

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru**

Lola<sup>1</sup>, Machasin<sup>2</sup>, Ahmad Rifqi<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

### **Article Info**

#### **Article history:**

Received Oktober 2, 2024  
Revised Oktober 2, 2024  
Accepted Oktober 6, 2024

#### **Kata Kunci:**

Kinerja,  
Kualitas Kehidupan Kerja,  
Keterampilan Kerja,  
Kompetensi

#### **Keywords:**

*Performance,  
Quality Of Work Life,  
Work Skills,  
Competence*

### **ABSTRAK**

Riset ini untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, keterampilan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pekerja redaksi di PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Populasi riset meliputi seluruh pekerja yang berjumlah 67 orang, dengan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Riset ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner sebagai alat untuk menguji hipotesis. Hasil riset menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kualitas kehidupan kerja, keterampilan kerja, dan kompetensi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Di antara ketiga variabel tersebut, kompetensi memberikan pengaruh paling dominan, diikuti oleh kualitas kehidupan kerja dan keterampilan kerja. Penulis berharap riset ini dapat menjadi acuan dalam upaya peningkatan kinerja pekerja guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of quality of work life, work skills, and competence on the performance of editorial employees at PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. The study population includes all employees totaling 67 people, with the sample used being a saturated sample. This study uses primary data collected through a questionnaire as a tool to test the hypothesis. The results of the study indicate that the three independent variables, namely quality of work life, work skills, and competence, have a significant influence on employee performance. Among the three variables, competence has the most dominant influence, followed by quality of work life and work skills. The author hopes that this study can be a reference in efforts to improve employee performance in order to help the company achieve its goals.*

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



### **Corresponding Author:**

Lola  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau,  
Pekanbaru, Indonesia  
Email: novianilola17@gmail.com

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen atau komponen yang paling utama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mencakup semua pekerja yang bekerja di dalamnya. SDM memegang peranan penting dalam kelangsungan dan keberhasilan setiap organisasi baik secara

individu ataupun kelompok, karena sumber daya manusia merupakan suatu aset utama atau modal penting atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan karena sebagai sumber daya manusia yang akan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia, termasuk pekerja, pegawai, atau anggota tim yang berkontribusi pada berbagai aspek organisasi, seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan tidak bisa mengabaikan keberadaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi yang menggerakkan perusahaan untuk dapat mengelola secara efektif dengan adanya strategi atau cara perusahaan untuk menjaga dan memelihara pekerjanya agar terwujudnya kinerja pekerja yang baik dan sesuai standar perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik kedepannya.

Kinerja pekerja secara umum dapat diartikan sebagai ukuran hasil penyelesaian tugas dengan penuh tanggung jawab, yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas. Dari sudut pandang kualitas, kinerja diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan kuantitas diukur berdasarkan jumlah penyelesaian atau jumlah unit yang dihasilkan dari tugas yang dikerjakan oleh pekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Pekerja dapat menghasilkan kinerja yang baik bila memiliki kinerja yang tinggi sebagai bentuk kumpulan nilai dari kontribusi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan kinerjanya pada kualitas sumber daya manusia saat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Riset ini dilakukan di perusahaan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru merupakan perusahaan surat kabar terbesar dan tertua daerah Riau yang berada dibawah bendera Jawapos Jaringan Media Nusantara (JJMN) perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan pers dan media cetak. Riaupos Group merupakan sebagai “*Market Leader*” media cetak yang terdepan dan terkemuka di Sumatera yang unggul, tangguh dan mampu bersaing secara global serta berperan untuk dapat memberikan kontribusi secara positif bagi masyarakat dan sekitarnya. Berdasarkan wawancara peneliti lakukan terhadap pekerja redaksi banyaknya suatu pekerjaan yang diperoleh seperti divisi redaksi, pracetak, ekspedisi, dan iklan. Masing-masing divisi ini memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik dalam mendukung operasional keseluruhan perusahaan media.

Kinerja pekerja merupakan faktor penentu sejauh mana mereka memberikan kontribusi efektif dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Pratiwi & Widiyanto dalam sutrisno (2018) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari pekerja itu sendiri. Misalnya seorang pekerja memiliki kinerja yang baik dapat memiliki beberapa karakteristik dan keterampilan yang mendukung kinerja yang optimal, seperti keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu, dapat lebih efektif dalam menanggapi situasi internal yang kompleks atau menuntut. Sedangkan kinerja pekerja yang buruk disebabkan ketidakmampuan untuk mengatasi atau menangani faktor internal dengan baik. Hal ini dapat mencakup kebijakan sumber daya manusia, struktur organisasi, sistem insentif, sikap atau perilaku rekan kerja, fasilitas kerja, iklim dan kondisi kerja yang diciptakan oleh manajemen. Faktor-faktor ini mencerminkan pengaruh dari luar yang dapat membentuk lingkungan kerja dan mempengaruhi produktivitas pekerja.

Faktor tersebut berdampak tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya dalam mempengaruhi kinerja pekerja ada yang dominan dan ada pula yang tidak salah satu yang

mempengaruhi kinerja adalah lingkungan dalam perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan rasa nyaman bagi pekerja dan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai kinerja terbaik dari pekerja. Begitu pula didasarkan pada riset sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja pekerja tergantung pada perilaku mereka yang menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, Hasmalawati [1].

Kinerja optimal dari pekerja dapat mempermudah suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja merupakan landasan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kesuksesan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat tergantung pada kualitas kehidupan kerja selama bekerja dan berkontribusi bagi perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pekerja dapat dilihat dari bagaimana mereka menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Pertiwy & Majid [2], kualitas kehidupan kerja menggambarkan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, rekan kerjanya, dan perusahaan, yang berdampak pada pertumbuhan dan keuntungan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja terdiri dari beberapa komponen, antara lain keterlibatan pekerja, kompensasi, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, serta komunikasi.

Menurut [3], semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin besar loyalitas yang muncul dari kepuasan pekerja terhadap organisasi, yang pada akhirnya membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja demi kesuksesan organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja agar pekerja menjadi lebih kompetitif [4]. Kepuasan kerja sendiri adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan pekerja terkait dengan pekerjaan mereka maupun kondisi pribadi mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan dilihat dari data menunjukkan bahwa pencapaian kualitas kehidupan kerja pekerja redaksi akan berdampak baik apabila perusahaan dapat mendorong keinginan pekerja untuk tetap berkontribusi dalam Perusahaan. Hal ini juga mencerminkan kepuasan pekerja terhadap perlakuan yang mereka terima. Kepuasan dapat dianggap sebagai respons positif dari pekerja terhadap upaya perusahaan atau organisasi dalam memenuhi kebutuhan pekerja. Kepuasan kerja mencakup evaluasi individu yang bersifat positif atau negatif terhadap pekerjaannya, yang timbul dari perbandingan antara harapan dan kenyataan yang dialami, sesuai dengan pandangan Robbins dan Judge (2017). Menurut [5] Kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam kesejahteraan hidup seorang pekerja, sehingga sangat perlu diperhatikan sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam mengembangkan dan mempertahankan pekerja.

Dengan fenomena ditemukan menunjukkan pentingnya bagi perusahaan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif terhadap pekerja untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan Perusahaan dan memotivasi pekerja dapat signifikan dalam menentukan kualitas kehidupan kerja. Hal ini penting sekali diperhatikan oleh perusahaan yang sangat menguntungkan bagi pekerja dan konsumen dengan kualitas kehidupan kerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi pekerja yang masih kurang memadai dapat dilihat dari belum tercapainya kompetensi dari informasi yang diperoleh dari pekerja. Perusahaan dapat diketahui bahwa kinerja pekerja pada perusahaan ini masih memiliki kurangnya keterampilan kerja atau keahlian tersebut disebabkan oleh adanya pekerja yang belum cukup memahami kemampuan teknis.

Setiap pekerja memiliki keterampilan sesuai dengan kompetensi dan bidangnya masing-masing, yang disebut sebagai keterampilan kerja. Keterampilan kerja mencakup kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidangnya. Kemampuan ini dimiliki oleh setiap individu, meskipun tingkatannya berbeda-beda. Penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis dapat diperoleh melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Keterampilan kerja juga dapat diartikan sebagai serangkaian proses, prosedur, dan spesifikasi kemampuan yang dapat diukur. Secara umum, kemampuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal seperti sekolah, kursus, perguruan tinggi, atau bahkan melalui pembelajaran otodidak dan bakat alami.

Keterampilan merupakan sebagai yang berkaitan dengan aspek teknis pelaksanaan beberapa tugas di tempat kerja. Oleh karena itu keterampilan pada dasarnya bersifat kognitif dan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual (IQ). Hal ini sejalan dengan pendapat Mujayana [6] yang megemukakan indikator seorang pekerja atas keterampilan yang merujuk pada kemampuan atau keahlian yang diperoleh melalui pengetahuan, keterampilan praktis, atau kecerdasan, pemikiran kreatif dan inovatif untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

Kompetensi juga merupakan karakteristik mendasar seseorang yang memungkinkannya mencapai kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Ubaedy dalam Lanna [7]. Keterampilan kerja adalah kompetensi yang diartikan sebagai pengetahuan dan tindakan yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Agung et al. [8].

Hal ini sangat berdampak terhadap kinerja yang baik yang dihasilkan oleh pekerjanya yang dapat memberikan hasil positif terhadap perusahaan dengan adanya keterampilan kerja pekerja juga sangat menguntungkan bagi perusahaan dengan kemampuan untuk mengetahui pekerjaan dengan efektif dari dalalam individu pekerjanya.

Berdasarkan hasil dari data fenomena keterampilan kerja pada data terlihat bahwa keterampilan kerja pekerja redaksi sudah memenuhi standar perusahaan, masih terdapat beberapa masalah kinerja yang nyata. Hal ini juga menunjukkan bahwa pemenuhan standar perusahaan tidak cukup untuk memastikan kinerja optimal pekerja. Permasalahan-permasalahan yang ada mungkin mencakup kesenjangan keterampilan, kurangnya pelatihan berkelanjutan, atau bahkan masalah dalam adaptasi terhadap perubahan teknologi dan metode kerja baru.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang memengaruhi keterampilan kerja pekerja dengan menyediakan dukungan yang lebih baik melalui pengalaman dan pelatihan. Hal ini akan membantu perusahaan meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan, sehingga mereka tidak hanya mampu memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi juga berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi merupakan inti karakter seorang individu yang tercermin dalam cara mereka berperilaku atau berpikir dalam berbagai situasi dan dapat dipertahankan dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini adalah perilaku fundamental yang mencerminkan motif, karakteristik pribadi, serta pengetahuan atau keahlian seseorang yang menunjukkan kinerja unggul ditempat kerjanya. Istilah "kompetensi," "kecakapan," dan "keberdayaan" dalam bahasa Indonesia merujuk pada kemampuan dan kesesuaian individu. Dalam kamus bahasa Inggris, "competence" dijelaskan sebagai kondisi yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di lingkungan kerja berkaitan dengan kesesuaian seseorang terhadap

pekerjaannya. Namun, dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua pengertian yang berbeda, tergantung pada kerangka perusahaan yang bersangkutan [9].

Definisi ini menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menghasilkan hasil positif di tempat kerja Puteh & Kaliannan [10]. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai dimensi perilaku yang mencerminkan keahlian atau keunggulan seseorang, serta mencakup keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik untuk mencapai hasil positif dalam pekerjaan atau tugas tertentu, Maringan et al [11]. Dalam konteks kerja, kompetensi juga mencakup aspek perilaku dan keunggulan yang terlihat pada seorang pekerja atau pemimpin, seperti kemampuan untuk beradaptasi, bekerja sama dengan efektif, dan mengelola tugas dengan efisien. Kompetensi memastikan bahwa seseorang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan profesionalisme dan keahlian yang diperlukan. Dengan adanya kompetensi perusahaan dapat melihat kemampuan sorang pekerja dalam mencapai suatu tugas pekerjaan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **2. METODE**

### **2.1 Populasi dan Sampel**

Populasi didefinisikan sebagai kumpulan semua elemen yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi fokus perhatian seorang peneliti, menurut Sugiyono [12]. Dalam riset ini, populasi yang diteliti adalah kinerja pekerja di bagian redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Sampel, di sisi lain, merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Ketika populasi cukup besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semuanya misalnya, karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar representatif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono [12]. Dengan kata lain, sampel tersebut mewakili sebagian individu yang diamati, sehingga hasil pengamatan dapat memberikan estimasi karakteristik populasi secara akurat. Dalam riset ini, populasi dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang terdiri dari seluruh pekerja di bagian redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru, dengan total populasi sebanyak 67 orang pekerja yang dijadikan sampel dalam riset ini.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja**

Secara keseluruhan, kualitas kehidupan kerja, keterampilan kerja, dan kompetensi berdampak terhadap kinerja pekerja. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai R Square sebesar 0,818, yang berarti pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja, keterampilan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja mencapai 81,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model riset ini.

Selain itu, berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai kualitas kehidupan kerja, keterampilan kerja, dan kompetensi, terlihat bahwa masih ada pekerja yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang kurang sesuai dengan kepuasan kerja di tempat mereka bekerja. Di

samping itu, terdapat pekerja yang memiliki keterampilan kerja dan kompetensi yang rendah, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Dari hasil tabulasi mengenai kinerja pekerja pada Perusahaan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru dengan indikator memimpin kerja organisasi, supervisi/pengawasan, kepatutan sebagai panutan teladan, sikap proaktif, inisiatif, kemauan untuk belajar, kematangan emosi, disiplin, prioritas kerja, akurasi/ketelitian, menyelesaikan masalah, mengambil keputusan, tugas konsultasi internal dan eksternal maka dapat disimpulkan bahwa melaksanakan pekerjaan yang baik kepada atasan, rekan kerja, konsumen maupun masyarakat.

Riset kinerja juga dapat dilihat dari bagaimana seorang pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan perusahaan dengan baik didukung dengan tingkat kualitas kehidupan kerja yang memadai dan keterampilan kerja yang tinggi terutama pekerja dapat memanfaatkan lingkungan kerja yang baik secara maksimal untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Maka dengan adanya kinerja yang baik dari para pekerja didalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja, keterampilan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pekerja dikarenakan perusahaan harus mampu melaksanakan proses kualitas kehidupan kerja dengan baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Sebagai contoh perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan keterampilan yang relevan, dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, akan meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhannya. Selain dengan adanya kualitas kehidupan kerja, keterampilan kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pekerja sebagaimana proses keterampilan kerja yang baik yang dilakukan perusahaan adalah menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan diperusahaan. Pelatihan ini harus dirancang untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis pekerja agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Selain itu kompetensi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pekerja di dalam perusahaan. Kompetensi yang tepat serta sesuai dengan mencakup kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau etika kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerja dengan baik.

Berdasarkan teori diatas hal ini didukung oleh riset terdahulu yang diteliti oleh Nadiroh et al tahun 2022 menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, keterampilan kerja, dan kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di PT. BPR BKK PATI (Perseroda). Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja pekerja. Dengan melakukan riset kinerja secara berkala, perusahaan dapat mengukur sejauh mana perkembangan kinerja pekerja dalam memberikan kontribusi terhadap efektivitas perusahaan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan juga akan dapat mengidentifikasi aspek-aspek ketenagakerjaan yang telah baik kondisinya dan yang masih memerlukan perbaikan atau pengembangan, agar hasil kerja pekerja dapat sejalan dengan tujuan perusahaan.

### **3.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru**

Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang diperoleh

sebesar 2,696, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,99601, atau dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,009, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dalam riset ini diterima. Dengan demikian, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pekerja.

Kualitas kehidupan kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi seberapa baik pekerja bekerja. Hal ini mencakup berbagai elemen seperti lingkungan kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta dukungan yang diterima pekerja dari perusahaan. Kualitas kehidupan kerja ini adalah karakteristik penting yang dimiliki oleh setiap individu, dan sangat erat hubungannya dengan kemampuan pekerja untuk mencapai kinerja yang unggul atau efektif. Dengan kata lain, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh pekerja, semakin besar kemungkinan pekerja untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari hasil tabulasi mengenai kualitas kehidupan kerja dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru memiliki lingkungan kerja yang baik. Kalimat ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut menyediakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan pekerjanya, yang dapat mencakup berbagai aspek seperti gaji yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, keseimbangan kehidupan kerja, dan hubungan kerja yang baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Basher Rubel & Kee [13] yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebagai kondisi yang menguntungkan di tempat kerja yang mendukung kepuasan pekerja dengan menyediakan imbalan yang sesuai, keamanan dalam pekerjaan, serta kesempatan untuk mengembangkan karir. Sedangkan menurut Irawati [14] mengatakan kualitas kehidupan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh seorang pekerja berupa kebutuhan imbalan, keinginan lingkungan kerja yang kondusif dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pekerja dan faktor internal individu lainnya sehingga pekerja bisa bekerja dengan nyaman dan aman sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hasil riset ini mengidentifikasi semakin baik proses kualitas kehidupan kerja yang dibutuhkan oleh pekerja maka akan meningkatkan kinerja pekerja nantinya, karena pekerja merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhannya akan lebih termotivasi, loyal, dan lebih sedikit mengalami stres, sehingga kinerjanya meningkat. Hal ini dapat dilihat telah teruji dan kreabilitas oleh perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang dibutuhkan sehingga nantinya akan berdampak terhadap kinerja pekerja yang lebih produktif.

Hasil riset ini sesuai dengan riset terdahulu yang diteliti oleh Nahdluddin et al tahun 2005 yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merujuk pada kondisi atau lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan kesejahteraan pekerja, tetapi juga berdampak positif pada kinerja, produktivitas, dan loyalitas pekerja. Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan tingginya tingkat turnover pekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja demi keberhasilan jangka panjang.

### 3.3 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan, keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,406, yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,9906, dan nilai signifikansi (0,019) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis dalam riset ini diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa keterampilan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil tabulasi data keterampilan kerja, dapat disimpulkan bahwa di PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru, keterampilan kerja yang baik memungkinkan pekerja untuk bekerja sama dan berkontribusi dalam proyek tim untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan selalu mendorong pekerjanya untuk bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Dengan keterampilan kerja yang tinggi, seorang pekerja dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan atau skill yang dimiliki, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Keterampilan kerja memiliki peran yang penting dalam upaya keseluruhan untuk meningkatkan kinerja pekerja yang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Peningkatan keterampilan kerja sangat penting dan merupakan faktor yang harus ditanamkan dalam diri setiap pekerja. Hal ini tentu akan menyangkut tanggung jawab moral pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai kewajibannya, seperti menggunakan sumber daya secara efisien, berkomunikasi yang baik, menghindari kesalahan yang dapat dicegah, memiliki disiplin yang baik dan berkomitmen untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya.

Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menunjukkan keterampilan kerja pekerja dikatakan baik walaupun masih ada beberapa indikator yang mengatkan cukup baik terutama didalam beradaptasi dengan situasi baru dilingkungan perusahaan Beradaptasi dengan perubahan, baik itu perubahan teknologi, kebijakan, atau dinamika tim, adalah keterampilan yang penting dalam lingkungan kerja yang selalu berkembang. Jika keterampilan adaptasi pekerja dinilai "cukup baik," ini berarti mereka mungkin menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan cepat atau efektif terhadap perubahan.

Hasil riset ini mengungkapkan bahwa keterampilan kerja yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan pekerjaan akan berdampak positif pada kinerja pekerja. Hal ini terlihat dari keterampilan kerja yang berkaitan dengan prestasi akademis serta hasil motivasi kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi harapan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Pitriyani & Halim tahun 2020 keterampilan kerja sebagai kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu di tempat kerja secara efektif. keterampilan ini menjadi keterampilan teknis (*hard skills*), yang berkaitan dengan pengetahuan spesifik dan kemampuan teknis, serta keterampilan non-teknis (*soft skills*), yang mencakup aspek-aspek seperti komunikasi, kerjasama, dan kepemimpinan.

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil riset terdahulu yang diteliti oleh Taroreh [15], hasil riset ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja berdampak dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

### 3.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung sebesar 8,670, yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,9906, dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis riset ini diterima. Dengan demikian, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil tabulasi mengenai kompetensi pekerja dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru dimana kompetensi yang baik seperti pekerja dalam melaksanakan pekerjaan selalu memiliki watak yang baik seperti kepercayaan diri, memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas adalah bentuk kompetensi yang dimiliki oleh pekerja. Dengan kompetensi yang dimiliki dapat membantu pekerja didalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Puteh & Kaliannan [10] mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Herwina [16] segala sesuatu yang dimiliki oleh seorang pekerja, termasuk pengetahuan, keterampilan, karakter yang baik, serta faktor internal lainnya dalam diri individu, yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan tersebut.

Hasil riset ini telah diuji dan diverifikasi oleh perusahaan, sehingga perusahaan akan memperoleh pekerja yang sesuai dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil riset terdahulu yang diteliti oleh Indiyati et al [17] yang menyatakan bahwa kompetensi mempengaruhi terhadap kinerja pekerja hal ini ditunjukkan dengan prsos rekrutmen yang baik seperti tingkat pendidikannya. Semakin tingkat pendidikannya maka semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang di miliki sehingga akan dampak membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya

## 4. KESIMPULAN

Pada riset ini didapati bahwa ketiga variabel independent yaitu: Kualitas Kehidupan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kompetensi berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja, keterampilan kerja, dan kompetensi yang dimiliki pekerja, maka semakin baik pula kinerja yang di tunjukkan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam salah satu atau semua variabel tersebut dapat secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pekerja yang ditetapkan dengan visi dan misi perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja pekerja. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja di tempat kerja tidak terjaga dengan baik, maka kinerja pekerja akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja pekerja.

Keterampilan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja pekerja meningkat ketika perusahaan secara konsisten

memberikan pelatihan dan mengembangkan keterampilan pekerja, sehingga perusahaan dapat memenuhi standar yang ditetapkan. Dengan demikian, keterampilan kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja pekerja.

Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki pekerja secara parsial berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berdampak signifikan dan parsial terhadap kinerja pekerja.

## REFERENSI

- [1] Hasmalawati, N. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Alamat korespondensi*. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUIISI>
- [2] Pertiwy, C. I., & Majid, M. (2020). Hubungan *Quality Of Work Life ( Qwl )* Dengan Kinerja Perawat Di Uptd Puskesmas Lakessi Kota Parepare *Relationship Quality Of Work Life ( Qwl ) with Nursing Performance in UPTD Puskesmas Lakessi Parepare City*. 3(2).
- [3] Luh, N., Surya, P., Bagus, I., & Surya, K. (2016). *Quality of work life*. 10(2), 156–167.
- [4] Sumarsi, & Rizal, A. (2019). *International journal of social and management studies (ijosmas)*. 06, 69–88.
- [5] Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- [6] Mujayana, M. (2020). *Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Pekerja*. 25(1411), 1–12.
- [7] Lanna, F. (2014). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Riau Pos. *Jurnal Teknologi*, 1(1), 69–73.
- [8] Agung, A., Mantra, G., Wahyuni, L. M., & Putra, I. K. M. (2022). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill , Soft Skill Lulusan Akuntansi*. 18(2), 125–137.
- [9] Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Pekerja: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- [10] Puteh, F., & Kaliannan, M. (2016). Employee Core Competencies and Organisational Excellence: an Interpretative Analysis. *Australian Journal of Business and Economic Studies*, 2(1).
- [11] Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pekerja Pt. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(2), 135–150. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- [12] Sugiyono (2019). *Metode Riset Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Basher Rubel, M. R., & Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in partial least square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456–467. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.31.04.142>
- [14] Irawati, S. A. (2015). *Jurnal Neo-bis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Sampang Oleh : S Anugrahini Irawati Jurnal Neo-bis*. 9(2), 41–52.
- [15] Taroreh, F. L. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- [16] Herwina, Y. (2022). The Influence of Competence on Employee Performance:

- Investigation of Automotive Companie. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i1.97>
- [17] Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). *Human Resource Competencies , Organizational Culture , and Employee Performance*. 3(1), 1–10.