

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka pada dasarnya akan membahas mengenai teori-teori, konsep, dan generalisasi hasil dari penelitian yang nantinya akan menjadi landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Teori yang akan disampaikan merupakan teori yang relevan dengan penelitian yang akan mengungkapkan dari berbagai ahli mengenai variabel yang akan diteliti. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian yaitu : *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* yaitu manajemen, *middle theory* yaitu Sumber daya manusia, dan *applied theory* yaitu *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Kinerja Karyawan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *managmenet*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut.

Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan manajer.

Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah :

Menurut Robbin dan Coulter (2017:26) :

“management as process of planning and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficientl. Effectively means that the goal can be achieved in accordance with planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule.”

Artinya: Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Menurut Firmansyah (2018:4):

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7):

“Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.”

Menurut Boris & Jens (2019:7):

“Management is a steering influence on market, production, and or resource operations in an organization and is exerted by multiple organizational actors through either anticipatory norm-setting or situational intervention with aim of achieving the unit’s objectives.”

Menurut Richard L. Daft (2017:8):

“Management is the achivment of organizational goals in an effective and efficient way through planning, organizing, leadership and control of organizational resource.”

Artinya: Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi

dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Sehingga berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan , pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan- kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Berdasarkan perkembangannya, fungsi manajemen ini oleh para pakar manajemen dikembangkan, ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Namun, pada prinsipnya setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih luas. Masing – masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan selain berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Berikut merupakan fungsi-fungsi Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2017:9) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*planning*), seorang manajer akan mendefinisikan sasaran-sasaran menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai sasaran-sasaran tersebut.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), seorang manajer akan menentukan tugas- tugas apa yang harus di selesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokan, bagaimana stuktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3. Fungsi Kepemimpinan (*Leading*), seorang manajer harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik diantara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.
4. Fungsi Pengendalian (*controlling*), seorang manajer harus dapat memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry (2017:12) dialih bahasakan oleh Hasibuan (2017:12-20) :

1. *Man* (Manusia, Tenaga Kerja)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang)

Uang juga merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap keinginan maupun aktivitas-aktivitas yang dilakukan tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu

perusahaan atau organisasi.

3. *Machines* (Alat-Alat atau Mesin)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisien kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

4. *Methods* (Metode atau Cara-Cara Untuk Mencapai tujuan)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik yang akan memperlancar jalan atau pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksana kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan – pertimbangan kepada sasaran.

5. Market (Pasar Untuk Menjual Produk)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen, dimana dalam manajemen sumber daya manusia ini lebih difokuskan kepada unsur manusia dimana unsur inilah yang merupakan aset utama perusahaan yang harus di pelihara serta dijaga dengan baik dan kemudian dimanfaatkan secara produktif. Maka dari itu unsur manusia pada bagian

manajemen ini sangat perlu perhatian. Berikut ini beberapa pengertian menurut para ahli diantaranya:

Menurut Stephen P. Robbins (2017:4) :

“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate and maintain employees”

Artinya bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Schuler (2015:2) ;

“Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society”

Artinya bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia vital yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi, individu, organisasi, dan masyarakat

Menurut Edy (2017:6):

“manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang meliputi perencanaan, pengembangan, pengadaan, pemelihara, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri sendiri serta tujuan dari organisasi itu sendiri.”

Menurut Noe dalam Kasmir (2017:6):

“human Resources Management refers to the policies and sytem that influence employess.”

Artinya manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan atau sistem manajemen yang mengatur dan

mengelola sumber daya manusia yang siap, berkenan, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat berpartisipasi secara efektif untuk mengharapkan hasil yang maksimal untuk individu maupun organisasinya.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisaikan semua karyawan dengann menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua kayawan agar mau mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila 19 terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan dan penyempurnaan rencana.

5. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

7. Fungsi Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai

dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Fungsi Pengintegrasian (*Integrasi*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan hasil pekerjaannya.

9. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sampai 20 pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagiann besar karyawan.

10. Fungsi Kedisiplinan (*Disipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seption*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia sangat banyak antara satu

organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi. Menurut Masram & Mu'ah (2017:8-9) terdiri dari empat tujuan yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, misalnya tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dapat dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi: tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial, dan tujuan personal. Tujuan tersebut dapat mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

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 inilah yang di sebut *Hard Skill* atau kemampuan teknis. *Hard Skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan tugas –tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

2.1.3.1 Pengertian *Hard Skill*

Keterampilan teknis *HardSkill* 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.

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 (Eksplisit).

Hard Skill dapat dinilai dari *Technical Tes* atau *Practical Test*. Elemen *Hard Skill* dapat terlihat dari *Intelligence Question Thinking* 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 *Hard Skill* yang dia miliki.

Berikut adalah definisi *Hard Skill* dari beberapa ahli:

Menurut Sinawatu dalam iffah budiningsih, dkk (2020:32):

“*Hardskill* merupakan penguasaan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis lain yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang dibutuhkan untuk profesi tertentu. Peran *Hard Skill* sangat penting dan dibutuhkan dalam dunia kerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.”

Menurut Suhardjono (2017:49) mengemukakan bahwa:

“*Hardskill* 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.
3. Teknologi, yaitu peningkatan keterampilan dalam memecahkan masalah.

Menurut Robbins (2018:35):

“*Hard Skills are often also called abilities*”*intellectual (intellectual ability). Intellectual ability is the ability needed to determine various mental activities think, reason and solve problems*”

Artinya: *Hard Skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectual ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

Menurut Robles (2017) :

“The ability derived from knowledge, practical ability, or intelligence to do something, competence in doing something, expertise or skills that require specific practice.”

Artinya: kemampuan yang berasal dari pengetahuan, kemampuan praktis, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik, kompetensi dalam melakukan sesuatu, keahlian atau keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Hard Skill merupakan kemampuan akademik ataupun ilmu pengetahuan dan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam penunjang hasil kinerja yang baik. Kita bisa melihat atau mengukur *hard skill* seseorang dari riwayat pendidikannya, *hard skill* sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis dan akademis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi pekerjaan tertentu. Rasid, Dkk.(2018:1011)

2.1.3.2. Pengukuran *Hard Skill*

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *Hard Skill* yang dikemukakan Nurhidayanti (2018:26) sebagai berikut:

1. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya.
2. Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi- segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang

pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya, dan kepastian ilmu-ilmu di peroleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upaya pencarian pengetahuan yang dapat di uji dan di andalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu (Horton, P,B.,2017:78)

3. Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi danpraktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan seluruh yang bersangkutan. Secara umum teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, produk yang digunakan dan dihasilkan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja dan stuktur atau sisten dimana proses dan produk itu dikembangkan dan digunakan (Mardikanto, 2018:90)

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Hard skill*

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen- komponen untuk mengukur komitmen organiasai atau perusahaan. Berikut adalah tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual atau *Hard Skill* menurut Robbins (2018:35) yaitu :

1. Kecerdasan angka

Indikatornya adalah kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan melakukan aritmatika dengan akurat.

2. Pemahaman verbal

Indikatornya adalah kemampuan memahami dengan apa yang dibaca atau

didengar.

3. Kecepatan Persepsi

Indikatornya adalah kemampuan mengidentifikasi kemiripan Perbedaan visual dan akurat

4. Penalaran induktif

indikatornya adalah kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis

5. Penalaran deduktif

Dengan indikator kemampuan mengutamakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen

2.1.4 Pengertian *Soft Skill*

Permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon pekerja dirasa semakin baik dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik keterampilan teknis (*HardSkill*) yang tinggi saja, akan tetapi juga memerhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek keterampilan Non Teknis (*SoftSkill*).

