

## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. FAMILY HANDICRAFT TASIKMALAYA

**\*Zainal Ruma**

Universitas Negeri Makassar

Email: [\\*zainalruma@unm.ac.id](mailto:*zainalruma@unm.ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of Quality of Work Life and Work Skills on Employee Performance (Census of Production Section Employees at CV. Family Handicraft Tasikmalaya). The method used is a quantitative approach with a sample of 50 respondents from the production employees of CV. Family Handicrafts. The data used are Primary Data and Secondary Data. The data analysis tool used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results show that simultaneously the Quality of Work Life and Work Skills have a significant effect on Employee Performance. Partially the Quality of Work Life has no significant effect on Employee Performance. Partially, work skills have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Skills, Employee Performance*

### **Abstrak**

*Peneitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Family Handicraft Tasikmalaya). Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden dari karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft. Data yang digunakan adalah Data Primer dan Data Sekunder. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

**Kata Kunci:** *Kualitas Kehidupan Kerja, Keterampilan, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Mengingat peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) bagi kesuksesan suatu perusahaan, dibutuhkan pendekatan yang efektif untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik dan penuh semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan industri harus selalu diiringi dengan peningkatan kualitas SDM. Faktor ini sangat krusial karena walaupun teknologi yang digunakan sangat canggih, tanpa dukungan SDM yang produktif, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan menjadi sulit tercapai.

Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menjaga kualitas lingkungan kerja dan membina karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapainya, diperlukan upaya dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi tersebut. Setiap tingkatan SDM, mulai dari tingkat manajemen hingga tingkat karyawan pelaksana, membutuhkan

faktor-faktor pendukung seperti kualitas lingkungan kerja dan keterampilan kerja agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Kualitas kehidupan kerja adalah hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya yang menghasilkan produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi karyawan. Kondisi kerja yang baik akan membuat karyawan lebih produktif dan merasa puas dengan pekerjaannya. Keberadaan kualitas kehidupan kerja yang baik juga akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan perlakuan perusahaan terhadap mereka.

Di samping itu, memiliki karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik juga merupakan faktor penting dalam membentuk sumber daya manusia yang produktif dan profesional. Keterampilan kerja dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan efisien, kemampuan mereka untuk menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas, kemampuan untuk menentukan ukuran atau volume tugas yang optimal untuk diselesaikan, kemampuan untuk menentukan standar kualitas pekerjaan yang terbaik, dan kemampuan untuk memprediksi hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan.

Keterampilan kerja yang baik ini akan membantu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga kontribusi mereka terhadap organisasi menjadi lebih berarti dan hasil pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih baik. Dengan adanya karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik pula.

Oleh karena itu, di dalam suatu organisasi, kualitas kehidupan kerja dan keterampilan kerja memiliki peran yang sangat penting karena keduanya berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bertolak belakang dari latar belakang yang telah diuraikan betapa pentingnya kualitas kehidupan kerja dan keterampilan bagi kelangsungan kerja karyawan untuk menggerakkan suatu perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Lubis (2018) kualitas kehidupan kerja terkait dengan lingkungan kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan, dan tingkat keterlibatan kerja yang memadai sehingga karyawan merasa terlibat sepenuhnya dalam organisasi.

Menurut Anggraini (2019) Quality of work life (kualitas kehidupan kerja) adalah pandangan atau persepsi pekerja tentang suasana dan pengalaman kerja yang dialami di lingkungan pekerjaannya.

Menurut Ayal (2019) kualitas kehidupan kerja adalah suatu proses di mana organisasi merespons kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan karyawan berpartisipasi aktif dalam memberikan saran, mengambil keputusan, dan mengatur kehidupan kerja mereka di perusahaan.

### **Keterampilan Kerja**

Menurut Davis dalam (Asrori, 2020: 115) keterampilan kerja adalah kemampuan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan tepat.

Menurut Reber (1988 dalam Nurjan 2020: 46): keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan terorganisir dengan baik, secara lancar dan sesuai dengan situasi, untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dievaluasi dan diukur dalam periode waktu tertentu, berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Priansa 2014:270) kinerja adalah hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi atau kegiatan tertentu dalam suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut mencerminkan kemampuan, keahlian, dan motivasi yang telah dicapai oleh individu atau tim yang terlibat.

Menurut Rohimat Nurhasan dkk (2016:26) kinerja adalah kualitas kerja mencakup aspek-aspek seperti disiplin, ketelitian, keterampilan, dan kemampuan komunikasi dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, kualitas kinerja mencakup kemampuan untuk mencapai target yang telah direncanakan, perkembangan dalam penyelesaian tugas, dan tanggung jawab yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas tersebut.

### Hipotesis

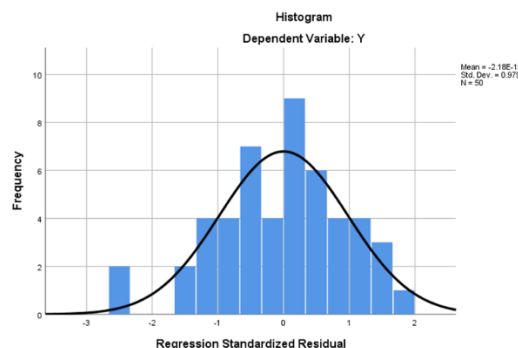
1. Diduga Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterampilan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft.
2. Diduga Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft.
3. Diduga Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan metode sensus. Sugiyono (2017:85) menjelaskan bahwa metode sensus atau metode sampling jenuh merujuk pada teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Normalitas



Dapat dilihat bahwa hampir setiap data berada didalam garis kurva berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

**Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearit Statistics Toleranc e	\
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.356	4.106			3.253	.002	
	X1	-.094	.059	-.143		-1.601	.116	.913
	X2	.693	.073	.843		9.460	.000	.913

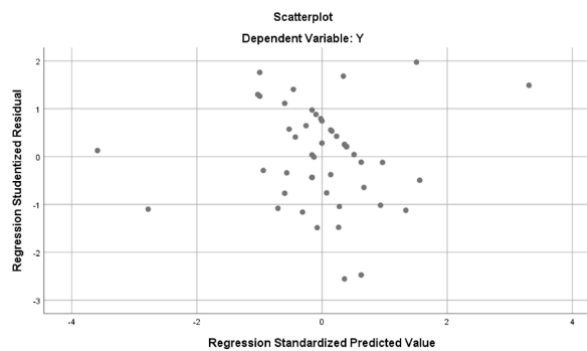
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Tolerance Value < 0,10 atau VIF > 10 = terjadi multikolinieritas.
- b. Tolerance Value > 0,10 atau VIF < 10 = tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) variabel X1 sebesar 1.096 sehingga nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,913 lebih dari 0,10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Scatterplot menunjukkan menebar tidak teratur bahwa terdapat pola secara tidak beraturan titik-titik yang menyebar dari sumbu X dan sumbu Y. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Autokolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.645	2.17317	1.887

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Durbin Watson 1,887 berada diantara DU 1,628 dan 4 – DU 2,378 yang artinya tidak terdapat autokorelasi. Sehingga, model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

## Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,356	4,106		3,253	.002		
	X1	-.094	.059	-.143	-1,601	.116	.913	1,096
	X2	.693	.073	.843	9,460	.000	.913	1,096

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda, sebagaimana ketentuan interpretasi koefisien regresi dapat disubstitusikan ke persamaan regresi berikut:

$$Y = 13,356 + (-0,094) X1 + 0,693 X2 + e$$

Dari persamaan regresi linear di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 13,356 yang menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel kualitas kehidupan kerja dan keterampilan kerja, maka kinerja karyawan sebesar 13,356.
2. Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar -0,094 dan bertanda negatif, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada Kualitas Kehidupan Kerja akan mengalami penurunan dan sebaliknya setiap penurunan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,094.
3. Koefisien regresi Keterampilan Kerja (X2) sebesar 0,693 artinya setiap kenaikan 1 satuan Keterampilan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,693 satuan.

## Hasil Koefisien Kolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.645	2.17317	.660	45.528	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN KERJA (X2), KUALITAS KEHIDUPAN KERJA(X1)

Diketahui bahwa nilai korelasi simultan Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterampilan Kerja dengan Kinerja sebesar 0,812 atau 81,2%. Artinya, besarnya hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian produksi CV. Family Handicraft Tasikmalaya berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam kategori sangat kuat.

## Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Diketahui nilai koefisien determinasi atau nilai R square adalah sebesar 0,660. Nilai tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

pada bagian produksi CV. Family Handicraft Tasikmalaya sebesar 66% sedangkan 34% dipengaruhi oleh variabel lain, contohnya seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterampilan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Maka dapat diketahui bahwa  $0,000 < 0,05$  dengan begitu dapat dikatakan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima yang berarti Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) dan Keterampilan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui nilai koefisien korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan sebesar  $-0,227$  bernilai negatif yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja menurunkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial sebesar 5,15% [ $K_d = (-0,227)^2 \times 100\%$ ] dan untuk taraf signifikansi ( $Sig$ ) sebesar  $0,116 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga secara parsial kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keterampilan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui nilai Coefficients korelasi untuk variabel Keterampilan Kerja diperoleh nilai sebesar  $0,810$  bernilai positif yang berarti bahwa keterampilan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial sebesar 65,61% [ $K_d = 0,810^2 \times 100\%$ ] dan untuk taraf signifikansi ( $Sig$ ) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti Keterampilan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## **KESIMPULAN**

1. Gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft dapat dikatakan cukup baik. Artinya perusahaan harus meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan karena masih terdapat indikator yang kurang baik. Beberapa indikator yang kurang baik seperti kompensasi yang tepat dan adil yang termasuk kedalam klasifikasi tidak baik dan interaksi sosial ditempat kerja yang kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan sistem kompensasi yang tepat dan juga pemeliharaan interaksi sosial pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
2. Gambaran Keterampilan kerja karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft sudah dapat dikatakan baik. Hal ini dilihat dari indikator cara menyelesaikan tugas pekerjaan, prosedur terbaik dalam melaksanakan pekerjaan, volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan, dan kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan oleh karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft sudah baik, artinya keterampilan kerja yang dimiliki sudah baik dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan diperusahaan tersebut.
3. Gambaran kinerja karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft berada pada kategori cukup baik. Dilihat dari indikator kualitas kerja menunjukkan bahwa karyawan

melakukan pekerjaan dengan kualitas baik dalam hasil produksinya. Namun, ada beberapa indikator seperti kuantitas kerja dan ketepatan waktu yang termasuk dalam kategori tidak baik, artinya karyawan belum mampu menghasilkan produk sesuai kuantitas yang ditentukan perusahaan dan karyawan belum baik dalam mengelola waktunya sehingga masih datang terlambat atau tidak tepat waktu untuk bekerja. Selain itu, terdapat indikator tanggung jawab yang termasuk dalam kategori kurang baik. Artinya karyawan bagian produksi di CV. Family Handicraft kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterampilan Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft berpengaruh signifikan secara simultan, artinya meningkatnya kualitas kehidupan kerja dan Keterampilan Kerja akan meningkatkan pada Kinerja Karyawan.
5. Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial menunjukkan bahwa pengaruhnya negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft, bahwa menurunnya Kualitas Kehidupan Kerja tidak menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Sedangkan, Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Family Handicraft, pengaruhnya bersifat positif artinya peningkatan keterampilan kerja akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. 2019. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG. *Jurnal Psikologi*, Volume 12, No.1. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Asrori. 2020. *Psikologi pendidikan pendekatan multidisipliner*. Banyumas: Pena Persada.
- Ayal, A., Tawal, B., & Trang, I. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.7, No.4.
- Lubis, Widya Utami & Zulkarnain. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT.Bumi Permai Lestari. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*. Vol.3, No.1.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurhasan, et. al.2016. *Pengaruh Penerapan Reward and Punishment Terhadap Kinerja*

Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pdam Tirta Intan Garut. Jurnal Wacana Ekonomi.

Priansa, D.J. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: CV Alfabeta.