

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia fashion di Indonesia berkembang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir. Hal ini didukung oleh banyak pihak, baik dari desainer lokal yang semakin potensial, tingkat perekonomian yang membaik, sampai sektor ritel yang semakin berkembang. Tren fashion sepatu di Indonesia berubah seiring jalannya perubahan tahun dan model fashion sepatupun dapat muncul setiap bulannya. Hal ini tak lepas dari produktivitas kualitas input dan output produk. Input dari proses pembuatan sepatu berupa kain, benang, lem, alat jahit, pencetakan dll, maka dari itu output produk yang dihasilkan akan memiliki kualitas hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Produktivitas ini terkait dengan keahlian tinggi (*Skill*) yang dimiliki oleh setiap pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing. Produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disamping itu kecocokan dengan kepribadian seseorang juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas.

Perkembangan zaman yang semakin modern inilah yang membawa dampak bagi kehidupan manusia khususnya di bidang fashion itu sendiri. Dimana saat ini fashion yang digunakan oleh masyarakat Indonesia juga dipengaruhi oleh budaya

fashion dari luar negeri. Fashion tidak hanya tentang pakaian ataupun perhiasan seperti kalung dan gelang melainkan bisa menjadi benda-benda yang fungsional yang digabungkan dengan desain yang menarik salah satunya adalah sepatu.

Fenomena produk sepatu ini sudah melekat pada gaya hidup di berbagai negara, termasuk Indonesia. Roda industri fashion Indonesia terus berputar dan memunculkan tren baru. Hal ini, dibuktikan saat penyelenggaraan JSD 2017, yang semula hanya di targetkan 7 ribu pengunjung tetapi melonjak hingga mencapai 15 ribu pengunjung. Perkembangan gaya hidup modern membuat kebutuhan akan sepatu tidak hanya sekedar alas kaki, namun fenomena ini hasil dari aspek konsumsi, dengan identitas konsumsi kini tak lagi individual dan fungsional, tetapi bercampur dengan upaya menggaet identitas sosial. Widhyarto (2019)

Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk terbesar ke-4 di dunia. Jumlah penduduk yang banyak secara otomatis akan membutuhkan lapangan pekerjaan yang banyak serta Perusahaan akan selalu menginginkan tenaga kerja dengan kualitas yang terbaik, namun di Indonesia sendiri masih banyak tenaga kerja yang memiliki pendidikan, keterampilan, dan kompetensi yang minim. Barang atau jasa yang di produksi oleh Negara Indonesia memiliki kualitas yang masih jauh dibawah negara lain, dengan demikian produk-produk dari Indonesia masih sedikit yang di ekspor ke luar negeri, oleh sebab itu Indonesia cenderung mengeksport bahan baku mentah untuk kemudian diolah Negara lain.

Dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan produk yang menjadi trend saat ini terutama sepatu. Sebab sepatu telah menjadi salah satu kebutuhan fashion yang berperan penting sama lainnya dengan busana berpakaian. Namun kegiatan sehari-hari sepatu biasa digunakan terutama oleh pelajar sekolah dan Mahasiswa adalah *sporty* dimana model sepatu tersebut dirancang seyaman mungkin untuk bisa di pakai dalam kondisi apapun. Maka dari itu, perusahaan di dunia fashion sepatu dituntut untuk merancang dan mempertahankan produk agar lebih banyak diminati oleh semua kalangan.

Dari berbagai fashion yang di kenakan khususnya mahasiswa, sepatu merupakan bagian fashion yang sangat berpengaruh dalam gaya hidup mahasiswa, sehingga sepatu yang dikenakan pun bervariasi merknya. Dengan begitu banyaknya berbagai merk sepatu yang beredar di pasaran mengakibatkan perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja para karyawannya meskipun hal itu bukanlah hal yang mudah. Karyawan perlu melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya sesuai dengan wewenang dari masing-masing perusahaan tanpa melanggar norma-norma aturan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat mengoptimalkan pengelolaan seluruh sumber daya perusahaan, baik dalam pengelolaan keuangan, produksi, pemasaran, maupun sumber daya manusia. Hal tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. Namun saat ini, era globalisasi juga telah menuntut adanya perubahan paradigma lama dalam segala bidang, salah satunya bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia mengambil peranan penting dalam setiap persaingan bisnis yang terjadi terutama dibidang fashion.

Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan karyawan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan fashion, dan dalam upaya peningkatan kualitas karyawan di bidang fashion yang menjadi persoalan penting ketika tuntutan kompetensi di tengah persaingan perusahaan yang sangat sengit. Untuk itu perlu perencanaan secara terarah dan berkesinambungan demi tercapainya peningkatan kemampuan yang profesional. Karena dalam bersaing di dunia fashion diperlukan sumber daya yang unggul. Sebab keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut.

Trend dan musim fashion sebagian besar didorong oleh perancang desainer yang membuat dan menghasilkan ide-ide yang kreatif. Dalam hal ini, istilah fashion akan digunakan dalam arti bisnis yang berhubungan dengan modis sebagai industri kreatif yang diciptakan diproduksi oleh para desainer dan para pengusaha perlu menggunakan tenaga kerja salah satunya desainer untuk selalu *up to date* agar tidak ketinggalan dengan tren fashion dunia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga, bagian yang integral dari satu kumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan paling penting dibanding faktor lainnya. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas, mustahil suatu perusahaan akan berhasil.

Keragaman budaya Indonesia, khususnya didalam bidang fashion, membuka peluang besar untuk menjadikannya komoditi perdagangan penting di negeri ini. Perkembangan bisnis fashion lokal di Indonesi tak lepas dari tangan dingin para

pengrajin lokal. Rata-rata para desainer dan pemilik bisnis fashion yang menggunakan bahan dan model, menjalin kerja sama dengan pengrajin lokal sebagian besar pengrajin lokal bekerja mandiri dalam skala kecil bahkan individu. Seperti halnya wisatawan yang berkunjung ke suatu daerah khususnya daerah Bandung bukan hal yang lumrah para wisatawan untuk menikmati keindahan alam dan mengenal budaya yang sampai saat ini dilestarikan oleh masyarakat Bandung. Kegigihan dan semangat masyarakat kota ini untuk tetap melestarikan budaya yang diwarisi oleh para leluhurnya serta mampu bersinergi dengan alam yang begitu menarik perhatian para pengunjung terutama dalam bidang fashion. Kunjungan wisatawan untuk menikmati keindahan di Bandung juga membuat para wisatawan menghabiskan waktu untuk berbelanja aneka fashion di kawasan kota ini. Salah satu sektor yang sedang dikembangkan oleh Kota Bandung adalah sektor industri dan perdagangan yang berkembang dengan kreatifitas penduduk yang mempunyai daya tarik untuk para wisatawan, sehingga kota Bandung terkenal dengan karya-karya kreatifitas yang berasal dari penduduknya.

Menurut Undang-Undang No 3 Tahun 2014 tentang perindustrian yang disebut industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri. Sektor industri dan perdagangan juga banyak menyerap tenaga kerja yang ada di Kota Bandung. Kota Bandung memiliki banyak sentra industri yang sudah mulai berkembang dengan pesat akan tetapi perkembangan tersebut juga tidak lepas dari adanya kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh setiap pemilik

perusahaan salah satunya yaitu industri di bidang fashion.

Bisnis fashion di Bandung menjadi salah satu bisnis yang menarik perhatian di kalangan pembisnis lokal. Kota ini telah menciptakan banyaknya usaha dengan berbagai bisnis terutama fashion. Saat ini Bandung menjadi salah satu bagian wisata belanja yang banyak di kunjungi oleh luar daerah hal ini menjadi suatu alasan karena Bandung bukan hanya udaranya yang masih sejuk tetapi menawarkan produk fashion yang bermacam-macam sehingga menjadi daya tarik untuk tempat mereka berlibur di akhir pekan maupun libur panjang.

Bisnis fashion di Bandung tersebut menjadi salah satu lahan bisnis kreatif yang sayang untuk dilewatkan. Pemerintah kotanya pun sekarang sudah bersahabat dengan para pelaku industri ini dengan berbagai fasilitas yang disediakan. Pembangunan kota Bandung menjadi salah satu usaha pemerintah untuk meningkatkan daya tarik para wisatawan baik luar maupun negeri. Sehingga peluang kesuksesan setiap pelaku bisnis di Bandung pun semakin besar. Menurut data dari BEKRAF (Badan Ekonomi Kreatif) menyebutkan bahwa pada tahun 2017 ada tiga subsektor yang memberikan kontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi kreatif yaitu subsektor fashion, kuliner, dan kerajinan. Berikut adalah data kontribusi subsektor industri kreatif di kota Bandung tahun 2017 :

Tabel 1. 1**Kontribusi Subsektor Industri Kreatif di Kota Bandung Tahun 2017**

No	Industri Kreatif	Subsektor PDB	Presentasi
1	Periklanan	8.305.0034.367	7,93%
2	Arsitektur	4.134.446.695	3,95%
3	Pasar Barang Seni	685.870.805	0,65%
4	Kerajinan	10.170.688.435	10,82%
5	Kuliner	16.080769.980	15,62%
6	Desain	6.159.598.596	5,88%
7	Fashion	45.803.769.843	43,71%
8	Video, Film, Fotografi	250.431.983	0,24%
9	Permainan Interaktif	337.392.321	0,32%
10	Musik	3.824.179.411	3,65%
11	Seni Pertunjukan	124.467.644	0,12%
12	Penerbit dan Percetakan	4.283.989.793	4,09%
13	Layanan Komputer dan Piranti Lunak	1.040.637.861	0,99%
14	Televisi dan Radio	2.136.827.023	2,03%

Sumber : www.bekraf.go.id

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas terlihat bahwa terdapat 14 subsektor yang telah ditetapkan oleh departemen perdagangan sebagai industri kreatif yang berkontribusi pada perekonomian di kota Bandung didominasi oleh industri fashion dengan presentase sebesar 43,17 %. Berkenaan dengan hal tersebut disinyalir bahwa usaha industri fashion merupakan jenis usaha yang beberapa tahun ini banyak dijadikan sebagai ladang usaha di kota Bandung baik itu berupa sepatu, pakaian dan aksesoris lainnya.

Dunia fashion lokal banyak di pilih oleh masyarakat di Kota Bandung, produk yang dikeluarkan oleh perusahaan lokal ini, memiliki desain yang lebih unik dan menarik khususnya dikalangan anak muda kota Bandung terutama untuk fashion item sepatu. Di kota Bandung ini terdapat beberapa merk dengan produk unggulan yang mereka jual adalah produk sepatu. Berikut peneliti sajikan data market share perusahaan sepatu yang ada di kota Bandung pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2
Market Share sepatu di Kota Bandung tahun 2018

No	Perusahaan	Market Share
1	BRO.DO	26.04%
2	NAH Project	25.21%
3	FYC Footwear	8.66%
4	Footstep Footwear	8.40%
5	Saint Barkley Shoes	7.82%
6	Brygan Footwear	6.54%
7	PorteGoods Shoes	6.41%
8	Amble Footwear	5.73%
9	Geoff Max Footwear	5.18%
TOTAL		100%

Sumber : Suave Magazine 2018

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 9 *market share* yang ada di kota Bandung pada tahun 2018 Geoff Max Footwear menempati urutan paling akhir dengan presentase market share paling rendah yaitu 5.18 %, berkenaan dengan itu peneliti tertarik untuk meneliti PT. Geoff Maksimal Jaya. Dengan

banyaknya pesaing yang mulai bermunculan maka berpengaruh secara langsung terhadap penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan memberlakukan sumber daya manusia dengan cara menjaga dan mempertahankan, serta meningkatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Banyak jumlah karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kualitas karyawannya. Baik atau tidaknya pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan sebagai berikut seperti pada Tabel 1.3 :

Tabel 1.3
Penilaian kinerja karyawan PT.Geoff Maksimal Jaya

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik Sekali	>100
B+ = Baik+	>97-100
B = Baik	>92,5 – 97,5
B- = Baik-	>85 – 92,5
C = Cukup	>70 – 85
D = Kurang	>55 – 70
E = Nihil	<55

Sumber : PT . Geoff Maksimal Jaya 2021

Tabel 1.3 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya. Sistem penilaian kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata- rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan PT.Geoff Maksimal Jaya pada tahun 2019-2021 seperti

pada tabel 1.4 :

Tabel 1. 4

Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya Tahun 2019-2021

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1	2019	Triwulan 1	95,5	B	Baik
		Triwulan 2	86,6	B-	Baik
		Triwulan 3	92,57	B	Baik
		Triwulan 4	85,2	B-	Baik -
2	2020	Triwulan 1	93,3	B	Baik
		Triwulan 2	86,2	B-	Baik -
		Triwulan 3	85,5	B-	Baik-
		Triwulan 4	82,7	C	Cukup
3	2021	Triwulan 1	87,3	B-	Baik-
		Triwulan 2	85,4	B-	Baik-
		Triwulan 3	72,5	C	Cukup
		Triwulan 4	78,9	C	Cukup

Sumber : PT . Geoff Maksimal Jaya 2019- 2021

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya periode tahun 2019-2021 mengalami penurunan (Fluktuasi). Pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2019-2021. Penurunan juga dapat dilihat pada setiap triwulan dari mulai tahun 2019-2021 dengan angka pencapaian sebesar 92,55 menjadi 78,9 dengan predikat C (cukup). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja karyawan memiliki predikat C (cukup), sedangkan yang diharapkan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan

predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari setiap tahunnya.

Penurunan kinerja karyawan yang di tunjukan pada tabel di atas disinyalir disebabkan oleh adanya tanggapan beberapa masalah yang di alami karyawan antara lain keterlambatan karyawan pada jam kerja, terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk, lalu ada karyawan yang mengisi waktu mereka dengan duduk santai dan mengobrol dengan rekan lain serta adanya hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk bagi pihak perusahaan serta berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya.

Untuk 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. Geoff Maksimal Jaya.

Tabel 1. 5

Hasil pra-survey mengenai Kineja Karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	4	3	6	7	10	74	2,50
	Kuantitas	11	1	4	7	7	92	3,07
	Tanggung jawab	8	4	6	5	9	93	3,10
	Kerja sama	10	3	2	7	8	90	3,00
Skor rata-rata kinerja karyawan							2,92	

Sumber:Hasil Kuesioner Pra-survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 Kinerja Karyawan pada PT.Geoff Maksimal Jaya mempunyai skor rata-rata 2,92. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi kualitas kerja mendapatkan nilai skor rata-rata 2,50. Artinya Kinerja Karyawan PT.Geoff Maksimal Jaya masih dirasa banyak karyawan yang belum memiliki kualitas kerja terhadap pekerjaannya, sehingga tidak tercapainya kerja sama dengan karyawan dengan baik.

Banyaknya faktor mempengaruhi kinerja seorang karyawan menurut Mahmudi (2017:20) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, komunikasi, stress kerja, motivasi berprestasi, budaya organisasi, kompetensi, *hardskill* dan *softskill*. Dengan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan maka akan berdampak baik pula bagi perkembangan perusahaan. Sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan segala hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar memberikan dampak yang baik pada perusahaan. Sehingga hal ini dapat saling menguntungkan antar dua belah pihak.

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. Geoff Maksimal.

Tabel 1. 6

**Kuesioner Pendahuluan Tentang Kondisi Faktor-faktor yang dapat
Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Geoff Maksimal Jaya**

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 vertical	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							
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
	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

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Praktik mnajemen	6	5	10	8	3	99	3,09
	Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							3,55
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 padaaaa 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							3,15
<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 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 <i>Hard Skill</i>							2,85
<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
	Kemampuan beradaptasi	5	6	10	8	3	98	3,06
	Skor Rata-Rata <i>Soft Skill</i>							2,79

Sumber: PT.Geoff Maksimal Jaya

Kinerja Karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.6 yang tertera di atas, dapat di ketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai delapan (8) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Geoff Maksimal Jaya 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 2,79. Maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill*.

Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal 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 skill* dari setiap karyawannya. Hal tersebut berguna untuk menghasilkan kinerja yang baik pada individu karyawan maupun perusahaan. Sebagaimana apabila *soft skill* 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. Geoff Maksimal Jaya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 7

Hasil Pra-Survey Mengenai *Hard Skill* Pada PT. Geoff Maksimal

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Hard Skill</i>	Kecerdasan angka	2	3	8	8	6	77	2,50
	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	4	3	7	3	13	72	2,40
		Skor rata-rata Hard Skill						2,85

Sumber : Hasil olah data peneliti tahun 2022

Dari Tabel 1.7 dengan total rata-rata 2,85 memperlihatkan bahwa beberapa dimensi pada variabel *HardSkill* juga memiliki kriteria kurang baik. Khususnya pada dimensi pemahaman verbal dengan total rata-rata skor di 2,46 dan dimensi deduktif dengan total rata-rata skor 2,40. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami komunikasi. Selain itu, permasalahan juga disebabkan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dengan segera, namun kemampuan ini sangat dibutuhkan karena untuk mengantisipasi masalah yang akan terjadi di masa depan. Maka dari itu menunjukkan bahwa ternyata *hard skill* ini belum optimal dan sangat jauh dari harapan pihak perusahaan pada PT.Geoff Maksimal Jaya.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *HardSkill* adalah

SoftSkill, Peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan pada 30 karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya untuk mengetahui permasalahan mengenai *Soft Skill* dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1. 8

Hasil Pra-survey mengenai *Soft Skill* pada PT. Geoff Maksimal Jaya

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
	Kemampuan beradaptasi	5	6	10	8	3	98	3,06
	Skor Rata-Rata <i>Soft Skill</i>							2,79

Sumber: PT.Geoff Maksimal Jaya

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey *soft skill* memiliki skor rata-rata 2,79 termasuk kedalam kategori kurang baik. Variabel SoftSkill memiliki 5 dimensi yang mana terdapat dua dimensi yang memiliki poin dibawah rata-rata variabel yakni dimensi kesadaran diri dengan rata-rata skor 2,23 dan empati dengan rata-rata skor 2,60. Maka dari itu menunjukkan bahwa SoftSkill ternyata masih belum optimal dan masih banyaknya karyawan yang belum bisa mengendalikan emosi mereka dengan baik serta sebagian karyawan kurang memahami kemampuan apa yang dirasakan orang lain.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya belum berjalan dengan optimal. Dengan memperhatikan permasalahan di atas serta mengingat pentingnya *Hard*

Skill dan *Soft Skill* bagi perusahaan dalam kinerja karyawannya. Maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya.”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi para karyawan di PT. Geoff Maksimal Jaya dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Rendahnya *market share* PT. Geoff Maksimal Jaya pada tahun 2018
2. Penurunan kinerja PT. Geoff Maksimal Jaya tahun 2019 – 2021
3. *Hard skill*
 - a. Kurangnya kemampuan dalam melakukan kualitas kerja
 - b. Kurangnya pemahaman karyawan dalam melakukan komunikasi
 - c. Karyawan kurang mampu menilai implikasi dari sebuah argument.
4. *Soft Skill*
 - a. Kemampuan kesadaran diri

- b. Kurangnya tingkat empati
5. Kinerja karyawan
- a. Masih terdapat karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai standar
 - b. Masih kurangnya kualitas diri

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Hard Skill* pada karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya
2. Bagaimana *soft skill* pada karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Geoff Maksimal Jaya
4. Seberapa besar pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja para karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Hard Skill* pada karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya.
2. *Soft skill* pada karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya.
3. Kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya.
4. Besarnya pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

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:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *Hard Skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh *Hard Skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Karyawan
3. 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* dan *Soft Skill* serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Bagi penulis sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah- masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
- b. Bagi PT. Geoff Maksimal Jaya, penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya.
- c. Bagi pihak Akademi Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.
- d. Bagi pihak lain Hasil Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II