

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia perekonomian pada saat ini berkembang sangat pesat seiring dengan teknologi yang juga semakin maju, berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas produknya dengan tidak meninggalkan mutu dari bahan bakunya sendiri. Semakin tingginya tingkat persaingan hal yang tidak boleh lepas dari perhatian pihak perusahaan yaitu pengelolaan sumber daya manusianya. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa aspek manusia kiranya sulit untuk sebuah perusahaan dalam mengembangkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan dan mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Kompetensi sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Perkembangan ekonomi yang terjadi pada saat ini menuntut adanya kinerja dari sumber daya manusia yang cerdas dan terampil, seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang berkembang pesat tersebut dan pertambahan jumlah penduduk yang semakin meningkat sehingga menuntut keberadaan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia benar-benar diperlukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu Negara, kinerja sumber manusia juga sangat diperlukan untuk pengembangan suatu usaha, kinerja tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dari

industry dalam menghasilkan barang atau jasa. Perusahaan mempunyai peran penting dalam pembangunan ekonomi internasional selalu berperan dalam pertumbuhan ekonomi.

Lapangan kehidupan sekarang mengalami pembengkakan penduduk. Akibat berakibat pada rivalitas seseorang guna memperoleh penghasilan. Kemahiran serta kelincihan untuk bekerja diperlukan perusahaan guna menerima karyawan baru, karena mempertimbangkan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan. Akibat dari pembengkakan itu juga menjadikan penambahan pada ketersediaan perusahaan yang baik. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan pergerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Faktor terpenting dalam organisasi adalah kinerja karyawan, oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh organisasi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu organisasi diperlukan pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dalam hasil kerja karyawan tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapian dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam perusahaan

ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak perusahaan atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rival, 2015). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Pendayagunaan karyawan dalam organisasi bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Perkembangan ekonomi di perusahaan industri di Indonesia saat ini yang menjadi prioritas industri garmen yang menjadi tulang punggung system ekonomi kerakyatan untuk mengurangi masalah kemiskinan dan mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, dalam meningkatkan perekonomian daerah dan kekuatan ekonomi internasional melalui perusahaan garmen yang berperan sangat penting dalam menekan angka pengangguran, menyediakan lapangan kerja, dan mengurangi kemiskinan, meningkatkan

kesejahteraan dan untuk membangun karakter bangsa. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan cara menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk juga dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan output sebesar-besarnya (*do the thing right*), dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan cerminan dari tingkat efisien dan efektifitas kerja secara total.

PT QUTY Sebagai salah satu pabrik tekstil yang memproduksi *soft toys* untuk perusahaan ritel *home furnishing* IKEA Indonesia, PT Quty Karunia (Quty) telah memasang PLTS Atap di pabriknya yang berlokasi di Purwakarta, Jawa Barat. Implementasi Energi baru dan terbarukan (EBT) yang dilakukan Quty ini merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menekan percepatan perubahan iklim sekaligus mendukung program pengurangan emisi karbon dunia di masa depan. Sebanyak 686 panel surya yang terpasang di atap pabrik tersebut mampu menghasilkan 434.095 kWh setiap tahun. Selain mampu menghemat biaya operasional, pengembangan dan penggunaan energi terbarukan tersebut juga merupakan upaya perusahaan dalam mengurangi penggunaan energi fosil dan menekan produksi CO₂ hingga 405.444 kg setiap tahunnya. Berdasarkan pengamatan awal penelitian di PT QUTY Tekstil, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan karyawan Tahun 2021 dan 2022.

Tabel 1.1
Nilai pelaksanaan pekerja

No	Nilai	Kata Sifat
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Aman
3	61-75	Cukup
4	61-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber: PT QUTY PURWAKARTA

Tabel 1.1 Merupakan tabel kriteria nilai yang digunakan untuk mencocokkan unsur penelitian kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh PT. Quty Purwakarta. Oleh karena itu, dengan standar nilai di tentukan ini. Maka pada tabel ini yang pada akhirnya dapat menentukan gambaran dari keseluruhan kinerja karyawan di PT. Quty Purwakarta sesuai dengan kriteria penilaian sebagaimana dalam tabel diatas. Adapun ada hasil rekapitulasi rata-rata kinerja karyawan pada PT. Quty Purwakarta pada tahun 2021-2022 yaitu:

Tabel 1.2
Rekapitulasi hasil rata-rata Penilaian kinerja karyawan pada PT.Quty Karunia Purwakarta

No	Unsur-unsur	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Persentase	keterangan	Persentase	Keterangan
1	Kesetiaan	95	Amat baik	82	Baik
2	Prestasi kerja	90	Amat baik	75	Cukup
3	Tanggung jawab	95	Baik	65	Sedang
4	Ketaatan	85	Baik	80	Baik
5	Kejujuran	80	Baik	80	Baik
6	Kerjasama	80	Baik	75	Cukup
7	Kualitas kerja	80	Cukup	75	Cukup
8	Kepemimpinan	80	Baik	75	Cukup
Jumlah		1,370		75,8%	Cukup
Rata – Rata		171,25%			

Sumber: PT. Quty Karunia Purwakarta

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Quty Karunia Purwakarta mengalami penurunan pada tahun 2022 yakni 75,8% dibandingkan tahun 2021 yakni 171,25%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Quty Karunia Purwakarta harus diperbaiki terutama unsur prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kualitas kerja dan kepemimpinan. Hal ini guna terciptanya kinerja yang baik. Dari hasil pengamatan pada data kinerja karyawan PT. Quty Karunia Purwakarta dianggap pemimpin yang ada juga belum mampu stabil dalam kepemimpinannya. Sehingga yang ada pada karyawan tidak terlalu diperhatikan, dan dirasa masih banyak kekurangan yang mengakibatkan hambatan-hambatan dalam menciptakan kinerja yang baik. sehingga memungkinkan kinerja akan menurun secara terus menerus pada tiap tahunnya. Perusahaan yang menyebabkan terhambatnya proses dalam pengembangan produksi. Penurunan kapasitas yang terjadi pada PT. Quty Karunia Purwakarta dapat terjadinya fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Quty Karunia Purwakarta. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Wahyu, *et.al* (2017). Menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, komunikasi, stres kerja, motivasi berprestasi, budaya organisasi, kompetensi, Hard Skill dan Soft Skill.

Memperkuat hasil dari penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, maka peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 responden karyawan yang menunjukkan hasil terendah. Berikut ini adalah Tabel hasil penilaian kinerja karyawan PT. Quty Karunia Purwakarta.

Tabel 1.3
Hasil pra-survey mengenai Kineja Karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	8	4	6	5	9	93	3,10
	Kuantitas	11	1	4	7	7	92	3,07
	Tanggung jawab	4	3	6	7	10	74	2,5
	Kerja sama	10	3	2	7	8	90	3.00
	Inisiatif	6	4	9	5	10	85	2,8
	Skor rata-rata kinerja karyawan							

Sumber:Hasil Kuesioner Pra-survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 Kinerja Karyawan pada PT.QUTY PURWAKARTA mempunyai skor rata-rata 2,89. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi inisiatif mendapatkan nilai 2,8 dan dimensi tanggung jawab mendapatkan nilai 2,5. Hal ini sudah wawancara penelitian dengan salah satu karyawan PT.Quty Purwakarta dimana masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, juga masih banyak karyawan yang belum memiliki inisiatif yang diharapkan sehingga tidak tercapainya kerja sama dengan karyawan dengan baik.

Pengukuran kinerja dengan menggunakan kualitas dan kuantitas merupakan dua dimensi kinerja yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila semuanya terpenuhi maka pihak perusahaan bisa mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan sebuah prestasi yang baik dari karyawan dengan melihat kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam menentukan sebuah kinerja karyawan, perusahaan atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja jadi apabila perusahaan merasa bahwa kinerja menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan mereka pelajari.

Tabel 1.4
Kuesioner Pendahuluan Tentang Kondisi Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quty Karunia Purwakarta

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	8	7	7	7	3	106	3,31
	Lingkunan non fisik	6	9	8	5	4	104	3,25
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,28
Komunikasi	Komunikasi vertikal	7	5	11	6	3	103	3,22
	Komunikasi horizontal	8	5	8	7	4	102	3,19
Skor Rata-rata Komunikasi								3,21
Stres Kerja	Stres lingkungan	8	11	7	4	2	115	3,59
	Stres organisasi	9	6	10	4	3	110	3,44
	Stres individu							
Skor Rata-Rata Stres Kerja								3,51
Motivasi Berprestasi	Kebutuhan Atas Prestasi	5	8	11	4	4	102	3,19
	Kebutuhan berafiliasi	9	6	10	4	3	110	3,44
	Kebutuhan untuk berkuasa	6	9	8	5	4	104	3,25
Skor Rata-Rata Motivasi Berprestasi								3,29
Budaya Organisasi	Komunikasi	5	8	7	9	11	109	3,41
	Pelatihan dan pengembangan	10	5	4	4	9	99	3,09
	Imbalan	6	7	10	4	5	101	3,16

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Membuat keputusan	7	5	11	4	5	101	3,16
	Pengambilan resiko	7	5	7	4	12	96	3,00
	Perencanaan	8	5	8	7	4	102	3,19
	Kerjasama	8	3	10	5	6	98	3,06
	Praktik mnajemen	6	5	10	8	3	99	3,09
	Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							
Kompetensi	Mampu melakukan tugas	8	3	10	5	6	98	3,06
	Mampu mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerja	6	5	10	8	3	99	3,09
	Kerusakan padaaa rutinitas kerja	7	4	11	7	6	104	3,25
	Mampu menghadapi tanggung jawab	6	5	12	5	4	100	3,13
	Mampu mentranfer kompetensi	5	7	7	12	5	103	3,22
	Skor Rata-Rata Kompetensi							
Hard Skill	Kecerdasan angka	4	3	7	3	13	72	2,40
	Pemahaman verbal	3	6	2	10	9	74	2,46
	Kecepatan presepsi	9	5	8	6	2	103	3,43
	Penalaran induktif	7	10	5	7	1	105	3,50
	Penalaran deduktif	2	3	8	8	6	77	2,50
	Skor Rata-Rata Hard Skill							
Soft Skill	Kesadaran diri	3	3	6	6	10	67	2,23
	Manajemen diri	4	8	13	7	7	92	3,07
	Motivasi diri	2	4	16	8	-	90	3,00
	Empati	1	3	12	11	3	78	2,60
	Skor Rata-Rata Soft Skill							

Sumber: PT. Quty Karunia Purwakarta

Kinerja Karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.4 yang tertera di atas, dapat di ketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai delapan (8) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Quty Purwakarta skor rata- ratanya yaitu: Lingkungan Kerja dengan skor rata-rata 3,28, Komunikasi dengan skor rata- rata 3,21 , Stres Kerja dengan skor rata- rata 3,51 , Motivasi Berprestasi dengan skor rata-rata 3,29 , Budaya Organisasi dengan skor rata- rata 3,55 ,Kompetensi dengan skor rata- rata 3,15, *Hard Skill* dengan skor rata-rata 2,85 dan *Soft Skill* dengan skor rata-rata 2,72. Maka dapat di ketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill*.

Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta dipengaruhi oleh *Hard Skill* dan kurangnya *Soft skill* yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Maka untuk meningkatkan *Hard Skill* karyawan dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa memperhatikan *soft skil*. dari setiap karyawannya. Hal tersebut berguna untuk menghasilkan kinerja yang baik pada individu karyawan maupun perusahaan. Sebagaimana apa bila *soft skil* karyawan sudah diperhatikan dengan baik maka kinerja karyawanpun akan meningkat, dan ini bisa berpengaruh terhadap kinerja perusahaan guna mencapai tujuantujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Variabel terendah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Hard Skill* dan *Soft Skill*. *Hard Skill* dan *Soft Skill* merupakan faktor yang sangat

menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan, untuk mengetahui masalah yang terjadi pada Kinerja Karyawan dengan Variabel *Hard Skill* Pada PT. Quty Karunia Purwakarta dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Hasil pra-survey mengenai Hard Skill Pada PT. Quty Karunia Purwakarta

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Hard Skill</i>	Kecerdasan angka	4	3	7	3	13	72	2,40
	Pemahaman verbal	3	6	2	10	9	74	2,46
	Kecepatan persepsi	9	5	8	6	2	103	3,43
	Penalaran induktif	7	10	5	7	1	105	3,50
	Penalaran deduktif	2	3	8	8	6	77	2,50
		Skor rata-rata Hard Skill						

Sumber: PT. Quty Karunia Purwakarta

Berdasarkan pada Tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel *Hard Skill* memiliki skor rata-rata 2,85. Terdapat lima dimensi pada variabel Hard Skill yaitu, dimensi kecerdasan angka dengan total skor rata-rata 2,40, dimensi pemahaman verbal dengan total skor rata-rata 2,46, dimensi kecepatan persepsi dengan total skor rata-rata 3,43, dimensi penalaran induktif dengan skor rata-rata 3,50 dan dimensi penalaran deduktif 2,50 yang memiliki nilai terendah yaitu nilai dimensi kecerdasan angka, pemahaman verbal dan penalaran deduktif Maka skor rata-rata dari hasil pra-survey *Haard Skill* di dapatkan dengan skor rata-rata 2,85 dan belum memenuhi standar ideal dengan skor

100. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata *hard skill* ini belum optimal dan sangat jauh dari harapan pihak perusahaan pada PT. Quty Karunia Purwakarta.

Dapat dilihat pada tabel di atas ada beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu pertama karyawan kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat hal ini disebabkan karena rata-rata dari jumlah karyawan memiliki pendidikan yang kurang dan karyawannya pun kebanyakan berasal dari kalangan ibu rumah tangga ataupun menjadi karyawan garmen, masalah kedua yaitu kurangnya pemahaman karyawan melalui baca dan mendengar hal ini disebabkan juga karena sebagai karyawannya berasal dari ibu rumah tangga sehingga mereka mengensampingkan masalah perihal pemahaman tersebut. permasalahan terakhir karyawan kurang mampu menilai impikasi dari sebuah argument, permasalahan ini timbul karena kurangnya kesadaran karyawan mengenai setiap argument dalam bekerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata *Hard Skill* ini belum berjalan dengan optimal dan sangat jauh dari harapan pihak perusahaan PT. Quty Karunia Purwakarta.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *Hard Skill* adalah *Soft Skill*, Peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan pada 30 karyawan PT. Quty Karunia Purwakarta untuk mengetahui permasalahan mengenai *Soft Skill* dan hasilnya dapat dilihat dari table 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-survey mengenai Soft Skill pada PT. Quty Karunia Purwakarta

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Soft Skill</i>	Kesadaran diri	3	3	6	6	10	67	2,23
	Manajemen diri	4	8	13	7	7	92	3,07
	Motivasi diri	2	4	16	8	-	90	3,00
	Empati	1	3	12	11	3	78	2,60
	Skor Rata-Rata <i>Soft Skill</i>							2,72

Sumber: PT. Quty Karunia Purwakarta

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey *soft skill* memiliki skor rata-rata 2,72 dan belum memenuhi skor ideal yaitu dengan skor 100. Dari lima dimensi *soft skill* di atas yang perlu diperhatikan adalah kesadaran diri dan Empati, berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahawa faktor yang menentukan kurangnya *soft skill* pada PT. Quty Karunia Purwakarta adalah kesadaran diri yang kurang terhadap pekerjaan, hal ini disebabkan karena karyawan yang tidak menomersatukan pekerjaan, masalah lain yang timbul ialah kurangnya Empati dalam sesama karyawan hal ini dikarenakan karyawan kurang simpati kepada karyawan lainnya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta belum berjalan dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan berdasarkan data yang disajikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada **PT. QUTY**

KARUNIA PURWAKARTA mengenai *Hard Skill* dan *Soft Skill* yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. QUTY KARUNIA PURWAKARTA”**.

1.2 Identifikasi dan rumusan masalah penelitian

Identifikasi masalah merupakan batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi dan menceritakan permasalahan penelitian yang dialami sehingga rumusan masalah penelitian merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan-pengumpulan data.

1.2.1. Identifikasi masalah penelitian

1. *Hard skill*

- a. Kurangnya kesadaran angka dalam melakukan aritmatika dengan cepat dan waktu yang akurat
- b. Kurangnya pemahaman verbal karyawan dengan melalui baca dan dengar
- c. Karyawan kurang mampu menilai implikasi deduktif dari sebuah argument

2. *Soft Skill*

- a. Rasa tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan
- b. Kurangnya tingkat percaya diri dalam menyelesaikan masalah

3. Kinerja karyawan

- a. Adanya penurunan rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada tahun 2021-2022
- b. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum optimal

1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Hard Skill* pada PT. Quti Karunia Purwakarta
2. Bagaiman *Soft Skill* pada PT. Quty Karunia Purwakarta
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta
4. Seberapa besar *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta baik secara simultan maupun persial

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulisan melakukan penelitian ini untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang nantinya akan diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi. Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Hard Skill* pada PT. Quty Karunia Purwakarta
2. *Soft Skill* pada PT. Quty Karunia Purwakarta
3. Kinerja Karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta
4. Besarnya *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta baik secara simultan maupun persial

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dipercaya dan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bibadang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Kinerja karyawan . Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *Hard Skill*, dan *Soft Skill* terhadap Kinerja karyawan .
- b. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja karyawan.
- c. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai *Hard Skill*, *Soft Skill* serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat mengetahui tingkat *Hard Skill* pada karyawan PT.Quty Karunia Purwakarta
- b. Peneliti dapat mengetahui tingkat *Soft Skill* pada PT.Quty Karunia Purwakarta
- c. Peneliti dapat mengetahui tingkat Kinerja karyawan pada PT.Quty Karunia Purwakarta
- d. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT.Quty Karunia Purwakarta
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan di PT.Quty Karunia Purwakarta

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi, sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap kinerja karyawan, dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara meyeluruh mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus yang terfokus pada teori permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1. Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen didasari sebagai suatu seni karena seni itu sendiri memiliki beberapa fungsi diantaranya untuk mewujudkan tujuan yang nyata dengan cara memberikan manfaat. Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi akan tetapi mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki rangkaian ini dinamakan proses manajemen.

Manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan dalam pekerjaan berjalan dengan baik untuk pencapaian tujuan organisai yang telah ditetapkan.

Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, *skill* dan waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagitugas, wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain sehingga membentuk kerja sama secara sinergis dan berkelanjutan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas seni ataupun ilmu nya, dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuannya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarlahan dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan sebagai ilmu juga karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya, ada beberapa ahli yang memberikan definisi mengenai manajemen antara lain yaitu :

Snell yang dialih bahasakan oleh Ratno dan Willy (2014:15) mengemukakan bahwa : “Manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan. Manajer yang cakap melakukan hal tersebut dengan efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan organisasi. Efisien berarti mencapai tujuan organisasi dengan penggunaan sumber daya yang minimal yaitu menggunakan kemungkinan waktu, material, uang dan orang”.

Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan

dengan melakukan kegiatan kerja dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*) dan mengendalikan (*controlling*), dengan demikian manajemen merupakan suatu kegiatan yang berkesinambungan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kinerja dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru baiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional, untuk itu maka diperlukan langkah-langkah kegiatan dengan perumusan secara jelas dan tegas agar tujuan dari program yang dimaksudkan oleh organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia untuk mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal didalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Istilah manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Selain itu Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen bisa digunakan sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis, sistematis dan juga sebagai suatu kreatifitas pribadi yang disertai dengan keterampilan dan kemampuan. Adapun pengertian menurut para ahli manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

Henry Simamora (2015:5) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasjasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Edy Sutrisno (2017:6) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.2.2. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dan tugas tertentu, fungsi itulah yang akan mengatur sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan atau organisasi, menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:21) mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi manajemen ini sendiri memiliki tujuan agar proses manajemen nantinya akan membantu dalam mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Apabila semua fungsi dari manajemen dijalankan secara efektif dan efisien maka tujuan perusahaan pun akan berjalan dengan baik dan diharapkan akan memaksimalkan hasil kinerja dan laba dari perusahaan tersebut

2.1.2.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat penting dalam membantu setiap kegiatan yang ditunjukkan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:14) mengemukakan bahwa : Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen Sumber Daya Manusia dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya : modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan supervisor terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas- jelas memengaruhi kedua-duanya. Manajemen Sumber Daya Manusia mendorong para manajer dan karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2017:8) mengemukakan bahwa Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia agar mampu menciptakan keseimbangan antara tujuan, sasaran dan kegiatan-kegiatan dari berbagai pihak. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan produktifitas kerja. Tanpa adanya tenaga kerja karyawan maka tujuan perusahaan tersebut tidak bisa tercapai. Maka dari itu sangat penting manajemen sumber daya manusia sejak awal seperti sejak proses rekrutmen sumber daya manusia. Jadi secara keseluruhan tujuan manajemen sumber daya manusia ini adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial terhadap pekerjaannya.

Perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia agar mampu menciptakan keseimbangan antara tujuan, sasaran dan kegiatan-kegiatan dari berbagai pihak. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan produktifitas kerja. Tanpa adanya tenaga kerja karyawan maka tujuan perusahaan tersebut tidak bisa tercapai. Maka dari itu sangat penting manajemen sumber daya manusia sejak awal seperti sejak proses rekrutmen sumber daya manusia. Jadi secara keseluruhan tujuan manajemen sumber daya manusia ini adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial terhadap pekerjaannya.

2.1.3. *Hard Skill*

Skill secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan *Hard Skill* atau kemampuan teknis. *Hard skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

2.1.3.1. *Pengertian Hard Skill*

Hard Skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *Hard Skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*).

Hard Skill dapat dinilai dari *Technical test* atau *Practical Test*. Elemen *Hard Skill* dapat terlihat dari *Intelligence Quotion Thingking* yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas. *Hard Skill* memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan, maksud dari peran tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan *Hard Skill* yang dia miliki. Berikut adalah definisi *Hard Skill* dari beberapa ahli:

Suhardjono (2017:49) mengemukakan bahwa: “*Hard Skill* berhubungan dengan *technical skill* yang diterjemahkan dalam dua hal yaitu:

1. *Pure technical knowledge or functional skill*, yang artinya pengetahuan teknis murni atau keterampilan fungsional.
2. *Skill to improve the efficiency of technology, that is improvement or problem solving skill*, yang artinya keterampilan untuk meningkatkan efisiensi teknologi, yaitu peningkatan keterampilan atau keterampilan dalam memecahkan masalah”.

Fachrunissa (2016:35) mengemukakan bahwa : ”*Hard Skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Hard Skill* seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti *Hard Skill* didapatkan seseorang lewat lembaga pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah.

Banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan kriteria *Hard Skill* sebagai ukuran kemampuan atau gambaran dari kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut pada konsumennya, dengantujuan konsumen memberikan pandangan yang positif terhadap organisasi, bahwa

karyawan dianggap memenuhi kualitas yang seharusnya. Ini berarti organisasi atau perusahaan ingin memperlihatkan bahwa kinerja dari karyawannya memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi, serta mampu menanggapi lingkungan yang senantiasa berubah.

2.1.3.2. Dimensi dan Indikator *Hard Skill*

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur komitmen organisasi atau perusahaan. Berikut adalah tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual atau *Hard Skill* adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat.

Dimensi dan indikator *Hard Skill* menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2016:30) yaitu :

1. Kecerdasan angka

Indikatornya adalah kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.

2. Pemahaman verbal

Indikatornya adalah kemampuan memahami dengan apa yang dibaca atau didengar

3. Kecepatan persepsi Dengan indikator:

b. Kemampuan mengidentifikasi kemiripan

c. Perbedaan visual secara cepat dan akurat

4. Penalaran induktif

Indikatornya adalah kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis

5. Penalaran deduktif Dengan indikator :

- a. Kemampuan menggunakan logika.
- b. Menilai implikasi dari sebuah argumen

6. Visualisasi spasial

Indikatornya adalah kemampuan membayangkan sebuah objek bilaposisinya akan diubah

7. Daya ingat

Indikatornya adalah kemampuan untuk menyimpan

2.1.4. *Soft Skill*

Soft skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. Konsep tentang *Soft Skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Secara garis besar *Soft Skill* bisa digolongkan ke dalam dua kategori yaitu *intrapersonal* dan *interpersonal skill*. *Intrapersonal skill* mencakup : kesadaran diri (percaya diri, penilaian diri, sifat & preferensi, kesadaran emosional) keterampilan diri dan (perbaikan, kontrol diri, kepercayaan, kelayakan, manajemen waktu, proaktif, hati nurani). Sedangkan *interpersonal skill* mencakup kepedulian sosial (kesadaran politik, mengembangkan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati dan keterampilan sosial (kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerjasama, kerja tim, sinergi).

Kelemahan dibidang *Soft Skill* yaitu berupa karakter yang melekat pada diri seseorang. Butuh usaha keras untuk mengubahnya. Namun demikian *Soft Skill* bukan sesuatu yang sulit. Kemampuan ini bisa diasah dan ditingkatkan seiring dengan pengalaman kerja ada banyak cara meningkatkan *Soft Skill*, salah satunya melalui *learning by doing* selain itu *Soft Skill* juga bisa diasah dan ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar manajemen.

2.1.4.1. Pengertian *Soft Skill*

Permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon pekerja dirasa semakin baik dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik *Hard Skill* yang tinggi saja, akan tetapi juga memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek *Soft Skill*. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik. Berikut pengertian *Soft Skill* menurut beberapa ahli :

Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2016:45) mengemukakan bahwa : *Soft Skill* sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan bekerjasama dengan orang lain”

Elfindri yang dikutip oleh Amzar Yulianto (2016:18) mengemukakan bahwa : “*Soft Skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *Soft Skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual”.

Abdullah Aly (2017:2) mengemukakan bahwa : *Soft Skill* diartikan sebagai Perilaku *personal* dan *interpersonal* yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri”.

Hendrian (2017:10) mengemukakan bahwa : “*Soft Skill* adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerjasecara maksimal”.

Berthal yang dialih bahasakan oleh Muhamad Chamdani (2017:25) mengemukakan bahwa : “*Soft Skill* sebagai prilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif dan komunikasi”.

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya *Soft Skill* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *Hard Skill*. Keberadaan antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* sebaiknya seimbang, seiring, dan sejalan.

2.1.4.2. Penggolongan *Soft Skill*

Menurut Putri (2016:27) mengemukakan bahwa pada dasarnya *Soft Skill* terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Kualitas personal:

- a. Dapat bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang

diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan, tanggung jawab diyakini sebagai komponen karakter pribadi profesional yang memiliki peranan penting terhadap prestasi kerja.

b. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri secara bahasa adalah percaya pada kapasitas kemampuan diri dan terlihat sebagai kepribadian yang menunjukkan positif. Salah satu ciri kepercayaan diri adalah adanya perasaan kuat atau merasa yakin akan kemampuannya.

c. Mampu bersosialisasi

Sosialisasi sebagai proses dimana seseorang internalisasikan norma-norma kelompok tempat hidup sehingga berkembang menjadi satu pribadi yang unik. Sosialisasi juga merupakan proses dari seseorang dalam memperoleh kepercayaan sikap, nilai dan kebiasaan dalam kebudayaan.

d. Mampu mengatur diri sendiri (*self-management*)

Manajemen diri adalah suatu prosedur yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau mengatur tingkah lakunya sendiri, strategi pertama dan utama dalam manajemen diri atau *self management* adalah berusaha mengetahui diri sendiri dari segala kelebihan dan kekurangan (kelemahan). Dengan mengenali diri sendiri, seorang individu dapat mengetahui apa yang sesungguhnya dibutuhkan dalam hidup ini.

e. Integritas/kejujuran

Menurut nilai-nilai Kemenkeu, integritas diartikan sebagai berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Integritas adalah apa yang kita

katakan, apa yang kita lakukan dan apa yang kita katakan kita lakukan. Seseorang dikatakan tidak memiliki integritas apabila tidak melakukan apa yang dikatakan. Salah satu aspek dari kejujuran adalah adanya konsistensi antara apa yang dikatakan dengan apa yang dilakukan.

1. *Interpersonal skill*

a. Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain, baik seseorang atau sekelompok orang, agar berperilaku untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Definisi ini menunjukkan : pertama, ada kegiatan mempengaruhi ialah usaha-usaha untuk membuat orang lain bertindak atau berperilaku. Dalam konteks ini ada orang yang mempengaruhi yang disebut pemimpin (*leader*), dan ada orang-orang lain (seseorang atau sekelompok) yang dipengaruhi yang disebut pengikut (*follower*). Kedua, ada sasaran yang ingin dicapai yang terdiri atas sasaran antara dan sasaran akhir. Sasaran antara ialah agar pengikut menampilkan perilaku tertentu member kontribusi sesuai dengan yang diinginkan dan dibutuhkan yang merupakan tujuan kepemimpinan (*leadership goals*) sebagai hasil (*outcome*) dan ketiga ada situasi, yaitu berhubungan dengan latar belakang pemimpin, pengikut dan lingkungannya yang terakhir ini sangat ditekankan oleh para teorisi situasional atau kontingensi.

b. Kemampuan bernegosiasi

Negosiasi atau perundingan adalah proses mencapai kepuasan bersama melalui diskusi dan tawar menawar. Seseorang berunding untuk

menyelesaikan perselisihan, mengubah perjanjian atau syarat-syarat, atau menilai komoditi atau jasa, atau permasalahan yang lain. Perunding yang baik akan tahu bagaimana menanggulangi konflik. Dengan kata lain bahwa negosiasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh dua pihak atau kelompok atau lebih dengan cara berunding untuk mencapai persetujuan yang sesuai dengan karakteristik tertentu melalui beberapa tahapan yang saling bertentangan satu sama lain.

c. Mampu bekerja sama dalam tim

Secara teoritis, kerja tim adalah kemampuan untuk bekerja sama untuk menuju suatu visi dan misi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi. Dalam kerja sama tim, setiap anggota harus memperlihatkan kompetensi yang kuat untuk berkolaborasi dengan karakter, potensi, bakat, pengetahuan, dan motivasi dari masing-masing individu secara efektif. Kerja sama tim harus berlandaskan pada visi yang berfokus pada tujuan, semangat yang tinggi, sikap ingin tahu, rasa percaya diri yang tinggi. Sebuah kerja sama tim harus memiliki landasan moral dan etika yang kuat.

d. Mau berbagi ilmu dengan orang lain

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat

dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya.

e. Dapat melayani klien atau pelanggan

Pelayanan pada dasarnya dapat dikatakan sebagai suatu tindakan dan perlakuan atau cara melayani orang lain untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Tingkat kepuasan konsumen atas suatu pelayanan dapat diukur dengan membandingkan antara harapan konsumen terhadap kualitas pelayanan yang diinginkannya dengan kenyataan yang diterimanya atau dirasakannya. *Soft Skill* yang perlu diasah dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu :

1. Keterampilan komunikasi lisan dan tulisan (*communication skill*)
2. Keterampilan bernegosiasi (*organizational skill*)
3. Kepemimpinan (*Leadership*)
4. Kemampuan berfikir kreatif dan logis (*logic and creative*)
5. Ketahanan menghadapi tekanan (*effort*)
6. Kerja sama tim dan *interpersonal* (*group skill*) dan etika kerja (*ethics*).

2.1.4.3. Dimensi dan Indikator *Soft Skill*

Dimensi dan indikator *Soft Skill* menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2016:48) sebagai berikut :

1. Kesadaran Diri

Indikatornya adalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan

2. Manajemen diri

Indikatornya adalah memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah

3. Motivasi diri

Dengan indikatornya :

- a. kemampuan mengatur diri sendiri
- b. kemampuan mentaati segala peraturan yang berlaku

4. Empati

Indikatornya adalah kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik antar karyawan

5. Keterampilan sosial

Indikatornya adalah berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apayang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari individu, dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu atau perorangan.

Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai dan pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suwatno dan Domni (2017:196) mengemukakan bahwa: “*performance is output derives from processes, human otherwise* yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9) mengemukakan bahwa: “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, kinerja karyawan menjadi perhatian utama setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan usahanya. Karyawan dengan kinerja yang memuaskan merupakan *asset* perusahaan yang sangat berharga. Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan yang sangat bernilai, serta dapat membantu dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) berikut penjelasannya :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, materi, waktu untuk bekerja, pengawasan, desain organisasi dan iklim organisasi.

2.1.5.3. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap karyawan atau pengusaha dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan, baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 8 variabel yaitu lingkungan kerja, komunikasi, stres kerja, motivasi berprestasi, budaya organisasi, kompetensi, hard skill dan soft skill. Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi.

2.1.5.4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:61) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu:

1. Kuantitas Dengan indikator
 - b. Waktu dalam bekerja
 - c. Pencapaian target

2. Kualitas Kerja Dengan indikator
 - d. Kemampuan
 - e. Keterampilan
 - f. Hasil kerja
3. Kerja Sama Dengan indikator
 - a. Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
 - b. Kekompakan dengan rekan kerja
4. Inisiatif Dengan indicator
 - a. Kreativitas
 - b. Keinginan bekerja untuk lebih baik

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan dan juga selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari

internet. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Pengaruh <i>soft skill</i> dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan dengan kualitas pelatihan sebagai variabel modertor (studi pada hasyashi toys industri cilegon)</p> <p>Ana Rokhyati , Roni Kambaran dan Mahdani Ibrahim. (2017)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill benrpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan isgnifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sementara kualitas pelatihan tidak terbukti memiliki dampak positif dan signifikan pada soft skill, kualitas pelatihan juga tidak memiliki dampak positif dan signifikann pada perencanaan karir.</p>	<p>a. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p> <p>b. variabel bebas menggunakan soft skill</p>	<p>a. penelitian terdahulu menggunakan variabel perencanaan karir</p> <p>b. penelitian terdahulu menggunakan kualitas pelatihan sebagai moderter</p>
2	<p>Pengaruh <i>hard skill</i> dan <i>soft skil</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumiputera semarang</p> <p>Faizal alam islami (2016)</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh bahwa hasil hard skill dan soft skill pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. variable terikat menggunakan kinerja</p> <p>b. variable bebas menggunakan hard skill dan soft skill</p>	<p>a. penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas pengalaman kerja</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ukm Boneka Malang) Rahayu Widayanti (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> memiliki pengaruh signifikan positif. Variabel <i>hard skill</i> ditemukan sebagai variabel dominan untuk pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i>	a. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada objek UKM Boneka Malang sedangkan peneliti saat ini melakukan penelitian pada objek Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung
4	Pengaruh <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> dan Pengalaman Kerja Terhadap PT. Hilon (Surakarta) Yendras Siswo Rini (2016)	Hasil penelitian dari analisis data dengan menggunakan SPSS 21 dapat diketahui karyawan dan berpengaruh tidak langsung pada kinerja karyawan melalui pelatihan.	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan <i>Hard skill</i> dan <i>Soft Skill</i>	a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas Pengalaman
5	Pengaruh <i>Soft Skills</i> dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Produk Handycraft dan Boneka Wilayah Kabupaten Pasuruan Hariyanto (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah <i>Soft Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah Kinerja Peubah <i>Soft Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah Komitmen Peubah Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah Kinerja serta besarnya pengaruh total 72,5%	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>Soft skills</i>	a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas Komitmen

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	<p>Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan di UKM Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra Provinsi Sulawesi Selatan</p> <p>Akhmad Jafar, Wahyuni (2016)</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ukm Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ukm Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra Provinsi Sulawesi Selatan.. Selanjutnya, dari hasil uji F dan uji T yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja karyawan di Ukm Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra Provinsi Sulawesi.</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p>	<p>a. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada objek di UKM Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan peneliti sekarang melakukan penelitian pada objek Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	<p>Pengaruh <i>Hard Skill</i>, <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang)</p> <p>Faizal Alam Islami, Augusty Tae Ferdinand (2016)</p>	<p>berpengaruh dari urutan individu masing-masing variabel adalah <i>soft skill</i>, dengan koefisien regresi sebesar 0,321. Ini diikuti oleh motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,268. Sedangkan variabel yang paling tidak berpengaruh adalah <i>hard skill</i> dengan koefisien regresi 0,254. Model persamaan ini memiliki F-statistik 31,312 dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Titik ini, Fstatistics lebih besar dari F-tabel (2,73) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari α (0,05). Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini juga sama berpengaruhnya dengan variabel dependen, yang merupakan kinerja karyawan. Mengenai penemuan ini, PT Bumiputera perlu meningkatkan <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i>, dan motivasi karyawannya untuk mencapai kesuksesan yang lebih tinggi serta menjadi perusahaan yang kompetitif .</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p>	<p>a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas Pengalaman Kerja</p>
8	<p>Pengaruh <i>Hard Skill</i>, <i>Soft Skill</i> dan Pengalaman Kerja Terhadap PT. Hilon Surakarta)</p> <p>Yendras Siswo Rini (2016)</p>	<p>Hasil penelitian dari analisis data dengan menggunakan SPSS 21 dapat diketahui karyawan dan berpengaruh tidak langsung pada kinerja karyawan melalui pelatihan.</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan <i>Hard skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p>	<p>a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas Pengalaman</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada Ukm Produk Tenun Donggala Wilayah Sulteng Opik Taopik Andriyadi (2015)	Hasilnya menunjukkan bahwa : <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ukm Produk Tenun Donggala Wilayah Sulawesi Tengah, <i>Hard Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Soft Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Memiliki <i>Soft Skill</i> , pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i>	a. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada objek UKM Produk Tenun Donggala Wilayah Sulteng sedangkan peneliti sekarang melakukan penelitian pada objek Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung
10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan <i>Soft Skill</i> Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Boneka Country Medan Pratama Septian Abdi (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan <i>soft skill</i> karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>Soft Skill</i>	a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional
11	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Grosir Boneka Surabaya Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Hard Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i>	a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas Motivasi Kerja

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada UKM Sateja Payung Geulis) Marliana Budhiningtias Winanti (2011)	Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari <i>Hard Skill</i> terhadap kinerja karyawan Pada Ukm Sateja Payung Geulis. Artinya <i>Hard Skill</i> karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di Pada Ukm Sateja Payung Geulis.	b. a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan. b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i>	a. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada objek UKM Sateja Payung Geulis sedangkan peneliti sekarang melakukan penelitian pada objek Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung
13	<i>The Effect of Soft Skills, Competence and Human Relations Skills on Employee Performance</i> Marihhot Manullang (2017)	<i>The study leads to the results that soft skill has an effect on principal leadership. This means that improving soft skills will develop principal. Competence has no effect on principal leadership. With the decline of competencies followed by the decline of principal leadership, Human Relationship Skills on Principal leadership. With the existence of improvement of Human Relationship Skills followed by increasing the leadership of the Principal and no influence of Soft Skills, Kompetensi and Human Relationship Skills against the leadership.</i>	a. <i>Dependent variabel uses Employee Performance</i> c. <i>Independent variabel uses Soft Skills</i>	a. <i>Previous research uses variabel independent is Competence and Human Relations Skills</i>

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	<p><i>Soft Skill Competencies, Hard Skill Competencies, and Intention to Become Employee Performance Vocational Graduates</i></p> <p>Benedicta PrihatinDwi Riyanti, Christine Winstinindah Sandroto, M.Tri Warmiyati D.W (2016)</p>	<p><i>The regression analysis of the 258 respondents showed significant effect of soft skill competencies (initiative, self-confidence and assertiveness) to the intention to become Employee Performance. There are significant effect hard skill competencies (human resources capability competency and production capability competency) to the intention to be entrepreneur. Based on the results, we suggested that the learning process should be more emphasis on direct practice so that more competencies can be formed.</i></p>	<p><i>a. Dependent variabel uses Employee Performance Independen</i> <i>b. variabel uses Hard Skill and Soft Skills</i></p>	<p><i>a. Previous research uses variabel independent is Intention</i></p>
15	<p><i>The effect of soft skills and training methodology on employee performance</i></p> <p>Rosli Ibrahim and Ali Boerhanno eddin (2017)</p>	<p><i>The results indicate that the two predictors soft skill acquisition and training methodology significantly predict employee performance. Furthermore, the study emphasised that time-space learning training methodology helps employees in transferring knowledge acquired during training to their work.</i></p>	<p><i>a. Dependent variabel uses Employee Performance Independent variabel uses Soft Skills</i></p>	<p><i>a. Previous research uses variabel independent is training methodology</i></p>

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan <i>Soft Skill</i> Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Boneka <i>Country</i> Medan Pratama Septian Abdi (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan <i>soft skill</i> karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	c. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan Variabel bebas menggunakan <i>Soft Skill</i>	a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel bebas Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional
17	<i>The effect Of Hard Skill, Social Capital And The Spirit Of Entrepreneurship On Tenant Ukm Employee Performance Of Business And Technology Incubator Center Cikal Usu</i> Ritha F Dalimunthe (2017)	<i>The results showed that the Hard Skill of human resources and entrepreneurship spirit have a positive and significant influence on employee performance, and social capital has a positive and insignificant effect on employee performance.</i>	a. <i>Dependent variabel uses Employee Performance</i> b. <i>Independent variabel use Hard Skill</i>	a. <i>Previous research uses variabel independent is Social Capital And The Spirit</i>
18	<i>The effect Of Hard Skill, Social Capital And The Spirit Of Entrepreneurship On Tenant Ukm Employee Performance Of Business And Technology Incubator Center Cikal Usu</i> Ritha F Dalimunthe (2017)	<i>The results showed that the Hard Skill of human resources and entrepreneurship spirit have a positive and significant influence on employee performance, and social capital has a positive and insignificant effect on employee performance.</i>	a. <i>Dependent variabel uses Employee Performance</i> b. <i>Independent variabel use Hard Skill</i>	a. <i>Previous research uses variabel independent is Social Capital And The Spirit</i>

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19	Pengaruh <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom kandatel malang Rahayu Widyanti (2018)	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. dua variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> b. variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan	a. tempat penelitian berbeda b. kota penelitian dan penulis tidak sama
20	Pengaruh <i>Soft skill</i> Dan <i>Hard skill</i> Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan Anugrahini, Faidal, Joan (2017)	Dalam peneliti ini diperoleh hasil bahwa terdapat hasil positif dan signifikan dari <i>hards ksill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja karyawan	a. salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> c. b. salah satu variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan	a. tempat objek peneliti tidak sama

Sumber : Data penelitian dari berbagai sumber.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan, penelitian ini menggunakan variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Persamaan dengan penelitian terdahulu yang juga melakukan penelitian menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang sama pada penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tambahan dalam penggunaan variabel bebas serta lokasi, waktu dan objek penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2013:388) mengemukakan bahwa : “Kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, dengan demikian kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung”.

Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, dalam hubungan tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.1. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Hard skill atau kemampuan teknis seperti kemampuan verbal, matematis dan klasifikasi gambar yang baik mampu membuat karyawan bisa terus berkembang dan meningkatkan prestasi kerja. *Hard skill* cenderung lebih nyata (*visible*) dan *relative* berada dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Oleh karenanya dengan *Hard Skill* individu yang baik maka diharapkan kinerja karyawan meningkat lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. *Hard Skill* yang harus dimiliki oleh seorang pekerja yaitu keahlian teknis, berpikir analitis, manajerial, komunikasi tertulis, perencanaan dan pemikiran konseptual.

Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017) dalam penelitiannya pada Sentra Grosir Boneka Surabaya menyatakan bahwa *Hard Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Marlina Budhiningtias

2.3.2. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan berkinerja lebih baik, sedangkan kinerja akan positif untuk karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi, dan akan memiliki hubungan negatif ketika kecerdasan emosinya rendah. Ada sepuluh *Soft Skill* yang disukai oleh manager dalam bekerja yaitu komunikasi, kesopanan, fleksibilitas, integritas, kemampuan interpersonal, sikap positif, profesionalisme, tanggung jawab, kerjasama dan etika.

Ana Rokhayati, Roni Kambara, Mahdani Ibrahim (2017) dalam penelitiannya pada Hayashi Toys Industri Cilegon, Hariyanto (2016) dalam penelitiannya pada Produk *Handycraft* dan Boneka Wilayah Kabupaten Pasuruan dan Pratama Septian Abdi (2017) dalam penelitiannya pada Sentra Boneka *Country* Medan menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan atau organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Memiliki *Hard Skill* dan *Soft Skill* yang baik akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. *Hard Skill* dan *Soft Skill* merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya Kinerja Karyawan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu Widayanti Akhmad Jafar, et.al (2016) dalam penelitiannya pada Ukm Produk Tenun Donggala Wilayah Sulteng. Menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap Kinerja Karyawan. Namun demikian ternyata bukan variabel *Soft Skill* yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan, akan tetapi variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah *Hard Skill*.

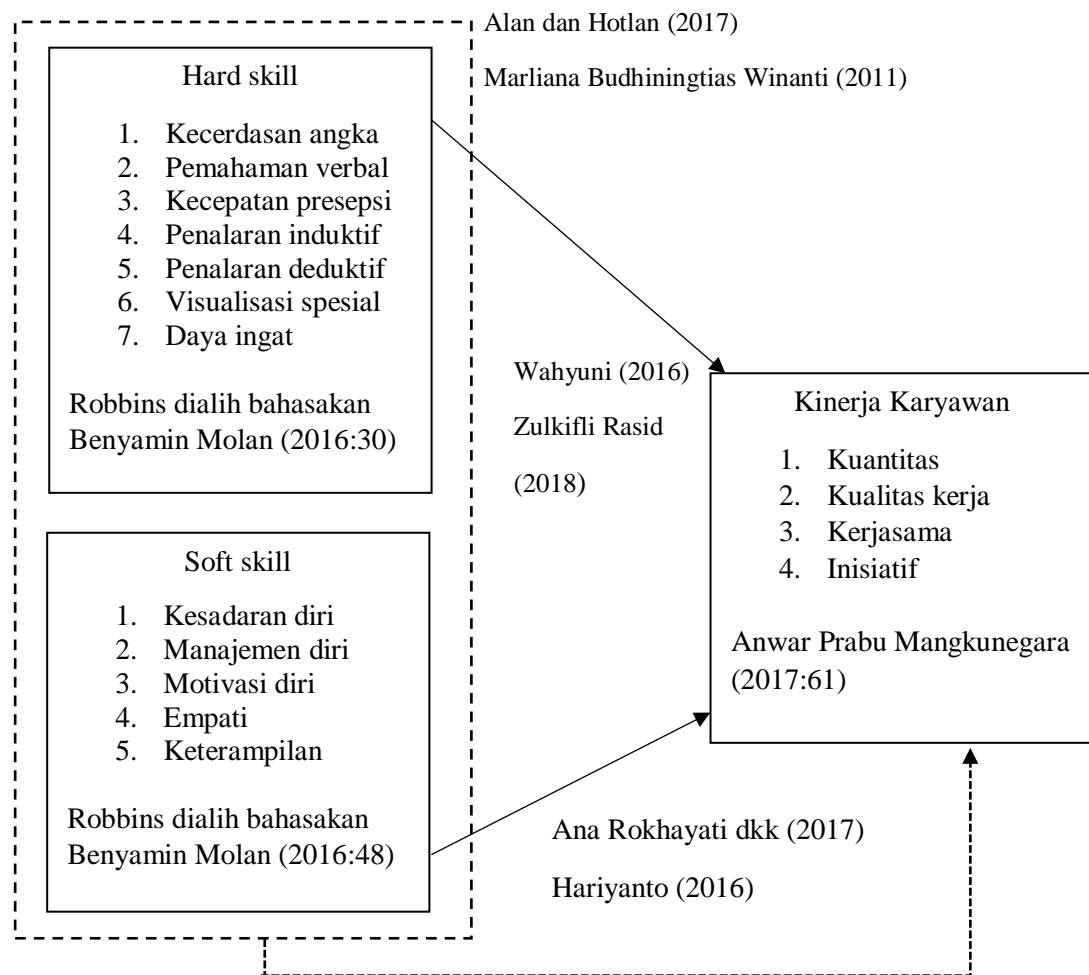
Kondisi ini didasarkan pada keadaan dimana dalam pelaksanaan tugasnya karyawan lebih banyak membutuhkan *Hard Skill*, sehingga keahlian ini mempunyai pengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan mengemukakan bahwa : “*Hard Skill* memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan tertentu.”

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka dalam melandasi penelitian yang akan dilakukan penulis di Sentra Industri Boneka Sukamulya Bandung, dapat dikatakan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti mencoba mengembangkan penelitian ini sehingga secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut :

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran filsafat yang dianut oleh masing-masing ilmuan berdeda-beda. Baik

tentang hakikat apa yang harus dipelajari, obyek yang diamati, atau metode yang digunakan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja Karyawan

2. Parsial

- a. Terdapat pengaruh Hard Skill terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh Soft Skill terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2017:2) mengemukakan bahwa : “Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rasional, empiris, dan sistematis*. *Rasional* berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. *Empiris* berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. *Sistematis* artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah- langkah tertentu yang bersifat logis”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data rasional, empiris (teramati) dan sistematis yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode diskriptif dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor untuk melihat hubungan antar satu faktor dengan faktor lainnya. Penelitian

deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan mencakup secara umum lebih sering disebut dengan metode survei.

Sugiyono (2017:6) mengemukakan bahwa : “Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen)”. Melalui metode penelitian deskriptif ini maka akan dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yakni meliputi *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Karyawan.

Sugiyono (2017:55) mengemukakan bahwa : “Metode penelitian verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diteliti”.

Metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak. Metode penelitian verifikatif ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Boneka Sukamulya Bandung.

3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pada judul penelitian yang diambil yaitu, pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta, yang terdiri atas beberapa variabel, masing-masing variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variabel.

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian karena dengan variabel ini penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga dapat diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, indikator, ukuran dan skala, untuk lebih jelas berikut pengertian variabel dan operasional variabel penelitian.

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Sugiyono (2017:39) mengemukakan bahwa : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Sugiyono (2017:39) mengemukakan bahwa: “Variabel bebas (*independent variable*) (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *abtecedent*. Variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah *Hard Skill* sebagai (X₁) dan *Soft Skill* sebagai (X₂).

- a) *Hard Skill* (X₁), Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2016:28) mengemukakan bahwa: “*Hard Skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectuall ability*). Kemampuan

intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah”.

- b) *Soft Skill* (X_2), Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2016:45) mengemukakan bahwa: “*Soft Skill* sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan bekerjasama dengan orang lain”.

2. Variable Dependen (Y)

Sugiyono (2017:59) mengemukakan bahwa: “Variabel terikat (*dependent variable*) (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”, dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah kinerja karyawan.

- a) Kinerja Karyawan (Y), Anwar Prabu Mangkunegara (2011:9) mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>Hard Skill (X₁)</p> <p>"Hard Skill sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (<i>intellectual ability</i>). Kemampuan intelektual (<i>intellectual ability</i>) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah".</p> <p>Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2016:28)</p>	1. Kecerdasan Angka	a. Kemampuan menggunakan aritmatika dengan cepat dan akurat	Tingkat kemampuan menghitung secara matematik	Ordinal	1
	2. Pemahaman Verbal	a. Kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar	Tingkat Kemampuan memahami pembicaraan dengan baik	Ordinal	2
			Tingkat kemampuan didalam membaca dan menulis dengan baik	Ordinal	3
	3. Kecepatan persepsi	a. Kemampuan mengidentifikasi kemiripan	Tingkat Kemampuan mengenali kesamaan dalam setiap proses pekerjaan	Ordinal	4
		b. Perbedaan visual secara cepat dan akurat	Tingkat kemampuan untuk membedakan bagian-bagian dalam pekerjaan dengan baik	Ordinal	5
	4. Penalaran Induktif	a. Kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis	Tingkat kemampuan mengenali masalah dengan akal sehat	Ordinal	6
		b. Kemampuan menggunakan logika	Tingkat kemampuan dalam menggunakan pemikiran dengan baik	Ordinal	7

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	5. Penalaran deduktif	a. Kemampuan menilai implikasi dari sebuah argument	Tingkat kemampuan menilai dampak dari setiap pendapat antar karyawan	Ordinal	8
			Tingkat kemampuan dalam menilai hasil dari pembicaraan mengenai lingkungan pekerjaan	Ordinal	9
	6. Visualisasi spasial	a. Kemampuan membayangkan sebuah objek bila posisinya diubah	Tingkat kemampuan dalam membayangkan tata letak mesin bila posisinya diubah	Ordinal	10
			Tingkat kemampuan dalam menyusun tata letak fasilitas produksi menjadi lebih baik	Ordinal	11
	7. Daya ingat	a. Kemampuan untuk menyimpan	Tingkat kemampuan untuk mengingat setiap proses dalam pekerjaan yang dijalankan	Ordinal	12
Soft Skill (X₂) ” Soft Skill sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan bekerjasama	1. Kesadaran diri	a. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dengan baik	Ordinal	13
	2. Manajemen diri	b. Rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah	Tingkat rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	14

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
dengan orang lain” Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2016:45)			Tingkat rasa percaya diri terhadap hasil kerja yang maksimal	Ordinal	15
	3. Motivasi diri	a. kemampuan mengatur diri sendiri	Tingkat kemampuan dalam mengatur diri sendiri dengan baik dalam setiap keadaan	Ordinal	16
			Tingkat kemampuan untuk mengontrol diri dalam pekerjaan agar lebih disiplin	Ordinal	17
		b. Mentaati segala peraturan yang berlaku	Tingkat kemampuan dalam berusaha lebih untuk tidak melanggar peraturan yang berlaku	Ordinal	18
	4. Empati	a. Kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik dengan karyawan	Tingkat kemampuan dalam membina hubungan yang baik antar karyawan	Ordinal	19
	5. Keterampilan sosial	b. Kemampuan dalam berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan	Tingkat kemampuan dalam berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan	Ordinal	20
			Tingkat Kemampuan dalam berbagi informasi dengan rekan kerja	Ordinal	21
Kinerja Karyawan (Y)		a. Waktu dalam bekerja	Tingkat pemanfaatan waktu dalam bekerja	Ordinal	22

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9)</p>	1. Kuantitas	Pencapaian target	Tingkat pencapaian target	Ordinal	23
	2. Kualitas Kerja	a. Kemampuan	Tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja	Ordinal	24
			Tingkat dalam memaksimalkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	25
		b. Keterampilan	Tingkat mengerjakan pekerjaan	Ordinal	26
		c. Hasil kerja	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	Ordinal	27
	3. Kerja Sama	a. Jalinan kerja samadengan rekan kerja	Tingkat jalinan kerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	28
		b. Kekompakan dengan rekan kerja	Tingkat kekompakan dengan rekan kerja	Ordinal	29
	4. Inisiatif	a. Kreativitas	Tingkat kreativitas dalam bekerja Tingkat kemampuan dalam memberikan masukan untuk kemajuan perusahaan	Ordinal	30
				Ordinal	31
		b. Keinginan bekerja untuk lebih baik	Tingkat keinginan untuk bekerja lebih baik	Ordinal	32

Sumber: pengolahan data oleh peneliti (2022)

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi peneliti dapat melakukan pengolahan data, untuk mempermudah penelitian pun ada yang disebut sampel. Sampel sangat membantu penelitian karena peneliti tidak perlu memiliki keseluruhan karyawan cukup hanya sebagian karyawan saja.

Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa : “Populasi berarti wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 150 orang karyawan yang berada pada PT.Quty Karunia Purwakarta.

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) mengemukakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2} = 115$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT.Quity karunia Purwakarta, sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Probability Sampling Sugiyono (2017:118) mengemukakan bahwa : “Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang ada pada Probability Sampling yaitu yang disebut Simple Random Sampling,

Sugiyono (2017:118) mengemukakan bahwa: “Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Sampel secara acak pada karyawan PT.Quity Karunia Purwakarta dengan melakukan penyebaran kuisisioner sebanyak 115

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data atau instrumen pengumpulan data merupakan in merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrument pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, karena berupa alat maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka atau tertutup), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung di PT. Quty Karunia Purwakarta sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi:

- a. Wawancara secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas, dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan pada PT. Quty Karunia Purwakarta.
- b. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di PT. Quty Karunia Purwakarta.
- c. Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan *Hard Skill*, *Sift Skill* dan Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil di PT. Quty Karunia Purwakarta.
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- c. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian.
- d. Internet dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.4.1. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

3.4.2. Uji Validitas

Sugiyono (2017:267) mengemukakan bahwa : “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian”. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*.

Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut

dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y = Skor total instrument

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-

masing skor Y

Keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari

Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0.3 .

3.4.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable disini adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Sugiyono (2017:268) mengemukakan bahwa : “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplika dalam penelitian pada obyek yang sama dengan dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama”.

Cara menguji reliabilitas dengan cara menggunakan metode Split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.5. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data adalah penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

Sugiyono (2017:147) mengemukakan bahwa : “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Metode dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2017:93) mengemukakan bahwa : “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikatorvariabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen ang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif”.

Penulis membuat pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan karyawan pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung, dimana alternatif jawaban diberikan nilai 1-5 selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam *skala Likert* sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif jawaban dengan skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5

Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung. Skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang dapat membantu dalam mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diteliti.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, penelitian deskriptif ini penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atau variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor reponden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan, untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat

Tidak Setuju.

Hasil pengumpulan data mengenai tanggapan responden tersebut selanjutnya dicari rata-rata :

$$\frac{\Sigma \text{jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{pertanyaan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut: Rentang Skor =

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut :Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
 Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
 Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 = Cukup
 Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 = Baik
 Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

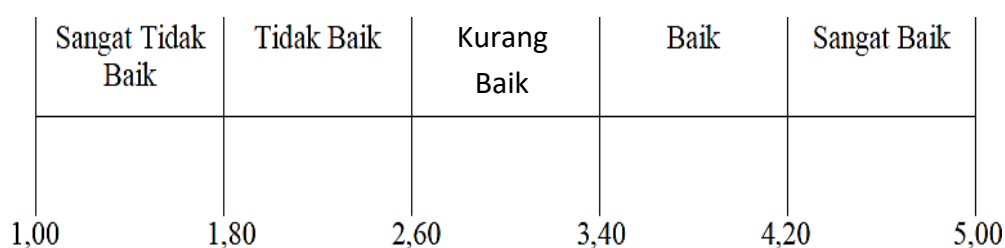
Tabel 3.3
Kategori skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat di lihat pada gambar 3.1 dibawah ini :

Sumber : Sugiyono (2017)



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.5.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Sugiyono (2017:54) mengemukakan bahwa : "Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak". Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan dengan analisis

verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini :

3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

X_1 = variabel bebas (*Hard Skill*)

X_2 = variabel bebas (*Soft Skill*)

b_1 dan b_2 = Koefesien regresi *Hard Skill* dan *Soft Skill*

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *Hard Skill* dan *Soft Skill*

3.5.4. Analisis Korelasi Berganda

Uji korelasi berguna untk mengatur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih (Juanim, 2018:13). Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel (X_1), (X_2), dan (Y). Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{(regresi)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat total

Apabila $r = 1$ artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan

variabel Y Apabila $r = -1$ artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila $r = 0$ artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara $+1$ s/d -1 . Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017 : 184)

3.6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja

Karyawan, secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1).

3.6.1. Uji f (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji f dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai dari f hitung dengan f tabel. Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel terikat. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

Kedua hipotesis tersebut kemudian diuji untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2 / K}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$F =$

$r^2 =$ Kuadrat koefisien

korelasi ganda $K =$ Banyaknya variabel bebas

$n =$ Ukuran sampel

$F = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan

dengan $F_{tabel(n-k-1)}$ = Derajat kebebasan

Dari perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan dk penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1

diterima. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0

diterima, H_1 ditolak.

3.6.2. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Apakah hubungan terdapa saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut :

$$= rp \frac{\sqrt{n-2}}{1-rp^2}$$

Keterangan :

rp = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.7. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai r^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = kuadrat dari koefisien korelasi berganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel

terikatDimana apabila :

$K_d = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap

Y lemah $K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X

terhadap Y kuat

3.8. Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan agar dapat mengetahui variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan jumlah atau item dari pernyataan-pernyataan kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian .

3.9. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT.Quty Purwakarta yang berlokasi di Jl. Industri Babakancikao, Kec. Babakancikao, Kab. Purwakarta, Jawa Barat 41151.

