

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam sebuah perusahaan, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreatifitas seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya tidak terlepas dari sikap pengembangan dan potensial yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia pada umumnya untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja atau prestasi kerja dalam menunjang perusahaan agar lebih kompetitif.

Keberadaan Sumber Daya Manusia yang bagus memiliki pengaruh yang cukup besar pada saat ini, hal ini dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia dapat menemukan ide-ide yang dapat ditransformasikan ke dalam sebuah tindakan agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Untuk dapat tumbuh dan berkembang maka sebuah perusahaan harus dapat mencari, menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik bagi perusahaan (H.Abdul Hamid, S, 2020).

Kinerja adalah salah satu indikator bagaimana seorang karyawan dinilai baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun, dalam prakteknya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja dari para karyawan harus mendapatkan perhatian, sebab menurunnya kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja dengan metode dalam ilmu sumber daya manusia (Silabus.web.id, 2022).

Perkembangan pada dunia bisnis saat ini juga membutuhkan sumber daya manusia yang baik, diiringi dengan semakin meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk dalam memenuhi kebutuhan, salah satunya ialah produk bahan kimia. Kontraksi harga perusahaan industri kimia di 2024 telah menyebabkan tergerusnya laba pada perusahaan tersebut. *Outlook* pasar di 2024 sedang kurang stabil seiring dengan lemahnya permintaan dan pasokan yang cenderung berlebih. Berkurangnya laba bersih secara drastis sebagian besar diakibatkan karena harga jual rata-rata produk yang lebih rendah terutama untuk produk jenis polipropilena, polietilena, dan polivinil klorida. Rendahnya permintaan pasar juga disebabkan oleh kualitas yang dihasilkan oleh perusahaan industri kimia di Indonesia khususnya PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung yang cenderung kurang memuaskan dibanding dengan perusahaan industri kimia lainnya. Tabel 1.1 menunjukkan beberapa produsen dan kapasitas produksi tiga resin plastik (PE, PP, dan PVC) di Pulau Jawa pada tahun 2024.

**Tabel 1.1**  
**Produsen dan Kapasitas Produksi Tiga Resin Plastik (PE, PP, dan PVC) di**  
**Pulau Jawa Tahun 2024**

No.	Keterangan	Lokasi Pabrik	Kapasitas Produksi (Ton/Tahun)
<b>POLYETHYLENE</b>			<b>790,000</b>
1.	Chandra Asri Petrochemical Tbk, PT	Anyer, Banten	340,000
2.	Lotte Chemical Titan Nusantara, PT	Merak, Banten	450,000
<b>POLYPROPYLENE</b>			<b>770,000</b>
1.	Chandra Asri Petrochemical, PT	Anyer, Banten	480,000
2.	Polytama Propindo, PT	Balongan, Jabar	290,000
<b>PVC RESIN</b>			<b>697,000</b>
1.	Asahimas Subentra Chemical, PT	Cilegon	515,000
2.	Standard Toyo Polimer, PT	Serang	82,000
3.	Satomo Indoyyl Polimer, PT	Merak	70,000
4.	Alfa Polimer Indonesia, PT	Bandung	30,000

Sumber: tkdn.kemenperin.go.id

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah produksi bahan kimia polyethylene (polietilena) berada pada urutan pertama dengan jumlah produksi 790,000 ton/tahun, kemudian disusul dengan produksi bahan kimia polypropylene (polipropilena) dengan jumlah produksi 770,000 ton/tahun, dan PVC RESIN berada pada urutan terakhir dengan jumlah produksi sebanyak 697,000 ton/tahun ini menandakan bahwa produksi PVC RESIN (polivinil klorida) masih kurang atau lebih sedikit daripada produksi polyethylene dan polypropylene. Produsen PVC RESIN diharapkan dapat memaksimalkan produksi dan kinerja karyawannya agar produsen tersebut dapat bersaing dengan produsen yang lainnya. Berikut merupakan rating industri kimia yang memproduksi PVC RESIN daerah Jawa Barat pada tahun 2024.

