

PENGARUH HUMAN CAPITAL MANAGEMENT, INOVASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM KOTA PALOPO

Nanda Risda Ayu¹, Junaidi², Duriani³ (*)

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstract

In writing this article, the majority discussed the influence of human capital management and organizational innovation in job satisfaction on employee performance. Human capital is the main factor in encouraging companies to achieve the organization's vision and mission, which functions as a provider of innovation and style renewal in brainstorming through management aspirations, research, and improving employee skill, and reporting refers to information about how effective employee management is for the company. The purpose of this research is because there are many problems faced by researchers in finding reference articles that can be used as main reference examples or as additional material in the research being conducted, based on previous research. This research uses the quantitative, Structural Equation Modeling (SEM) method, which is a multivariate analysis method used to depict the simultaneous linear influence between observed variables on variables that cannot be measured directly. The hypotheses in this study were tested using SMARTPLS 4 and all hypotheses between variables were accepted, because they were supported and could be stated if there was a direct positive and significant influence.

Kata Kunci: *Human Capital Management, Inovasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Januari – Juni 2025, Vol 14 (1): hlm. 51-65

©2025 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.

All rights reserved.

(*) Korespondensi: nndrsdayu@gmail.com (N.D. Ayu), junaidi@umpalopo.ac.id (Junaidi), duriani@umpalopo.ac.id (Duriani)

PENDAHULUAN

Human capital merupakan komponen penting terhadap sebuah organisasi yang terlibat langsung dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan berbagai kegiatan didalamnya. Seiring dengan berkembangnya zaman, setiap lembaga atau instansi diharuskan memiliki *human capital* yang berkualitas dan kompeten, sehingga pengelolaan pun perlu dilakukan dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dikenal dengan manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang telah mempunyai kompetensi dan kualitas tinggi (Deddy & Rahim, 2021). Diantara berbagai aspek yang dianggap penting pada kinerja organisasi, *human capital* yang menjadi faktor utama dalam mendorong perusahaan dalam mengapai visi dan misi organisasi, yang berfungsi sebagai pemberi inovasi serta pembaharuan gaya pada *brainstorming* melalui aspirasi *management*, riset, dan serta peningkatan keterampilan karyawan, (Hidayat, 2018). *Human capital* juga memotivasi karyawan, memberi komitmen dalam organisasi perusahaan. Kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang memainkan peran penting dalam menentukan hasil kinerja anggota atau karyawan dimasa depan. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, akan tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan saat mereka sedang bekerja. Sebaliknya, karyawan yang merasa kurang puas cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sendiri merupakan hasil dari berbagai sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan. (Deddy & Rahim, 2021).

Peningkatan kinerja karyawan dapat mendorong kemajuan suatu instansi (organisasi) agar tetap dapat bersaing dalam situasi yang tidak stabil. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari diri karyawan itu sendiri maupun yang berkaitan dengan faktor eksternal, seperti kebijakan pemerintah, perusahaan, atau organisasi tempat mereka bekerja (Rajak, 2016). *Human capital* pada organisasi perusahaan sangat mempengaruhi keberhasilan yang diharapkan, tergantung dengan kinerja efektif karyawan, serta berdampak ke perusahaan dan karyawannya. Jika ingin mengoptimalkan kinerja karyawan maka perlu faktor tambahan, kepatuhan pada peraturan perusahaan, akuntabilitas, inisiatif proaktif, kemajuan organisasi, dan efisiensi. Dengan pengalaman kerja, pendidikan yang memadai, dan keterampilan yang baik, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan serta dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini akan mendukung peningkatan produktivitas dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, pendidikan yang baik memungkinkan seseorang untuk mengerjakan tugas dengan lebih efisien memastikan ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan profesional. Selain itu individu yang terdidik lebih cenderung berfikir secara kritis dalam menghadapi masalah (Fanggidae, 2022).

Sistem *human capital management* atau sumber daya manusia yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan kinerja dan mengurangi kesalahan dalam melakukan suatu proses bisnis dibagian sumber daya manusia sehingga mempermudah kegiatan operasional khususnya dalam rekrutmen, pengelolaan data karyawan, absensi dan perhitungan upah atau gaji. Sistem ini dapat memperbesar jumlah pelamar,

mempercepat pengimputan data karyawan dan absensi dengan informasi yang valid dan efisien, serta mempercepat proses perhitungan gaji dengan mengurangi kesalahan, karna telah terintegrasi terhadap absensi karyawan (Yuniarsih et al., 2022). Investor memiliki kepentingan pada pelaporan eksternal untuk menilai apakah sumber daya manusia perusahaan dapat mengembangkan profit, dan pelaporan ini disampaikan dengan jelas (Barokah & Pratama, 2023). *Human capital management* atau sumber daya manusia ini tidak bisa dilepaskan pada pengelolaan suatu bisnis, ini karna didukung oleh kombinasi dari empat dasar yang terdiri dari warisan genetik, pendidikan, pendekatan, dan pengalaman tentang kehidupan bisnis (Anggraini et al., 2020).

Inovasi merupakan proses pengembangan dan penerapan ide- ide baru oleh individu yang secara terus menerus berinteraksi dalam sebuah institusi, dengan kata lain inovasi adalah keberhasilan dalam mewujudkan ide- ide kreatif terhadap suatu organisasi oleh karna itu penting bagi perusahaan untuk terus melakukan inovasi dengan menerapkan ide kreatif secara teratur, agar perusahaan dapat mempertahankan dan menjaga keunggulan kompetitifnya (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Proses inovasi merujuk pada penerapan elemen baru dalam kegiatan produksi perusahaan atau operasional layanan yang mencakup bahan baku, spesifikasi, tugas, pekerjaan, informasi dan peralatan yg digunakan untuk menghasilkan produk atau memberikan pelayanan yang baik (Hapsari et al., 2014). Inovasi organisasi diharapkan dapat merespon kompleksitas lingkungan dan dinamika perubahan yang terjadi khususnya dalam menghadapi persaingan yang ketat serta menciptakan sumber-sumber keunggulan kompetitif. Perubahan pada organisasi dan proses yang mengarah pada peralihan dari kondisi saat ini menuju masa depan yang diinginkan, dengan tujuan agar berkembangnya efektifitas organisasi, dengan cara baru untuk memperbaiki atau mengembangkan keahlian organisasi saat menciptakan nilai dan mencapai hasil yang ditetapkan (Ekawati & Soleha, 2017).

Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan puas pekerja pada pekerjaannya, dan sikap positif karyawan akan mempengaruhi lingkungan kerjanya, begitupun sebaliknya karyawan akan memberi sikap buruk atau negatif ketika merasa tidak puas dan tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya barunya bisa diketahui oleh perusahaannya karna pastinya karyawan yang tidak puas akan selalu memperlihatkan sikap tidak nyaman pada pekerjaannya. Pekerjaan pasti memiliki hubungan dengan perasaan yang saling berkaitan dengan aspek seperti gaji atau upah, kenyamanan kerja, hubungan baik dengan karyawan lainnya, pengembangan karir, tempat kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan (Wiliandari, 2019).

Seorang karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Jika karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan, karena dia memiliki komitmen dan loyalitas terhadap tempat kerjanya, maka dia akan menjadi pegawai yang dapat diandalkan oleh perusahaan (Herdiyanti et al., 2022). Kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karna mencerminkan hasil kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan atasan dan pekerjaannya, hal itu akan tercermin dalam peningkatan kinerja mereka. Kepuasan kerja dapat memunculkan

perasaan senang dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, karena ada rasa kepuasan pribadi yang dirasakan individu. Kepuasan kerja ialah sikap, perilaku pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, yang bersifat pribadi. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja antar karyawan dapat berbeda-beda, dan hal ini akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang mereka lakukan (Manda, 2020). Kinerja Pada dasarnya menjadi faktor penting bagi karyawan untuk mengapai tujuan dan menjadi salah satu tolak ukur suatu pencapaian dalam berhasilnya kinerja karyawan. Karyawan bisa dikatakan baik ketika telah mencapai keberhasilan dalam memenuhi tugas yang diberikan dengan waktu yang ditentukan secara efektif. Begitupun Sebaliknya, karyawan akan dinilai buruk ketika memperlihatkan model kerja yang tidak baik dan tidak efektif (Pratiwi et al., 2023). Indikator pendukung kinerja karyawan mengacu pada kedisiplinan, karna saling berhubungan antar lain agar membuat pegawai karyawan mencapai targetnya (Junaidi, 2024; Suryawan & Salsabilla, 2022).

Salah satu tolak ukur sumber daya manusia adalah kinerja karyawan pada perusahaan yang memiliki peran untuk mengetahui majunya atau belumnya suatu perusahaan. Ketika perusahaan ingin mencapai tujuan baiknya, kita wajib memiliki sumber daya manusia yang baik dalam pengelolaan dan penyesuaianya pada kebijakan antara karyawan dan perusahaan. Kinerja karyawan seharusnya memperlihatkan sikap sungguh- sungguh individu dalam mengerjakan tugas pekerjaannya dan menjalankan kewajiban tanggung jawabnya (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh human capital management, inovasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Kota Palopo. Secara lebih rinci, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh human capital management terhadap kinerja Karyawan;
2. Menganalisis pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja Karyawan;
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan;
4. Menganalisis pengaruh human capital management, inovasi organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode Yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kualitas melalui penyebaran kuesioner pada responden yang diukur dengan setiap item diberi skor dengan skala *likert* dimana setiap pertanyaan diberi skor 1 (satu) sampai 5 (lima). Pertanyaan tertulis mengenai seluruh variabel independen, yaitu *human capital management* dan inovasi organisasi, variabel mediator yaitu kepuasan kerja, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, yang memperoleh perbedaan signifikan antar kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menggunakan media

sosial, dengan pembuatan kuesioner menggunakan google form untuk mempermudah penyebaran yang menghasilkan sampel akhir sebanyak 64 responden. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom kota palopo, yang dilakukan pada tanggal 5 oktober sampai dengan 30 november 2024, dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Telkom Kota Palopo. Analisis regresi linear data dilakukan dengan program SmartPLS 4.

Data yang digunakan adalah data primer skala likert hasil penyebaran kuesioner terhadap 64 responden PT. Telkom Palopo.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

NO	Variabel	Indikator
1	Human Capital Management	- Tingkat keterlibatan karyawan - Tingkat komunikasi - Jumlah pelatihan dan pengembangan yang diberikan pada karyawan - Jumlah peluang karir yang diberikan pada karyawan - Tingkat perputaran karyawan - Proses perekrutan talenta
2	Inovasi Organisasi	- Inovasi produk - Inovasi teknologi - Tingkat kerja sama antara departemen dan tim dalam organisasi - Tingkat kesediaan organisasi untuk mengambil risiko dalam pengembangan ide dan proyek baru - Tingkat inovasi berkelanjutan - Kultur inovasi
3	Kepuasan Kerja	- Kepuasan dengan pekerjaan - Kepuasan dengan komunikasi - Kepuasan dengan gaji dan tunjangan - Kepuasan dengan lingkungan kerja - Kepuasan dengan kesehatan dan keselamatan - Kepuasan dengan atasan
4	Kinerja Karyawan	- Kepuasan dengan pekerjaan - Keterampilan kerja - Waktu Kerja - Kinerja operasional - Pengembangan karir - Keterlibatan kerja

Structural Equation Modeling (SEM) adalah metode analisis multivariate yang digunakan dalam menganalisis pengaruh linear agar simultan dengan variabel yang dapat diamati serta variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut ramadani (2010), SEM adalah gambaran persamaan struktur generasi kedua dalam analisis multivariat, yang membuat peneliti dalam menganalisis pengaruh variabel yang kompleks seperti *recursive* maupun *nonrecursive* untuk mendapatkan pemahaman yang komperhehsif tentang suatu model.

Dalam penggunaan SEM, peneliti dapat mengguji struktur kovarians (yang menggambarkan hubungan linear antar variabel) yang kompleks, variabel laten, berkaitan terhadap variabel, serta hubungan timbal balik sebab- akibat yang dapat dikelola secara mudah dengan menggunakan model pengukuran dan persamaan terstruktur (Iii & Teori, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

1. Distribusi Umur Responden

Responden penelitian tersebar dalam lima kelompok usia. Kelompok usia terbesar adalah 26-30 tahun dengan 20 orang (31,3%), diikuti oleh kelompok usia 20-25 tahun dan 31-35 tahun masing-masing sebanyak 15 orang (23,4%). Sementara itu, kelompok usia 36-40 tahun terdiri dari 10 orang (15,6%), dan kelompok usia 41-45 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu 4 orang (6,3%).

Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif awal hingga pertengahan (20-35 tahun), yang umumnya merupakan kelompok yang aktif dalam dunia kerja serta memiliki pengalaman dan wawasan yang berkembang dalam bidangnya. Jumlah yang lebih kecil pada usia di atas 36 tahun dapat mengindikasikan bahwa keterlibatan individu lebih senior dalam penelitian ini relatif terbatas.

2. Distribusi Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 35 orang (54,7%), sedangkan perempuan berjumlah 29 orang (45,3%). Perbedaan ini tidak terlalu signifikan, yang menunjukkan bahwa partisipasi dalam penelitian ini relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Hal ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif mengenai perspektif berdasarkan gender.

3. Distribusi Pendidikan Responden

Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang (54,7%), diikuti oleh lulusan S1 sebanyak 25 orang (39%), dan S2 sebanyak 4 orang (6,3%). Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan menengah, sementara yang memiliki pendidikan tinggi (S1 dan S2) juga cukup signifikan.

Tingginya jumlah responden dengan pendidikan SMA/SMK menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan populasi yang memiliki keterlibatan dalam dunia kerja sejak dini. Sementara itu, kehadiran responden dengan latar belakang S1 dan S2 menunjukkan adanya kelompok yang memiliki wawasan akademik lebih luas dan pengalaman kerja yang lebih beragam.

4. Distribusi Pengalaman Kerja

Responden dalam penelitian ini memiliki variasi pengalaman kerja yang cukup seimbang. Kelompok dengan pengalaman kerja 3-5 tahun merupakan yang terbesar, yaitu 20 orang (31,3%), diikuti oleh kelompok dengan pengalaman kerja 1-2 tahun dan 6-10 tahun, masing-masing sebanyak 15 orang (23,4%). Kelompok dengan pengalaman kerja 11-15 tahun memiliki jumlah yang sedikit lebih rendah, yaitu 14 orang (21,9%).

Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap awal hingga menengah dalam perjalanan karier mereka. Hal ini berimplikasi pada pemahaman mereka terhadap dunia kerja dan pengalaman praktis yang dapat mereka kontribusikan dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis profil responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif (20-35 tahun), dengan proporsi gender yang cukup seimbang. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah (SMA/SMK), serta pengalaman kerja yang beragam, dengan dominasi kelompok 3-5 tahun.

Distribusi ini memberikan gambaran bahwa penelitian ini terdiri populasi yang aktif dalam dunia kerja dan memiliki tingkat pengalaman yang cukup untuk memberikan wawasan yang relevan terhadap topik yang diteliti. Data ini juga menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup bagi responden untuk memahami dan berkontribusi terhadap penelitian ini dengan perspektif yang bervariasi.

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Indikator	Factor Loading	Keterangan	Component Reliability
Human Capital Management	X1,1	0.721	Valid	0.881
	X1,2	0.734	Valid	
	X1,3	0.751	Valid	
	X1,4	0.738	Valid	
	X1,5	0.803	Valid	
	X1,6	0.714	Valid	
Inovasi Kerja	X2,1	0.833	Valid	0.937
	X2,2	0.835	Valid	
	X2,3	0.787	Valid	
	X2,4	0.850	Valid	
	X2,5	0.907	Valid	
	X2,6	0.849	Valid	
	M1	0.862	Valid	

Kepuasan Kerja	M2	0.884	Valid	0.944
	M3	0.849	Valid	
	M4	0.837	Valid	
	M5	0.875	Valid	
	M6	0.847	Valid	
Kinerja Karyawan	Y1	0.769	Valid	0.938
	Y2	0.883	Valid	
	Y3	0.848	Valid	
	Y4	0.849	Valid	
	Y5	0.873	Valid	
	Y6	0.859	Valid	

Sumber : diolah melalui smart PLS 2025

Data dianggap valid jika *faktor loading* lebih besar dari 0,5, dan hasil pengujian ini membuktikan pada keempat variabel tersebut valid karna melebihi dari 0,5.

Suatu pengujian dianggap reliabel ketika mendapat nilai *construct reliability* jika lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil pengujian keempat variabel tersebut melebihi dari 0,7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian diatas reliabel dan saling berpengaruh hingga layak dalam penelitian.

Statistik Deskriptif

Analisis yang digunakan berupa data dalam bentuk tabel sederhana, penjelasan mengenai data yang dilakukan dengan menggunakan modus, minimum, maximum, dan mean, yang menggambarkan kondisi nyata dari variabel yang dianalisis. *Human capital management*, inovasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Pengujian statistic deskriptif pada variabel penelitian ini bertujuan dalam mendapatkan nilai pada setiap variabel yang dianalisis dan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
Pengaruh Human Capital	X1,1	64	3	5	4,192
	X1,2	64	2	5	
	X1,3	64	3	5	
	X1,4	64	3	5	
	X1,5	64	3	5	
	X1,6	64	3	5	
Inovasi Organisasi	X2,1	64	3	5	4,179
	X2,2	64	3	5	
	X2,3	64	2	5	
	X2,4	64	3	5	
	X2,5	64	3	5	

	X2,6	64	3	5	
Kepuasan Kerja	M1	64	3	5	4,234
	M2	64	3	5	
	M3	64	3	5	
	M4	64	3	5	
	M5	64	3	5	
	M6	64	3	5	
Kinerja Karyawan	Y1	64	3	5	4,268
	Y2	64	3	5	
	Y3	64	3	5	
	Y4	64	3	5	
	Y5	64	3	5	
	Y6	64	3	5	

Sumber : diolah melalui smart PLS 2025

Pada tabel 3 menyatakan jika penilaian statistik deskriptif responden terhadap variabel human capital management. Rata-rata nilai yang diberikan responden pada penilaian ini adalah 4,192, dengan skor tertinggi 5 dan terendah 2 hingga 3, yang mengindikasikan jika penilaian responden terhadap variabel human capital management tergolong tinggi.

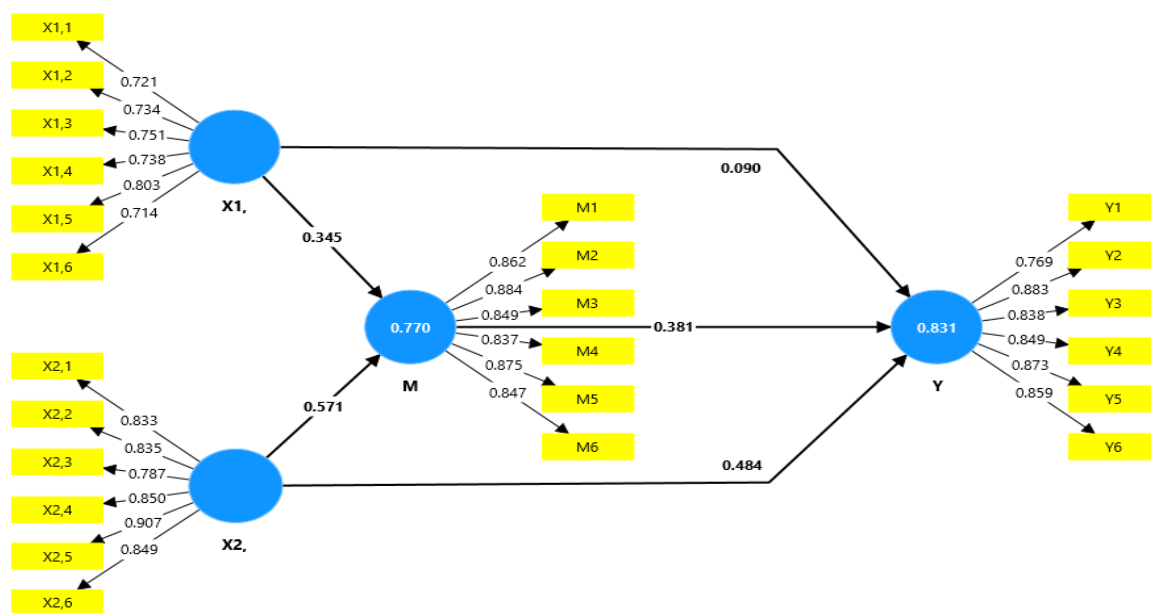
Pada tabel 3 menyatakan jika penilaian statistik deskriptif responden terhadap variabel indikator inovasi organisasi. Rata-rata nilai yang diberikan responden pada penilaian ini adalah 4,179, dengan skor tertinggi 5 dan terendah 2 hingga 3, yang mengindikasikan jika penilaian responden terhadap variabel inovasi organisasi tergolong tinggi.

Pada tabel 3 menyatakan jika penilaian statistik deskriptif responden terhadap variabel indikator kepuasan kerja. Rata-rata nilai yang diberikan responden pada penilaian ini adalah 4,234, dengan skor tertinggi 5 dan terendah 3, yang mengindikasikan jika penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja tergolong sangat tinggi.

Pada tabel 3 menyatakan jika penilaian statistic deskriptif responden terhadap variabel indikator kinerja karyawan. Rata-rata nilai yang diberikan responden pada penilaian ini adalah 4,268, dengan skor tertinggi 5 dan terendah 3, yang mengindikasikan jika penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan tergolong sangat tinggi.

Persamaan Struktural

Koefisien determinasi (R^2) pada persamaan struktural menggambarkan seberapa banyak variasi pada variabel laten endogen yang dapat dijelaskan secara bersama oleh variabel laten independen. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih besar dalam menjelaskan variabel endogen, yang menandakan bahwa persamaan struktural tersebut semakin baik.



Sumber : diolah melalui smart PLS 2025

Gambar 1. Persamaan Struktural

PEMBAHASAN

Hubungan *Human Capital Management* terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini hipotesis 1 menyatakan jika *human capital management* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdampak positif, yang mendukung adanya hubungan langsung antara keduanya dan hipotesis satu ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa *human capital management* atau sumber daya manusia perusahaan mempengaruhi kualitas pelayanan kepada konsumen, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan konsumen. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.

Semakin tinggi *human capital* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan (A. Rajak, 2016). Adapun hasil analisis menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Polychem Indonesia (Aziez & Nugroho, 2023) hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ichbal dan Ubaidillah, yang menyatakan bahwa hal ini sesuai dengan sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan, yaitu proses pelatihan, peserta latihan, kinerja, dan pelatihan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan, hal ini disebabkan karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga kurang berminat untuk mengikuti pelatihan dan karyawan yang sudah merasa puas dengan pekerjaannya tidak ingin meningkatkan kemampuan untuk mengikuti pelatihan.

Hubungan Inovasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini hipotesis 2 menyatakan jika inovasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdampak positif, yang mendukung adanya hubungan langsung antara keduanya dan hipotesis dua ini diterima. Ini membuktikan bahwa inovasi organisasi mempengaruhi kepuasan kerja hal ini sejalan dengan pernyataan kepuasan kerja dan tingkat pendapatan sering kali digunakan sebagai alat dalam mengukur pembelajaran dan pertumbuhan. Dalam industri berteknologi tinggi, produsen mungkin memilih untuk menggunakan indikator pembelajaran dan pertumbuhan sebagai metrik untuk menilai inovasi dalam sektor tersebut. ini mungkin cocok untuk melacak kepuasan kerja karyawan (Ekawati & Soleha, 2017). Variabel utama yang mempengaruhi terciptanya organisasi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Champion Kurnia Djaja Technologies meliputi upaya atasan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan puas pada pekerjaannya dalam mengerjakan tugas secara mandiri. Inisiatif ini bisa berkembang melalui bimbingan dan pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi pegawai (Feri et al., 2020).

Hubungan *Human Capital Managemet* terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini hipotesis 3 menyatakan jika *human capital management* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdampak positif, yang mendukung adanya hubungan langsung antara keduanya dan hipotesis tiga ini diterima. Ini membuktikan bahwa human capital management atau sumber daya manusia perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *human capital management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan didinas Lingkungan Hidup Kota Ternate, dalam penerapan human capital yang baik, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah *human capital* maka semakin rendah pula kinerja karyawan (A. Rajak, 2016). Dan (Ritonga, 2019) juga menyatakan bahwa human capital menggunakan konsep bahwa modal utama manusia adalah pendidikan, keterampilan, dan kesehatan. *Human investment theory* menggunakan konsep mengorbankan sesuatu saat ini demi keuntungan lebih dimasa depan , secara parsial human capital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Inovasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini hipotesis 4 menyatakan jika inovasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdampak positif, yang mendukung adanya hubungan langsung antara keduanya dan hipotesis empat ini diterima. Ini membuktikan bahwa inovasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. dan didukung oleh (Feri et al., 2020) yang menyatakan variabel utama yang mempengaruhi terciptanya organisasi secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Champion Kurnia Djaja Technologies dengan mendorong kemandirian karyawan dalam bekerja agar mereka tidak terlalu mengharapkan arahan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara mandiri, selain itu inovasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaannya dalam suatu perusahaan (Kending et al., 2022).

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini hipotesis 5 menyatakan jika kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdampak positif, yang mendukung adanya hubungan langsung antara keduanya dan hipotesis lima ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan didukung oleh pernyataan bahwa, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Pinrang. Kepuasan kerja disini dipahami sebagai cara pembentukan keterampilan atau pengetahuan pada gaya kerja melalui karyawan yang ikut serta dalam pekerjaan, yang akhirnya memberi kepuasan dengan kerja sama pada atasannya (Deddy & Rahim, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen modal manusia (human capital management) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, inovasi organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang inovatif dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tidak hanya itu, human capital management juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat mendorong peningkatan produktivitas. Hal serupa juga ditemukan pada inovasi organisasi, yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa perusahaan yang terus berinovasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Terakhir, penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.

Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan investasi dalam manajemen modal manusia dengan memberikan pelatihan, pengembangan keterampilan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mendorong inovasi secara berkelanjutan dengan menciptakan sistem kerja yang fleksibel, terbuka terhadap ide-ide baru, serta memberikan apresiasi terhadap kreativitas karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja juga menjadi hal yang penting, misalnya dengan menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, memberikan insentif yang adil, serta membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). Selain itu, penelitian dapat dilakukan di berbagai sektor industri untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *human capital management*, inovasi organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian dengan metode longitudinal juga dapat dilakukan untuk mengamati dampak jangka panjang dari faktor-faktor tersebut terhadap performa organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rajak. (2016). Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 15(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Anggraini, F., Ilhamda, T., & N, N. (2020). Peranan Intellectual Capital Dan Orientasi Kewirausahaan Pada Usaha Kecil Dan Menengah. *Jurnal Benefita*, 5(2), 238. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5233>
- Aziez, M. S., & Nugroho, S. P. (2023). Pengaruh Servant Leadership dan Human Capital Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Value*, 4(1), 100–116. <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.723>
- Barokah, S., & Pratama, W. C. T. (2023). Literatur Review: The Influence of Human Capital on Financial Performance. *Prosiding University Research ...*, 6, 135–141. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/2213%0Ahttp://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/download/2213/2175>
- Deddy, D., & Rahim, R. (2021). Pengaruh Hcm Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 51–56. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3133>
- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi Melalui Human Capital. *Jurnal INTEKNA : Informasi Teknik Dan Niaga*, 17(2), 141–147. <https://doi.org/10.31961/intekna.v17i2.479>
- Fanggidae, P. Y. (2022). Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Di Universitas Matana. *Journal of Social Science and Digital Marketing*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.47927/jssdm.v2i2.381>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Hanafi 2020. (2020). PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT SYARIAH MEDAN. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- Hapsari, G. R. E., Hadiwidjojo, D., & Thoyib, A. (2014). Pengaruh Pembelajaran Organisasional, Orientasi Pasar dan Inovasi Organisasi terhadap Keunggulan Bersaing (Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Malang Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(1), 124–134.
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Hidayat, M. (2018). The Influence of Developing Human Capital (Study at Developer Companies in South Sulawesi Indonesia). *Journal of Management & Business*, 2(1), 11–30.
- Iii, B. A. B., & Teori, L. (2013). *No Title*. 19–55.
- [Junaidi, J.](#) (2024). The role of ethical leadership to employees work engagement: a social learning theory perspective. *International Journal of Social Economics*, 51(7), 884–898.
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 12(2), 105–117.
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Limpo, L, & Junaidi, J. (2023). Influence of empowering and ethical leadership on employees' job satisfaction, performance, and organization commitment. *Humanities and Social Sciences Letters*, 11(1), 22–36.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325>
- Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Mustika Asahan Jaya. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 23–28. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.16>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi,

- Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i2.5880>