

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel masalah yang dihadapi. Pembahasan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu mengenai *hard skill* dan *soft skill* pada kinerja pegawai. dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus yang terfokus pada teori permasalahan yang peneliti akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang yang mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan. Manajemen selain sebagai suatu ilmu juga sebagai suatu seni. Sebagai suatu ilmu, manajemen merupakan akumulasi pengetahuan yang telah sistematis menjadi suatu kesatuan yang terpadu dan dapat dijadikan pegangan dasar dalam bertindak. Sedangkan sebagai suatu seni manajemen adalah keahlian, kemampuan, kemahiran, serta keterampilan dalam aplikasi prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia

secara efisien dan efektif dan melakukan pendekatan yang sesuai kepada tiap individu yang berbeda-beda.

2.1.1.1 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. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat.

Menurut Manullang (2018:2) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Indayani (2018:71): “Menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu *asset* utama perusahaan dalam pengelolaan dan

pendayagunaan sumber daya yang terdapat pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari suatu organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Menurut George R Terry (2017:21) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi manajemen yang fundamental, Perencanaan meliputi tindakan pendahuluan mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hal tersebut akan dikerjakan agar tujuan yang dikehendaki tercapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan proses penyusunan kelompok yang terdiri dari beberapa aktivitas dan personalitas menjadi satu kesatuan yang harmonis guna ditunjukkan ke arah pencapaian tujuan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Merupakan suatu tindakan menggerakkan semua anggota kelompok agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Merupakan usaha mencegah terjadinya atau timbulnya penyimpangan-penyimpangan aktivitas yang telah dilakukan dari sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (2018:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas man, money, materials, machines, methods, dan markets. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Manusia (*man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*money*)

Money (uang) merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji terhadap karyawan yang telah bekerja dan lain sebagainya.

3. Bahan (*material*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*mechine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*method*)

Methods adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

6. Pasar (*market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain :

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan (unsur *money*).
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*).
4. Manajemen produksi (unsur *machines*).
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*).

6. *Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan hasil guna setiap unsur manajemen.

Berdasarkan uraian diatas mengenai unsur manajemen, penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

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

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia untuk sekarang ini menjadi asset yang sangat begitu penting untuk sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (*asset*) yang utama didalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik factor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Endah Kurniawati (2021:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai, dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Larasati (2021) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan orang atau karyawan, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) yang dimiliki seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Sedarmayanti, 2020) fungsi manajemen sumber

daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian (*organization*)

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan dan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan ini penting karena sebagai langkah awal untuk mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan serta membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Oprasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui

latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai.

d. Pengintegrasian Karyawan (*Integration of employees*)

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Karyawan (*Maintenance of employees*)

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Work termination*)

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai.

2.1.2.3 Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan yang hendak diklasifikasi adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada di dalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan 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

Diajukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui Tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab serta secara strategis, etis dan sosial. Terdapat tujuan utama yaitu tujuan organisasi, tujuan fungsional, tujuan sosial dan tujuan personal.

2.1.3 Hard Skill

Hard 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 seperti inilah disebut dengan hard skill atau kemampuan teknis. *Hard skill* sering disebut kemampuan teknis yang sangat diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

2.1.3.1 Pengertian *Hard Skill*

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

Elemen *Hard Skill* dapat terlihat dari *Intelligence Quotion 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 dengan *Hard Skill* yang dia miliki.

Berikut adalah definisi *Hard Skill* dari beberapa ahli :

Nurhidayanti (2017:26) mengemukakan bahwa : “*Hard skill* sebagai kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan berlandaskan apa yang dipelajarinya atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan.

Menurut Zhang (2017:212) membuat definisi *hardskills* sebagai berikut: “*hardskills are the technical skills required to perform a certain type of task, and Softskills are interpersonal skills, such as communication, teamwork, and conflict management*”. *Hardskills* adalah keterampilan teknis yang diperlukan untuk melakukan jenis tugas tertentu, dan *softskills* merupakan keterampilan interpersonal, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen konflik.

Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2016:48) mengemukakan bahwa: “*Hard Skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectuall ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah”.

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

didapatkan seseorang lewat lembaga pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah.

Banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan kriteria Hard Skill sebagai ukuran kemampuan atau gambaran dari kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut pada konsumennya, dengan tujuan konsumen memberikan pandangan yang positif terhadap organisasi, bahwa karyawan dianggap memenuhi kualitas yang seharusnya. Ini berarti organisasi atau perusahaan ingin memperlihatkan bahwa kinerja dari karyawannya memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi, serta mampu menanggapi lingkungan yang senantiasa berubah.

2.1.3.2 Pentingnya *Hard Skill*

Menurut Alam (2017:14), pentingnya *Hard skill* sendiri merupakan sebuah pengetahuan atau kemampuan teknis yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan atau kemampuan teknis yang dimaksud tersebut meliputi berbagai hal yang seringkali dibutuhkan untuk beberapa profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi yang ada, hal ini juga termasuk bagaimana seseorang mampu mengatasi suatu masalah yang sedang terjadi sekaligus menganalisis dan menemukan solusi yang tepat. *Hard skill* merupakan salah satu faktor penting seorang pegawai dapat bekerja dengan baik *hard skill* berhubungan langsung dengan motorik seseorang dalam beraktivitas. *Hard skill* berhubungan langsung dengan kemampuan seorang individu dalam mencerna segala tugas yang diberikan tempatnya bekerja dengan daya ingat, kecerdasan yang dimiliki untuk melaksanakan tugasnya hingga tuntas dengan hasil pekerjaan yang baik sesuai

harapan dari tempatnya bekerja.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Hard Skill*

Notoadmodjo (2018) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *Hard skill* diantaranya:

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

d. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

2.1.3.4 Dimensi Dan Indikator *Hard Skill*

Dimensi dan indikator *Hard Skill* dikemukakan oleh Nurhidayanti (2017:26) :

1. Keterampilan teknis

Indikator dari keterampilan teknis antara lain:

- a. kemampuan menggunakan pengetahuan metode.
- b. kemampuan menggunakan teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik.

2. Ilmu pengetahuan

Indikator dari ilmu pengetahuan antara lain:

- a. Menyelidiki
- b. Menemukan
- c. meningkatkan pemahaman

3. Daya ingat

Indikator dari daya ingat antara lain:

- a. kemampuan untuk menyimpan.

2.1.4 Soft Skill

Soft Skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan pekerjaan secara maksimal. Konsep soft skill merupakan pengembangan dari konsep kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Secara garis besar *soft skill* digolongkan ke dalam dua kategori yaitu : kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri

(*intrapersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*). *Intrapersonal skill* terdiri dari kesadaran diri (percaya diri, penilaian diri, sifat & preferensi, kesadaran emosional), serta kemampuan diri (perkembangan diri, pengendalian diri, kepercayaan, kekhawatiran, manajemen waktu, proaktif, dan hati nurani). Sedangkan *interpersonal skill* terdiri dari kesadaran sosial (kesadaran politik, mengembangkan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, dan empati), serta kemampuan sosial (kemampuan kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerja sama, sinergi, dan kemampuan berorganisasi).

2.1.4.1 Pengertian *Soft Skill*

Soft skill merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jika seseorang memiliki *soft skill* yang baik, maka seseorang itu akan lebih unggul dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki *soft skill*. Adapun pengertian *soft skill* menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hendrian (2017:38) mengemukakan bahwa “*Soft skill* adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal.”

Mujayana (2020:2) juga mengemukakan bahwa “*Soft skill* adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain (*interpersonalskill*) dan kemampuan pengendalian diri (*intrapersonal skill*) yang dapat dikembangkan secara maksimal untuk menunjang pekerjaan.”

Menurut Benyamin Molan (2016:48) mengemukakan bahwa “*Soft skill* adalah keterampilan yang digunakan saat menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa soft skill adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu dikembangkan secara maksimal dan sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan untuk melengkapi kemampuan *hard skill*.

2.1.4.2 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 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.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Suhartini (2017) mengemukakan pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi softskill diantaranya :

a. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang timbul karena pengaruh yang muncul dalam diri individu itu sendiri.

- 1) Harga diri, dalam berwiraswasta digunakan untuk meningkatkan harga diri seseorang, karena dengan usaha tersebut seseorang akan memperoleh popularitas, menjaga gengsi, dan menghindari ketergantungannya terhadap orang lain
- 2) Perasaan senang, dimana keadaan hati atau peristiwa kejiwaan seseorang, baik perasaan senang maupun tidak senang tetapi ia tetap mencintai, nantinya akan muncul minat yang dapat menjadikan diri seseorang menjad

b. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang mempengaruhi individu karena pengaruh rangsangan dari luar.