**Tabel 1.2**  
**Perusahaan Kimia Industri Polimer di Jawa Barat**

No.	Nama Perusahaan	Rating
1.	Asahimas Subentra Chemical, PT	5.0
2.	Standard Toyo Polymer, PT	4.5
3.	Satomo Indoyyl Polymer, PT	4.4
4.	Alfa Polimer Indonesia, PT	4.1

Sumber: Google indonetwork, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut terdapat beberapa perusahaan kimia industri di Jawa Barat salah satu nya adalah PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung yang menempati urutan terbawah dengan *rating* terkecil yaitu sebesar 4,1. PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung merupakan perusahaan yang memproduksi bahan kimia dalam skala besar untuk digunakan dalam berbagai sektor industri. Perusahaan-perusahaan ini mengolah bahan mentah seperti minyak, gas, air, mineral, dan bahan organik lainnya menjadi produk kimia. Berikut data sistem penilaian kinerja pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung.

**Tabel 1.3**  
**Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung**

Predikat	Nilai	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	81-90	Baik
C	61-80	Cukup
D	41-60	Kurang
E	0-40	Kurang Sekali

Sumber: Data internal PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 skala penilaian kinerja karyawan adalah alat yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan. Hasil skala sistem penilaian kinerja karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung dibagi menjadi lima interpretasi. Skala penilaian kinerja

karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung diukur dengan 4 unsur meliputi; kehadiran, kompetensi personal, kinerja, dan, disiplin. Berikut merupakan data pencapaian kinerja pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung dalam *range* waktu 5 tahun terakhir:

**Tabel 1.4**  
**Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia**  
**Kabupaten Bandung**

<b>Tahun</b>	<b>Triwulan</b>	<b>Angka</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2019	Triwulan 1	87,5	B	Baik
	Triwulan 2	83,4	B	Baik
	Triwulan 3	88,2	B	Baik
	Triwulan 4	81,1	B	Baik
<b>Tahun</b>	<b>Triwulan</b>	<b>Angka</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2020	Triwulan 1	62,6	C	Cukup
	Triwulan 2	60,7	C	Cukup
	Triwulan 3	59,4	D	Kurang
	Triwulan 4	58,6	D	Kurang
<b>Tahun</b>	<b>Triwulan</b>	<b>Angka</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2021	Triwulan 1	66,7	C	Cukup
	Triwulan 2	71,5	C	Cukup
	Triwulan 3	73,9	C	Cukup
	Triwulan 4	83,6	B	Baik
<b>Tahun</b>	<b>Triwulan</b>	<b>Angka</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2022	Triwulan 1	87,4	B	Baik
	Triwulan 2	89,3	B	Baik
	Triwulan 3	91,7	A	Sangat Baik
	Triwulan 4	93,1	A	Sangat Baik
<b>Tahun</b>	<b>Triwulan</b>	<b>Angka</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2023	Triwulan 1	73,8	C	Cukup
	Triwulan 2	72,9	C	Cukup
	Triwulan 3	80,3	C	Cukup
	Triwulan 4	78,7	C	Cukup

Sumber: Data internal PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung dalam kurun waktu 5 tahun terakhir

mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini menandakan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung tidak maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung, diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan selalu mengalami kenaikan dan penurunan kualitas serta kuantitas kerja. Menurutnya, penurunan kinerja karyawan ini terjadi pada 3 department yakni department *customer service* (pelayanan pelanggan). Selanjutnya department *raw material control* (tahap pengendalian bahan baku) dan department produksi atau biasa dikenal dengan pembuatan dan pengelolaan produk. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei mengenai kinerja karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung:

**Tabel 1.5**  
**Variabel Kinerja Karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas kerja	5	6	6	7	6	93	3,1
2	Kualitas kerja	5	5	7	5	8	96	3,2
3	Tanggung Jawab	8	8	8	4	2	78	2,6
4	Kerja sama	9	8	5	4	4	80	2,66
5	Inisiatif	8	9	7	4	2	73	2,43
<b>Jumlah</b>							<b>434</b>	<b>13,99</b>
<b>Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan</b>								<b>2,79</b>

Sumber: Hasil Olah data kuesioner pra-survei, 2024

Hasil pra survei Tabel 1.5 kinerja karyawan adalah realisasi kinerja karyawan yang dicapai berdasarkan target kinerja yang sudah ditetapkan oleh

atasan langsung karyawan tersebut serta merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran kinerja karyawan. Pencapaian hasil kerja karyawan atas tugas dan wewenang yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum berada pada skor 2,79 artinya kinerja karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung masih dirasa jauh dari standar seharusnya atau bisa disebut kurang maksimal dengan dilihat dari 5 dimensi yang ada serta masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh atasan.

Dari hasil pra survei tersebut dapat dilihat bahwa skor rata-rata terendah yakni dari dimensi tanggung jawab sebesar 2,6. Dimensi kerja sama dengan skor 2,66. Dan dimensi inisiatif dengan skor 2,43. Maka dari itu dapat dinyatakan ada tiga dimensi yang menyebabkan kinerja karyawan masih di PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung belum optimal. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengembangkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan beberapa dimensi menurut teori Mangkunegara (2019:70) antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan, inisiatif. Peneliti melakukan pra-survei menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variabel yang berkaitan, sebagai langkah awal untuk melihat variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Alfa

Polimer Indonesia Kabupaten Bandung. Berikut tabel hasil pra survei mengenai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung.:

**Tabel 1.6**  
**Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1	<i>Soft skill</i>	Kesadaran Diri	5	6	11	8	0	82	2,73
		Manajemen Diri	7	13	2	2	6	77	2,57
		Motivasi	5	2	4	8	11	108	3,6
		Empati	5	14	1	3	7	83	2,77
		Keterampilan	5	5	7	9	4	92	3,06
<b>Jumlah rata-rata variabel <i>Soft skill</i></b>							<b>2,95</b>		
2	Kemampuan Kerja	Pengetahuan	0	5	6	11	8	112	3,73
		Pelatihan	0	8	4	7	11	111	3,7
		Pengalaman	3	7	4	4	12	105	3,5
		Keterampilan	1	4	3	7	15	124	4,13
<b>Jumlah rata-rata variabel Kemampuan Kerja</b>							<b>3,76</b>		
3	<i>Hard skill</i>	Keterampilan Teknis	2	3	5	10	10	113	3,76
		Ilmu Pengetahuan	2	15	10	2	1	75	2,5
		Daya Ingat	3	17	6	4	0	71	2,36
<b>Jumlah rata-rata variabel <i>Hard skill</i></b>							<b>2,87</b>		
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	1	6	10	12	121	4,03
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1	2	1	13	13	125	4,16
<b>Jumlah rata-rata variabel Lingkungan Kerja</b>							<b>4,09</b>		

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia

Kabupaten Bandung yaitu terdapat pada variabel *hard skill* dan *soft skill* karena variabel tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 4 variabel yang digunakan sebagai parameter penelitian. Berdasarkan hasil survei dan wawancara terhadap karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *hard skill* dan *soft skill* memiliki skor yang paling rendah. Berdasarkan tabel 1.6 tersebut menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel *hard skill* mendapatkan jumlah yang rendah yakni 2,87 adapun dimensi yang dibawah rata-rata antara lain dimensi daya ingat dengan nilai skor 2,5 pernyataannya adalah rendahnya ilmu pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya untuk posisi saat ini dan dimensi daya ingat dengan nilai skor rata-rata 2,36 pernyataannya adalah daya ingat yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya kurang baik. Kemudian jumlah skor rata-rata variabel *soft skill* sebesar 2,95 adapun dimensi yang dibawah rata-rata antara lain dimensi manajemen diri dengan nilai skor rata-rata 2,57 pernyataannya adalah kemampuan karyawan dalam melakukan manajemen diri yang kurang baik, dimensi kesadaran diri dengan nilai skor rata-rata 2,73 pernyataannya adalah rendahnya kesadaran diri yang dimiliki oleh karyawan dan dimensi empati dengan nilai skor rata-rata 2,77.

Faktor *soft skill* dengan dimensi kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, empati dan keterampilan menurut teori Robbins yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan (2021:48), faktor kemampuan kerja dengan dimensi pengetahuan, pelatihan, pengalaman, dan keterampilan menurut Wibowo (2019:94), faktor *hard skill* dengan dimensi keterampilan teknis, ilmu pengetahuan dan daya ingat menurut

Nurhidayanti (2019:26), faktor lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2019:88).

Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara yang telah dilaksanakan, peneliti memperoleh data berdasarkan dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung mengenai variabel bebas yang bermasalah yaitu *hard skill*. Secara keseluruhan, *hard skill* yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan kinerja mereka dalam bekerja. Dengan demikian, penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan *hard skill* bagi karyawan nya.

Selain *hard skill* yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung ada juga *soft skill*. Dalam hal ini *soft skill* pada diri karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Karena *soft skill* dapat berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik dalam pekerjaan jasa maupun non jasa karena secara kognitif.

Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung, penting bagi karyawan untuk memiliki *hard skill* yang baik dan juga memiliki *soft skill* yang baik karena hal ini dapat memperbesar potensi terjadinya peningkatan kinerja terhadap karyawan tersebut. Untuk itu, diperlukan keterampilan teknis yang baik bagi setiap karyawan, karena dengan adanya *hard skill* yang baik maka *soft skill* akan sangat berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung perlu memperbaiki faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terlihat perusahaan masih membutuhkan peningkatan kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuannya, dengan dilakukannya pra survei terlihat bahwa *hard skill* dan *soft skill* diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang **“PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALFA POLIMER INDONESIA KABUPATEN BANDUNG”**.

### **1.1.1 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah adalah tahap awal dalam proses penelitian di mana peneliti mengamati dan menemukan masalah atau fenomena yang perlu diteliti lebih lanjut. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah ada kesenjangan pengetahuan, isu, atau tantangan yang layak diteliti. Masalah dapat diartikan sebagai suatu keadaan atau situasi yang mencerminkan adanya ketidaksesuaian atau kesenjangan yang signifikan antara apa yang telah direncanakan dengan apa yang pada kenyataannya terlaksana, antara harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan.

### **1.1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang relevan dengan topik penelitian ini, yang dapat diidentifikasi untuk memberikan pemahaman lebih mendalam. Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Hard skill*
  - a. Daya ingat yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya kurang baik.
  - b. Rendahnya ilmu pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya untuk posisi saat ini.
2. *Soft skill*
  - a. Rendahnya kesadaran diri yang dimiliki oleh karyawan.
  - b. Kemampuan karyawan dalam melakukan manajemen diri yang kurang baik.
  - c. Kurangnya empati yang dimiliki karyawan di tempat bekerja.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Karyawan kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan
  - b. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya
  - c. Karyawan kurang mampu bekerja sama bersama rekannya.

### **1.1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dan untuk memberikan fokus yang jelas dalam penelitian ini, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *hard skill* Pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *soft skill* Pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung.

3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan di Pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung baik secara simultan maupun parsial.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, serta untuk memberikan arah yang jelas dalam penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis:

1. Tanggapan karyawan tentang *hard skill* pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung.
2. Tanggapan karyawan tentang *soft skill* pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung.
3. Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan pada PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung.
4. Besar pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa Polimer Indonesia Kabupaten Bandung baik secara simultan maupun parsial.

## **1.3 Kegunaan Penelitian**

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti dari penelitian ini, baik secara praktis maupun teoritis, adalah sebagai berikut:

### **1.3.1 Kegunaan Akademik**

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 karyawan.
3. Dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin lebih menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen.

### **1.3.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan teoritis penelitian ini adalah sebagai sarana pengumpulan data untuk skripsi dalam rangka memperoleh gelar sarjana di bidang Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan, serta memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Dapat memberikan manfaat dalam menambah referensi untuk mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan.