

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

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

Pencapaian suatu tujuan perusahaan tidak bisa terlepas dari peran penting manusia sebagai faktor yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Seiring terjadinya perkembangan teknologi dan informasi yang semakin canggih maka diperlukan perkembangan kemampuan manusia dalam mengimbangi perkembangan tersebut. Manusia sebagai modal intelektual dalam manajemen strategis perusahaan, manusia juga memiliki keunikan yang berbeda

satu sama lain. Oleh karena itu manusia merupakan unsur terpenting bagi suatu perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sarana bagi manajemen dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai yang telah ditetapkan dan merupakan asset utama bagi setiap perusahaan. Dalam sebuah perusahaan meskipun telah didukung dengan modal yang besa, serana yang telah memadai apabila tidak didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang terampil. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh besar terhadap tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Perkembangan ekonomi yang terjadi saat ini menuntut adanya kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang cerdas dan terampil, seiring dengan adanya kemajuan teknologi dan informasi yang semakin pesat, masyarakat dituntut untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi bagi pribadi dan juga perusahaan yang merekrut. Sumber Daya Manusia (SDM) juga sangat diperlukan untuk pengembangan suatu usaha, kinerja tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dari suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan objek utama dalam suatu organisasi dan faktor terpenting dalam jalannya kegiatan organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang telah di tetapkan dalam perencanaan di awal periode.

Lapangan kehidupan sekarang mengalami pembengkakan penduduk. Alhasil berakibat pada rivalitas seseorang guna memperoleh penghasilan. Kemahiran serta kelincahan untuk bekerja diperlukan perusahaan guna menerima karyawan baru, karena mempertimbangkan pentingnya Sumber Daya Manusia

(SDM) pada perusahaan. Imbas dari pembengkakan itu juga menjadikan penambahan pada ketersediaan perusahaan yang baik. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia perusahaan atau organisasi tidak dapat berjalan dengan semestinya, karena manusia merupakan penggerak roda perusahaan atau organisasi sehingga sumber daya manusia yang baik akan menjadi salah satu penentu keberhasilan dari suatu organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Kinerja organisasi ataupun kinerja instansi berasal dari kinerja pegawai dapat diartikan bahwa jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi atau instansi akan baik pula. Kinerja pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi yang dapat menopang individu dalam bekerja sesuai kewajibannya di tempat bekerja, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik.

Semua organisasi ataupun instansi bertujuan untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat melalui kinerja pegawainya. Masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, tetapi pemerintah juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut terutama instansi pemerintah.

Pemerintahan Kabupaten Subang memiliki beberapa kantor instansi yang berada di bawah naungan dan kontrol dari pemerintah daerah setempat yaitu pemerintah daerah Kabupaten Subang yang menjadi penilai dari setiap instansi yang ada di Kabupaten Subang. Berikut ini pada Tabel 1.1 merupakan kinerja beberapa instansi yang berada di Kabupaten Subang pada periode tahun 2022

selama satu periode yang telah di jalankan tiap kantor instansi di Kabupaten Subang yaitu :

Tabel 1.1
Kinerja Instansi Di Wilayah Kabupaten Subang periode 2022

No	Instansi	Target Kerja	Capaian Kerja
1	Dinas Keperpustakaan Kabupaten Subang	100%	85%
2	Dinas Pariwisata	100%	83%
3	Dinas Perhubungan Kabupaten Subang	100%	82%
4	Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang	100%	80%
5	Dinas Sosial Kabupaten Subang	100%	87%
6	Dinas Pendidikan Kabupaten Subang	100%	90%
7	Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Subang	100%	85%
8	Dinas PUPR Kabupaten Subang	100%	84%
9	Dinas Perhubungan Kabupaten Subang	100%	82%

Sumber : Data Skunder Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang merupakan instansi yang ada di Kabupaten Subang dengan pencapaian kinerja paling rendah dibandingkan instansi yang lainnya yaitu hanya sebesar 80% dari target capaian 100% sehingga menjadikan indikasi adanya masalah di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang yang menjadi suatu fenomena menarik untuk dilakukan penelitian.

Pada penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang yang berlokasi di jl. Sukamelang, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat (41221) yang

merupakan kantor kedinasan yang bergerak dalam peningkatan perekonomian masyarakat Kabupaten Subang yang berada di bawah naungan pemerintah daerah Kabupaten Subang.

Berikut ini pada Tabel 1.2, merupakan daftar capaian kerja yang di miliki oleh Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dari 2020 - 2022 :

Tabel 1.2

Data Capaian Kerja Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dari 2020 – 2022

Tahun	Capaian Kerja (%)	Klasifikasi nilai
2020	90 %	A = 90 – 100 %
2021	88 %	B = 80 – 89 %
2022	80 %	C = 70 – 79 %

Sumber : Data bagian SDM Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang.

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa kinerja dari Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang mengalami penurunan pada 3 tahun terakhir dimana pada tahun 2022 merupakan penurunan pencapaian kerja dari pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang yang paling tinggi yaitu hanya mencapai 80 % dari perencanaan kerja yang telah di susun pada awal periode 2022 oleh Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang sehingga menimbulkan permasalahan yang cukup besar dalam kinerja pegawai yang menjadi hal yang harus diperbaiki oleh Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang.

Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang memiliki pegawai yang memiliki tingkat Pendidikan atau *background* Pendidikan yang berbeda-beda, *background* Pendidikan pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang ada di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang merupakan lulusan S1 dari berbagai program studi yang di tempuh hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yan ada di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang memiliki tingkatan Pendidikan yang cukup baik.

Cara mengetahui kondisi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang selain melakukan wawancara kepada pihak sumber daya manusia di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dan observasi, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner prasurvey mengenai kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dengan responden berupa pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang sebanyak 30 responden sebagai berikut ini :

Tabel 1.3

Prasurvey mengenai kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang

No	pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya yakin bahwa kualitas kerja yang saya berikan saat ini sudah sangat memuaskan.	1	3	10	16	0	79	2,63

No	pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
2	Saya merasa kuantitas kerja yang saya kerjakan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan saya dalam bekerja.	1	4	21	4	0	92	3,06
3	Saya bertanggung jawab terhadap seluruh hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.	3	5	18	4	0	97	3,23
4	Saya merasa kerja sama antar pegawai di tiap divisi tempat saya bekerja sudah berjalan dengan baik.	0	3	20	7	0	86	2,87
5	Saya merasa bahwa setiap pegawai di tempat saya bekerja memiliki inisiatif sendiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik.	0	4	15	10	1	82	2,73
skor rata-rata kinerja							2,90	

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvei 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai kondisi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang menunjukkan hasil kuesioner prasurvei yang telah di sebarakan yaitu total skor rata-rata untuk seluruh pernyataan yang di berikan yaitu sebesar 2,90. Pernyataan nomor 1 menjadi pernyataan dengan skor rata-rata terendah sebesar 2,63 dengan pernyataan yaitu saya yakin bahwa kualitas kerja yang saya berikan saat ini sudah sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang berada pada kondisi yang kuran baik.

Berdasarkan Tabel 1.3 prasurvey mengenai kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang berada pada kondisi yang kurang baik. Maka peneliti melakukan penyabaran kuesioner prasurvey untuk mengetahui faktor-faktor yang dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang yaitu pada Tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4

Prasurvey mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang.

variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Motivasi	Keinginan berprestasi	5	10	5	5	5	95	3,17
	Keinginan beraktivitas	0	10	15	5	0	95	3,17
	Keinginan berkuasa	15	15	0	0	0	135	4,5
skor rata-rata motivasi							325	3,61
Soft Skill	Kesadaran diri	0	10	10	5	5	85	2,83
	Manajemen diri	6	2	2	13	7	77	2,57
	Motivasi	8	3	0	14	5	85	2,83
	Empati	7	3	1	14	5	83	2,77
	Keterampilan	0	10	10	5	5	85	2,83
skor rata-rata soft skill							415	2,77
Beban Kerja	Tuntutan fisik dan psikologis	10	13	6	1	0	122	4,07
	Tuntutan tugas	9	15	4	2	0	121	4,03
skor rata-rata beban kerja							243	4,05

variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Hard Skill</i>	Keterampilan teknis	0	3	16	7	4	78	2,6
	Ilmu pengetahuan	1	2	10	15	2	75	2,5
	Daya ingat	0	4	9	17	0	77	2,57
skor rata-rata <i>Hard skill</i>							230	2,57

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvei 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai faktor-faktor yang di duga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai yaitu *Hard skill* dan *Soft Skill*. *Hard skill* menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dengan skor rata-rata sebesar 2.57 dan *soft skill* menjadi faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dengan skor rata-rata sebesar 2.77.

Pegawai Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang terdiri atas berbagai usia dan generasi yang berbeda-beda yang pada dasarnya memiliki tingkat kemampuan skill yang berbeda-beda dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat menunjang kinerjanya dalam bekerja sehingga hal tersebut menjadi faktor yang menyebabkan kinerja menurun dari tahun ke tahunnya.

Hard skill dan *Soft Skill* karyawan dapat membentuk perusahaan yang lebih baik atau dapat membantu perusahaan menggapai visi dan misi yang telah dibentuk

perusahaan. Kemampuan yang bersifat akademik (*hard skill*) dapat membantu perusahaan dalam hal teknis seperti kemahiran dalam menguasai teknologi, kemahiran dalam pengetahuan dan keterampilan ilmu yang ditekuni. *Hard skill* pegawai dapat membantu perusahaan dalam mengatasi kesulitan, menalar, hingga mengatur sesuatu dengan lebih baik.

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas *hard skill* yang baik dapat menunjang kinerja dari suatu organisasi dalam jalannya kegiatan organisasi karena *hard skill* merupakan bagian dari diri seorang pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan dalam menuntaskan tugas yang menjadi kewajiban pegawai tersebut dalam bekerja. *Hard skill* yang baik dari pegawai akan memberikan pengaruh yang baik bagi suatu organisasi karena *hard skill* berkaitan dengan pengetahuan, daya ingat dan kemampuan teknis dari seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang di milikinya. Berikut ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner prasurvey mengenai kondisi *hard skill* di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang kepada 30 responden yang berupa pegawai dari Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dan didapatkan hasil pengisian kuesioner prasurvey mengenai *hard skill* pada Tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 1.5

Prasurvey mengenai *hard skill* di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang.

No	pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa keterampilan teknis	0	3	16	7	4	78	2.6

No	pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini							
2	saya merasa ilmu pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah cukup menunjang dalam pekerjaan yang saya miliki	1	2	10	15	2	75	2.5
3	Saya merasa daya ingat saya di usia saat ini cukup baik dalam mengingat pekerjaan yang saya miliki	0	4	9	17	0	77	2.57
skor rata-rata <i>hard skill</i>								2.57

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 mengenai hasil kuesioner prasurvey kondisi *hard skill* di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang menunjukkan bahwa total skor rata-ratanya yaitu sebesar 2.57 yang menunjukkan bahwa *hard skill* pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang berada pada kondisi yang rendah dengan pernyataan nomor 2 menjadi pernyataan dengan skor rata-rata terendah yaitu sebesar 2.5 dengan pernyataan “saya merasa ilmu pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah cukup menunjang dalam pekerjaan yang saya miliki”.

Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang memiliki faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang yaitu *soft skill*. *Soft skill* merupakan hal yang penting bagi seorang pegawai dalam bekerja

karena *soft skill* merupakan cara pegawai dapat berbaur dengan lingkungan dan rekan kerjanya melalui kemampuan komunikasi, bergaul dan bersosialisasi dengan rekan kerja yang lain untuk meningkatkan integritas dan alat untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Pernyataan ini menjelaskan bahwa *Softskill* meliputi personal, sosial, komunikasi, dan perilaku manajemen diri, yang mencakup spektrum yang luas: kesadaran diri, kepercayaan, kesadaran, kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, kesadaran organisasi, sikap, inisiatif, empati, kepercayaan diri, integritas, pengendalian diri, kepemimpinan, pemecahan masalah, pengambilan risiko dan manajemen waktu. *Soft skill* cenderung mengarah pada kemampuan seseorang dalam berkomunikasi, kecerdasan secara sosial dalam berinteraksi dengan individu lainnya dalam bekerja sehingga dengan kemampuan *soft skill* yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam bekerja melalui komunikasi, bersosialisasi yang baik antar pegawai yang dapat meningkatkan integritas antar individu. Berikut ini pada Tabel 1.6 peneliti melakukan penyebaran kuesioner prasurvey mengenai kondisi *soft skill* di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang :

Tabel 1.6

Prasurvey mengenai *soft skill* pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	saya memiliki kesadaran diri yang tinggi dalam menutaskan pekerjaan dengan baik	0	10	10	5	5	85	2.83
2		6	2	2	13	7	77	2.57

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	saya memiliki manajemen diri yang baik dalam membagi waktu kegiatan saya							
3	saya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja	8	3	0	14	5	85	2.83
4	saya memiliki empati yang tinggi terhadap rekan kerja saya	7	3	1	14	5	83	2.77
5	saya memiliki keterampilan yang baik untuk menunjang kinerja kerja saya	0	10	10	5	5	85	2.83
skor rata-rata <i>soft skill</i>							415	2.77

sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil kuesioner prasurvey mengenai kondisi *soft skill* pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang menunjukkan total skor rata-rata untuk kondisi *soft skill* pegawai yaitu sebesar 2.77 dengan pernyataan pada nomor 2 yaitu saya memiliki manajemen diri yang baik dalam membagi waktu kegiatan saya memiliki skor rata-rata paling kecil sebesar 2.57. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi *soft skill* di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang berada pada kondisi yang buruk atau rendah.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam prasurvey yang telah dilakukan di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang dengan metode pengisian kuesioner dengan pegawainya sebagai responden, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor lainnya

seperti *hard skill* dan *soft skill* yang di rasakan oleh pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI, UMKM, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN SUBANG**”.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang. Hal ini bertujuan untuk memudahkan dalam memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang di indikasikan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pada *hard skill* dan *soft skill* di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian yang telah di bahas serta hasil wawancara di atas, dapat di identifikasikan terdapat masalah dalam kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang. Masalah yang terjadi diduga akibat dari *hard skill* dan *soft skill*.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang muncul antara lain :

1. *Hard skill*

- a. Rendahnya pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya untuk posisi saat ini.
- b. Daya ingat yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya kurang baik.
- c. Rendahnya keterampilan teknis di bidang keahlian yang dibutuhkan pegawai.

2. *Soft skill*

- a. Kemampuan pegawai dalam melakukan manajemen diri yang kurang baik.
- b. Kurangnya empati yang dimiliki pegawai yang ada di tempat bekerja.

3. Kinerja pegawai

- a. Kurang baiknya kualitas kerja yang di berikan kepada instansi dan hasil yang tidak memuaskan.
- b. Rendahnya inisiatif diri sendiri dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.
- c. Rendahnya kerja sama antar pegawai yang ada di instansi dalam menyelesaikan pekerjaan yang di anggap cukup sulit.

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 Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
2. Bagaimana *Soft Skill* Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
3. Bagaiman Kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang baik secara simultan maupun parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Hard skill* di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
2. *Soft skill* di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.
3. Kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang.

4. Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Subang baik secara simultan maupun parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini ditulis bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap penelitian ini berguna untuk 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 bidang 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 dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap Kinerja Pegawai.
3. Dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin lebih menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. 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.
2. 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.
3. Bagi pihak lain Hasil Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sarana nformasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.