhir, adalah pembinaan dan pengembangan masyarakat terutama generasi muda. Sebagai penopang utama dalam roda pembangunan, pemberdayaan generasi muda diharapkan dapat menciptakan generasi yang kreatif, inovatif dan berdaya saing tinggi. Karakteristik generasi muda seperti inilah yang diharapkan mampu berkontribusi dan memenangkan persaingan global.

PEMBAHASAN

Generasi milenial dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam konstelasi tulisan ini, generasi milenial sebagian besar tumbuh dan berkembang melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan generasi milenial. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan generasi milenial yang siap akan problematika dan tantangan, SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan.

Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam proses pengembangan pendidikan bagi generasi milenial. Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Setidaknya terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, perasarana, dan kebijakan. Komponen SDM dapat dikatakan menjadi komponen strategis, karena SDM berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai efektivitas & efisiensi pendidikan. Dimana SDM berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM.

Hasibuan (2007:69) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Dimana, pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktek dengan waktu relatif singkat. Pendidikan adalah

usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003:2). Sedangkan latihan, secara implisit menjadi bagian dari pendidikan.

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2007:243). Selanjutnya dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai seorang pendidik kita harus memiliki tanggung jawab untuk membawa mereka bertahan dengan kehidupan yang akan datang dan mempersiapkan peserta didik kita dengan skill masa depan (*future skill*), dimana Revolusi Digital muncul dengan menekankan pembaharuan serba teknologi di antaranya lewat pola digital *economy* (digitalisasi ekonomi), *artificial intelligence* (kecerdasan buatan), *big data* (data dalam skala besar), *robotic* (pemakaian robot sebagai tenaga kerja).

Generasi milenial sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi ke-empat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut terutama di kalangan pendidik, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi milenial saat ini. Apalagi di masa-masa sekarang generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era Revolusi Industri Digital (*SOCIETY 5.0 DAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0*). Revolusi digital mengalami puncaknya saat ini dengan lahirnya teknologi digital yang berdampak masif terhadap hidup manusia di seluruh dunia. Revolusi industri terkini atau generasi keempat mendorong sistem otomatisasi di dalam semua proses aktivitas. Teknologi internet yang semakin masif tidak hanya menghubungkan jutaan manusia di

seluruh dunia tetapi juga telah menjadi basis bagi transaksi perdagangan dan transportasi secara online. Munculnya bisnis transportasi online seperti Gojek, Uber dan Grab menunjukkan integrasi aktivitas manusia dengan teknologi informasi dan ekonomi menjadi semakin meningkat. Berkembangnya teknologi *autonomous vehicle* (mobil tanpa supir), drone, aplikasi media sosial, bioteknologi dan nanoteknologi semakin menegaskan bahwa dunia dan kehidupan manusia telah berubah secara fundamental.

Revolusi Industri 1.0

Sebelum Revolusi Industri 1.0 terjadi, manusia memproduksi barang atau jasa hanya mengandalkan tenaga otot, tenaga air, ataupun tenaga angin. Hal ini memiliki kendala yang cukup besar, karena seperti kita ketahui bahwa tenaga-tenaga tersebut cukup terbatas. Misalkan tenaga otot: untuk mengangkat barang berat, bahkan dengan menggunakan katrol, dibutuhkan istirahat berkala. Hal tersebut merupakan bentuk non-efisiensi waktu dan tenaga. Selain dengan otot, tenaga lain yang sering digunakan adalah tenaga air dan tenaga angin. Biasanya ini digunakan di penggilingan. Untuk memutar penggilingan yang begitu berat, seringkali manusia menggunakan kincir air atau kincir angin. Masalah utama dari dua tenaga ini adalah, kita tak bisa menggunakannya di mana saja. Kita cuma bisa menggunakannya di dekat air terjun dan di daerah yang berangin.

Hingga pada tahun 1776, James Watt menemukan mesin uap yang mengubah sejarah. Penemuan mesin uap menjadikan proses produksi lebih efisien dan murah. Tiada lagi permasalahan waktu dan tempat spesifik yang diperlukan untuk memproduksi sesuatu. Sebagai contoh, sebelum mesin uap ditemukan, kapal berlayar dengan tenaga angin dimana memerlukan waktu bertahun-tahun untuk berkeliling dari satu negara ke negara lainnya. Sedangkan dengan adanya mesin uap, dapat menghemat waktu hamper 80%.

Revolusi Industri 2.0

Revolusi Industri 2.0 tidak seterkenal Revolusi Industri 1.0. Revolusi Industri 2.0 terjadi di awal abad 20. Sebelum adanya Revolusi Industri 2.0, proses produksi memang sudah cukup berkembang, tenaga otot tidak lagi banyak diperlukan. Pabrik pada umumnya telah menggunakan tenaga mesin uap ataupun listrik. Namun kendala lain ditemukan dalam proses

produksi, yaitu proses transportasi. Untuk memudahkan proses produksi di dalam pabrik yang umumnya cukup luas, alat transportasi untuk pengangkutan barang berat seperti mobil sangat diperlukan. Sebelum Revolusi Industri 2.0 proses perakitan mobil harus dilakukan disatu tempat yang sama demi menghindari proses transportasi dari tempat spare part satu ke tempat *spare part* lainnya.

Hingga pada tahun 1913, Revolusi Industri 2.0 dimulai dengan menciptakan “Lini Produksi” atau Assembly Line yang menggunakan “Ban Berjalan” atau *conveyor belt* di tahun 1913. Proses produksi berubah total. Tidak ada lagi satu tukang yang menyelesaikan satu mobil dari awal hingga akhir, para tukang diorganisir untuk menjadi spesialis, cuma mengurus satu bagian saja, seperti misalnya pemasangan ban.

Revolusi Industri 3.0

Bila pada revolusi pertama pemicunya adalah ditemukannya mesin uap, revolusi kedua dipicu dengan ditemukannya ban berjalan dan listrik, pada revolusi ketiga yang digantikan adalah manusianya. Revolusi Industri 3.0 adalah penemuan mesin yang bergerak, yang berpikir secara otomatis: komputer dan robot. Di saat ini, dunia bergerak memasuki era digitalisasi. Sebagian aktifitas yang sebelumnya hanya dapat dilakukan manusia seperti menghitung atau menyimpan hal penting seperti dokumen, mulai dapat dilakukan oleh computer. Revolusi yang terjadi juga bergerak, tidak hanya mengenai revolusi di bidang industri namun juga di bidang informasi.

Dilihat dari sisi postifnya, kemajuan teknologi digital ini mempermudah pekerjaan manusia. Sehingga potensi terbesar manusia yang sesungguhnya dapat lebih dioptimalkan, seperti berpikir, memimpin, dan menciptakan karya. Setelah perang dunia kedua, perkembangan komputer juga semakin cepat. Komputer yang dulunya sebesar ruangan, terus mengecil dengan fungsi yang semakin luar biasa. Saat ini fungsi dari komputer tersebut hanyalah sebagai salah satu perangkat, dan kita mulai memasuki era revolusi industri baru yaitu Revolusi Industri 4.0.

Revolusi Industri 4.0

Mengenai sejarah revolusi industri Rojko (2017, 79) dan Xu (2018, 2943) mengatakan bahwa revolusi industri pertama (industri 1.0) dimulai dengan mekanisasi dan pembangkit

tenaga mekanik pada tahun 1800-an. Ini membawa transisi dari pekerjaan manual ke proses manufaktur menggunakan mesin uap (zaman mesin uap); sebagian besar di industri tekstil. Industri 2.0 dimulai tahun 1900-an disebut sebagai zaman listrik dan industrial. Industri 3.0 dimulai tahun 1960-an disebut era informasi, digitalisasi dan otomatisasi elektronik. Industri 4.0 disebut zaman cyber physical systems atau otomatisasi cerdas.

Menurut Bahrin (2016) teknologi yang terkait dengan industri 4.0 adalah sebagai berikut: *The Internet of Things* (IoT), berfungsi untuk menghubungkan semua perangkat komputasi menggunakan teknologi tertentu. Memungkinkan perangkat berkomunikasi dan berinteraksi satu sama lain dengan pengontrolan yang terpusat. Ini juga bermanfaat dalam menganalisa dan mengambil keputusan secara langsung. *Cybersecurity*, komunikasi yang andal, identitas canggih dan manajemen akses mesin dan pengguna adalah penting bagi industri 4.0 untuk mengatasi masalah ancaman keamanan siber yang meningkat secara signifikan dengan meningkatnya konektivitas dan penggunaan standar protokol komunikasi. *The cloud*, meningkatnya kinerja teknologi, data dan fungsionalitas maka disebarkan ke *cloud* atau awan, supaya lebih banyak layanan berbasis data untuk sistem produksi. Lebih banyak usaha yang terkait dengan produksi di industri 4.0 akan membutuhkan peningkatan berbagi data di seluruh lokasi perusahaan. *Big data analytics*, memungkinkan pengumpulan dan evaluasi data yang komprehensif dari berbagai sumber dan pelanggan untuk mendukung pengambilan keputusan langsung, mengoptimalkan kualitas produksi, menghemat energi dan meningkatkan layanan peralatan.

Society 5.0

Pemerintah Jepang mendefinisikan *Society 5.0* yaitu masyarakat yang terpusat pada manusia dimana dapat menyeimbangkan antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial menggunakan sistem yang mengintegrasikan dunia maya dan fisik (COJG 2019). Menurut Fukuyama (2018:47) bahwa *Society 5.0* diajukan oleh pemerintah Jepang merupakan konsep yang jelas. Itu disusun dalam Rencana Dasar Sains dan Teknologi kelima oleh Dewan Sains, Teknologi dan Inovasi, dan disetujui oleh keputusan Kabinet pada Januari 2016. Kemudian Fukuyama (2018:47) menjelaskan mengenai tahapan

masyarakat (*society*) berdasarkan sejarah manusia.

Society 1.0 didefinisikan sebagai kelompok orang yang berkumpul dan berburu dalam hidup, kemudian berdampingan secara harmonis dengan alam, dimulai dari terciptanya manusia. *Society* 2.0 membentuk kelompok berdasarkan budidaya pertanian, peningkatan organisasi, dan pembangunan bangsa, dimulai dari 13.000 sebelum masehi. *Society* 3.0 adalah masyarakat yang mempromosikan industrialisasi melalui Revolusi Industri 1.0, dimulai dari akhir abad 18. *Society* 4.0 adalah masyarakat informasi yang menyadari peningkatan nilai tambah dengan menghubungkan aset tidak berwujud sebagai jaringan informasi, dimulai dari pertengahan abad 20. Dalam tahapan ini, *Society* 5.0 adalah masyarakat informasi yang dibangun di atas *Society* 4.0, yang bertujuan untuk masyarakat yang lebih makmur untuk beragam kebutuhan individu dan kelompok. Dengan cara ini, memungkinkan untuk mencapai masyarakat yang dapat meningkatkan pembangunan ekonomi dan menemukan solusi masalah sosial. Namun, pencapaian tersebut akan terdapat kesulitan atau kendala, Jepang siap untuk menghadapi secara langsung dengan tujuan menjadi yang pertama di dunia sebagai negara yang menghadapi masalah untuk menghadirkan model masyarakat masa depan (COJG 2019).

Future Skill Milenial Generation

1. *Complex Problem Solving*

Keterampilan ini secara alami muncul dengan kerja keras dan pengalaman kehidupan. Tidak ada aturan atau kerangka kerja spesifik yang harus kamu ikuti untuk menguasai keterampilan ini. Tetapi cara terbaik untuk menguasainya adalah dengan cara menghadapi masalah sampai akhirnya kamu menemukan solusi yang tepat.

2. *Critical Thinking*

Kemampuan untuk berpikir jernih dan mendalam tentang suatu masalah dan membuat penilaian logis. Ini adalah semacam pemikiran di mana kamu sendiri menganalisis dan memeriksa dan menghasilkan kesimpulan yang efektif.

3. *Creativity*

Perusahaan ingin karyawan mereka menerapkan ide baru dan berpikir “*out of the box*” agar bisa bersaing dan menawarkan hal

baru yang menjadikan berbeda dengan perusahaan lain. Kamu harus bisa lebih kreatif baik dalam mendapatkan ide bisnis baru atau bahkan menemukan solusi permasalahan yang berbeda dan tak terpikirkan sebelumnya.

4. *People Management*

People management adalah salah satu skill penting yang harus dipelajari seseorang untuk mencapai keberhasilan. Karena setiap pemimpin membutuhkan tim untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan tim bisa dicapai jika pemimpin memiliki keterampilan dalam manajemen. Terlepas dari profesi dan pekerjaanmu, kamu akan selalu memerlukan keterampilan ini karena hal-hal besar tidak dapat dilakukan sendiri. Kamu perlu mengelola seluruh tim mu dan menjaga kekompakkan dalam tim.

5. *Coordinating With Others*

Coordinating with others adalah bagian dari *people management*. Keberhasilan tim sangat tergantung pada koordinasi di antara para anggotanya. Karena memang sebuah tim tidak bisa menang hanya dengan upaya satu orang melainkan harus berkoordinasi dan kolaborasi setiap orang yang terlibat di dalam tim.

6. *Emotional Intelligence*

Emotional intelligence mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola emosi sendiri dan kemampuan untuk mengendalikan emosi orang lain juga. Menguasai keterampilan ini sangat penting untuk karakter pribadi kamu. Sebelum mengendalikan emosi orang lain, kamu harus terlebih dahulu mengendalikan emosimu. Hanya dengan begitu kamu dapat memengaruhi orang lain dan melakukan pekerjaan bersama.

7. *Judgement And Decision Making*

Skill ini dibutuhkan dalam perusahaan bahkan dalam kehidupan pribadi. Ini bukan hanya kemampuan untuk membuat keputusan dan menilai tetapi kemampuan untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat.

8. *Service Orientation*

Service orientation berarti mencari berbagai cara untuk membantu orang lain. Jika kamu mampu membantu orang-orang di tim mu, maka hal itu bisa menentukan kualitas kepemimpinanmu. Seorang pemimpin sejati

adalah orang yang membantu timnya sukses tanpa meninggalkan siapa pun.

9. *Negotiation*

Mencapai kesepakatan yang diinginkan tanpa argumen atau perselisihan adalah kunci dari keterampilan negosiasi. Kebanyakan orang sering gagal membuat kesepakatan yang mereka inginkan, karena mereka kurang dalam keterampilan negosiasi. Skill ini bisa dilatih melalui pengalaman, meeting, dan percakapan dengan orang-orang di atas level posisimu.

10. *Cognitive Flexibility*

Cognitive flexibility berarti kemampuan seseorang untuk menangani orang yang berbeda-beda. Individu yang berbeda memiliki pemikiran, ide, tindakan, pendapat, emosi yang berbeda maka harus diperlakukan dengan cara yang berbeda pula. Kamu harus adaptif untuk berbicara dengan orang yang berbeda. Ini membutuhkan kreativitas, pemikiran logis dan hubungan masyarakat yang baik.

SIMPULAN

Generasi millennial sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi Keempat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut terutama di kalangan pendidik, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi millennial saat ini. Apalagi di masa-masa sekarang generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0)

SDM yang menguasai IPTEK dan mengembangkannya sehingga mereka memiliki kemampuan secara konseptual dan kemampuan teknis yang dapat bersaing secara global era 5.0. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM agar dapat menunjukkan peran penting dan strategis pendidikan dalam transformasi sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Fukuyama, Mayumi. (2018). Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society. Japan SPOTLIGHT 27 (August): 47-50. <http://www8.cao.go.jp/cstp/%0Ahttp://s>

earch.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=108487927&site=ehost-live

Hasibuan, Malayu S.P (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan., Bandung, PT. Bumi Aksa.

Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi& Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>.

Solihin, D., Ahyani, A., & Setiawan, R. (2021). The Influence of Brand Image and Atmosphere Store on Purchase Decision for Samsung Brand Smartphone with Buying Intervention as Intervening Variables. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 262-270. doi:<http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.30847>

Solihin, D., & Wibawanto, E. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pelanggan Dalam Memilih Klub Basket Satria Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*. 3(3), 30-36.

Solihin, D. (2020). Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Online Shop Mikaylaku Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mandiri*. 4 (1), 38 – 51.

Solihin, D., Susanto, N., Setiawan, R., Ahyani, & Darmadi. (2020). Penerapan Strategi Pemasaran Sebagai Upaya Meningkatkan Usaha Kecil Dan Menengah Warga Di Kelurahan Paninggilan Utara Ciledug. *Abdi Laksana Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3). 351-355.

Solihin, D., Ahyani, Karolina, Pricilla, L., Octaviani, I.R. (2021). Pelatihan Pemasaran Online Berbasis Digital Untuk Meningkatkan Penjualan Bisnis Online Pada UMKM Di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *DEDIKASI PKM*. 2(3). 307-311