

## PENGARUH *DYNAMIC CAPABILITIES* TERHADAP *VALUE INNOVATION* RSUD KOTA MAKASSAR

Oleh:

Andi Niartiningih<sup>1\*)</sup>, Nurul Hidayah Nur<sup>2)</sup>, Nurfitriani<sup>3)</sup>, Mene Paradilla<sup>4)</sup>, Muhammad Takwa<sup>5)</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Cokroaminoto Makassar  
email: andiniar30@gmail.com

Informasi Artikel	Abstrak
<p><b>Riwayat Artikel:</b> Submit, 13 April 2026 Diterima, 25 Mei 2026 Publish, 30 Juni 2026</p> <p><b>Kata Kunci:</b> <i>Dynamic capabilities</i>, <i>Value innovation</i>, Inovasi, Rumah Sakit.</p>	<p><i>Dynamic capabilities</i> yang mencakup kemampuan <i>sensing</i>, <i>seizing</i>, dan <i>transforming</i> menjadi faktor strategis dalam mendorong rumah sakit untuk beradaptasi, berinovasi, dan menciptakan nilai tambah bagi pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>dynamic capabilities</i> terhadap <i>value innovation</i> pada RSUD Kota Makassar dalam menghadapi dinamika lingkungan layanan kesehatan yang semakin kompleks dan kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain <i>explanatory research</i>. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 123 tenaga kesehatan dan manajemen rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>dynamic capabilities</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>value innovation</i>. Kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi peluang, mengambil keputusan strategis, serta melakukan transformasi layanan terbukti mampu meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan kepuasan pasien. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kapabilitas dinamis sebagai strategi utama dalam menciptakan inovasi nilai di sektor pelayanan kesehatan publik. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan dan merancang kebijakan berbasis inovasi serta memperkuat daya saing organisasi secara berkelanjutan.</p>



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan sektor kesehatan yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif menuntut rumah sakit untuk mampu beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan. Rumah sakit tidak hanya dituntut memberikan pelayanan medis yang berkualitas, tetapi juga harus mampu menciptakan nilai tambah (*value innovation*) yang berorientasi pada kebutuhan pasien, efisiensi operasional, serta keberlanjutan organisasi (Roth et al, 2024). Dalam konteks ini, inovasi tidak lagi bersifat opsional, melainkan menjadi kebutuhan strategis bagi organisasi layanan kesehatan.

*Value innovation* adalah strategi yang berfokus pada penciptaan nilai baru bagi pelanggan sekaligus menurunkan biaya, sehingga organisasi dapat mencapai diferensiasi dan efisiensi secara bersamaan (*Blue Ocean Strategy*). Konsep ini

menekankan bahwa inovasi harus memberikan nilai nyata, bukan sekadar pembaruan teknologi (Kim & Mauborgne, 2015).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi *valueinnovation* adalah *dynamic capabilities*. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh David J. Teece yang mendefinisikan *dynamic capabilities* sebagai kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi kompetensi internal maupun eksternal dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Dalam konteks organisasi modern, termasuk rumah sakit, kemampuan ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan inovasi yang bernilai (van den Hoed et al, 2022).

*Dynamic capabilities* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *sensing*, *seizing*, dan *transforming*. Kemampuan *sensing*

memungkinkan organisasi mengidentifikasi peluang dan kebutuhan pasien secara lebih responsive (Kokshagina & Keränen, 2021). Selanjutnya, *seizing* berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mengambil keputusan strategis dan memanfaatkan peluang tersebut melalui pengembangan layanan baru atau perbaikan sistem yang ada. Sementara itu, *transforming* mencerminkan kemampuan organisasi dalam melakukan perubahan berkelanjutan, termasuk restrukturisasi proses, adopsi teknologi, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia (Teece, 2018).

Data global menunjukkan bahwa sistem kesehatan menghadapi tekanan signifikan akibat peningkatan jumlah pasien, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan kualitas layanan yang semakin tinggi. World Health Organization (2023) menegaskan bahwa transformasi sistem kesehatan harus didukung oleh inovasi dan kemampuan adaptif organisasi agar tetap responsif terhadap perubahan. Di Indonesia, rumah sakit daerah menghadapi tantangan tambahan seperti keterbatasan anggaran, birokrasi, serta tuntutan pelayanan publik yang optimal (Kemenkes, 2023).

Dalam menghadapi kondisi tersebut, konsep *dynamic capabilities* menjadi sangat relevan. *Dynamic capabilities* mengacu pada kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi peluang (*sensing*), memanfaatkan peluang (*seizing*), serta melakukan transformasi (*transforming*) secara efektif. Kemampuan ini diyakini mampu mendorong organisasi untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga unggul melalui penciptaan inovasi nilai. *Value innovation* sendiri berfokus pada penciptaan nilai baru bagi pengguna layanan dengan mengintegrasikan peningkatan kualitas dan efisiensi secara simultan ((Teece, 2014).

Namun demikian, implementasi *dynamic capabilities* dalam sektor rumah sakit, khususnya di RSUD Kota Makassar, masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, resistensi terhadap perubahan, serta belum optimalnya integrasi teknologi dan manajemen inovasi. Hal ini berpotensi menghambat pencapaian *value innovation* yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh *dynamic capabilities* terhadap *value innovation* pada RSUD Kota Makassar.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji pengaruh *dynamic capabilities* terhadap *value innovation* pada RSUD Kota Makassar. Pendekatan ini dipilih untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah

dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan dan manajemen yang terlibat dalam proses pelayanan di RSUD Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden yang memiliki pemahaman terhadap proses operasional dan inovasi layanan rumah sakit yang berjumlah 123 Variabel independen dalam penelitian ini adalah *dynamic capabilities* yang diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu *sensing* (kemampuan mengidentifikasi peluang), *seizing* (kemampuan memanfaatkan peluang), dan *transforming* (kemampuan melakukan perubahan organisasi). Variabel dependen adalah *value innovation* yang diukur melalui indikator peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan nilai yang dirasakan pasien. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum analisis utama untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Teknik analisis data menggunakan *analisis regresi berganda* dengan bantuan perangkat lunak statistic SPSS.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Univariat

#### a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, profesi, Pendidikan terakhir, tempat tinggal, penghasilan, dan jumlah kunjungan

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di RSUD Beriman Balikpapan**

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	N	%
<b>Umur</b>		
20-30 tahun	2	1.6
31-40 tahun	116	94.3
41-50 tahun	5	4.1
Jumlah	123	100.0
<b>Jenis Kelamin</b>		
laki-laki	36	29.3
Perempuan	87	70.7
Jumlah	123	100.0
<b>Lama Kerja</b>		
1-5 tahun	4	3.3
6-10 tahun	63	51.2
>11 tahun	56	45.5
Jumlah	123	100.0
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
S1	80	65.0
S2	43	35.0
Jumlah	123	100.0
<b>Status Pegawai</b>		
PNS	99	80.5
NPT	24	19.5
Jumlah	123	100.0

Sumber: Data Primer

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 116 responden (94.3%). Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 87 responden (70.7%). Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden berada pada 6-10 tahun yaitu sebanyak 63 responden (51.2%). Berdasarkan

pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 80 responden (65.0%). Dilihat dari status kepegawaian, sebagian besar responden PNS yaitu sebanyak 99 responden (80.5%).

**b. Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tiap Kategori Variabel Penelitian**

Variabel	Sampel Penelitian	
	N	%
<i>Dynamic Capabilities</i>		
Mendukung	109	88.6
Tidak mendukung	14	11.4
Jumlah	123	100.0
<i>Value Innovation</i>		
Tinggi	110	89.4
Rendah	13	10.6
Jumlah	123	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa sebagian responden menyatakan persepsi dengan kategori mendukung pada variabel *Dynamic Capabilities* sebanyak 109 responden sebesar 88.6% dan pada variabel *Value Innovation* dengan kategori tinggi sebanyak 110 responden sebesar 89.4%.

**2. Analisis Bivariat**

**a) Pengaruh antara *Dynamic Capabilities* terhadap *Value Innovation***

Hasil analisis pengaruh Marketing Mix terhadap loyalitas ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 5. Pengaruh antara Marketing Mix Terhadap Loyalitas di RSUD Beriman Balikpapan**

<i>Dynamic Capabilities</i>	<i>Value Innovation</i>				Total		P
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Mendukung	10	95.4%	5	4.6%	10	100.	0.00
Tidak mendukung	6	42.9%	8	57.1%	14	100.	0
Total	11	89.4%	13	10.6%	12	100.	

Sumber: Data Primer

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 123 responden dengan *Dynamic Capabilities* tergolong mendukung dan memiliki *Value Innovation* yang tinggi sebanyak 104 responden (95.4%) dan sebanyak 5 responden (4.6%) yang memiliki *Value Innovation* yang rendah. Sedangkan dari 14 responden dengan *Dynamic Capabilities* tergolong kurang baik dan memiliki *Value Innovation* yang tinggi sebanyak 6 responden (42.9%) dan sebanyak 8 responden (57.1%) memiliki *Value Innovation* yang rendah.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh *Dynamic Capabilities* Terhadap *Value Innovation***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *dynamic capabilities* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *value innovation* pada RSUD Kota Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi peluang, mengambil keputusan strategis, serta melakukan transformasi, maka semakin tinggi pula kemampuan rumah sakit dalam menciptakan inovasi nilai yang berdampak pada peningkatan kualitas layanan dan efisiensi operasional (Tenggono et al, 2024).

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan David J. Teece yang menegaskan bahwa *dynamic capabilities* merupakan kunci utama bagi organisasi dalam merespons perubahan lingkungan dan menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks rumah sakit, kemampuan *sensing* memungkinkan manajemen memahami kebutuhan pasien yang terus berkembang, seperti tuntutan pelayanan cepat, digitalisasi layanan, dan peningkatan kualitas klinis. Selanjutnya, kemampuan *seizing* mendorong organisasi untuk merancang dan mengimplementasikan inovasi layanan, seperti pengembangan sistem informasi kesehatan atau peningkatan standar pelayanan medis. Adapun kemampuan *transforming* berperan dalam memastikan keberlanjutan inovasi melalui perubahan struktur organisasi, peningkatan kompetensi SDM, dan adaptasi teknologi (Zhang et al, 2024).

Temuan ini juga konsisten dengan konsep *value innovation* yang dikemukakan oleh W. Chan Kim dan Renée Mauborgne, yang menekankan pentingnya menciptakan nilai baru bagi pelanggan secara simultan dengan efisiensi biaya. Dalam praktiknya, rumah sakit yang memiliki *dynamic capabilities* yang kuat tidak hanya mampu berinovasi, tetapi juga memastikan bahwa inovasi tersebut memberikan manfaat nyata bagi pasien, seperti peningkatan kepuasan, akses layanan yang lebih mudah, serta waktu tunggu yang lebih singkat (Yoshikuni et al, 2024).

Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *dynamic capabilities* memiliki peran signifikan dalam mendorong inovasi organisasi, baik pada sektor bisnis maupun sektor publik (Kareem et al, 2024). Dalam konteks RSUD Kota Makassar, penguatan *dynamic capabilities* terbukti menjadi faktor strategis dalam meningkatkan daya saing rumah sakit, khususnya dalam menghadapi tantangan keterbatasan sumber daya dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi.

Hasil penelitian Suharto et al (2023) menunjukkan bahwa *dynamic capabilities* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Selanjutnya, inovasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *dynamic capabilities* dan *business sustainability*. Artinya,

organisasi yang memiliki kapabilitas dinamis yang kuat cenderung lebih inovatif, dan pada akhirnya mampu mencapai keberlanjutan bisnis yang lebih baik. Gaspary et al (2024) menunjukkan bahwa inovasi berperan sebagai faktor kunci dalam mentransformasi sistem pelayanan kesehatan menuju *value-based healthcare*. Inovasi memungkinkan organisasi meningkatkan kualitas layanan sekaligus mengendalikan biaya, sehingga menciptakan keseimbangan antara efektivitas dan efisiensi. Selain itu, inovasi juga memperkuat kemampuan manajemen dalam pengambilan keputusan strategis, pengelolaan sumber daya, serta adaptasi terhadap perubahan.

Namun demikian, implementasi *dynamic capabilities* masih menghadapi beberapa kendala, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kompetensi SDM, serta belum optimalnya integrasi teknologi. Oleh karena itu, diperlukan komitmen manajerial yang kuat, investasi pada pengembangan SDM, serta penguatan sistem organisasi untuk memastikan bahwa *dynamic capabilities* dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan (Tidd & Bessant, 2020).

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa *dynamic capabilities* merupakan determinan utama dalam menciptakan *value innovation*, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *dynamic capabilities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *value innovation*. Kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi peluang, mengambil keputusan strategis, serta melakukan transformasi layanan terbukti mampu meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan kepuasan pasien. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kapabilitas dinamis sebagai strategi utama dalam menciptakan inovasi nilai di sektor pelayanan kesehatan publik. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan dan merancang kebijakan berbasis inovasi serta memperkuat daya saing organisasi secara berkelanjutan.

#### 5. REFERENSI

Gaspary, J. F. P., Gerhardt, V. J., de Freitas Michelin, C., Lopes, L. F. D., Rosa, C. B., & Siluk, J. C. M. (2024). Healthcare can't stop evolving: Innovation as the catalyst for unleashing the managerial potential of value-based healthcare. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1438029. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1438029>

Kareem, M. A., et al. (2024). The mediating role of

innovation capabilities on the relationship between dynamic capabilities and firm competitive performance. *Organizacija*, *57*(1), 56–71. <https://doi.org/10.2478/orga-2024-0004>

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Profil kesehatan Indonesia 2023*. Kemenkes RI.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2015). *Blue ocean strategy: Expanded edition*. Harvard Business Review Press.
- Kokshagina, O., & Keränen, J. (2021). Managing shifts to value-based healthcare and value digitalization as a multi-level dynamic capability development process. *Technological Forecasting and Social Change*, *172*, 121072. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121072>
- Roth, M., Vakkuri, J., & Johanson, J.-E. (2024). Value creation mechanisms in a social and health care innovation ecosystem: An institutional perspective. *Journal of Management and Governance*, *28*, 1017–1048.
- Suharto, S., Maulidina, S. H., Harri, M., Fitriati, T. K., & Subagja, I. K. (2023). Dynamic capabilities and innovation implications for business sustainability. *Management Analysis Journal*, *12*(4), 456–462. <https://doi.org/10.15294/maj.v12i4.75828>
- Teece, D. J. (2014). The foundations of enterprise performance: Dynamic and ordinary capabilities in an (economic) theory of firms. *Academy of Management Perspectives*, *28*(4), 328–352. <https://doi.org/10.5465/amp.2013.0116>
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, *51*(1), 40–49. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>
- Tenggono, E., Soetjipto, B. W., & Sudhartio, L. (2024). Navigating institutional pressure: Role of dynamic managerial capabilities and strategic agility in healthcare organizations' renewal. *International Journal of Healthcare Management*. <https://doi.org/10.1080/20479700.2024.2323846>
- Tidd, J., & Bessant, J. (2020). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- van den Hoed, M. W., Backhaus, R., de Vries, E., & Daniëls, R. (2022). Factors contributing to innovation readiness in health care organizations: A scoping review. *BMC Health Services Research*, *22*,

997. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08185-x>
- World Health Organization. (2023). *World health statistics 2023: Monitoring health for the SDGs*. WHO Press. <https://www.who.int>
- Yoshikuni, A. C., Dwivedi, R., & Dwivedi, P. (2024). A dynamic information technology capability model for fostering innovation in digital transformation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100589>
- Zhang, T., Said, J., Zakaria, N. B., & Ason, Y. J. (2024). Enhancing financial resilience of public hospitals in China: A dynamic capability approach to addressing VUCA challenges. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*