- 1) Lingkungan keluarga, keluarga merupakan peletak dasar pertumbuhan dan perkembangan anak, disinilah yang memberikan pengaruh awal terhadap terbentuknya kepribadian.
- 2) Lingkungan masyarakat, merupakan lingkungan diluar keluarga maupun dikawasan tempat tinggal maupun kawasan lain yang dapat mempengaruhi.
- 3) Pendidikan, pengetahuan yang di dapat selama proses belajar sebagai modal dasar yang digunakan dan dimanfaatkan maupun dipelajari.
- 4) Interaksi, merupakan hubungan antara dua orang atau lebih dan dapat berinteraksi anantara satu dengan yang lainnya yang saling menguntungkan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Soft Skill*

Dimensi dan indikator *Softskill* menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan (2016:48) sebagai berikut :

1. Kesadaran Diri

Indikator dari kesadaran diri anatar lain:

- a) Tanggung jawab
- b) Kemampuan beradaptasi

2. Manajemen diri

Indikator dari manajemen diri antara lain:

- a) Rasa percaya diri
- b) Kemampuan menginterpretasikan

3. Motivasi Diri

Indikator dari motivasi diri antara lain:

- a) kemampuan mengatur diri sendiri
- b) Mentaati peraturan

4. Empati

Indikator dari empati antara lain:

- a) kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik antar karyawan

5. Keterampilan sosial

Indikator dari keterampilan sosial antara lain:

- a) berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak baik terhadap kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan maka akan berdampak kurang baik terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola secara optimal kinerja karyawan tersebut guna mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu perusahaan maupun organisasi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan. Adapun pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Affandi (2018:83) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Romi Ilham (2018:51) juga mengemukakan bahwa "*Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in performing his duties in accordance with the responsibilities given to him*", artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) mengemukakan bahwa : "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

2.1.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja karena motivasi yang positif akan memberikan semangat lebih bagi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya yang merupakan output dari pegawai sebagai pemenuhan bentuk kewajiban kepada pihak organisasi atau Perusahaan tempat bekerja.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) mengemukakan bahwa: “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan indikator kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Ketelitian
- b. Kemampuan

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta dan prasarana yang digunakan. Indikator dari tanggungjawab antara lain:

- a. Hasil kerja
- b. Pengambilan keputusan

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikiator dari kerjasama antara lain:

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dalam diri anggota melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikator dari inisiatif antara lain:

a. Kemandirian

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian

terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rahayu Widayanti Pengaruh <i>hard skill dan soft skill</i> terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Telkom Kandatel Malang. Jurnal Dinamika Dotcom Vol 3. No. 1 (2018)	<i>Hard Skill dan Soft Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial	Sama- sama meneliti mengenai variabel <i>Hard Skill dan Soft Skill</i> terhadap kinerja karyawan	Lokasi, objek dan waktu penelitian.
2.	Z.Rasid.,B.Tewal.,C.Kojo.	hard skill dan soft skill berpengaruh signifikan	Sama-sama meneliti mengenai	Lokasi, objek dan waktu penelitian.

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. (Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2018)	terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.	variabel <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> terhadap kinerja karyawan	
3.	Setyanto Putro, Koes Yuliadi Pengaruh pemberdayaan, <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta	<i>Hard skill</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan <i>soft skill</i> juga diketahui berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. variabel sebagai variabel <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> independen. 2. Kinerja sebagai variabel dependen	1. Pemberdayaan sebagai variabel independen 2. Lokasi, tempat dan objek penelitian.
4.	Wulandari and Rizana	<i>Hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh signifikan	Sama-sama meneliti mengenai variabel <i>Hard</i>	Lokasi, tempat dan objek penelitian.

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh <i>Hardskill</i> Dan <i>Softskill</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kimia Farma Trading And Distribution (Kftd) Surabaya. (Majalah Ekonomi _ ISSN No. 1411-9501 _Vol. 25 No. 2_Desember 2020).	terhadap kinerja kerja karyawan dengan nilai R2 83,3%. Variabel <i>hard skills</i> memberikan kontribusi sebesar 17,6% dengan nilai signifikansi 0,015 < 0,05. Sedangkan soft skill memberikan kontribusi 39,4% signifikansi 0,000 <0,05.	<i>Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> terhadap kinerja karyawan	
5.	Frederik G. Worang <i>The Influence Of Soft Skill And Transform Ation On Company Performance At Bni Tolitoli Branch Office lnternational Journay</i> (2020)	<i>soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. <i>Hard skill</i> sebagai variabel independent 2.Kinerja sebagai variabel dependen	1. Lokasi, tempat dan objek penelitian. 2. Kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen
6.	Akhmad fajar Pengaruh <i>Hard skill</i> terhadap kinerja pegawai	<i>Hard skill</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor	1. <i>Hard skill</i> sebagai variabel independent	1. Lokasi, tempat dan objek penelitian

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kantor imigrasi karawang. (Vol. 4 No. 2 (2019): Value Journal of Management and Business)	imigrasi karawang.	2. Kinerja sebagai variabel dependen	
7.	Rosli Ibrahim, Ali boerhannoeddin <i>The Effect Of Soft Skill And Training Methodology On Employee Performance</i> European Journal of Training and development University of Malaya Vol.41 No.4 2017	<i>Soft Skill</i> dan pelatihan metodologi berpengaruh positif pada kinerja karyawan	1. <i>Soft skill</i> dan stress kerja sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel dependen	1. Lokasi, waktu, dan objek penelitian. 2. Training methodology sebagai variabel independen
8.	Fhalina Lisdiana Hardi Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industry Boneka Di	<i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5 %. Secara psrsial Hardskill lebih dominan yaitu sebanyak 50,5 % dibandingkan	Sama-sama meneliti variabel mengenai <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> terhadap kinerja karyawan	Lokasi, waktu dan objek penelitian.

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sukamukya Bandung Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2019	dengan Soft Skill yang hanya 15 %		
9.	Ardian Sofa (2020) <i>Hard Skill Versus Soft Skills Which Are More Important For Indonesian Employess Innovation Capability Performance International Journay Of Control And AutomatioN</i>	Terdapat hasil positif dan signifikan dari <i>soft skill, hard skill</i> , dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	Salah satu variabel independen yang di gunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>Soft Skill</i> dan kinerja karyawan	Lokasi, waktu dan objek penelitian.
10.	Iffah Budiningsih, Marlison, dkk <i>Hard Skill Versus Soft Skill</i> Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek	<i>Hard Skill</i> dan <i>soft skill</i> secara parsial maupun secara simultan berpengaruh secara nyata terdapat pencapaian kinerja Proyek Infrastruktur Mass Rapid	Sama-sama meneliti variabel mengenai <i>Hard Skill</i> dan <i>SoftSkill</i> terhadap kinerja karyawan	Objek, lokasi dan tempat penelitian berbeda.

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Infrastruktur Mass Rapid Transit (Mrt) Jakarta Jurnal academia Vol. 9 NO.2 2020	Transit (Mrt) Jakarta.		
11.	Fauzan, Markoni <i>Employee Engagement Dan Soft Skill Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grace Hotel Kota Bengkulu</i> Jurnal creative research management ISSN 2621-10992 Vol. 5 No.1 2020	<i>Soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan grage Hotel Kota Bengkulu	Sama-sama meneliti variabel <i>Soft Skill</i> dan Kineja karyawan	Peneliti ini hanya membahas variabel <i>Soft Skill</i> dan Kinerja Karyawan.
12.	Vera Dwi Wijayanti, Tony Susilo Wibowo <i>Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air</i>	<i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada karyawan kantor perusahaan daerah air minum (PDAM) giri tirta	Sama-sama meneliti variabel mengenai <i>Hard Skill</i> dan <i>SoftSkill</i> terhadap kinerja karyawan	Lokasi, waktu dan objek penelitian.

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Miinum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik <i>Journal of sustainability Business research</i> Vol. 2 No. 1 Maret 2021 ISSN: 2746-8607	kabupaten Gresik		
13.	Dearly Marcnesyah Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pasa Blud Upt Angkutan Dinas Perhubungan Kota Bandung Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, 2022	<i>Soft Skill</i> dan kepemimpinan transformal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti variabel <i>Soft Skill</i> dan Kineja karyawan	Kepemimpinan tranformasional sebagai variabel independen

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	<p>Wahyu Astutik, M.Suhan</p> <p>Pelatihan Kerja, <i>Soft Skill Dan Hard Skill</i> Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan</p> <p>JMK (jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) 7 (2) 2022, 9-21</p>	<p><i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel mengenai <i>Hard Skill</i> dan <i>SoftSkill</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Pelatihan kerja sebagai salah satu variabel independen</p>
15.	<p>Movi Riana R, Mohammad Muhyidin N</p> <p>Dampak Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Bagi Peningkatan <i>Soft Skill Dan Hard Skills</i> Mahasiswa</p> <p>Jurnal teknologi pendidikan Vol.7 No. 1 Januari 2022</p>	<p><i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> secara bersama- sama berpengaruh terhadap dampak program merdeka belajar kampus</p>	<p>Sama–sama meneliti variabel <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i></p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel <i>Hard Skill, Soft Skill</i> dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga berbeda pada objek penelitiannya.</p>
16.	<p>Muh. Fachrul Hidayat</p>	<p><i>Hard Skills have a positive and significant effect</i></p>	<p>Sama–sama meneliti variabel</p>	<p>Lokasi, waktu dan objek penelitian.</p>

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Influence of Hard Skills and Soft Skills on the Performance of Civil Registration and Population Service Employees in Majene Regency</i></p> <p><i>Economy Deposit Journal</i> Vol 4, No. 1 (2022)</p>	<p><i>on employee performance, Soft Skills have a positive and significant effect on employee performance, Hard Skills and Soft Skills jointly affect the performance of the Majene Regency Population and Civil Registration Service employees</i></p>	<p><i>Soft Skill dan Hard Skill</i></p>	
17	<p>Meylan Pratama</p> <p><i>The Influence of Hard Skills and Soft Skills on the Performance of Bengkulu City Education Office Employees</i></p> <p><i>Journal of Management, Economic, and Accounting, Vol. 1 No. 2 (2022)</i></p>	<p><i>Hard Skills have a positive and significant effect on employee performance, Soft Skills have a positive and significant effect on employee performance</i></p>	<p>Sama–sama meneliti variabel <i>Soft Skill dan Hard Skill</i></p>	<p>Lokasi, waktu dan objek penelitian.</p>
18.	<p>Musembi, A. K. K dkk</p>	<p><i>Soft Skills have a positive and significant effect</i></p>	<p>Sama–sama meneliti variabel <i>Soft Skill dan kinerja</i></p>	<p>Lokasi, waktu dan objek penelitian.</p>

No	Peneliti, tahun dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Effect Of Employees' Soft Skills On Performance Of Public Energy Sector Projects In Kenya</i></p> <p><i>International Academic Journal of Human Resource and Business Administration / Vol. 3 (2018)</i></p>	<p><i>on employee performance</i></p>		

Sumber : data diolah dari berbagai sumber

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustaka yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang *hard skill* dan *soft skill* Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel independen terhadap dependen baik secara parsial dan simultan yaitu *hard skill* dan *soft skill* Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan, Dan Perindustrian Kabupaten Subang.

2.2.1 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Pegawai

Hard skill sangat dibutuhkan dalam dunia kerja karena untuk mampu menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan dan teknologi dibidangnya, semakin menguasai *hard skill* yang dimiliki seorang karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi juga tingkat pekerjaannya terhadap perusahaan atau organisasi dimana seorang individu tersebut bekerja. *Hard skill* yang dimiliki oleh seorang individu dapat menjadi penunjang kerja yang penting bagi kinerjanya di perusahaan atau di organisasi tempatnya bekerja. *Hard skill* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang individu di tempatnya bekerja karena *hard skill* yang baik dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja dari organisasi tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Widyanti (2018) di PT. Telkom Kandatel Malang menunjukkan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Malang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Hard Skill* terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Malang. Hal ini juga selaras dengan penelitian menurut Z. Rasid, B. Tewal dan C. Kojo (2018) dalam penelitiannya pada karyawan perum damri Manado yang menyatakan bahwa *Hard Skill* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja. Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat dikatakan *hard skill* seseorang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Berdasarkan beberapa hasil penelitian oleh peneliti terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *Hard Skill* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja.

2.2.2 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai

Soft skill sangat dibutuhkan oleh seorang individu ketika didalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena *soft skill* merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan seseorang berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaan. *Soft skill* menggambarkan sejauh mana individu memiliki kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri dan ada sepuluh *soft skill* yang disukai manajer dalam bekerja yaitu komunikasi, kesopanan, fleksibilitas, integritas, kemampuan, interpersonal, sikap positif, profesionalisme, tanggung jawab, kerja sama, dan etika.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Fauzan dan Markoni pada tahun 2020 di grace hotel kota Bengkulu menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di grace hotel kota Bengkulu. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rosli Ibrahim dan Ali Boerhannoeddin yang melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang.

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* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai

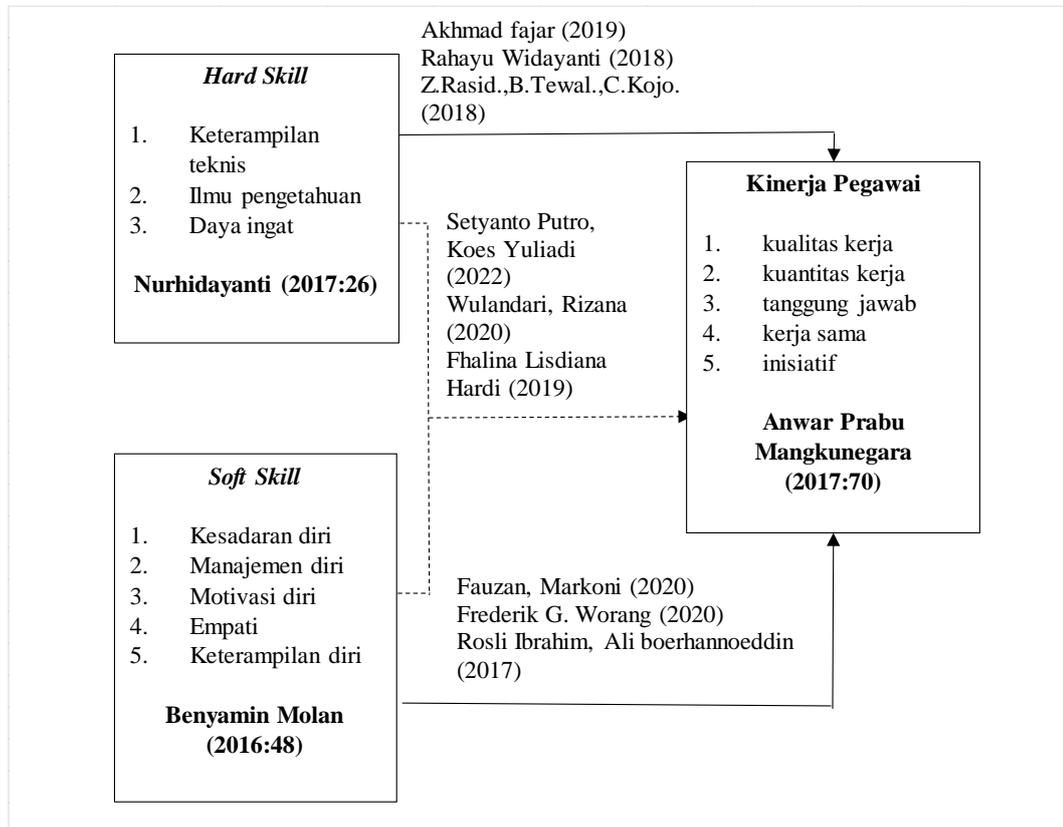
Perusahaan atau organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan *hard skill* dan

soft skill yang baik akan meningkat kinerjanya. *Hardskill* dan *Softskill* merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya Kinerja Karyawan dengan baik karena *Hardskill* dan *Softskill* adalah salah satu indikator yang berupa alat penunjang kerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok karena *Hardskill* dan *Softskill* membantu tidak hanya secara kompetensi kemampuan kerja tetapi juga berupa kemampuan komunikasi, bersosialisasi dan berbau dengan lingkungan kerja pegawai tersebut.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Setyanto Putro dan Koes Yuliadi pada tahun 2022 dengan lokasi penelitian di sanggar seni Yogyakarta menunjukkan hasil penelitian yaitu bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Hal ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Akhmad Fajar pada tahun 2019 di kantor imigrasi karawang yang menunjukkan hasil penelitian yaitu bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi karawang baik secara simultan maupun secara parsial pada pegawai kantor imigrasi karawang.

Berdasarkan hasil penelitian terlebih dahulu tersebut yang dijadikan referensi penelitian oleh peneliti dalam penelitian ini, maka hasil penelitian pada penelitian terdahulu yang berupa jurnal-jurnal penelitian dapat menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian dari penelitian terdahulu di atas, maka peneliti dapat menggambarkan sebuah paradigma

yang dapat dilihat pada sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 paradigma penelitian

Keterangan :

----- = simultan

—— = parsial

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis merupakan jawaban sementara dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut ini :

1. Hipotesis simultan
 - a. Terdapat pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai
2. Hipotesis persial
 - a. Terdapat pengaruh *hard skill* terhadap kinerja pegawai.
 - b. Terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai.