

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT MELALUI *HUMAN CAPITAL* DAN *INDIVIDUAL CAPABILITY* (STUDI KASUS PADA RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING)

Widya Yusuf ^{*1}

^{1,2} Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta

*e-mail : widayayusuf70@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *human capital* dan *individual capability* terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Pergeseran menuju *knowledge economy* membuat sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam industri pelayanan kesehatan. *Human capital* yang baik serta kemampuan individu yang memadai diyakini mampu meningkatkan kualitas layanan, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai non-medis RS PKU Muhammadiyah Gamping. Sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, diantaranya masa kerja minimal satu tahun dan tingkat pendidikan D3-S1. Analisis data dilakukan melalui uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, serta uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan modal sosial pegawai, maka semakin meningkat kualitas kinerja yang dihasilkan. Selain itu, *individual capability* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mencakup kemampuan sosial, pendidikan dan pengalaman, serta kemampuan dalam mencapai target kerja. Kedua variabel ini terbukti menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai non-medis di lingkungan rumah sakit. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pengembangan kualitas SDM melalui peningkatan kompetensi dan kemampuan individu perlu menjadi prioritas dalam manajemen rumah sakit.

Kata kunci: *Human Capital*, *Individual Capability*, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia, Rumah Sakit.

Abstract

This study aims to examine the impact of human capital and individual capability on employee performance at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital. The transition to a knowledge economy has transformed human resources (HR) a strategic asset that influences organizational success, especially in the healthcare sector. Effective human capital and sufficient individual capabilities are considered to enhance service quality, productivity, and the achievement of organizational objectives. This research employed a descriptive quantitative methodology, utilizing primary data collected by using questionnaires administered to non-medical personnel at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital. The sample was selected through purposive sampling according to specific criteria, including a minimum of one year of service and a D3-S1 educational qualification. Data analysis was performed utilizing instrument quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression, and partial t-tests.

The results indicated that human capital possesses a significant and positive impact on employee performance. Consequently, an employee's performance quality correlates positively with their experience, education, training, and social capital. Moreover, individual capability positively and significantly influences employee performance, including social skills, education, experience, and ability to achieve work objectives. These two criteria have been demonstrated to be significant determinants in enhancing the performance of non-medical personnel in hospital settings. These findings indicate that prioritizing the enhancement of individual competences and abilities is essential for improving human resource quality in hospital management.

Keywords: Human Capital, Individual Capability, Employee Performance, Human Resources, Hospitals.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai organisasi layanan kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, berkualitas, dan profesional. Kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Dalam konteks tersebut, *human capital* menjadi aset penting yang mencakup pengetahuan, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman pegawai yang dapat mendukung terciptanya kompetensi kerja yang unggul.

Selain itu, *individual capability* menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kemampuan intelektual dan fisik individu dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kemampuan sosial, pengalaman kerja yang memadai, serta evaluasi kinerja yang baik akan lebih mampu beradaptasi, memahami tugas, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *human capital* dan *individual capability* dapat memengaruhi kinerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Gamping.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai non-medis RS PKU Muhammadiyah Gamping. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* berdasarkan kriteria masa kerja minimal satu tahun dan tingkat pendidikan D3-S1. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 1–5. Analisis data meliputi uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

1.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1(<i>Human Capital</i>)	36	32.00	40.00	35.6944	3.28477
X2(<i>Individual Capability</i>)	36	36.00	45.00	38.8611	3.49001
Y (Kinerja)	36	36.00	45.00	39.2222	3.91416
Valid N (listwise)	36				

Variabel X1 (*Human Capital*)

Jumlah responden sebanyak 36 orang. 36 responden ini merujuk pada (Roscoe, 1982: 253 ; Sugiyono, 2017) yang menyatakan bahwa jumlah sampel untuk penelitian Adalah antara 30-500 sampel. Dengan nilai minimum 32,00 dan maksimum 40,00. Nilai rata-rata (mean) sebesar 35,6944 menunjukkan bahwa secara umum tingkat *human capital* pegawai tergolong cukup tinggi. Nilai standar deviasi 3,28477 mengindikasikan bahwa sebaran data responden terhadap variabel ini tidak terlalu bervariasi, atau dengan kata lain, relatif homogen.

2. Variabel X2 (*Individual Capability*)

Jumlah responden sebanyak 36 orang. 36 responden ini merujuk pada (Roscoe, 1982: 253 ; Sugiyono, 2017) yang menyatakan bahwa jumlah sampel untuk penelitian Adalah antara 30-500 sampel. Dengan nilai minimum 36,00 dan maksimum 45,00. Nilai mean sebesar 38,8611 menandakan bahwa tingkat *individual capability* pegawai juga berada pada kategori tinggi. Nilai standar deviasi 3,49001 menunjukkan adanya keragaman yang moderat di antara jawaban responden terhadap variabel ini.

3. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Jumlah responden sebanyak 36 orang. 36 responden ini merujuk pada (Roscoe, 1982: 253 ; Sugiyono, 2017) yang menyatakan bahwa jumlah sampel untuk penelitian Adalah antara 30-500 sampel. Dengan nilai minimum 36,00 dan maksimum 45,00. Nilai mean sebesar 39,2222 mengindikasikan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Nilai standar deviasi 3,91416 berarti terdapat sedikit variasi antar responden dalam menilai kinerja mereka.

Dari hasil statistik deskriptif ketiga variabel, dapat disimpulkan bahwa Rata-rata nilai untuk variabel *Human Capital* (X1), *Individual Capability* (X2), dan *Kinerja Pegawai* (Y) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping memiliki tingkat *human capital* dan *individual capability* yang baik, yang secara umum tercermin pula pada kinerja mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari kedua variabel yang diteliti, *Individual Capability* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai, baik dilihat dari nilai koefisien regresi, t-hitung, maupun koefisien determinasi (R^2). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan individu secara langsung dapat lebih cepat mendorong peningkatan kinerja dibandingkan dengan peningkatan *Human Capital* secara umum.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah Gamping perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan. Pengembangan *Human Capital* melalui pendidikan dan pelatihan formal tetap penting, namun harus diimbangi dengan upaya peningkatan kemampuan individu seperti keterampilan interpersonal, inovasi, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi dan prosedur kerja.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kompetensi individu dan *Human Capital* secara seimbang akan mampu menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel, *Human Capital* dan *Individual Capability*, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun demikian, *Individual Capability* memiliki pengaruh yang lebih dominan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia di RS PKU Muhammadiyah Gamping perlu dilakukan secara seimbang antara peningkatan kapasitas individu dan penguatan modal manusia melalui pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan sistem manajemen kinerja yang efektif.

SARAN

1. Terkait Ukuran Sampel Terbatas

Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih besar dan mencakup lebih dari satu rumah sakit atau unit organisasi agar hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan lebih baik. Peneliti juga dapat mempertimbangkan penggunaan teknik sampling yang lebih variatif, seperti stratified random sampling, untuk memastikan keterwakilan setiap kategori pegawai secara lebih seimbang.

2. Terkait Keterbatasan Variabel Penelitian

Penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain yang secara teoritis turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Penambahan variabel ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit.

3. Terkait Metode Pengumpulan Data (Kuesioner)

Untuk meningkatkan keakuratan data, penelitian selanjutnya dapat mengombinasikan metode pengumpulan data, misalnya melalui wawancara, observasi langsung, atau *focus group discussion* (FGD). Dengan triangulasi data, bias jawaban responden dapat diminimalisir, dan hasil penelitian dapat menjadi lebih objektif dan mendalam.

4. Terkait Keterbatasan Waktu Penelitian (*Cross-sectional*)

Penelitian berikutnya disarankan menggunakan desain longitudinal, yaitu pengumpulan data dilakukan dalam beberapa periode waktu. Hal ini memungkinkan penelitian untuk menangkap perubahan yang terjadi dan menganalisis perkembangan *Human Capital*, *Individual Capability*, serta Kinerja Pegawai dalam jangka panjang, sehingga hasil penelitian dapat memberikan insight yang lebih dinamis.

5. Terkait Keterbatasan Indikator Variabel *Human Capital* dan *Individual Capability*

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan dan memperluas indikator pada variabel *human capital* dan *individual capability* agar tidak hanya mengandalkan indikator yang memiliki kemiripan atau ruang lingkup yang tumpang tindih. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan indikator yang lebih spesifik, relevan, serta mampu menangkap dimensi yang berbeda dari kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian berikutnya diharapkan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan cakupan lokasi penelitian yang lebih luas agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif serta meningkatkan generalisasi temuan. Peneliti juga dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, sehingga model penelitian menjadi lebih kaya dan mampu memberikan kontribusi teoritis maupun praktis yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Christa, U. (2013). Peran human capital dan structural capital dalam meningkatkan kinerja organisasi (suatu kajian konseptual). *Jurnal Sains Manajemen Program Magister Sains Manajemen UNPAR*, 1(1), 1–7.
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–24.
- Endri. (2010). Peran human capital dalam meningkatkan kinerja Perusahaan (tinjauan teoritis dan empiris). *Jurnal Ilmu dan Budaya*, 32(23).
- Haryanti, S., Salim, M., & Asri. (2023). Pengaruh kemampuan individu, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2).
- Hulu, S., Hia, A. W., & Ichsan, R. N. (2024). Pengaruh kemampuan individu dan tingkat kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Allianz Vision Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(2).
- Kartono, K. N., Syifa, & Astuti, R. P. (2020). The knowledge sharing, individual innovation capability dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 143–157. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265–280.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi 12, Buku 2). Salemba Empat.
- Roscoe. (1982). *Research Methods For Business*, New York. Mc Graw Hill.