



Tingkat Pengetahuan, *Skill* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit XYZ Di Surabaya

Athillah Irba Salsabilah¹, Arif Hidayat*²

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN Surabaya, Indonesia

Email: athillasalsabila12@gmail.com¹, arif@stieyapan.ac.id^{2}

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1887>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-07-21

Diperbaiki :

2024-07-24

Disetujui :

2024-07-27

Kata Kunci :

Pengetahuan, Skill , Pelatihan,
Kinerja Karyawan

Keywords:

Knowledge, Skill, and Training,
Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada tantangan yang dihadapi oleh organisasi, khususnya rumah sakit, dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena di dunia yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini bertujuan memberikan masukan kepada manajemen Rumah Sakit XYZ di Surabaya mengenai pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling dan rumus Slovin, di mana 86 responden dipilih dari 638 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

ABSTRACT

This research focuses on the challenges faced by organizations, especially hospitals, in improving employee performance, because in an increasingly competitive world, employee performance is one of the main indicators of organizational success. The purpose of this study is to determine how knowledge, skills, and training affect employee performance partially and simultaneously. In addition, this study aims to provide input to the management of XYZ Hospital in Surabaya regarding human resource development. This research uses quantitative methods with sampling using Simple Random Sampling and the Slovin formula, where 86 respondents were selected from 638 employees. The analysis method used is multiple linear regression. The results showed that knowledge, skills, and training each had a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Dalam sebuah bisnis, persaingan adalah hal yang pasti terjadi. Bisnis yang sama harus memiliki kelebihan tersendiri agar tetap menjadi pilihan dan dapat berkembang. Bisnis kesehatan misalnya, dalam hal ini karyawan yang berkompoten dibidangnya memiliki peran penting dalam kemajuan bisnis tersebut. Pada dasarnya, kinerja seseorang bersifat individual

karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda (Yusup, 2019). Masing masing karyawan memiliki cara kerja yang berbeda tergantung tingkat pengetahuan, *skill* dan kemampuan yang dimiliki. Cara kerja yang berbeda juga menghasilkan penilaian kinerja yang berbeda.

Pengetahuan, *Skill* dan kinerja karyawan harus terus ditingkatkan dan dikembangkan agar perusahaan dapat terus bersaing. Membuat dan melaksanakan inisiatif pelatihan dan Pendidikan yang terstruktur merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kualitas Karyawan (Pakpahan et al., 2014). Dengan demikian, pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Dengan meningkatkan pengetahuan, *skill* dan kinerja karyawan kemungkinan bisnis akan terus berjalan meningkat.

Rumah Sakit merupakan suatu usaha yang memerlukan staf dengan tingkat *skill* yang tinggi. Pelayanan kesehatan rumah sakit bergantung pada sejumlah variabel pelayanan untuk kinerjanya (Hasnah & Asyari, 2022). Sebab itu, agar karyawan dapat terus mengembangkan kemampuan baik pengetahuan dan *skill* agar mampu meningkatkan kinerja untuk memberikan pelayanan yang memuaskan. Saat pasien terlayani dengan baik dan cepat maka akan menarik minat pasien untuk berkunjung kembali ketika sedang memerlukan pengobatan. Maka dari itu beberapa pelatihan kerap kali diberikan untuk menunjang kinerja karyawan. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan *skill* karyawan untuk melayani pasien yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

Dalam penelitian ini mengambil objek salah satu rumah sakit di Surabaya yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 638 orang dengan berbagai macam latar belakang pendidikan. Setiap karyawan memiliki keunikan dalam keahlian dan keahliannya. Dalam melayani pasien harus tetap memberikan pelayanan yang terbaik dengan cara masing masing. Di rumah sakit ini sering diadakan pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit. Karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan unggul akan menghasilkan hasil terbaik. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan secara signifikan, serta memberikan mereka dorongan, kemandirian, dan rasa percaya diri yang mereka perlukan untuk terus mencapai prestasi lebih tinggi.

Seperti yang dikatakan beberapa peneliti bahwa pengaruh tingkat pengetahuan dan skill sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Yusup, 2019). Meningkatkan kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan pengunjung sehingga nyaman dan akan terus menggunakan jasa yang ditawarkan. Setiap upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dimaksudkan agar karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya lebih efektif dan efisien (Busono 2016). Dimana Kinerja karyawan yang tinggi atau baik dapat digunakan sebagai salah satu faktor utama untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Pakpahan et al., 2014).

Fokus dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki teori tentang bagaimana ketiga variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk menjelaskan elemen-elemen yang mungkin meningkatkan kinerja karyawan di industri Kesehatan. Penulis menduga tingkat pengetahuan, *Skill* dan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan berbeda-beda dalam melaksanakan pelayanan. Namun terdapat kontradiksi dalam hasil penelitian sebelumnya, dan di sinilah gap dari penelitian ini. Seperti penelitian dari (Aisyah et al., 2023; Anggereni, 2019; Hartomo & Luturlean, 2020) yang menegaskan bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan, sebaliknya hasil studi lain (Atawirudi et al., 2020; Prasetya et al., 2021) Variabel Pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian penelitian lain yaitu variable pengetahuan dimana menurut hasil penelitian (Alias & Serang, 2018; Setyorini et al., 2021; Suharsono et al., 2023; Yuliati, 2022) menyatakan bahwa bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang disampaikan oleh (Laoh et al., 2016; Prasetia et al., 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pengetahuan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang disampaikan oleh (Rudini et al., 2023) bahwa *skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh tingkat pengetahuan, *skill*, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit XYZ di Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Pengetahuan

Mubarak (2011) mengartikan pengetahuan sebagai segala sesuatu yang dapat ditemukan melalui pengalaman manusia saja, pengetahuan berkembang sebagai konsekuensi dari pengalaman langsung. Pengetahuan kerja mengacu pada informasi yang dimiliki karyawan saat mereka bekerja, yang memungkinkan mereka untuk maju dalam perusahaan dan mempengaruhi kepentingan organisasi itu sendiri (Palumbo et al., 2015). Ilmu pengetahuan adalah kumpulan pengetahuan yang berupaya menetapkan kebenaran ilmiah tentang objek tertentu melalui sudut pandang, metodologi, dan sistem tertentu. Seorang karyawan misalnya, mampu mengenali pembelajaran dan menerapkan pembelajaran yang efektif sesuai dengan tuntutan bisnis.

Skill

Skill adalah suatu bakat untuk mengerjakan, mengubah, atau menciptakan sesuatu yang lebih penting dengan alasan, ide, dan kreativitas untuk menghasilkan nilai dari hasil kinerja karyawan. Pengembangan dan pelatihan keterampilan yang berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan bakat individu dan membantu mereka menjadi ahli atau profesional di bidang tertentu. Menurut Leighbody (2011:4), *Skill* adalah kapasitas untuk memperluas informasi yang diperoleh melalui pengalaman dan praktik kerja, sehingga memungkinkan seseorang melakukan tugas dengan lebih cepat. Leighbody (2011: 4) mengidentifikasi sejumlah faktor yang mempengaruhi keterampilan, termasuk kapasitas menggunakan alat dan sikap kerja, kapasitas menilai tugas dan merencanakan alur kerja, kecepatan menyelesaikan tugas, kapasitas membaca gambar. dan grafik, serta koherensi bentuk dan ukuran yang dipilih.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses memperoleh kemampuan, informasi, dan pola pikir baru untuk meningkatkan kinerja baik saat ini maupun di masa depan. Menurut Barbosa et al., (2018) Meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang lebih tua terkadang memanfaatkan pelatihan mereka sebagai batu loncatan untuk promosi. Biasanya, posisi yang lebih baik akan membawa tanggung jawab yang lebih besar, oleh karena itu pelatihan adalah suatu keharusan (Yuningsih, 2018). Menurut (Chan

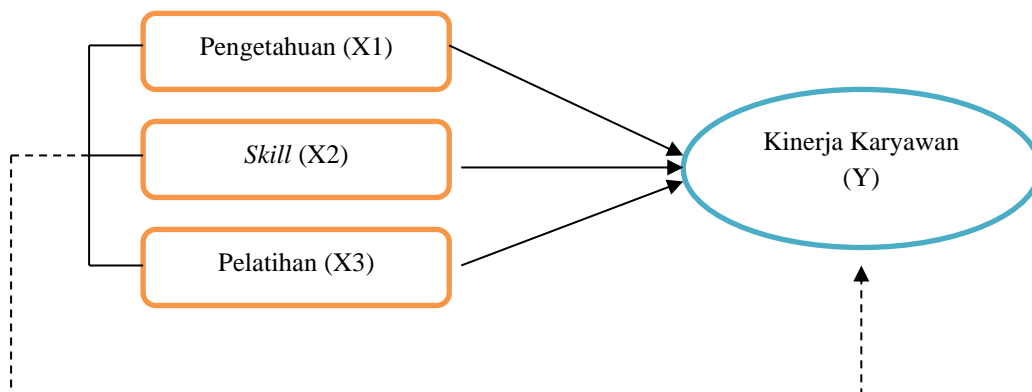
et al., 2016) menunjukkan bagaimana pelatihan adalah informasi yang disampaikan untuk meningkatkan kinerja yang relevan dengan karyawan yang ada, yang membawa kita pada kesimpulan bahwa pelatihan harus dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja serta untuk memenuhi harapan masa depan. Lebih tepatnya, Waxley (1988) menyatakan bahwa pelatihan berkaitan dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap oleh karyawan atau anggota organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil usaha seorang karyawan ditinjau dari jumlah dan kaliber karyawan yang diselesaikan dalam memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan prestasinya (Mangkunegara, 2009:14). Indikasinya mencakup kualitas dan volume karyawan yang dihasilkan karyawan, serta ketepatan waktu, bakat, dan tingkat pengetahuan mereka. Menurut Sedarmayanti (2011:57) Pernyataan tersebut menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya dalam jangka waktu tertentu. Mathis dan Jackson (2009:113), menguraikan kinerja sebagai hasil yang dicapai anggota organisasi dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dengan cara yang memenuhi persyaratan hukum, menjunjung tinggi standar etika, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu cara berpikir tentang bagaimana ide-ide saling berhubungan satu sama lain guna memberikan gambaran dan membuat asumsi-asumsi tertentu mengenai faktor-faktor yang perlu diteliti. Prosedur yang baik dan metodis harus diikuti untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian. Penelitian yang mengikuti prosedur yang benar akan terfokus dengan baik dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Oleh sebab itu, penelitian konseptual yang baik diperlukan untuk memungkinkan penelitian yang terarah dan lebih tepat sasaran. agar penelitian yang dilakukan dapat dapat dipertahankan kebenarannya.



Keterangan :

- Pengaruh secara parsial
- - - - - → Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori, dan kerangka konseptual, hipotesis yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: diduga tingkat pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit XYZ Surabaya, diduga tingkat *skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit XYZ Surabaya, diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit XYZ Surabaya, dan diduga tingkat pengetahuan, keterampilan, serta pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit XYZ di Surabaya.

METODE

Desain penelitian kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini dianggap ilmiah atau scientific karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah secara konkret atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, mengevaluasi data kuantitatif atau statistik, dan menguji hipotesis yang dibentuk sebelumnya. Penelitian ini memenuhi kriteria untuk digolongkan sebagai penelitian *Explanatory Research*. Penelitian yang menguji gagasan-gagasan terkini untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel biasa disebut dengan penelitian eksplanatori, sebagaimana dijelaskan oleh Singarimbun dan Sofian (2012). Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen terdiri dari pengaruh tingkat pengetahuan sebagai variabel independen (X1), pengaruh *skill* (X2) dan pengaruh pelatihan (X3), serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian adalah 638 karyawan Rumah Sakit XYZ Surabaya. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling* digunakan sebagai strategi pengambilan sampel. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian ini, dan diperoleh 86 orang menjadi sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengolahan data dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis data Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program pengolahan data statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis Inferensial (Regresi Linier Berganda)

Regresi linier berganda banyak digunakan untuk memastikan pengaruh variabel independen Pengetahuan, *Skill* dan Pelatihan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.995	1.293		3.090	.003
1 Pengetahuan	.273	.096	.235	2.845	.006
Skill	.440	.075	.519	5.856	.000
Pelatihan	.161	.068	.185	2.360	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Temuan tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi seperti berikut, dengan memperhatikan Tabel 1 di atas:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.995 + 0.273X_1 + 0.440X_2 + 0.161X_3$$

Dengan nilai konstanta sebesar 3,995, maka tingkat kinerja karyawan naik jika variabel independen Pengetahuan, Keterampilan, dan Pelatihan bernilai konstan, artinya tidak berubah atau bernilai nol. Kinerja karyawan akan meningkat jika variabel Pengetahuan ditingkatkan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi b1 sebesar 0,273. Peningkatan pada variabel Keterampilan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan yang diindikasikan oleh koefisien regresi b2 sebesar 0,440. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan variabel Pelatihan, terlihat dari besarnya nilai regresi b3 sebesar 0,161.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujianya adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh parsial antara variabel Pengetahuan, Skill, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh parsial antara variabel Pengetahuan, Skill, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t (uji parsial) pada penelitian ini tampak pada Tabel 2 sebagai berikut. Temuan uji parsial atau uji t dalam penyelidikan ini ditampilkan sebagai berikut pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.995	1.293		3.090	.003
1 Pengetahuan	.273	.096	.235	2.845	.006
Skill	.440	.075	.519	5.856	.000
Pelatihan	.161	.068	.185	2.360	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui Pengetahuan memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.006 < 0.05) sehingga Pengetahuan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Skill memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.000 < 0.05) sehingga Skill mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pelatihan memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.021 < 0.05) sehingga Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen. Keputusan mengenai pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh simultan antara variabel Pengetahuan, Skill, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh simultan antara variabel Pengetahuan, Skill, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F (uji simultan) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.:

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137.199	3	45.733	44.320	.000 ^b
Residual	84.615	82	1.032		
Total	221.814	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Skill dan Pelatihan

Berdasarkan Tabel 3. tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis, yang menyatakan bahwa Pengetahuan, *Skill* dan Pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dapat diterima dan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan pengetahuan, sehingga seiring dengan berkembangnya pengetahuan maka kinerja karyawan pun meningkat. Efek positif ini, atau hubungan searah, menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin baik jika semakin banyak informasi yang mereka peroleh. Di sisi lain, ketika karyawan kekurangan informasi, kinerja mereka biasanya tidak sesuai harapan. Hubungan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan karyawan sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pengetahuan merupakan elemen fundamental yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pengetahuan mencakup informasi, pemahaman, dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Pengetahuan ini meliputi berbagai aspek seperti pengetahuan teknis, pengetahuan tentang prosedur kerja, serta pengetahuan tentang strategi bisnis dan industri terkait. Karyawan dengan pengetahuan yang lebih luas sering kali lebih siap untuk memahami karyawan mereka, mengatasi hambatan yang muncul, dan menyelesaikan karyawan dengan lebih cepat dan efektif.

Selain itu, banyaknya informasi memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih cepat dan lebih baik bagi anggota staf. Kualitas dan produktivitas kerja dipengaruhi secara positif oleh keterampilan pengambilan keputusan yang baik. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang mendalam juga cenderung lebih inovatif dan kreatif di tempat kerja. Karyawan dapat

mengembangkan cara-cara baru dan lebih baik dalam melakukan karyawan mereka berkat kreativitas dan inovasi mereka, yang meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Informasi yang cukup juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang yakin bahwa mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan seringkali lebih percaya diri dan bersemangat di tempat kerja. Motivasi yang tinggi ini akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja setiap karyawan. Studi menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dan pengetahuan, yang menyiratkan bahwa pengetahuan karyawan yang lebih besar berarti peningkatan kinerja.

Secara umum, pengetahuan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan pengetahuan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang berfokus pada peningkatan pengetahuan karyawan akan melihat peningkatan kinerja, produktivitas, dan kualitas kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi tersebut. Temuan ini selaras dengan penelitian (Setyorini et al., 2021; Yuliati, 2022; Alias & Serang, 2018) menyatakan bahwa bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Skill* berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dan ini merupakan kesimpulan yang masuk akal untuk ditarik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan terjadi setelah adanya peningkatan kemampuan. Efek positif atau hubungan searah ini menunjukkan bahwa karyawan berkinerja lebih baik ketika tingkat *skill* mereka lebih tinggi. Sebaliknya, jika keterampilan karyawan rendah, kinerja mereka cenderung kurang optimal. Hubungan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Keterampilan yang baik adalah elemen penting yang menentukan bagaimana karyawan melaksanakan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Keterampilan ini mencakup kemampuan teknis yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu, kemampuan untuk mengelola dan memimpin tim selain berkomunikasi dan bekerja dengan orang lain. Karyawan terampil seringkali lebih mampu memahami tugas mereka, mengatasi hambatan, dan menghasilkan hasil yang diinginkan dengan lebih cepat.

Hubungan antara keterampilan dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, karyawan yang memiliki keterampilan yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Keterampilan teknis memungkinkan mereka untuk memahami dan mengoperasikan alat dan teknologi yang digunakan dalam karyawan mereka, sementara keterampilan interpersonal membantu mereka berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan pelanggan. Kedua, keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam berbagai aspek karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, karyawan yang kompeten mampu membuat penilaian lebih cepat dan efektif. Kualitas dan produktivitas kerja dipengaruhi secara positif oleh keterampilan pengambilan keputusan yang baik. Karyawan yang kompeten juga sering kali menunjukkan kreativitas dan inovasi yang lebih besar di tempat kerja. Berkat daya cipta dan orisinalitas mereka, para karyawan dapat menciptakan

metode baru dan lebih efektif dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja juga berkorelasi dengan memiliki kemampuan yang cukup. Karyawan yang yakin bahwa mereka memiliki bakat yang diperlukan seringkali lebih percaya diri dan bersemangat di tempat kerja. Motivasi yang tinggi ini akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja setiap karyawan. Menurut penelitian, terdapat korelasi positif antara kinerja seorang karyawan dengan tingkat keterampilannya, artinya semakin banyak keterampilan yang dimilikinya, semakin produktif pula mereka. Temuan ini selaras dengan penelitian (Rudini et al., 2023) dimana diperoleh hasil bahwa *Skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, masuk akal untuk berasumsi bahwa kinerja karyawan ditingkatkan melalui pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Di sisi lain, pelatihan yang tidak memadai biasanya mengakibatkan kinerja karyawan di bawah standar. Hubungan ini menyoroti betapa pentingnya mendanai inisiatif pelatihan dan pengembangan sebagai taktik untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, pelatihan yang efektif memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada karyawan, yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Pelatihan teknis, misalnya, membantu karyawan memahami dan menggunakan alat atau teknologi baru, sementara pelatihan soft skills meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Karyawan yang mendapatkan pelatihan juga menjadi lebih mahir dalam mengambil keputusan. Karyawan dapat mengambil keputusan dengan lebih cepat dan cerdas ketika mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik, sehingga meningkatkan output dan meningkatkan kualitas karyawanan mereka. Selain itu, pelatihan menumbuhkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Karyawan yang menerima pelatihan terus-menerus cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan lebih berani mengambil inisiatif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan. Pelatihan juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diberi kesempatan untuk belajar dan berkembang cenderung lebih termotivasi dan puas dengan karyawanan mereka. Kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat karena adanya insentif yang kuat ini. Pelatihan dan kinerja karyawan berkorelasi positif, menurut penelitian, oleh karena itu karyawan yang mendapat lebih banyak pelatihan akan berkinerja lebih baik. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Hartomo & Luturlean, 2020) Hal ini menunjukkan bagaimana pelaksanaan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

SIMPULAN

Karena insentif yang kuat ini, kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang menguntungkan antara kinerja karyawan dan pelatihan karena karyawan yang menerima lebih banyak pelatihan akan berkinerja lebih baik.

Rumah Sakit XYZ harus terus-menerus mengupdate pengetahuan karyawan dengan menyediakan akses ke informasi terbaru melalui seminar, workshop, dan sumber daya pendidikan lainnya. Hal ini akan menjamin bahwa anggota staf mendapat informasi tentang kemajuan terkini dalam industri medis dan manajemen rumah sakit. Pengembangan Skill: Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan praktis dan pengalaman kerja. Program pengembangan skill yang dirancang dengan baik harus diimplementasikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik masing-masing departemen di rumah sakit. Program Pelatihan: Rumah Sakit XYZ harus membuat dan melaksanakan program pelatihan yang ekstensif dan jangka panjang. Karyawan harus menerima pelatihan di berbagai bidang, termasuk keterampilan lunak dan teknis, untuk menjamin mereka memiliki bakat untuk melakukan karyawan mereka secara efektif.

Keterbatasan penelitian ini adalah pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan secara manual dengan memberikan kuesioner kertas kepada karyawan, dan penelitian mengenai variabel independen ini masih menggunakan tiga variabel untuk mengukur pengaruhnya terhadap variabel dependen. Saran untuk penelitian selanjutnya pada tahap pengumpulan data adalah dengan mempercepat tahap pengujian atau tahap pengolahan data dengan menggunakan kuesioner melalui G-form dan menambahkan variabel untuk mengukur pengaruhnya.

REFERENSI

- Aisyah, S., Setyowaty, R., Imron, M., & Fariz. (2023). Analisis Fungsi Koordinasi, Penilaian Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Skesta Bisnis*, 10(01), 121–133. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>
- Alias, A., & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Atawirudi, R., Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. . (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, 6(3), 60. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5607>
- Barbosa, B. C. da C., Leonardo, L. H., & Kelencz, C. A. (2018). Influence of Intervaled Training of High Intensity in Improving Blood Hypertension. *International Journal of Current Research in Life Sciences*, 7(11), 2805–2808.
- Chan, M. Y., Haber, S., Drew, L. M., & Park, D. C. (2016). Training older adults to use tablet computers: Does it enhance cognitive function? *Gerontologist*, 56(3), 475–484. <https://doi.org/10.1093/geront/gnu057>
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97.
- Laoh, C. F. P., Tewel, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 786–793.

- Leighbody. (2011). *Hasil Belajar Psikomotor*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mubarak, I. (2011). *Wahit. Promosi Kesehatan untuk Kebidanan*. PT. Salemba Medika.
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116–121.
- Palumbo, M. V., Miller, C. E., Shalin, V. L., & SteeleJohnson, D. (2015). The Impact of Job Knowledge in the Cognitive Ability Performance Relationship. *Applied H.R.M. Research*, 10(1), 13–20.
- Prasetia, A. Y., Oktavian, A. R., Masnun, M., & Widoro, W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 69–78. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.132>
- Prasetya, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Rudini, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Softskill dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 785–792.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT. Revika Aditama.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.
- Suharsono, S., Yulianto, B., Yulianto, B., Kagoya, T., & Sholihin, A. (2023). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Surabaya*. 3, 2888–2901.
- Yuliati, D. W. (2022). Pengaruh Knowledge , Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Lusiana Jasa Karya. *Fokus EMBA*, 01(03), 297–307.
- Yuningsih, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas*.
- Yusup. (2019). Pengaruh Skill Dan Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 1(1), 6–12.