

Pengaruh Penilaian Kinerja, Keterampilan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Woro Sulistyorini, Sutianingsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti, Surakarta.

wsulistyorini29@gmail.com

ABSTRACT

This research explores the effects of performance appraisals, job competencies, and work-life quality on employee output. The author adopts an associative research methodology, drawing upon primary data. Questionnaires were distributed to 203 staff members at Pandan Arang Hospital in Boyolali to collect data. This study utilizes saturated sampling; consequently, the entire population was included. Data analysis proceeded in three key stages: outer model assessment, inner model evaluation, and hypothesis testing performed with PLS version 3 software. This study indicates: 1) a strong link between performance evaluation and employee performance. 2) a strong link between job skills and employee performance, 3) a strong link between performance quality of work life and employee performance.

Keywords: Job Skills; Employee performance; Quality of Work Life; Job Assessment

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengkaji dan mengevaluasi bagaimana evaluasi kinerja, keterampilan kerja, dan kualitas kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Data penelitian diperoleh melalui metode survei dengan instrumen kuesioner yang didistribusikan kepada 203 responden yang merupakan karyawan non medis di RSUD Pandan Arang Boyolali. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *partial least squares* (PLS) versi 3, yang diimplementasikan melalui tiga tahapan utama: evaluasi *outer model*, evaluasi *inner model*, dan pengujian hipotesis. Setelah melakukan analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) keterampilan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) kualitas kehidupan kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Keterampilan Kerja; Kinerja Karyawan; Kualitas Kehidupan Kerja; Penilaian Kerja

PENDAHULUAN

Adanya perkembangan yang begitu cepat dalam ranah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi-organisasi masa kini mengindikasikan bahwa semakin disadari betapa krusialnya peran SDM dalam menyukseskan pencapaian target-target perusahaan secara efektif. Setiap organisasi perlu mengidentifikasi dan memfokuskan diri pada elemen-elemen pendorong peningkatan SDM. Kinerja karyawan dalam pengelolaan sumber daya organisasi mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi tersebut (Amilia & Nugrohoseno,

2014; Sutianingsih et al., 2021). Menurut Sutrisno (2014), SDM ialah individu yang diberikan pembekalan keterampilan, pengalaman, keinginan, emosi, akal, motivasi, kreativitas, dan kemampuan. Untuk mencapai tingkat tepat guna yang optimal, organisasi memerlukan SDM yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Persiapan ini krusial karena setiap perubahan di masa mendatang akan menuntut peningkatan kinerja saat ini dan kesiapan dalam memenuhi kebutuhan yang akan datang. Organisasi yang tidak melakukan upaya khusus dalam pengembangan SDM berpotensi besar untuk tertinggal dan kehilangan daya saingnya (Nadapdap, 2017).

Pane & Fatmawati (2017) menyatakan, kinerja adalah manifestasi tindakan karyawan yang sedang bekerja, yang didasari oleh potensi yang dimilikinya, dengan pencapaian target tepat waktu atau sesuai jadwal, dan menghasilkan dampak positif bagi organisasi, masyarakat, maupun individu itu sendiri. Nurcahya & Sary (2018) mengungkapkan kinerja merupakan manifestasi perilaku nyata individu dalam bentuk pencapaian kerja yang dihasilkan dalam konteks peran mereka di organisasi. Kendati organisasi telah menginvestasikan sumber daya dalam berbagai upaya peningkatan kinerja pegawai, pada kenyataannya masih dijumpai indikasi kinerja yang kurang optimal, misalnya keterlambatan masuk kerja dan penyelesaian tugas yang terbengkalai dengan lembur. Dikhawatirkan keadaan ini menciptakan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi performa setiap individu (Sriyanto & Sutianingsih, 2023).

Penilaian kinerja mengevaluasi kinerja karyawan dalam rentang waktu tertentu, mencakup kinerja saat ini dan masa lalu, relatif terhadap standar yang berlaku (Dessler & Yang, 2003). Grubb (2007) memaparkan bahwa penilaian kinerja didefinisikan sebagai proses evaluasi terhadap pelaksanaan tugas individu, identifikasi area perbaikan, dan pengukuran kontribusi terhadap kinerja organisasi secara komprehensif. Guna mencapai kemajuan dalam karir, setiap karyawan disarankan untuk memperhatikan dengan seksama hasil evaluasi kinerja dan mengenali potensi diri yang merupakan nilai tambah mereka. Penilaian kinerja yang efektif seharusnya menyajikan informasi yang komprehensif, mencakup berbagai aspek performa kerja karyawan selama periode waktu tertentu, sehingga karyawan mendapatkan pemahaman yang utuh (Suadnyana & Supartha, 2018). Penilaian kinerja juga dikenal sebagai sistem formal yang terstruktur, serta evaluasi terhadap karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka (Mondy, 2010). Tujuannya adalah agar karyawan memiliki pemahaman yang komprehensif tentang kinerja mereka saat ini, sehingga mereka dapat meningkatkan performa di masa mendatang dengan lebih efektif (Dessler & Yang, 2003).

Selain faktor-faktor eksternal dan internal lainnya, keterampilan kerja merupakan salah satu penentu utama baik atau buruknya performa seorang karyawan (Ariadi & Sutianingsih, 2024). Guna mencapai dan mempertahankan kinerja puncak secara efektif, diperlukan serangkaian keterampilan kerja yang

mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Pencapaian hasil yang optimal dimungkinkan melalui motivasi karyawan yang didorong oleh keterampilan kerja yang efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagaimana dikemukakan Parameswari & Azizah (2020), keterampilan mendasar yang bermula dari kebiasaan yang sering dilakukan dalam menyelesaikan tugas dan terbiasa menyelesaikan pekerjaan, keterampilannya akan berkembang secara alami. Konsekuensinya, organisasi harus secara aktif mengembangkan potensi dan kemampuan tenaga kerjanya agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya.

Demikian juga, mengevaluasi kinerja serta keterampilan karyawan untuk meningkatkan efektivitasnya, manajemen atau pemimpin juga harus fokus pada kualitas kehidupan kerja tiap individu karyawan (Saputri & Sutianingsih, 2024). Kualitas kehidupan kerja akan memastikan bahwa semua tugas dilakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan organisasi, implikasinya adalah terbentuknya lingkungan kerja yang lebih efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Oktafien dan Yuniarsih (2017) menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah metodologi dalam sistem manajemen yang berfokus pada pengaturan dan integrasi kapabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sangat bergantung pada peran proaktif kepemimpinan dalam mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan relevan demi kesejahteraan karyawan (Affandi & Sutianingsih, 2023).

TINJAUAN LITERATUR

Penilaian Kinerja

Juni (2011) mendefinisikan penilaian kerja sebagai sistem terstruktur untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi sifat, perilaku serta hasil kerja, termasuk tingkat absensi. Wibowo (2017) berpendapat bahwa produktivitas mencakup hasil kerja dan proses pencapaian. Penilaian kerja karyawan adalah evaluasi tugas-tugas karyawan oleh lembaga berdasarkan kriteria yang telah ditentukan (Ruskan, 2017). Penilaian kerja ialah proses terstruktur dan sistematis yang menilai kinerja saat ini, serta potensi pada masa depan untuk pengembangan berkelanjutan (Novita & Yulianti, 2020).

Keterampilan Kerja

Hasibuan dalam Istikomah dkk (2014) mendefinisikan keterampilan kerja merujuk pada kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Wahyudi dalam Istikomah dkk (2014) menggambarkan keterampilan vokasional sebagai kapabilitas dan keahlian yang diperlukan untuk suatu karir yang diperoleh melalui program pengembangan dan riwayat pekerjaan. Kemampuan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan khusus hanya dapat

diperoleh melalui proses pembelajaran yang berkesinambungan, seperti pelatihan praktis yang terstruktur atau pengalaman khusus. Pesiwarissa dalam Polak (2012) mendefinisikan keterampilan kerja sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, meliputi keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Hariandja (2002) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja merupakan proses pemenuhan kebutuhan para karyawan dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan perencanaan terkait kehidupan profesional individu tersebut. Tripathy (2017), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki peran fundamental dalam kinerja organisasi dan pertumbuhan profitabilitas. Jika pada awalnya inisiatif kualitas kehidupan kerja lebih menekankan pada faktor objektif sebagai perekrutan bakat, keamanan kerja, kompensasi, dan manfaat, fokusnya kini telah berkembang mencakup kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Kinerja Karyawan

Wibowo dalam Suwati (2013) kinerja didefinisikan sebagai realisasi rencana yang telah ditetapkan, yang dioperasionalkan oleh personel yang memenuhi kriteria kapabilitas, kompetensi, motivasi, dan minat yang dipersyaratkan. Schriber dalam Marpaung (2014) mengaitkan istilah "pelaksanaan" dengan kata kerja "melaksanakan," yang mencakup tindakan seperti menjalankan, memenuhi, dan menyelesaikan kewajiban. Sedarmayanti (2005) mendeskripsikan kinerja sebagai perolehan nyata dan terukur dari pekerja individu, proses manajemen, atau organisasi keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antar variabel melalui pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Menurut Juliandi dkk. (2015), Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang berfokus pada eksplorasi dan identifikasi hubungan atau dampak satu variabel terhadap variabel lainnya. Data kuantitatif primer, yang disajikan dalam bentuk angka, digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada unit atau departemen tertentu di Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali, dengan populasi yang terdiri dari 35 karyawan. Karena ukuran populasi yang kecil, teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) diterapkan, di mana seluruh 35 karyawan berpartisipasi dalam penelitian, sesuai dengan definisi pengambilan sampel jenuh menurut Sugiyono (2017). *partial least squares* (PLS) merupakan teknik yang digunakan dalam analisis data dengan menggunakan metode *structural equation modeling* (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

Ghozali (2015) menjelaskan bahwa evaluasi *outer model* berfokus pada pengujian dua aspek penting dari indikator-indikator penelitian, yaitu validitas yang terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity* serta *reliability* yang diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir dalam instrumen pengukuran secara valid mengukur konstruk yang sama dengan instrumen atau ukuran alternatif lainnya, yang dibuktikan dengan adanya korelasi positif yang signifikan antara item-item tersebut. Penilaian *convergent validity* menggunakan dua kriteria, yaitu *outer loadings value* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *outer loadings* untuk konstruk penilaian kinerja, keterampilan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan yang disajikan berikut:

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Variabel Penelitian	Item Indikator	Outer Loading
Penilaian Kinerja	X1.1	0,737
	X1.2	0,812
	X1.3	0,857
	X1.4	0,853
	X1.5	0,707
Keterampilan Kerja	X2.1	0,813
	X2.2	0,779
	X2.3	0,846
	X2.4	0,879
	X2.5	0,756
Kualitas Kehidupan Kerja	X3.1	0,885
	X3.2	0,834
	X3.3	0,801
	X3.4	0,894
	X3.5	0,738
Kinerja Karyawan	Y.1	0,872
	Y.2	0,877
	Y.3	0,834
	Y.4	0,728
	Y.5	0,706

Tabel 1 menyajikan hasil uji *outer loadings* untuk variabel penilaian kinerja, keterampilan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan, setiap konstruk penelitian setiap konstruk penelitian diukur dengan menggunakan 5 pernyataan sebagai instrumen pengumpul data. Seluruh bulir variabel menunjukkan nilai *outer loadings* $\geq 0,7$, yang mengindikasikan validitas dan kelayakan untuk analisis selanjutnya. Selain *outer loadings*, validitas juga dievaluasi menggunakan AVE dengan kriteria valid apabila nilainya $> 0,5$. Nilai AVE untuk setiap variabel akan dipaparkan berikut:

Tabel 2. Nilai AVE

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
Penilaian Kinerja	0,633
Keterampilan Kerja	0,665
Kualitas Kehidupan Kerja	0,693
Kinerja Karyawan	0,651

Tabel 2 menyajikan hasil pengolahan data yang menyatakan kriteria validitas AVE ($> 0,5$) terpenuhi oleh Seluruh indikator pengukuran variabel dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity sebagai pengujian empiris perbedaan antar konstruk, dievaluasi berdasarkan perbandingan antara *square root* AVE dan matriks korelasi antar konstruk, sesuai dengan prosedur uji Fornell-Larcker. Suatu konstruk dikatakan memiliki validitas diskriminan jika *square root* AVE-nya lebih besar dari korelasi dengan konstruk lain dalam model. Nilai kriteria Fornell-Larcker untuk konstruk penilaian hasil, keterampilan khusus, kualitas kehidupan profesional, dan kinerja karyawan disajikan berikut ini:

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Variabel Penelitian	X1	X2	X3	Y
Penilaian Kinerja	0,796			
Keterampilan Kerja	0,795	0,816		
Kualitas Kehidupan Kerja	0,807	0,894	0,832	
Kinerja Karyawan	0,889	0,905	0,919	0,807

Tabel 3 menyajikan temuan analisis data bahwa nilai *square root* AVE yang dihitung untuk masing-masing konstruk secara signifikan lebih tinggi daripada koefisien korelasi yang ditemukan antara konstruk-konstruk tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa seluruh konstruk dalam model yang dianalisis memenuhi *discriminant validity criteria*.

c. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Composite Reliability dihitung untuk memverifikasi bahwa pengukuran semua konstruk akurat dan tepat. Agar suatu konstruk dianggap andal, *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,7. Data berikut merinci nilai-nilai tersebut untuk setiap variabel:

Tabel 4. Composite Reliability

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Penilaian Kinerja	0,853	0,895
Keterampilan Kerja	0,873	0,908
Kualitas Kehidupan Kerja	0,887	0,918
Kinerja Karyawan	0,863	0,902

Hasil evaluasi terhadap *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari setiap konstruk menghasilkan nilai > 0,7, yang mengindikasikan bahwa semua konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Hasil *composite reliability* memaparkan konsistensi internal yang cukup untuk setiap variabel, dan kesimpulan ini dikonfirmasi oleh hasil *cronbach's alpha*. Oleh karena itu, semua konstruk dianggap reliabel dan cocok untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian *Inner Model* (Model Struktural)

Hair et al. (2016), pengujian-pengujian berikut digunakan untuk mengevaluasi *inner model*, yang mendasari studi tentang hubungan sebab-akibat antar struktur:

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan metrik yang digunakan guna mengevaluasi *predictive power model*, ukuran tersebut dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi antara nilai aktual dan nilai prediksi variabel endogen. Indikator ini menunjukkan seberapa besar variasi dalam konstruk endogen dipengaruhi oleh konstruk eksogen. Dalam menginterpretasikan besarnya varians yang dijelaskan oleh model, nilai R^2 dapat dikelompokkan sebagai berikut: nilai 0,75 memaparkan kekuatan penjelasan yang tinggi (kuat), nilai 0,50 memaparkan kekuatan penjelasan yang sedang (moderat), dan nilai 0,25 memaparkan kekuatan penjelasan yang rendah (lemah). Berikut adalah nilai R^2 :

Tabel 5. Uji Determinasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Item Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0,922

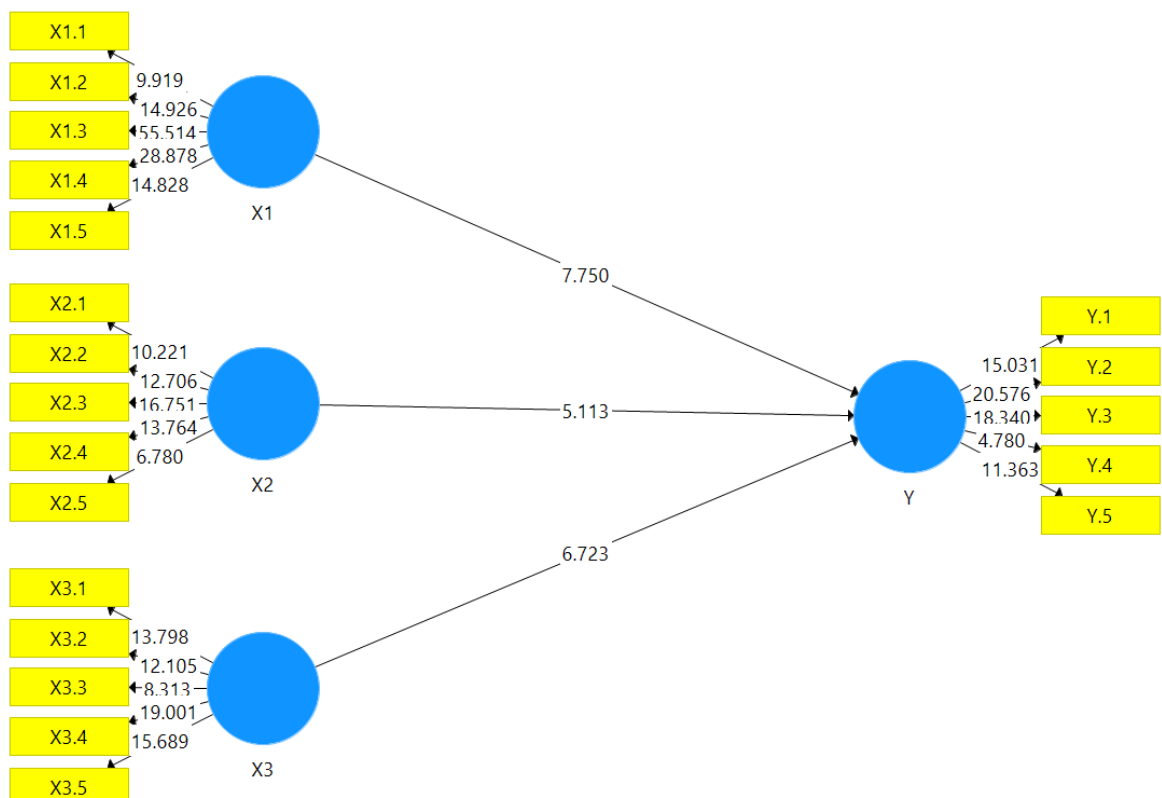
Interpretasi dari hasil analisis R^2 mengarah pada kesimpulan bahwa penilaian kinerja, keterampilan kerja, dan kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 92,2% (kategori kuat) terhadap varians kinerja karyawan. Implikasinya,

8,8% varians kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor laten di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ilustrasi berikut menyajikan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh melalui metode *bootstrapping*.



Gambar 1. Hasil Pengujian *Bootstrapping*

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Dalam konteks menganalisis hipotesis dengan taraf signifikansi 5%, nilai kritis t-statistik sebesar 1,652 menjadi acuan dalam pengambilan keputusan. Apabila nilai t-statistik hasil perhitungan terletak antara -1,652 dan 1,652, Keputusan untuk menerima hipotesis nol (H_0) diambil, yang secara statistik mengimplikasikan bahwa hipotesis penelitian tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai t-statistik berada di luar rentang tersebut (lebih kecil dari -1,652 atau lebih besar dari 1,652), maka H_0 ditolak, dan hipotesis dinyatakan signifikan. Informasi lebih rinci mengenai hasil pengujian dapat ditemukan pada tabel yang disajikan di bawah ini:

Hasil Uji T-Statistics

Tabel 6. Hasil Path Coefficients

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Item Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Penilaian Kinerja -> Kinerja Karyawan	0,364	7,750	0,000
Keterampilan kerja -> Kinerja Karyawan	0,283	5,113	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,373	6,723	0,000

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis, dapat diambil kesimpulan bila hipotesis H1 dan H3 diterima karena nilai yang diperoleh lebih besar dari 1.652. Namun, hipotesis H3 ditolak apabila nilainya kurang dari 1.652. Penjelasan lengkap mengenai hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Penilaian Kinerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis H1 menunjukkan adanya hubungan positif antara penilaian kinerja pegawai dengan kinerja pegawai, dengan koefisien beta sebesar 0,364. Hal ini menunjukkan bahwa ketika skor penilaian kinerja meningkat, maka kinerja karyawan pun meningkat. Secara khusus, peningkatan satu satuan pada indeks penilaian kerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 36,4%. Signifikansi statistik dari hubungan ini didukung oleh *t-statistics* > 1.652, melebihi nilai kritis 1,652, dan *p-value* (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga **H1 diterima**.

2. Hipotesis 2: Keterampilan kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis H2 menunjukkan adanya hubungan positif antara keterampilan kerja dengan kinerja pegawai, dengan koefisien beta sebesar 0,283. Hal ini menunjukkan bahwa ketika skor keterampilan kerja meningkat, maka kinerja karyawan pun meningkat. Secara khusus, peningkatan satu satuan pada indeks keterampilan dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 28,3%. Signifikansi statistik dari hubungan ini didukung oleh nilai *t-statistics* sebesar 5,113, melebihi nilai kritis 1.652, dan *p-value* (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga **H2 diterima**.

3. Hipotesis 3: Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis H2 menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas hidup kerja dengan kinerja pegawai, dengan koefisien beta sebesar 0,373. Hal ini menunjukkan bahwa ketika skor kualitas hidup kerja meningkat, maka kinerja karyawan pun meningkat. Secara khusus, peningkatan satu satuan pada indeks

kualitas hidup kerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 37,3%. Signifikansi statistik dari hubungan ini didukung oleh nilai *t-statistics* sebesar 6,723, melebihi nilai kritis 1.652, dan *p-value* ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga **H3 diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis empiris yang dilaksanakan di RS Pandan Arang Boyolali membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan secara statistik antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Kesimpulan ini didasari oleh *original sample value* sebesar 0,364, nilai *T-Statistic* sebesar 7,750 yang melampaui nilai kritis *t*-tabel senilai 1,652, serta *P-Value* sebesar 00,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Merujuk pada hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bila penilaian kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Kesimpulan ini konsisten dengan studi-studi terdahulu yang dilakukan oleh Baroroh et al. (2023), Piri et al. (2022) dan Maharani et al. (2021) yang juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara penilaian kerja dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis empiris yang dilaksanakan di RS Pandan Arang Boyolali membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan secara statistik antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan. Kesimpulan ini didasari oleh *original sample value* sebesar 0,283, nilai *T-Statistic* sebesar 5,113 yang melampaui nilai kritis *t*-tabel senilai 1,652, serta *P-Value* sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Merujuk pada hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bila keterampilan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Kesimpulan ini konsisten dengan studi-studi terdahulu yang dilakukan oleh Parta & Mahayasa (2021) dan Tolo et al. (2016) yang juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis empiris yang dilaksanakan di RS Pandan Arang Boyolali membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan secara statistik antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Kesimpulan ini didasari oleh *original sample value* sebesar 0,373, nilai *T-Statistic* sebesar 6,723 yang

melampaui nilai kritis t-tabel senilai 1,652, serta *P-Value* sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05.

Merujuk pada hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bila kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Kesimpulan ini konsisten dengan studi-studi terdahulu yang dilakukan oleh Priyono (2020) Retnowati et al. (2023) dan Pramuditha et al. (2022) yang juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian dilakukan di RSUD Pandan Arang Boyolali meneliti dampak penilaian kinerja, kapasitas kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, keterampilan kerja telah terbukti memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan. Penelitian ini juga dapat menunjukkan bahwa kehidupan kerja yang berkualitas mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif menunjang efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga meningkatkan produktivitas.

SARAN

Guna mengoptimalkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali, rekomendasi berikut diajukan berdasarkan temuan penelitian:

1. Penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong kinerja yang optimal.
2. Para pemimpin harus secara aktif mempromosikan perubahan pola pikir karyawan, mendorong mereka untuk melihat tantangan sebagai peluang untuk perbaikan, bukan sebagai hambatan yang harus dihindari.
3. Mengingat perannya yang signifikan dalam membina hubungan positif antara atasan dan bawahan, inisiatif kualitas kehidupan kerja harus dikembangkan dan diperluas secara komprehensif kepada seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. R., & Sutianingsih. (2023). Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life Balance, Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 186–193.
- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 26–33.

- Ariadi, S., & Sutianingsih, S. (2024). Boosting MSME Global Competitiveness: How Management Knowledge and Performance Interact. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 07(07), 4353–4360. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i7-53>
- Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461–478.
- Dessler, A. E., & Yang, P. (2003). The distribution of tropical thin cirrus clouds inferred from Terra MODIS data. *Journal of Climate*, 16(8), 1241–1247.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Juni, P. S. D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik dan Swasta*. Bandung: Alfabeta.
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59–72.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Mondy, R. W. (2010). *Human resource management 11th ed*. Pearson.
- Nadapdap, K. M. N. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Novita, M., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 241–254.
- Nurchaya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia bag. Surakarta. *EProceedings of Management*, 5(1).
- Oktafien, & Yuniarsih. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Wacana Kinerja*, 20, Nomor 2, Hal. 1-16.
- Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 2(3).

- Parameswari, P., & Azizah, U. (2020). Model Pembelajaran Remap NHT Untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Peserta Didik Pada Materi Kesetimbangan Kimia. *Jurnal Zarah*, 8(1), 30–37.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389–398.
- Polak, Y. S. (2012). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. *Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin*.
- Pramuditha, P., Harto, B., & Parlina, L. (2022). Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 265–270.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38.
- Ruskan, E. L. (2017). Kolaborasi Metode Saw Dan Ahp Untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Asisten Laboratorium. *JSI: Jurnal Sistem Informasi (E-Journal)*, 9(1).
- Saputri, Y. R., & Sutianingsih. (2024). Pengaruh Personality, Quality of Work Life dan Work Stress Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 08(01), 1–8.
- Sedarmayanti. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sriyanto, S., & Sutianingsih, S. (2023). Optimization of the Role of Job Satisfaction on the Effect of Leadership Effectiveness on Employee Performance. *International Journal of Economics ...*, 2023(2), 1–12.
- Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 1–14.
- Sutianingsih, Budiyanto, & Suwitho. (2021). Mediation Role of Job Satisfaction on the

Influence of Non-Financial Compensation and Transactional Leadership on Employee Performance. *The International Journal of Business & Management*, 9(7), 79–84. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i7/164651-399192-1-SM>

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber daya manusia, kencana. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(10).

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispora) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).

Tripathy, L. K. (2017). Impact of quality of work life on job performance. *International Journal of Business Marketing and Management*, 2(10), 11–14.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.