Pada dasarnya, pengertian *Soft Skill* sendiri tidak jauh berbeda dengan bakat, namun dalam bentuk yang berbeda satu sama lain atau dalam kata lain *Soft Skill* terlahir secara alami dan sangat penting dimiliki untuk menjajaki dunia kerja maka *soft skill* sendiri tak bisa di pelajari di bangku sekola, pelatihan, atau kuliah seperti ilmu pasti. Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai *Soft skill* diantaranya :

Menurut Molan dalam Cahyanti et.al (2022:60):

“*SoftSkill* adalah keterampilan yang digunakan saat menjalin

hubungan kerja sama dengan oranglain.”

Menurut Phillips & Ray (2020):

“*Soft skills are important skills related to work that require little or no touch with machines or technical matters.*”

Artinya: *soft skill* merupakan keterampilan penting yang berhubungan dengan pekerjaan yang memerlukan sedikit atau bahkan tidak ada sentuhan dengan mesin atau hal-hal teknis.

Menurut Sharma (2018):

“Soft Skill juga disebut dengan istilah *life skill*, *people skill*, dan *relationship skill* yang menentukan sekitar 85% kesuksesan dalam karier profesional.”

Menurut Bernthal (2017:5):

“*Soft Skills can be interpreted as a personal and interpersonal behavior that develops and also maximizes human performance.*”

Artinya: Soft Skill dapat diartikan sebagai sebuah perilaku personal maupun interpersonal yang mengembangkan dan juga memaksimalkan kinerja sebagai manusia.

Menurut Lorenz (2017):

“*Soft Skill refer to a cluster of personal qualities, habits, attitudes and social graces that make someone a good employee and compatible to work.*”

Artinya: Soft Skill mengacu pada sekelompok kualitas pribadi, kebiasaan, sikap, dan rahmat sosial yang membuat seseorang karyawan yang baik dan kompatibel untuk bekerja.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* menggambarkan bakat yang ada pada setiap manusia yang bersifat non teknis atau tidak terlihat namun nyata bentuknya, dan *soft skill* juga dapat meningkatkan percaya diri yang tinggi pada individu seseorang. Serta meningkatkan optimisme yang tinggi juga akan menjadikan individu lebih sukses.

2.1.4.1 Penggolongan *Soft Skill*

Menurut Putri (2018:27) mengemukakan bahwa pada dasarnya *Soft Skill* terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Kualitas Personal :

1. Dapat bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai kemampuan dan arahan, tanggung jawab di yakini sebagai komponen karakter pribadi profesional yang memiliki peranan penting terhadap prestasi kerja.

2. Kepercayaan diri

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

3. 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.

4. Mampu mengatur diri sendiri (Self-management)

Manajemen diri adalah suatu produser yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau mengatur tingkah lakunya sendiri, strategi pertama dan utama dalam manajemen diri atau self management adalah berusaha engetahui

diri sendiri dari segala kelebihan dan kekurangan (kelemahan). Dengan mengenali diri sendiri, seorang individu dapat mengetahui apa yang sesungguhnya dibutuhkan dalam hidup ini.

5. Integritas/kejujuran

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

b. Interpersonal Skill

1. *leadership* (kepemimpinan)

kepemimpinan di definisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain, baik seorang atau sekelompok orang, agar berperilaku untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator *Soft Skill*

Dimensi dan indikator *soft skill* menurut Molan (dalam Cahyanti et.al, 2022:60) adalah 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

Indikatornya adalah kemampuan mengatur diri sendiri, dan 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 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan semua proses bekerja yang dilaksanakan individu yang dimana hasilnya dapat digunakan untuk mengukur apakah hasil kinerjanya baik atau buruk. Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai kinerja karyawan diantaranya :

Menurut Levinson (2017:229) mengemukakan bahwa :

“Performance is the performance of one regarding the tasks charged to him”

Artinya: Kinerja adalah kinerja seseorang mengenai tugas yang dibebankan kepadanya

Menurut Hugh J. Arnold & Daniel C Feldman (2017):

“performance is a series of behaviors and activities individually in accordance with organizational expectations or goals.”

Artinya: kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

Menurut Afiandi (2018:83):

“kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:138):

“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.”

Menurut Ivanevich, Donnelly dan Gibson (2018):

“performance is he main measure of the success of an organizational standard to achieve success for which it is responsible.”

Artinya: kinerja adalah ukuran utama keberhasilan suatu organisasi dan tanggung jawabnya.

Dari pengertian tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian dan menyempurnakanya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. 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.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor ini penting untuk diketahui oleh pemimpin agar pemimpin dapat memahami bagaimana cara memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang

mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Devis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:15) yang merumuskan bahwa:

Human performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

Penjelasan:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*), Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dari karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ superior, very superior dan gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*), Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Selain itu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Armstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2017:223) antara lain :
 1. Faktor Pribadi atau *Personal Factors*, ditunjukkan tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
 2. Faktor Kepemimpinan atau *leadership Factors*, ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
 3. Faktor kelompok atau *Team Factors*, ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan satu kerja.

4. Faktor Sistem atau System Factor, ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor situasional atau Contextual/ Situational Factors, ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan external

Berdasarkan dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaannya. Memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat mempermudah perusahaan dalam mengambil langkah yang akan dilakukan selanjutnya untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja teori dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang berkaitan dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu : kerapihan, ketelitian, dan kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerjasama.

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

- **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus di pertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaa yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu : rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Deny Bagus Aristanto	Pada hasil	Sama-sama	Peneliti ini

	<p>PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN HARDSKILL TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SULAWESI BAGIAN UTARA</p> <p>Jurnal EMBA Volume.5 No.2 Juni 2017, Hal.1539-1545v</p>	<p>pengujian menunjukkan bahwa knowlegge sharing dan hard skill terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu</p>	<p>meneliti variabel mengenai Hard Skill dan Kinerja karyawan</p>	<p>hanya membahas variabel Hard skill dan kinerja karyawan, sedangkan peneliti bahas adalah variabel Hard Skill Soft Skill dan kinerja Karyawan. Selain itu juga berbeda pada objek penelitiannya</p>
2	<p>Rosli Ibrahim, Ali boerhannoeddin</p> <p>THE EFFECT OF SOFT SKILL AND TRAINING METHODOLOGY ON EMPLOYEE PERFORMANCE</p> <p>European Journal of Training and development University of Malaya Vol.41 No.4 2017</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa Soft Skill dan pelatihan metodologi berpengaruh positif pada kinerja karyawan</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel Soft Skill dan kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel Soft Skill dan Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel Hard Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga berbeda pada objek penelitiannya</p>
3	<p>Ritha F Dalimunthe (2017)</p> <p>THE EFFECT OF HARD SKILL, SOCIAL CAPITAL AND THE SPIRIT OF ENTREPRENEURSHIP ON TENAN</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hard Skill SDM dan jiwa kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel Hard Skill terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel Hard Skill dan Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti yang penulis</p>

	<p>UKM EMPLOYEE PERFORMANCE OF BUSINESS AND TECHNOLOGY INCUBATOR CENTER CIKAL USU</p> <p>Journal unimed International Conference on Economic and Business Vol.8 No.2</p>	<p>modal sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>		<p>lakukan adalah variabel Hard Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga berbeda pada objek penelitiannya</p>
4	<p>Zukifli Rasid, Benhard Tewel dan Cristoffel (2018)</p> <p>THE IMPACT OF HARD SKILL AND SOFT SKILL ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PERUM DAMRI MANADO</p> <p>Jurnal Emba Vol.6 No.2 Hal. 1008-1017</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hard Skill dan Soft Skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hasil pengujian t dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti ini hanya berbeda pada objek penelitiannya</p>
5	<p>Fhalina Lisdiana Hardi</p> <p>PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRY BONEKA DI SUKAMUKYA BANDUNG</p> <p>Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2019</p>	<p>Hard Skill dan Soft Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5 %. Secara parsial Hardskill lebih dominan yaitu sebanyak 50,5 % dibandingkan dengan Soft Skill yang hanya 15 %</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel mengenai Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti ini hanya berbeda pada objek penelitiannya</p>
6	<p>Wahyuni Sri Astutik, mochamad Aengyuda</p>	<p>Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai</p>	<p>Peneliti ini membahas variabel kinerja</p>

	<p>pambudi</p> <p>PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI HARDSKILL, SOFT SKILL, DAN PENGALAMAN KERJA PADA PT. ERAJAYA DI MALANG</p> <p>Ejurnal.Binawakya.or.id/E-ISSN :2615-350005.2019</p>	<p>Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang rutin</p>	<p>variabel Hard Skill dan Soft Skill</p>	<p>karyawan, Hard Skill, Soft Skill dan pengalaman kerja sedangkan peneliti tidak membahas variabel pengalaman kerja</p>
7	<p>Frederik G. Worang (2020)</p> <p>THE INFLUENCE OF SOFT SKILL AND TRANSFORMATION ON COMPANY PERFORMANCE AT BNI TOLITOLI BRANCH OFFICE INTERNATIONAL JOURNAY</p>	<p>Dalam penelitian ini di peroleh hasil bahwa terdapat hasil positif dan signifikan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Salah satu variabel independen yang di gunakan penulis dan peneliti sama yaitu Soft Skill dan kinerja karyawan</p>	<p>Tempat objek penelitian tidak sama</p>
8	<p>Ardian Sofa (2020)</p> <p>HARD SKILL VERSUS SOFT SKILLS WHICH ARE MORE IMPORTANT FOR INDONESIAN EMPLOYESS INNOVATION CAPABILITY PERFORMANCE INTERNATIONAL JOURNAY OF CONTROL AND AUTOMATION</p>	<p>Dalam penelitian ini di peroleh hasil bahwa terdapat hasil positif dan signifikan dari soft skill, hard skill, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Salah satu variabel independen yang di gunakan penulis dan peneliti sama yaitu Soft Skill dan kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti tidak meneliti mengenai kepemimpinan transformasional serta tempat objek penelitian tidak sama</p>
9	<p>Istna Muyassaroh, dkk</p> <p>PENGARUH TINGKAT</p>	<p>Secara parsial, tingkat pendidikan dan Hard Skill tidak mempengaruhi</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel mengenai Hard Skill dan Soft Skill</p>	<p>Peneliti ini hanya berbeda dari objek penelitiannya</p>

	<p>PENDIDIKAN, HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KENCANA CAKRA BUANA, KAB. BOGOR</p> <p>Jurnal ilmiah riset manajemen 9 (09), 2020</p>	<p>Kinerja secara signifikan, sedangkan secara parsial, Soft Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>terhadap Kinerja Karyawan</p>	
10	<p>Masduki Asbari, dkk</p> <p>HARD SKILL DAN SOFT SKILL APA YANG MEMPENGARUHI KINERJA DI SEKOLAH ISLAM?</p> <p>e.journal.stima-alhikam.ac.id, ISSN 25800-3378, 4 Maret 2020</p>	<p>Hard Skill dan Soft Skill terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah islam</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel Hard Skill dan Soft Skill</p>	<p>Peneliti ini hanya berbeda pada objek penelitiannya</p>
11	<p>Iffah Budiningsih, Marlison, dkk</p> <p>HARD SKILL VERSUS SOFT SKILL DALAM PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PROYEK INFRASTRUKTUR MASS RAPID TRANSIT (MRT) JAKARTA</p> <p>Jurnal academia Vol. 9 NO.2 2020</p>	<p>Hard Skill secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap pencapaian kinerja</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel mengenai Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti ini hanya berbeda dari objek penelitiannya</p>
12	<p>Marya Mujayana</p> <p>PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukan bahwa variabel Hard Skill dan Soft Skill</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel Hard skill, Soft Skill, dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Peneliti ini hanya berbeda dari objek penelitiannya</p>

