E-ISSN: 3025-0994
Halaman 3611-3620
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Investasi Human Capital Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas

Firli Nur Insani[1], Grace Thofani Tambunan[2], Muhammad Nabil Rizqullah[3], Tesa Nuraini[4], Dian Puspita[5]

[1,2,3,4,5] Program Studi Manajemen, Universitas Riau
e-mail: firli.nur2732@student.unri.ac.id[1],grace.thofani0690@student.unri.ac.id[2], muhammad.nabil3498@student.unri.ac.id[3], tesa.nuraini3566@student.unri.ac.id[4], dian.puspita@lecturer.unri.ac.id[5]

Abstrak

Investasi human capital menjadi faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi di tengah dinamika persaingan global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif peran investasi human capital terhadap peningkatan produktivitas dalam konteks organisasi modern yang semakin kompetitif. Penelitian ini menerapkan metode studi literatur untuk menelaah sejauh mana dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap output kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa investasi human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, baik melalui peningkatan kompetensi individu maupun melalui penguatan motivasi, keterlibatan, dan inovasi. Namun, efektivitasnya bergantung pada keselarasan strategi organisasi dan sistem pengelolaan kinerja, sehingga menegaskan peran human capital sebagai determinan utama keunggulan kompetitif.

Kata Kunci : Investasi Human Capital, Produktivitas, Pengembangan SDM

Abstract

Investment in human capital is a strategic factor in enhancing organizational productivity amid the dynamics of global competition. This study aims to comprehensively analyze the role of human capital investment in enhancing productivity within the context of increasingly competitive modern organizations. This study employs a literature review method to examine the extent to which human resource development impacts work output. The results indicate that human capital investment has a positive and significant effect on productivity, both through the enhancement of individual competencies and through the strengthening of motivation, engagement, and innovation. However, its effectiveness depends on the alignment of organizational strategy and performancemanagement systems, thereby reinforcing the role of human capital as a key determinant of competitive advantage.

Keywords: Human Capital Investment, Productivity, Human Resource Development

PENDAHULUAN

Investasi human capital merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi modern yang menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama produktivitas dan pertumbuhan. Dalam perspektif ekonomi dan manajemen, human capital tidak hanya dipahami sebagai akumulasi pendidikan formal, tetapi juga mencakup keterampilan, pengalaman, kesehatan, serta kapasitas individu dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Pengembangan sumber daya manusia saat ini menjadi fokus penting dalam perekonomian modern karena perannya yang signifikan dalam meningkatkan kinerja serta daya saing perusahaan. Modal manusia mencakup pengetahuan, keterampilan

teknis, pengalaman profesional, serta kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi, yang secara keseluruhan menjadi faktor utama dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Berbagai penelitian global menunjukkan bahwa modal manusia memegang peranan krusial dalam meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi, terutama melalui penguatan kapasitas individu dalam menciptakan gagasan serta solusi yang inovatif (Penkala, 2024).

Sejumlah studi terkini menunjukkan bahwa investasi pada modal manusia tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas, tetapi juga berdampak secara tidak langsung melalui proses seperti berbagi pengetahuan serta penguatan kemampuan inovasi (Wicaksono & Handayani, 2025). Dalam era teknologi dan industri modern, peran modal manusia semakin strategis, terutama dalam meningkatkan efisiensi operasional serta kinerja kegiatan riset dan pengembangan (R&D), yang pada akhirnya menjadi faktor penentu keunggulan kompetitif organisasi (Irene et al., 2026).

Di era transformasi industri dan ekonomi digital yang kian pesat, organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga gesit dalam berinovasi. Oleh karena itu, investasi pada modal manusia menjadi fondasi utama dalam menjaga relevansi bisnisSejumlah studi lokal mengkonfirmasi bahwa pengembangan staf melalui program pendidikan dan pelatihan memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja dan efisiensi operasional secara komprehensif (Hutauruk et al., 2026). Di sisi lain, ada riset yang menyoroti bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan mesin utama di balik terciptanya inovasi. Ketika sebuah organisasi memiliki talenta yang mumpuni, mereka tidak hanya mampu bekerja lebih baik, tetapi juga menjamin keberlangsungan performa perusahaan dalam jangka panjang (Hafiluddin & Widiastuti, 2025).

Di tengah pusaran ekonomi berbasis pengetahuan dan transformasi industri, investasi pada aspek human capital kini menempati posisi sentral sebagai pendorong produktivitas. Organisasi tidak lagi bisa hanya mengandalkan aset fisik; dinamika bisnis yang sarat disrupsi teknologi menuntut penguatan kualitas SDM yang lebih adaptif. Secara fundamental, kombinasi antara tingkat pendidikan, keahlian, dan standar kesehatan menjadi pilar utama dalam mendongkrak performa kolektif. Senada dengan hal itu Mukhlis (2021) menggarisbawahi bahwa perbaikan kualitas modal manusia melalui jalur edukasi dan kesehatan berkorelasi kuat dengan efisiensi tenaga kerja serta pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Di skala global yang kian fluktuatif, Zais et al. (2025) menambahkan bahwa penguatan kapasitas ini krusial bagi daya saing organisasi. Meski demikian, perdebatan mengenai konsistensi serta besaran pengaruh investasi tersebut terhadap produktivitas masih menjadi diskursus yang terbuka dalam berbagai literatur.

Berangkat dari fenomena tersebut, studi ini menitikberatkan pada tiga persoalan inti: pertama, sejauh mana investasi human capital benar-benar berdampak pada produktivitas; kedua, variabel apa saja yang menjadi pendorong atau justru penghambat relasi tersebut; serta ketiga, bagaimana dinamika temuan dari berbagai riset terdahulu. Fokus utamanya adalah membedah sekaligus menyintesis keterkaitan antara modal manusia dan efisiensi kerja melalui tinjauan literatur, sembari memetakan faktor-faktor kunci yang melandasinya.

Secara teoretis, kajian ini bersandar pada kerangka human capital dan teori pertumbuhan endogen, yang memandang pendidikan, pelatihan, serta kesehatan sebagai determinan vital bagi kemajuan ekonomi (Sipayung et al., 2025). Melalui pandangan ini, manusia tidak lagi dipandang sebagai beban biaya, melainkan aset strategis yang mampu melahirkan nilai tambah melalui inovasi dan penguatan kompetensi.

Sejumlah literatur sebelumnya secara umum sepakat bahwa investasi pada human capital memberikan stimulasi positif terhadap produktivitas dan performa ekonomi. Salah satu argumen kuat datang dari Hanifah & Yulhendri (2022) yang menekankan bahwa SDM berkualitas tinggi memiliki ketangkasan lebih dalam mengadopsi teknologi guna menghasilkan output yang maksimal. Kendati demikian, pandangan ini tidak lepas dari catatan. Temuan Hendarmin (2019) justru menunjukkan adanya potensi ketidakkonsistenan pengaruh tersebut; menurutnya, efektivitas human capital sangat bergantung pada sejauh mana faktor eksternal seperti kualitas kelembagaan dan infrastruktur fisik ikut menopangnya. Efektivitas investasi

modal manusia rupanya tidak sesederhana garis lurus; ada banyak variabel lingkungan yang ikut bermain di sana.

Merujuk pada pemikiran Hani et al. (2025). faktor-faktor seperti budaya di dalam organisasi, kualitas tata kelola institusi, hingga titik temu antara keahlian pekerja dengan realitas industri menjadi penentu utama. Masalah lain yang sering terabaikan adalah ketidakseimbangan antara penekanan dan pendidikan formal dengan kemampuan keterampilan praktis, dimana keduanya tidak berkembang secara seiring dan optimal. Akibatnya, dampak terhadap produktivitas pun melandai. Realitas ini memberi sinyal kuat bahwa sekadar mengucurkan anggaran saja tidak cukup. Dibutuhkan desain strategis yang benar-benar sinkron dengan arah gerak pasar. Oleh sebab itu, penelitian ini hadir untuk membedah lebih dalam dinamika tersebut, termasuk melacak variabel perantara (mediasi) atau penguat (moderasi) yang selama ini mungkin terabaikan. Harapannya, hasil kajian ini bisa menjadi kompas bagi para pengambil kebijakan di ranah manajemen SDM.

KAJIAN LITERATUR

Teori dan Konsep Utama

Teori dan Konsep Utama Menurut analisis teoretis, modal manusia bukan hanya bersifat teknis; melainkan aset strategis yang meningkatkan produktivitas melalui kompetensi individu. Berinvestasi dalam program pendidikan dan pelatihan praktis sangat penting untuk mencapai standar kualitas dan efisiensi kerja yang lebih tinggi. Sejalan dengan hal itu, temuan Mukhlis (2021) memberikan penegasan bahwa peningkatan kualitas human capital merupakan determinan penting yang tidak hanya memengaruhi performa individu, tetapi juga menjadi mesin penggerak bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Kajian mengenai investasi human capital berakar pada teori human capital yang menempatkan manusia sebagai aset strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Teori ini dipelopori oleh Gery Becker dalam bukunya menyatakan bahwa investasi pada pendidikan, pelatihan, dan kesehatan merupakan bentuk investasi ekonomi yang dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta produktivitas individu (Becker, 1962). Dalam perspektif ini, human capital tidak hanya dipandang sebagai biaya, melainkan sebagai sumber nilai tambah yang mampu memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi. Sejalan dengan itu, Theodore Schultz juga menegaskan bahwa peningkatan kualitas manusia melalui pendidikan dan pengembangan kapasitas merupakan faktor utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan efisiensi tenaga kerja (Schultz, 1981).

Dalam konteks organisasi modern, konsep human capital berkembang tidak hanya sebatas pada aspek pendidikan formal, tetapi juga mencakup keterampilan teknis, kemampuan kognitif, kreativitas, serta kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Human capital yang berkualitas memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menghasilkan inovasi yang berkelanjutan. Penelitian oleh Humaerah et al. (2023) menunjukkan bahwa human capital memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi dan kompetensi kerja. Selain itu, studi oleh Santoso & Ramhadan (2024) menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai bentuk investasi human capital mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Di era digitalisasi, human capital bahkan terbukti meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi inovasi berbasis teknologi melalui mekanisme psikologis dan organisasi (Masyhuri et al., 2024).

Dalam perspektif yang lebih luas, teori pertumbuhan endogen menjelaskan bahwa human capital berperan dalam mendorong inovasi sebagai sumber utama pertumbuhan jangka panjang. Studi oleh Liu et al. (2023) menunjukkan bahwa individu (inventor) memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap inovasi dibandingkan faktor organisasi semata. Hal ini menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, penelitian terbaru oleh Kurniawan et al. (2024) juga menekankan pentingnya *knowledge sharing dan workforce agility* sebagai bagian dari pengembangan human capital modern. Kedua variabel ini berperan dalam

meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi dalam lingkungan yang dinamis.

Hubungan antara human capital dan produktivitas dapat dijelaskan melalui teori pertumbuhan endogen, yang menekankan bahwa pengetahuan dan inovasi merupakan faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Dalam teori ini, investasi pada human capital berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan individu dalam menciptakan, mengadopsi, dan menyebarkan inovasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian dalam *Journal of Accounting and Investment* yang menunjukkan bahwa human capital berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui kemampuan inovasi sebagai variabel mediasi (Hafiluddin & Widiastuti, 2025). Dengan demikian, human capital tidak hanya berdampak langsung terhadap produktivitas, tetapi juga memiliki efek tidak langsung melalui peningkatan inovasi organisasi.

Selain itu, konsep *resource-based view* (RBV) juga memberikan landasan teoritis yang kuat dalam menjelaskan pentingnya human capital. Perspektif ini menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi ditentukan oleh sumber daya internal yang unik, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan, termasuk sumber daya manusia yang berkualitas. Human capital yang unggul dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena sulit direplikasi oleh pesaing. Penelitian Wulandari & Nurhayati (2025) menunjukkan bahwa pengembangan human capital melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi.

Penelitian internasional menunjukkan bahwa human capital memiliki peran sentral dalam siklus inovasi, mulai dari penciptaan ide hingga implementasi teknologi baru . Selain itu, dalam konteks organisasi modern, human capital juga berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi operasional, terutama dalam sektor berbasis teknologi dan R&D. Hal ini menunjukkan bahwa human capital tidak hanya meningkatkan output, tetapi juga meningkatkan kualitas dan nilai tambah dari output tersebut.

Di sisi lain, konsep investasi human capital juga berkaitan erat dengan pengembangan kompetensi dan pembelajaran organisasi *(organizational learning).* Organisasi yang secara aktif berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan akan menciptakan lingkungan belajar yang mendorong peningkatan kemampuan individu dan tim. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Penelitian oleh Barkah & Taufik (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas melalui peningkatan kompetensi dan efisiensi kerja karyawan.

Efektivitas investasi human capital tidak selalu bersifat linear. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan investasi tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti budaya organisasi, sistem manajemen kinerja, serta kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Lubis & Rizky (2024) menegaskan bahwa tanpa dukungan manajerial dan perencanaan strategis yang tepat, investasi human capital tidak akan memberikan dampak optimal terhadap produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang terintegrasi dalam mengelola human capital agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja organisasi.

Integrasi berbagai teori seperti human capital theory, teori pertumbuhan endogen, dan resource-based view memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana human capital berperan sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengelolaan human capital yang efektif menjadi kunci bagi organisasi dalam menghadapi tantangan global dan mencapai kinerja yang optimal.

Hasil Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa investasi human capital memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan produktivitas, baik pada level individu, organisasi, maupun makroekonomi. Dalam konteks organisasi, investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan terbukti mampu meningkatkan kompetensi karyawan yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi kerja dan kualitas output. Penelitian oleh Humaerah et al. (2023) menemukan bahwa human capital berpengaruh positif

terhadap produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi dan kemampuan kerja, yang menunjukkan bahwa aspek psikologis dan kompetensi berjalan secara simultan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Santoso & Ramhadan (2024) yang menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM secara signifikan meningkatkan produktivitas karena mampu memperbaiki keterampilan teknis dan non-teknis karyawan.

Selain itu, penelitian Wulandari & Nurhayati (2025) menunjukkan bahwa investasi human capital memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas sektor UMKM, terutama dalam meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi. Temuan ini memperluas perspektif bahwa dampak human capital tidak hanya relevan bagi perusahaan besar, tetapi juga bagi usaha kecil dan menengah yang menghadapi keterbatasan sumber daya. Penelitian lain oleh Barkah & Taufik (2024) dalam *Jurnal Pendidikan Tambusai* juga menegaskan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional melalui peningkatan kompetensi dan kecepatan kerja karyawan.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa hubungan antara sumber daya manusia dan produktivitas tidak selalu bersifat linier dan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kreativitas, motivasi, dan kerja sama tim. Penelitian dalam *Journal of Accounting and Investment* (2025) menemukan bahwa human capital berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui kemampuan inovasi sebagai variabel mediasi, yang berarti bahwa kualitas SDM mendorong terciptanya inovasi yang kemudian meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran human capital menjadi semakin kompleks dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, di mana inovasi menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi.

Di sisi lain, beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa efektivitas investasi human capital sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual. Lubis & Rizky (2024) menunjukkan bahwa tanpa dukungan manajemen yang baik dan perencanaan strategis yang tepat, investasi dalam pelatihan dan pengembangan tidak akan memberikan hasil yang optimal terhadap produktivitas. Selain itu, ketidaksesuaian antara kompetensi yang dikembangkan dengan kebutuhan industri dapat menyebabkan rendahnya kontribusi human capital terhadap kinerja. Penelitian lain juga menyoroti pentingnya budaya organisasi dan sistem manajemen kinerja sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah dampak investasi human capital.

Secara makro, berbagai studi menunjukkan bahwa investasi pada pendidikan dan kesehatan sebagai komponen utama human capital berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan produktivitas tenaga kerja nasional. Namun demikian, beberapa penelitian menemukan bahwa dampak tersebut tidak selalu signifikan dalam jangka pendek, terutama di negara berkembang yang menghadapi keterbatasan infrastruktur dan kualitas institusi. Hal ini menunjukkan bahwa efek investasi human capital cenderung bersifat jangka panjang dan membutuhkan dukungan ekosistem yang memadai agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya konsistensi bahwa investasi human capital memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, namun dengan tingkat pengaruh yang bervariasi tergantung pada konteks dan faktor pendukung lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa human capital merupakan faktor strategis yang tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme tidak langsung seperti inovasi, motivasi, dan pembelajaran organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan integratif dalam mengelola investasi human capital agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas dan keunggulan kompetitif organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Studi Literatur

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode studi literatur *(literature review).* Metode ini merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji, menelaah, serta menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan

dengan topik penelitian. Studi literatur bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep, teori, serta temuan-temuan empiris yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya.

Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan landasan teoritis yang kuat serta memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti, yaitu investasi human capital dan produktivitas. Melalui studi literatur, peneliti dapat mengintegrasikan berbagai perspektif yang berasal dari hasil penelitian terdahulu sehingga menghasilkan analisis yang lebih mendalam dan sistematis.

Dalam pelaksanaannya, studi literatur dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu pengumpulan sumber, evaluasi sumber, serta sintesis informasi. Pengumpulan sumber dilakukan dengan menghimpun berbagai referensi ilmiah yang relevan, seperti jurnal akademik, buku, serta laporan penelitian. Selanjutnya, dilakukan evaluasi terhadap kualitas dan kredibilitas sumber untuk memastikan bahwa informasi yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tahap berikutnya adalah sintesis informasi, yaitu proses menggabungkan berbagai temuan dari literatur yang telah dikaji untuk membentuk suatu kesimpulan yang utuh. Pada tahap ini, peneliti tidak hanya merangkum informasi, tetapi juga melakukan analisis kritis untuk menemukan pola, kesamaan, serta perbedaan antar penelitian. Hal ini penting untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih dapat dikembangkan lebih lanjut.

Metode studi literatur juga memberikan fleksibilitas dalam mengkaji berbagai konteks penelitian, baik dari sektor publik maupun swasta. Dengan demikian, hasil analisis yang diperoleh menjadi lebih luas dan tidak terbatas pada satu objek penelitian tertentu. Selain itu, metode ini juga memungkinkan peneliti untuk memahami perkembangan teori dan praktik dalam bidang human capital secara lebih mendalam.

Teknik Pencarian Artikel

Teknik pencarian artikel dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memperoleh sumber referensi yang relevan dan berkualitas. Proses pencarian dilakukan dengan memanfaatkan berbagai database ilmiah terpercaya, seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan SpringerLink Basis data yang dipilih berfungsi menjamin kualitas dan kredibilitas artikel yang digunakan. Selain itu, cakupan waktu literatur dibatasi mulai dari 2021 hingga 2026 demi menjamin kemutakhiran dan relevansi data dengan situasi saat ini.

Selanjutnya, dilakukan proses seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi artikel yang memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian, dipublikasikan dalam jurnal bereputasi, serta memiliki metodologi yang jelas. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak relevan, tidak memiliki sumber yang jelas, atau tidak tersedia dalam bentuk full text.

Setelah artikel terpilih, peneliti melakukan proses analisis isi *(content analysis).* Proses ini dilakukan dengan membaca secara mendalam setiap artikel untuk mengidentifikasi informasi penting yang berkaitan dengan variabel penelitian. Informasi tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan tema tertentu untuk memudahkan proses analisis.

Pada tahap akhir, peneliti melakukan sintesis hasil analisis secara terstruktur. Hal ini dilakukan dengan membandingkan temuan dari artikel-artikel yang ditelaah guna meninjau kesesuaian dan kesenjangan hasil penelitian. Dengan demikian, teknik pencarian artikel yang sistematis ini diharapkan mampu menghasilkan kajian literatur yang komprehensif, akurat, dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penelitian.

PEMBAHASAN

Analisis Konsep

Investasi human capital dalam konteks organisasi modern tidak lagi dapat dipahami secara sempit sebagai pengeluaran untuk pendidikan dan pelatihan, melainkan sebagai strategi jangka panjang yang berorientasi pada penciptaan nilai *(value creation).* Secara konseptual, human capital mencerminkan akumulasi pengetahuan, keterampilan,

kemampuan, serta atribut individu yang berkontribusi terhadap produktivitas. Ketika organisasi melakukan investasi pada aspek-aspek tersebut, terjadi proses peningkatan kapasitas individu yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas output, efisiensi kerja, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan demikian, hubungan antara investasi human capital dan produktivitas bersifat kausal sekaligus dinamis, karena dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor internal dan eksternal organisasi.

Dari perspektif teori human capital, investasi pada pendidikan dan pelatihan meningkatkan produktivitas melalui mekanisme peningkatan kompetensi. Individu yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif, menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, serta menghasilkan output yang lebih berkualitas. Namun, analisis konseptual menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi saja tidak cukup untuk menjamin produktivitas optimal. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor mediasi seperti motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan *(employee engagement),* yang menentukan sejauh mana kompetensi tersebut dapat diimplementasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan kata lain, human capital yang tinggi harus didukung oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Lebih lanjut, dalam kerangka teori pertumbuhan endogen, human capital memiliki peran strategis dalam mendorong inovasi. Individu dengan kapasitas intelektual dan keterampilan yang tinggi lebih mampu menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan teknologi, serta meningkatkan proses kerja yang lebih efisien. Dalam hal ini, investasi human capital tidak hanya berdampak pada produktivitas dalam arti kuantitatif (jumlah output), tetapi juga dalam arti kualitatif (nilai tambah dan inovasi). Analisis ini menunjukkan bahwa hubungan antara human capital dan produktivitas bersifat non-linear, di mana peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat menghasilkan efek multiplikatif melalui inovasi dan pembelajaran organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang berfokus pada pengembangan human capital cenderung memiliki keunggulan dalam menciptakan diferensiasi dan mempertahankan daya saing di pasar.

Selain itu, pendekatan *resource-based view* (RBV) memperkuat pemahaman bahwa human capital merupakan sumber daya strategis yang dapat menjadi keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam perspektif ini, human capital yang unik, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan akan memberikan posisi unggul bagi organisasi dibandingkan pesaingnya. Namun, analisis konseptual menunjukkan bahwa tidak semua investasi human capital secara otomatis menghasilkan keunggulan kompetitif. Efektivitasnya sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola dan mengintegrasikan human capital tersebut ke dalam sistem kerja, budaya organisasi, serta strategi bisnis. Tanpa integrasi yang baik, investasi human capital berisiko menjadi tidak efisien dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas.

Di sisi lain, terdapat dimensi penting yang sering kali diabaikan, yaitu keselarasan antara investasi human capital dengan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Dalam era digital, keterampilan yang relevan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan adaptabilitas. Jika investasi human capital tidak selaras dengan tuntutan ini, maka peningkatan kompetensi tidak akan berkontribusi secara optimal terhadap produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perencanaan strategis dalam menentukan jenis investasi yang dilakukan, termasuk dalam hal desain program pelatihan dan pengembangan yang berbasis kebutuhan nyata *(needs-based development)*.

Analisis lebih lanjut juga menunjukkan bahwa faktor institusional dan manajerial memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan investasi human capital. Sistem manajemen kinerja, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan dapat memperkuat atau justru melemahkan dampak human capital terhadap produktivitas. Misalnya, organisasi dengan budaya inovatif dan sistem penghargaan yang adil cenderung mampu memaksimalkan potensi human capital yang dimiliki. Sebaliknya, organisasi dengan struktur birokratis yang kaku dan minim dukungan terhadap pengembangan karyawan akan

mengalami kesulitan dalam mengoptimalkan manfaat dari investasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa human capital tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus didukung oleh ekosistem organisasi yang kondusif.

Secara keseluruhan, analisis konseptual ini menegaskan bahwa investasi human capital merupakan determinan utama produktivitas, tetapi dengan karakteristik yang kompleks dan multidimensional. Hubungan antara keduanya tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai variabel mediasi dan moderasi seperti inovasi, motivasi, budaya organisasi, serta keselarasan strategi. Oleh karena itu, pendekatan yang terintegrasi dan berbasis sistem menjadi kunci dalam mengelola human capital secara efektif. Organisasi yang mampu mengelola investasi human capital secara strategis tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Perbandingan Hasil Penelitian

Secara umum, literatur menunjukkan adanya hubungan searah antara investasi pada manusia dan hasil kerja, di mana human capital terbukti meningkatkan produktivitas. Namun, perbedaan muncul pada mekanisme hubungan, konteks penelitian, serta variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif dan menekankan hubungan langsung antara human capital dan produktivitas, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur, sehingga lebih menekankan pada sintesis konseptual dan integrasi berbagai temuan.

Penelitian seperti Humaerah et al. (2023) dan Santoso & Ramhadan (2024) menunjukkan bahwa peningkatan human capital melalui pelatihan dan pengembangan secara langsung meningkatkan produktivitas. Sementara itu, penelitian dalam *Journal of Accounting and Investment* (2025) menambahkan dimensi baru dengan menunjukkan bahwa hubungan tersebut dimediasi oleh inovasi. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan human capital dan produktivitas tidak selalu sederhana, melainkan melibatkan mekanisme yang lebih kompleks. Penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan menyimpulkan bahwa hubungan dapat bersifat langsung maupun tidak langsung, tergantung pada variabel pendukung.

Selain itu, perbedaan konteks penelitian juga memengaruhi hasil. Studi pada UMKM menekankan peran human capital dalam adaptasi pasar, sedangkan pada organisasi besar lebih menekankan efisiensi dan kinerja operasional. Penelitian ini mengambil posisi yang lebih luas dengan mengintegrasikan berbagai konteks tersebut, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif. Di sisi lain, penelitian seperti Lubis & Rizky (2024) menekankan pentingnya faktor moderasi seperti manajemen dan budaya organisasi, yang juga sejalan dengan hasil sintesis dalam penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi hasil penelitian terdahulu, tetapi juga memperluasnya dengan menggabungkan berbagai perspektif menjadi kerangka konseptual yang lebih utuh.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Konteks	Temuan Utama	Kesamaan	Perbedaan/Gap
Humaerah et al. (2023)	Karyawan perusahaan	Human capital berpengaruh positif terhadap produktivitas.	Sama-sama menunjukkan pengaruh positif human capital.	Penelitian ini tidak menguji langsung, tetapi mensintesis berbagai hasil.
Santoso & Ramhadan (2024)	Organisasi	Pelatihan & pengembangan meningkatkan produktivitas.	Sama dalam menekankan pentingnya investasi SDM.	Penelitian ini lebih luas, tidak hanya fokus pada pelatihan.

Hafiluddin & Widiastuti (2025)	Organisasi	Pengaruh melalui inovasi.	Sama dalam melihat hubungan tidak langsung.	Penelitian ini menggabungkan berbagai variabel mediasi, tidak hanya inovasi.
Wulandari & Nurhayati (2025)	UMKM	Human capital meningkatkan produktivitas UMKM.	Sama dalam konteks peningkatan produktivitas.	Penelitian ini mencakup berbagai sektor, tidak hanya UMKM.
Barkah & Taufik (2024)	Karyawan	Pelatihan meningkatkan efisiensi kerja.	Sama dalam aspek peningkatan kompetensi.	Penelitian ini lebih konseptual dan komprehensif.
Lubis & Rizky (2024)	Organisasi	Dipengaruhi faktor manajemen.	Sama dalam menekankan faktor kontekstual.	Penelitian ini mengintegrasikan lebih banyak faktor (budaya, strategi, dll).

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga pola utama dalam hasil penelitian: (1) hubungan langsung antara human capital dan produktivitas, (2) hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi seperti inovasi, dan (3) hubungan yang dipengaruhi oleh faktor moderasi seperti manajemen dan budaya organisasi. Perbedaan ini bukan merupakan kontradiksi, melainkan menunjukkan bahwa hubungan antara investasi human capital dan produktivitas bersifat kompleks, multidimensional, dan kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan integratif dalam memahami peran human capital, dengan mempertimbangkan berbagai variabel yang memengaruhi hubungan tersebut secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa investasi human capital terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, baik secara langsung melalui peningkatan kompetensi individu maupun secara tidak langsung melalui variabel seperti inovasi, motivasi, dan keterlibatan kerja. Namun, hubungan tersebut bersifat kompleks dan kontekstual, karena dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti budaya kerja, sistem manajemen, serta keselarasan antara pengembangan SDM dan kebutuhan industri. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas investasi human capital tidak hanya bergantung pada besarnya investasi, tetapi juga pada bagaimana investasi tersebut dikelola secara strategis dan terintegrasi. Dengan demikian, human capital dapat dipahami sebagai determinan utama produktivitas sekaligus sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan, sehingga pengelolaannya menjadi krusial dalam menghadapi dinamika persaingan organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

Barkah, J., & Taufik. (2024). Pelatihan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*(2), 33414–33420.

Becker, G. S. (1962). *Investment In Human Capital: A Theoretical Analysis*. University Of Chicago Press. Https://Doi.Org/Http://Www.Nber.Org/Books/Univ62-3

Hafiluddin, A. M., & Widiastuti, H. (2025). *The Role Of Human Capital , Innovation Capability , Accountability In Improving Performance : A Mediation-Moderation Analysis*. *26*(1). Https://Doi.Org/10.18196/Jai.V26i1.25030

Hani, N. A., Syafitri, N. A., & Azzahra, R. (2025). *Peran Human Capital Dalam Pertumbuhan*

Ekonomi Di Indonesia , Sebuah Analisis Deskriptif. *5*.

Hanifah, & Yulhendri. (2022). *Human Capital , Kebijakan Pendidikan Dan Pertumbuhan Ekonomi Analisis Evidence Di Indonesia*. *1*(1), 78–92.

Hendarmin. (2019). Menelusuri Kembali Peran Investasi Modal Manusia Dan Modal Fisik Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *8*(3), 216–235.

Humaerah, S., Fajariani, N., & Amalyah, R. (2023). Pengaruh Human Capital Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *25*(4), 707–715.

Hutauruk, J. D., Tibrani, & Tanjung, R. (2026). Peran Mediasi Human Capital Dalam Pengaruh Pelatihan Pengembangan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Erlangga. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *15*(01), 225–239.

Irene, H. F., Kiong, W., Joseph, T., & Liu, C. L. W. L. D. (2026). From Innovation To Efficiency : How Human Capital Shapes R & D Outcomes In The 5G Era. *Journal Digital Of Management*.

Kurniawan, E., Sudiarditha, I. K. R., & Yohana, C. (2024). Analysis Of Research In Human Capital Management Practices For Workforce Agility And Knowledge Sharing. *International Journal Of Human Capital Management*, *8*(2), 126–138.

Liu, T., Mao, Y., & Tian, X. (2023). The Role Of Human Capital : Evidence From Corporate Innovation. *Journal Of Empirical Finance*, *74*.

Lubis, M. J., & Rizky, M. C. (2024). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Penguatan Human Di Perusahaan. *Yos Soedarso Economics Journal*, *6*(3), 5–11.

Masyhuri, Sudiro, A., Prabandari, S. P., & Kurniawati, D. T. (2024). Human Capital And Readiness For Digital Innovation: The Mediating Role Of Thriving At Work And The Moderating Role Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Behavioral Science (TJBS)*, *4675*(2), 30–43.

Mukhlis, M. (2021). *Human Capital And Work Productivity In Indonesia*. *2*(1).

Penkala, M. (2024). *The Role Of Human Capital In The Innovation Management Process*. *3*(3), 107–119. Https://Doi.Org/10.7862/Rz.2024.Hss.34

Santoso, A. B., & Ramhadan, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Savero Kota Depok. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, *4*(4), 655–664.

Schultz, T. W. (1981). *Investment In Human Capital* (Vol. 51, Issue 1). American Economic Association.

Sipayung, R. S., Girsang, R., Silaban, D. Y., Yuni, R., & Medan, U. N. (2025). *Pengaruh Investasi Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Human Capital Di Sumatera Utara*. *9*, 37136–37145.

Wicaksono, D. A., & Handayani, N. F. (2025). *Human Capital Investment , Knowledge Sharing , And Innovation Performance In Indonesian Service Companies*. *3*(3), 95–103.

Wulandari, P., & Nurhayati, S. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas (Usaha Mikro , Kecil Dan Menengah (UMKM) (Studi Pada UMKM Binaan Dindagkop Dan UKM Kota Pekalongan). *Jurnal Ekonomika, Manajemen Dan Bisnis*, *4*(2), 605–613.

Zais, Y., Anshori, M. A., & Prakoso, A. (2025). *HCM Sebagai Investasi Jangka Panjang: Peran Human Capital Dalam Menghadapi Krisis Ekonomi Global, Transformasi Industri 4.0 Dan Pengembangan Masyarakat*. *8*(2), 49–63.