



PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA DISRUPSI BIDANG KESEHATAN (PADA RSIA ABBY KOTA LHOKSEUMAWE)

THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE, SKILLS, AND ABILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DISRUPTION ERA IN THE HEALTH SECTOR (CASE STUDY AT RSIA ABBY, LHOKSEUMAWE CITY)

Nurul Husna^{1*}, Sullaida², Marbawi³, Ibrahim Qamarius⁴

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email: nurul.210410080@mhs.unimal.ac.id^{1*}, sullaida@unimal.ac.id², marbawi@unimal.ac.id³

ibrahimq@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 14-09-2025

Revised : 15-09-2025

Accepted : 17-09-2025

Published : 19-09-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of knowledge, skills, and abilities on employee performance in the disruption era, particularly in the health sector. The independent variables in this research are knowledge, skills, and abilities, while the dependent variable is employee performance. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires to employees at RSIA Abby, Lhokseumawe City. The sampling technique used was purposive sampling. The data analysis method employed was multiple linear regression. The results showed that partially, knowledge, skills, and abilities have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, all three variables also significantly influence employee performance at RSIA Abby. This research contributes to understanding the importance of human capital management in improving the quality of healthcare services and provides a basis for developing strategies to enhance employee competencies in the disruption era.

Keywords: Skills, Abilities, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di era disrupsi, khususnya di sektor kesehatan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan RSIA Abby Kota Lhokseumawe. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Abby. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya pengelolaan *human capital* dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan serta sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kompetensi karyawan di era disrupsi.

Kata Kunci: Keterampilan, Kemampuan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat pada era disrupsi menuntut setiap sektor, termasuk bidang kesehatan, untuk beradaptasi secara cepat. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan tidak hanya dituntut memberikan layanan yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) agar tetap relevan dengan perubahan zaman.



Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan rumah sakit dalam mempertahankan daya saing dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kinerja karyawan di era disruptif tidak lagi sekadar dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tetapi juga oleh kemampuan adaptasi, penguasaan teknologi, serta kompetensi yang dimiliki. Human capital yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan menjadi aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan kualitas layanan. Pengetahuan memberikan dasar dalam pengambilan keputusan dan inovasi, keterampilan menjadi faktor utama dalam penerapan teknis maupun non-teknis, sedangkan kemampuan mencerminkan kapasitas individu dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan untuk menghadapi dinamika kerja yang terus berubah.

RSIA Abby Kota Lhokseumawe merupakan salah satu rumah sakit yang terus berkembang dalam menghadapi tantangan era disruptif. Berdasarkan data kunjungan pasien, rumah sakit ini menunjukkan tren peningkatan pelayanan dari tahun ke tahun. Namun, hasil observasi awal mengindikasikan adanya kesenjangan dalam penguasaan teknologi di kalangan karyawan, khususnya terkait penerapan rekam medis elektronik dan sistem digitalisasi manajemen rumah sakit. Hal ini menjadi indikasi bahwa pengelolaan human capital belum sepenuhnya optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu menegaskan pentingnya pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di sektor kesehatan yang dinamis. Penelitian Rahmita (2020) menyatakan bahwa pengelolaan human capital secara komprehensif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, Amin (2023) menekankan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan strategi utama untuk menghadapi perubahan. Dengan demikian, fokus pada penguatan human capital menjadi kebutuhan mendesak bagi rumah sakit di era disruptif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan di Era Disrupsi Bidang Kesehatan dengan studi kasus pada RSIA Abby Kota Lhokseumawe. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis terkait manajemen sumber daya manusia sekaligus rekomendasi praktis bagi pengembangan strategi peningkatan mutu layanan kesehatan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di RSIA Abby Kota Lhokseumawe. Lokasi penelitian ditetapkan di RSIA Abby, dengan objek penelitian seluruh karyawan yang bekerja di rumah sakit tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Abby, sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* agar responden yang dipilih relevan dengan kebutuhan penelitian. Instrumen utama pengumpulan data berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, kemudian disebarluaskan secara langsung kepada responden.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sebelum dilakukan pengujian



hipotesis, data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat kelayakan. Hasil analisis data kemudian digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggambarkan pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di RSIA Abby Kota Lhokseumawe pada era disruptif. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda setelah melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam analisis. Uji asumsi klasik juga memperlihatkan bahwa data terdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, yang berarti model regresi memenuhi kriteria kelayakan.

Hasil uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pengetahuan, baik teknis maupun konseptual, membantu karyawan memahami prosedur kerja, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam pelayanan kesehatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Endri (2023) yang menegaskan bahwa pengetahuan merupakan landasan utama dalam mendukung produktivitas dan inovasi karyawan, terutama di sektor yang dinamis seperti kesehatan.

Selanjutnya, hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keterampilan teknis yang memadai memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar, sementara keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah memperkuat efektivitas dalam pelayanan kesehatan. Temuan ini menegaskan pandangan Balqis (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan yang terus dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman kerja berkontribusi pada peningkatan adaptabilitas serta produktivitas karyawan. Dengan kata lain, keterampilan yang tinggi berperan penting dalam menghadapi tantangan era disruptif yang menuntut fleksibilitas dan inovasi.

Kemampuan karyawan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan dalam hal berpikir analitis, pemecahan masalah, dan adaptasi terhadap teknologi baru menjadi faktor penentu keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Hal ini mendukung temuan Ilham (2021) yang menekankan bahwa kemampuan karyawan, baik teknis maupun kognitif, merupakan kunci utama dalam meningkatkan efektivitas kerja di era digitalisasi. Dengan kemampuan yang kuat, karyawan RSIA Abby dapat memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan efisien, sehingga berdampak langsung pada kepuasan pasien.

Hasil uji simultan (uji F) memperlihatkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketiga aspek human capital ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja. Pengetahuan menjadi dasar pemahaman, keterampilan memastikan penerapan praktis, dan



kemampuan mengintegrasikan keduanya dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Dengan kombinasi yang optimal, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara komprehensif. Hasil ini memperkuat penelitian Rahmita (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan human capital secara terintegrasi berdampak signifikan terhadap produktivitas organisasi.

Temuan penelitian ini juga dikaitkan dengan kondisi empiris RSIA Abby Kota Lhokseumawe. Berdasarkan data kunjungan pasien tahun 2020–2023, terlihat adanya peningkatan jumlah pasien setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan kualitas layanan kesehatan yang tidak terlepas dari kontribusi human capital. Namun demikian, hasil observasi lapangan mengungkapkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru, seperti sistem rekam medis elektronik. Kesenjangan ini menandakan bahwa meskipun pengelolaan human capital sudah memberikan dampak positif, upaya pengembangan melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi tetap harus diperkuat agar seluruh karyawan mampu menyesuaikan diri dengan transformasi digital.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan human capital sangat krusial dalam menghadapi era disruptif, khususnya di sektor kesehatan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berimplikasi pada mutu pelayanan rumah sakit serta kepuasan pasien. Oleh karena itu, manajemen RSIA Abby perlu menjadikan pengembangan human capital sebagai strategi prioritas, baik melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian kesempatan pengembangan karier, maupun penyediaan fasilitas pendukung untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di era yang penuh dengan perubahan ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di RSIA Abby Kota Lhokseumawe pada era disruptif. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan penting. Pertama, pengetahuan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman teknis maupun konseptual yang dimiliki karyawan berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Kedua, keterampilan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik dalam bentuk keterampilan teknis maupun soft skills, yang memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Ketiga, kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana kapasitas berpikir analitis, pemecahan masalah, serta adaptasi terhadap teknologi baru menjadi kunci dalam menghadapi tantangan era disruptif.

Secara simultan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketiga aspek human capital ini saling melengkapi dan bersama-sama membentuk fondasi yang kuat dalam meningkatkan kualitas kerja individu maupun organisasi. Kondisi empiris di RSIA Abby memperlihatkan bahwa pengelolaan human capital yang baik berdampak pada meningkatnya jumlah kunjungan pasien, yang mencerminkan peningkatan mutu pelayanan. Namun, masih terdapat tantangan dalam hal adaptasi teknologi di kalangan sebagian karyawan, sehingga upaya pengembangan kompetensi perlu terus dilakukan. Dengan demikian, penguatan human capital melalui pelatihan, pendidikan, dan strategi pengembangan



karyawan yang berkelanjutan menjadi kebutuhan utama bagi RSIA Abby agar tetap kompetitif dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang adaptif di era disruptif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amin, M. (2023). “Human Capital Development in Dynamic Organizations.” *Journal of Management and Business Research*, 12(2), 45–56.
- Balqis, N. (2020). “Pengembangan Keterampilan Karyawan dalam Menghadapi Era Disrupsi.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 33–42.
- Devischa, R. (2019). *Pengelolaan Keterampilan Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Endri, E. (2021). “The Role of Human Capital in Improving Organizational Performance.” *International Journal of Economics and Business Administration*, 9(3), 56–67.
- Endri, E. (2023). “Pengetahuan Teknis dan Kinerja Karyawan di Era Digital.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 7(2), 22–34.
- Ferdinatus, A. (2020). *Motivasi Kerja dan Perkembangan Individu*. Bandung: Alfabeta.
- Facri, M. (2023). “Digital Transformation in Health Services.” *Health Management Journal*, 15(4), 99–110.
- Ilham, R. N. (2021). “Kemampuan Adaptasi Karyawan dalam Menghadapi Disrupsi Teknologi.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 88–97.
- Irawan, D. (2024). “Manajemen SDM dalam Era Digitalisasi Rumah Sakit.” *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 9(1), 11–20.
- Johanes, F. (2024). “Strategi Penguatan Human Capital di Era Disrupsi.” *Journal of Contemporary Human Resource Development*, 14(3), 77–85.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pandjung, R. (2022). “Kompetensi Individu di Era Digitalisasi.” *Jurnal Inovasi dan Teknologi Organisasi*, 5(1), 66–74.
- Rahmita, S. (2020). “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan terhadap Efektivitas Kerja.” *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 10(2), 44–52.
- Rizky, M. (2024). “Konsep Human Capital dalam Peningkatan Produktivitas.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 11(1), 13–24.
- Rustandi, R. (2019). “Era Disrupsi dan Tantangan SDM.” *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 201–210.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silas, T. (2019). “Peran Kemampuan Karyawan terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi.” *Jurnal Administrasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 56–64.
- Valls Martinez, M. (2019). “Hospital Service Quality in the Digital Age.” *International Journal of Health Management*, 21(2), 115–127.
- Wijaya, A. (2022). “Tantangan Pengelolaan Human Capital di Rumah Sakit.” *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Kesehatan*, 12(4), 145–155.