	<p>KINERJA KARYAWAN PT.KIMIA FARMA TRADING & DISTRIBUTION SURABAYA</p> <p>Jurnal majalah ekonomi ISSN No. 1411-9501 Vol. 25 No.2 Desember 2020</p>	<p>terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya</p>		
12	<p>Fauzan, Markoni</p> <p>EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN SOFT SKILL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRACE HOTEL KOTA BENGKULU</p> <p>Jurnal creative research management ISSN 2621-10992 Vol. 5 No.1 2020</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel employee engagement dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan grage Hotel Kota Bengkulu</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel Soft Skill dan Kineja karyawan</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel Soft Skill dan Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel Hard Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga berbeda pada objek penelitiannya</p>
13	<p>Vera Dwi Wijayanti, Tony Susilo Wibowo</p> <p>PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KARYAWAN PADA KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MIINUM (PDAM) GIRI TIRTA KABUPATEN GRESIK</p> <p>Journal of sustainability Business</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada karyawan kantor perusahaan daerah air minum (PDAM) giri tirta kabupaten Gresik</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel Hard skill, Soft Skill, dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Peneliti ini hanya berbeda dari objek penelitiannya</p>

	research Vol. 2 No. 1 Maret 2021 ISSN: 2746-8607			
14	Vera Dwi Wijayant, dkk PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) GIRI TIRTA KABUPATEN GRESIK Jurnal Of Sustainability Busines Research ISSN :2746-86007 Vol 2 No 1 Maret 2021	Dari hasil penelitian uji t HardSkill terbutktikan hipotesisnya dapat membenarkan kebenarannya serta terpengaruh dan signifikan kepada kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti mengenai variabel Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini hanya berbeda pada objek penelitiannya
15	Dandy Reviyandi PENGARUH KNOWLADGE SHARING DAN HARD SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DAGO SUITES APARTEMENT BANDUNG PT ISTANA GRUP Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2022	Hasil penlitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara knowledge sharing dan Hard Skill terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti mengenai variabel Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan	Peneliti ini tidak meneliti mengenai variabe Soft Skill serta tempat objek penelitian tidak sama
16	Setyanto Putro, Koes Yuliadi PENGARUH PEMBERDAYAAN,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hard Skill dan Soft Skill siginifikan terhadap kinerja	Sama-sama meneliti mengenai variabel Hard Skill dan Soft Skill terhadap	Peneliti ini hanya berbeda dari objek penelitiannya

	<p>HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KARYAWAN SANGGAR SENI DI YOGYAKARTA</p> <p>JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia) Vol. 7 No. 2, 2022,pp.320-325</p>	<p>karyawan sanggar seni di Yogyakarta</p>	<p>kinerja karyawan</p>	
17	<p>Ni Luh Evik Mega Cahyanti, Widani Sugianingrat, dkk</p> <p>PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DEDARY KRIYAMAHA UBUD</p> <p>Jurnal Manajemen, kewirausahaan dan pariwisata</p> <p>Februari 2022, Vol. 2 (No.1) Hal 57-63</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Hard Skill dan Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud by Pramana</p>	<p>Sama- sama meneliti mengenai variabel Hard Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Peneliti ini hanya berbeda dari objek penelitiannya</p>
18	<p>Movi Riana R, Mohammad Muhyidin N</p> <p>DAMPAK PROGRAM MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA BAGI PENINGKATAN SOFT SKILL DAN HARD SKILLS MAHASISWA</p> <p>Jurnal teknologi pendidikan Vol.7 No. 1 Januari 2022 Hal.37-47</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Soft Skill dan Hard Skill secara bersama-sama berpengaruh terhadap dampak program merdeka belajar kampus</p>	<p>Sama–sama meneliti variabel Soft Skill dan Hard Skill</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel Soft Skill dan Hard Skill sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel Hard Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga berbeda pada objek penelitiannya</p>
19	<p>Wahyu Astutik, M.Suhan</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukkan</p>	<p>Sama–sama meneliti variabel Soft Skill dan</p>	<p>Peneliti ini membahas variabel pelatihan</p>

	<p>PELATIHAN KERJA, SOFT SKILL DAN HARD SKILL MENDORONG PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN</p> <p>JMK (jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) 7 (2) 2022, 9-21</p>	<p>bahwa variabel Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan</p>	<p>Hard Skill dan kinerja karyawan</p>	<p>kerja, Had Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel Hard Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga berbeda pada objek penelitiannya</p>
20	<p>Dearyly Marcnesyah</p> <p>PENGARUH SOFT SKILL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PASA BLUD UPT ANGKUTAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDUNG</p> <p>Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2022</p>	<p>Pada hasil pengujian menunjukan bahwa variabel Soft Skill dan kepemimpinan transformal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel Soft Skill dan kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti ini membahas variabel Soft Skill, kepemimpinan transformasional dan Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel Hard Skill, Soft Skill dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga berbeda pada objek penelitiannya</p>

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

2.2 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan

gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.2.1 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Hard Skill sangat dibutuhkan dalam bekerja dikarenakan akan mampu menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidangnya. Semakin menguasai *Hard Skill* yang dimiliki seorang karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/lembaga tempatnya bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widya Amrita (2022) di Hotel Dedary Kriyamaha Ubud. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Hard Skill* terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian menurut Alan Hidayat dan Hotlan Siagian (2017) dalam penelitiannya pada Sentra Grosir Boneka, Surabaya menyatakan bahwa *Hard Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Hard Skill* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika para karyawan menguasai *Hard Skill* dalam dirinya, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, jika tidak menguasai *Hard Skill* maka

akan diikuti pula dengan adanya penurunan pada kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan *Soft Skill* sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Karena *Soft Skill* dipahami sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki dan berasal dari dalam diri seseorang. Kemampuan ini berkaitan dengan interaksi sosial seseorang yang didukung oleh kemampuan *Emotional Quotion* (EQ) dan *intelligence Quotien* (IQ). Hal tersebut sangat berperan penting dalam menempatkan diri di tengah-tengah karyawan lainnya di perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Rasid, Bernhard Tewal dan Cristoffel Kojo (2018) pada Perum DAMRI Manado. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan perum DAMRI Manado. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Soft Skill* dan kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Vera Dwi Wijayanti, Tony Susilo (2021) dengan judul pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Perusahaann Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Soft Skill* dan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya *Soft Skill* dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan demi mewujudkan individu seseorang dalam memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan berkinerja lebih baik.

2.2.3 Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Hard Skill dan *Soft Skill* merupakan dua hal yang saling melengkapi. Keduanya sangat penting bagi kesuksesan di lingkungan kerja. Dunia kerja saat ini membutuhkan sumber daya yang terampil, karena sebagai karyawan diuntut untuk mempunyai keahlian yang tinggi. *Hard Skill* dan *Soft Skill* inilah yang menjadi prasyarat kesuksesan seorang karyawan dalam menempuh kehidupan. Maka dari itu *Hard Skill* dan *Soft Skill* yang baik dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sebab *Hard skill* dan *Soft Skill* merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kinerja karyawan dengan baik.

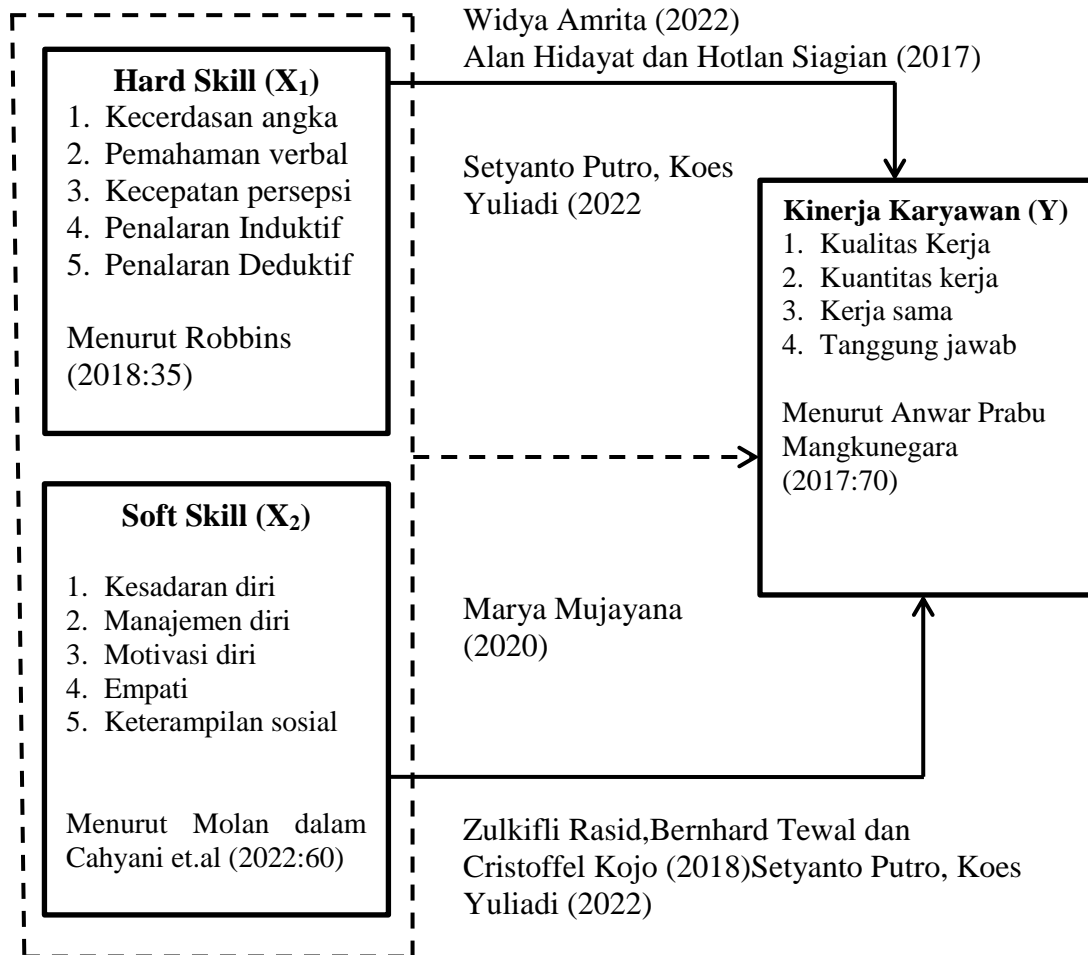
Menurut penelitian yang dilakukan Setyanto Putro, Koes Yuliadi (2022) dengan judul pengaruh Pemberdayaan, *Hard Skill*, dan *Soft Skill* terhadap karyawan sanggar seni di Yogyakarta juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Hard Skill* terhadap Kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan Marya Mujayana (2020) dengan judul Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat di simpulkan bahwa betapa pentingnya *Hard Skill* dan *Soft Skill* dalam sebuah perusahaan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas. *Hard Skill* dan *Soft Skill* sangat berperan besar dalam perusahaan maupun instansi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya

manusia yang handal sebab setiap perusahaan atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, serta kemampuan keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

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, objek yang diamati, atau metode yang digunakan maka paradigam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Paradigma penelitian

Keterangan :

—————> = Pengaruh secara Parsial

-----> = Pengaruh Secara Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum

didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Penulis mengasumsikan jawaban Sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Simultan

Terdapat pengaruh *HardSkill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan

2. Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan

- b. Terdapat pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan