



## Pengaruh *Human Capital* Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan)

Tiara Vany Sahdina<sup>1</sup>, Ainun Mardhiyah<sup>2</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

### Abstrak

Received: 20 Maret 2025  
Revised: 27 Maret 2025  
Accepted: 04 April 2025

Manajemen yang efisien dan SDM berkualitas sangat penting untuk meningkatkan produktivitas Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Kekurangan SDM dapat menurunkan kualitas *human capital* dan efisiensi layanan. Meningkatkan kemampuan staf non-medis serta memperbaiki komunikasi dan lingkungan kerja akan membantu mengatasi ketidakpuasan pasien, mengurangi stres, dan mencegah konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human capital* dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan rumah sakit islam malahayati medan. pengaruh antara *human capital* dan iklim organisasi tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Malahayati Medan yang berjumlah 409 orang dan sampel 80 responden dengan pendekatan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi serta diolah melalui *Software SPSS Versi 26*. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,172 > 1,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,309. Iklim organisasi juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,656 > 1,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,214. Pada pengujian simultan variabel *human capital* dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan dengan tingkat besarnya pengaruh sebesar 30,7%, sedangkan 69,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Human Capital*, Iklim Organisasi, Produktivitas Kerja, Karyawan

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Sahdina, T., Mardhiyah, A., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Human Capital Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.D), 219-228. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10218>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting di sektor bisnis, yang bertujuan untuk aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sitorus & Siregar, 2024). Selain itu, untuk menjamin kelancaran operasional bisnis, setiap organisasi harus memantau dan merencanakan aktivitas kerja pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Ritonga & Mardhiyah, 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan pengaturan atau pengorganisasian

sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan (Sianturi & Siregar, 2023). Proses ini memiliki peran kunci dalam mendukung pencapaian tujuan, baik itu tujuan individu maupun organisasi, dengan cara yang efektif dan efisien.

Saat ini pemerintah Indonesia sedang gencar dalam mencetak kualitas SDM yang unggul untuk mencapai tujuan pembangunan nasional dan dapat bersaing pada semua bidang di ranah global. Selain itu, dengan kualitas SDM unggul, taraf hidup masyarakat dan perekonomian masyarakat juga akan meningkat. Peningkatan kualitas SDM juga diupayakan pada bidang kesehatan seperti Rumah Sakit Islam Malahayati.

Rumah Sakit Islam Malahayati Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta yang mengutamakan mutu dan keselamatan pasien dengan didukung sumber daya manusia sebagai dasar membangun kepercayaan pasien. Peran sumber daya manusia pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan memiliki persyaratan dan pendukung utama bagi kegiatan yang dilaksanakan. Pada hal ini, upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan tenaga kerja berkualitas ialah dibutuhkannya sebuah sistem pengelolaan yang dikenal sebagai unit sumber daya manusia. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pada rumah sakit itu sendiri.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai standar, biaya, kelengkapan, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektifitas secara keseluruhan (Tanjung & Mardhiyah, 2023). Menurut Busro (2018), produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok orang untuk menciptakan barang dan layanan dalam batas waktu yang telah ditetapkan atau sesuai rencana. Kemampuan yang dimaksud dalam konteks ini dapat mencakup kemampuan fisik atau keterampilan yang umumnya diartikan sebagai kecapakan untuk menyelesaikan tugas, seperti yang tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Produktivitas sangat penting bagi setiap karyawan, untuk mengukur produktivitas kerja perlukan adanya indikator produktivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (Saiful, 2022) sebagai berikut:

1. Efektivitas

Mempunyai kualitas untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2. Efisiensi

Meningkatkan hasil yang dicapai ialah berusaha untuk meningkatkan jumlah hasil yang dicapai, hasil inilah menjadi salah satu yang dapat dirasakan baik itu yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Waktu merupakan salah satu dari komponen dalam melaksanakan pekerjaan apabila dengan waktu yang tepat maka karyawan juga akan menyelesaikan keinginan dan pekerjaannya terpenuhi dengan sebaiknya.

Sumber daya manusia di rumah sakit tersebut terdiri dari tenaga kesehatan dan non-kesehatan. Mereka merupakan aset berharga bagi rumah sakit karena bertanggung jawab atas semua aktivitas di dalamnya. Kegiatan utama pelayanan kesehatan dikerjakan oleh tenaga kesehatan, sementara kegiatan manajerial dan teknis yang tidak langsung terkait dengan pelayanan kesehatan dikerjakan oleh tenaga non-kesehatan. Rumah sakit sebagai penyedia layanan jasa kesehatan yang memiliki beragam sumber daya manusia, fasilitas, dan peralatan yang digunakan.

Karyawan Rumah Sakit Islam Malahayati Medan yang berada pada divisinya masing-masing memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang baik. Dalam hal produktivitas, peran karyawan ini terkait erat dengan *human capital*.

Menurut Sedarmayanti *et al* (2020), *human capital* sendiri didefinisikan menjadi manusia yang dengan pribadi dipinjamkan pada perusahaan dengan kemampuan pribadinya, pengetahuan, komitmen serta pengalaman pribadinya. Meskipun tak semata-mata diamati dari individual namun juga selaku tim kerja yang mempunyai hubungan pribadi yang baik pada luar ataupun dalam perusahaannya. Menurut Mulyono (Afriyanti, 2020) dalam penelitian menyebutkan *human capital* terdiri dari tiga indikator, yaitu:

1. Kemampuan Karyawan (*Employee Capability*)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dievaluasi melalui beberapa faktor, seperti pemahaman pekerjaan karyawan (*employee work-related knowledge*), keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan (*employee work related competence*), pengalaman dan keahlian yang dimiliki karyawan (*employee knowhow expertise*), serta tingkat kreativitas dan inovasi yang ditunjukkan oleh karyawan (*employee creativity innovativeness*).

2. Keahlian Pengembangan dan Retensi Karyawan (*employee development dan retention*)

Kemampuan perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawannya dapat dinilai melalui beberapa aspek, seperti investasi dalam pelatihan karyawan (*employee training*), tingkat perpindahan karyawan kunci (*key employee turnover*), pengeluaran yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan (*employee recruitment costs*), program insentif, penghargaan, dan skema kompensasi (*incentive, reward, compensation scheme*), profitabilitas yang dihasilkan oleh karyawan (*employee profitability*), pengalaman pekerjaan sebelumnya yang dimiliki oleh karyawan (*employee previous job experience*), dan tingkat pendidikan atau kualifikasi vokasional yang dimiliki oleh karyawan (*employees level of education vocational qualification*).

3. Perilaku Karyawan (*Employee Behavior*)

Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan dapat dinilai melalui beberapa faktor, seperti tingkat motivasi karyawan (*employee motivation*), tingkat kepuasan kerja karyawan (*employee job satisfaction*), tingkat loyalitas karyawan (*employee loyalty*), gaya kepemimpinan (*leadership*), serta kualitas sistem komunikasi internal yang diterapkan oleh manajemen (*qualities of managers internal communication system*).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan personalia di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan dapat diketahui bahwa fenomena yang terjadi terkait *human capital* adalah kurangnya sumber daya manusia pada rumah sakit juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien, diperlukan adanya perluasan keterampilan staf non-medis untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang beragam. Faktor eksternal seperti ketidakpuasan pasien juga mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika rumah sakit menghadapi kekurangan sumber daya manusia, hal itu secara langsung mengurangi *human capital* mereka. Dampaknya adalah penurunan efisiensi, produktivitas, dan kemampuan rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien. Oleh karena itu, rumah sakit harus melakukan segala upaya yang diperlukan untuk mengatasi masalah ini.

Kemudian terkait iklim organisasi, peneliti mengetahui bahwasannya kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan yang mengakibatkan missskomunikasi serta konflik kecil antar individu yang dikarenakan oleh perbedaan pendapat, serta karyawan masih sering menghadapi tekanan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan berdampak kepada kenaikan tingkat stres kerja pada karyawan.

Menurut Luthans (Setyorini *et al*, 2023) iklim organisasi adalah kondisi internal dalam suatu organisasi atau psikologi organisasi yang berpotensi memengaruhi tindakan individu yang menjadi anggota di dalamnya. Iklim organisasi ini terbentuk sebagai hasil dari berbagai kegiatan yang terjadi di dalam organisasi. Menurut Intifada (Sarifin, 2023) menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan

Terjalannya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan.

2. Pembuatan keputusan bersama atau dukungan

Semua karyawan di berbagai tingkatan dalam organisasi harus dilibatkan komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

3. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterbukaan yang mewarnai hubungan antar sesama karyawan dalam organisasi, dimana karyawan mampu mengungkapkan apa yang ada di pikiran mereka.

4. Komunikasi

Karyawan berhak mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka.

5. Resiko Pekerjaan

Karyawan akan menyadari akan resiko dalam pekerjaan mereka sambil tetap mempertahankan komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih lanjut tentang *human capital* dan iklim organisasi maka dari itu menjadikan uraian ini sebagai latar belakang masalah penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Capital* dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Malayahati Medan)”.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Malahayati Medan yang berjumlah 409 orang dan sampel 80 responden dengan pendekatan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan

beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 70%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 56,3% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 45%, yang bekerja pada mayoritas posisi/jabatan Non Medik sebanyak 32,5% serta mayoritas memiliki pendapatan rata-rata Rp. 2.000.000 s.d. Rp. 3.000.000 sebanyak 51,3%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Human Capital* (X1)

| Case Processing Summary       |                       |            |       |
|-------------------------------|-----------------------|------------|-------|
|                               |                       | N          | %     |
| Cases                         | Valid                 | 80         | 100.0 |
|                               | Excluded <sup>a</sup> | 0          | 0     |
|                               | Total                 | 80         | 100.0 |
| <b>Reliability Statistics</b> |                       |            |       |
| Cronbach's Alpha              |                       | N of Items |       |
| .894                          |                       | 6          |       |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi (X2)

| Case Processing Summary       |                       |            |       |
|-------------------------------|-----------------------|------------|-------|
|                               |                       | N          | %     |
| Cases                         | Valid                 | 80         | 100.0 |
|                               | Excluded <sup>a</sup> | 0          | 0     |
|                               | Total                 | 80         | 100.0 |
| <b>Reliability Statistics</b> |                       |            |       |
| Cronbach's Alpha              |                       | N of Items |       |
| .846                          |                       | 10         |       |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

| Case Processing Summary       |                       |            |       |
|-------------------------------|-----------------------|------------|-------|
|                               |                       | N          | %     |
| Cases                         | Valid                 | 80         | 100.0 |
|                               | Excluded <sup>a</sup> | 0          | 0     |
|                               | Total                 | 80         | 100.0 |
| <b>Reliability Statistics</b> |                       |            |       |
| Cronbach's Alpha              |                       | N of Items |       |

|      |   |
|------|---|
| .766 | 6 |
|------|---|

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 4 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 4.** Pengujian Normalitas

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                       |
|---|-----------------------|
|   | standardized Residual |
| N   | 80                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    | .200 <sup>c,d</sup>   |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *human capital* dan iklim organisasi melebihi  $> 0,10$ , sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 5 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

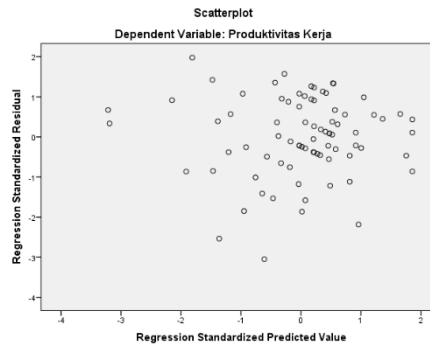
**Tabel 5.** Pengujian Multikolinearitas

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                         |       |
|---------------------------------|-------------------------|-------|
| Model                           | Collinearity Statistics |       |
|                                 | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                    |                         |       |
| Human Capital                   | .708                    | 1.413 |
| Iklim Organisasi                | .708                    | 1.413 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



**Gambar 1.** Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 8.695                       | 2.829      |                           | 3.073 | .003 |
|                           | Human Capital    | .309                        | .097       | .353                      | 3.172 | .002 |
|                           | Iklim Organisasi | .214                        | .081       | .296                      | 2.656 | .010 |
|                           |                  |                             |            |                           |       |      |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 8,695 + 0,309X_1 + 0,214X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta berjumlah 8,695 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu *human capital* ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), maka nilai variabel dependen produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) adalah 8,695.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel *human capital* ( $X_1$ ) berjumlah 0,309 yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika *human capital* ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) cenderung meningkat 0,309.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) berjumlah 0,214 yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika iklim organisasi ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) cenderung meningkat sebesar 0,214.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 6, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *human capital* ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai t-hitung sebesar  $3,172 > 1,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,309. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *human capital* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima.
2. Pada variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,656 > 1,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$  serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,214. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $y$ ). berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima.

**Tabel 7.** Pengujian Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |   |      |
|--------------------|----------------|----|-------------|---|------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |

|  |            |          |    |         |        |                   |
|--|------------|----------|----|---------|--------|-------------------|
| 1  | Regression | 354.137  | 2  | 177.069 | 18.530 | .000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 735.813  | 77 | 9.556   |        |                   |
|  | Total      | 1089.950 | 79 |         |        |                   |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja                 |            |          |    |         |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Human Capital |            |          |    |         |        |                   |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar  $18,530 > 3,12$  atau berdasarkan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *human capital* ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 8.** Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary <sup>b</sup>                                 |                   |          |                   |                            |  |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |  |
| 1  | .570 <sup>a</sup> | .325     | .307              | 3.091                      |  |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Human Capital |                   |          |                   |                            |  |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja                 |                   |          |                   |                            |  |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 8 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,570, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *human capital* ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 57,0% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan cukup erat.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,307 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *human capital* ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 30,7%, sedangkan 69,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* ( $X_1$ ) memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Mayoritas responden setuju dengan nilai *human capital* dalam pekerjaan di rumah sakit, yang dibuktikan dengan kompetensi, pertumbuhan, retensi, dan perilaku karyawan. Keterampilan karyawan yang baik berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kualitas kerja, sementara kegiatan pengembangan dan retensi karyawan memastikan keterlibatan maksimum dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang positif seperti akuntabilitas, kerja sama tim, dan inisiatif membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Produktivitas karyawan akan tumbuh secara signifikan ketika manajemen memperhatikan dan mengendalikan sumber daya manusia secara efektif.

Dapat disimpulkan bahwa *human capital* memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus fokus pada pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia yang efektif sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasi. Dengan demikian, memperkuat Sumber Daya Manusia akan

memberikan pengaruh yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki pandangan yang baik tentang keadaan di tempat kerja mereka. Temuan ini didukung oleh hasil pengujian yang menunjukkan adanya dampak yang kuat dari iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa didukung, dihormati, dan memiliki akses yang memadai terhadap informasi dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas kerja, karena orang lebih cenderung bekerja secara efisien, efektif, dan berkontribusi penuh untuk mencapai tujuan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan H01 ditolak. Hasil ini memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya memperhatikan aspek *human capital* dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di organisasi, terutama dalam konteks rumah sakit.
2. Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima dan H02 ditolak. Hal ini menggambarkan pentingnya peran kepemimpinan yang suportif dalam menciptakan iklim organisasi yang positif.
3. Variabel *human capital* dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Islam Malayahati Medan. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan *human capital* dan iklim organisasi erat dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan melalui nilai *adjusted r square* diketahui bahwa *human capital* dan iklim organisasi dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Islam Malayahati Medan sebesar 30,7% sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar dari penelitian.

## **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

## **ACKNOWLEDGEMENT**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. dan atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

## **REFERENSI**

Afriyanti, N. (2020). "*Modal Manusia, Modal Struktural dan Modal Relasional sebagai Penentu Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Pada Para Pengusaha di Komunitas Bisnis TDA Kota Bandung)*". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Ritonga, N. R., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Standard Operating Procedures (SOP), Work Environment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Work Effectiveness (Study at PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan HR Operations Department). *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 171-188.
- Saiful, A. (2022). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu*”. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Sarifin, E. (2023). “*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boven Digoel*”. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1-16.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Anggara, R. A. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. BANGUN JAYA ALAM PERMAI (BJAP) PANGKUT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT. *Magenta*, 11(2), 59-68.
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 13(2), 91-98.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Sitorus, W. E., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Human Capital Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hutahaean Pabrik Tapioka Desa Pintu Bosi Kecamatan Laguboti. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 740-749.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.