

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 karyawan. 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 Landasan Teori yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai *hard skill*, *soft skill*, dan kinerja karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

2.1.2 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 dan menggunakan sumber daya manusia secara efisien.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasian. 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 Robbins & Coulter (2018:39) menyatakan bahwa:

“Management is Coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively.” Yang memiliki arti Manajemen adalah mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif”.

Menurut Harold Koontz & O’ Donnel (2018:12) menyatakan bahwa:

“Management is related to the achievement of a goal that is done through and with other people”. Yang memiliki arti “Manajemen berkaitan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan melalui dan bersama orang lain”.

Menurut George R. Terry (2018:5) menyatakan bahwa:

“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”. Yang memiliki arti manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Manullang yang dikutip oleh R. Supomo (2020:2) menyatakan bahwa:

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

Menurut James A.F. Stoner yang diterjemahkan oleh Afandi (2020:1) 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*).

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.

2.1.2.2 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 serta untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Fungsi manajemen adalah kegiatan yang

dilakukan oleh manajer untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Fungsi manajemen biasanya dibagi menjadi beberapa kategori utama. Menurut Menurut George R. Terry yang dialih bahasakan oleh G.A Ticoalu (2018:24) adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja dan hubungan kerja.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

2.1.2.4 Unsur-Unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Menurut George R. Terry yang dialih bahasakan

oleh G.A Ticoalu (2018:24) 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.

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 (*Machine*)

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, peneliti 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.

2.1.3 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

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.

2.1.3.1 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 di dalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Menurut Robbins & Coutler (2019:2) menyatakan bahwa:

“Human resource managements means the policies and practices one need to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”. Yang memiliki arti Manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.

Menurut Amstrong dan Baron (2018:6) menyatakan bahwa:

“Conceptually, human resource management can be regarded as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of the business”. Yang memiliki arti Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga – orang-orang yang bekerja di sana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian bisnis.

Menurut Gary Dessler (2018:3) menyatakan bahwa:

“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”. Yang memiliki arti

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, 27 menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan”.

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, karyawan, 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.

2.1.3.2 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 Dessler yang dialih bahasakan oleh Eli Tanya (2019:2) 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 karyawan untuk melaksanakannya.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

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

2. Fungsi Operasional

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 karyawan.

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 karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan yang hendak diklasifikasikan 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. Armstrong dan Taylor yang dialih bahasakan oleh Sofyan Cikrat (2019:5) mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

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.

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 karyawan dalam pencapaian 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 di dalam 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.

2.1.4 *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.

2.1.4.1 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 Quotation 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:

Menurut Robert L. Katz (2019:26) menyatakan bahwa:

“Hard skills are technical or knowledge-based skills that can be measured quantitatively, such as the ability to do math, programming, or use certain tools” yang artinya *“hard skills* adalah keterampilan teknis atau berbasis pengetahuan yang dapat diukur secara kuantitatif, seperti kemampuan matematika, pemrograman, atau menggunakan alat tertentu”.

Menurut Daniel Goleman (2020:24) mengemukakan bahwa:

“Hard skills are skills that can be studied and taught easily, for example analytical skills, coding, or the ability to speak a foreign language” yang artinya *“hard skills* adalah keterampilan yang dapat dikaji dan diajarkan dengan mudah, misalnya keterampilan analitis, pengkodean, atau kemampuan berbicara dalam bahasa asing.

Menurut Zhang (2019:212) mengemukakan bahwa:

“hard skills sebagai berikut: “hard skills are the technical skills required to perform a certain type of task, and soft skills are interpersonal skills, such as communication, teamwork, and conflict management”. hard skills adalah keterampilan teknis yang diperlukan untuk melakukan jenis tugas tertentu, dan soft skills merupakan keterampilan interpersonal, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen konflik.

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 menunjang nya 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 responden nya, dengan tujuan responden 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.

2.1.4.2 Pentingnya *Hard skill*

Menurut Alam (2020:14) *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 karyawan dapat bekerja dengan baik *hard skill* berhubungan langsung dengan motorik seseorang dalam beraktivitas.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Hard skill*

Notoadmodjo (2020) 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.

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.

d. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Hard skill*

Dimensi dan indikator *hard skill* dikemukakan oleh Nurhidayanti (2019:26):

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. Rekognisi
- b. Retensi

2.1.5 *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).

2.1.5.1 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, yang mencakup berbagai aspek keterampilan non-teknis yang mendukung keberhasilan dalam berinteraksi dan bekerja secara efektif:

Menurut Phillips, J., Phillips, P., & Ray (2020:7) menyatakan bahwa:

“Soft skills are important skills related to work that requires little or no contact with machines or technical matters” yang artinya *“Soft skills* merupakan keterampilan penting yang berhubungan dengan pekerjaan yang membutuhkan sedikit atau tidak ada kontak dengan mesin atau hal-hal teknis”.

Menurut Robles (2020:2) menyatakan bahwa:

“Soft skills are personal attributes, personality traits, and interpersonal abilities that enable individuals to interact effectively and harmoniously with others” yang artinya *“soft skills* sebagai atribut pribadi, ciri kepribadian, dan kemampuan interpersonal yang memungkinkan individu untuk berinteraksi secara efektif dan harmonis dengan orang lain.”

Menurut Clarke (2019:22) menyatakan bahwa:

“Soft skills are non-technical skills that affect the way a person works and interacts with others” yang artinya *“soft skills* adalah keterampilan non-teknis yang mempengaruhi cara seseorang bekerja dan berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Benyamin Molan (2021:48) mengemukakan bahwa:

“Soft skill adalah keterampilan yang digunakan saat menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas menunjukkan 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*.

2.1.5.2 Penggolongan *Soft skill*

Menurut Putri (2019:27) 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.

2. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri secara bahasa adalah percaya pada kapasitas 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 internalisasi kan 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 mengetahui 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, berprilaku dan berprilaku 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.

b. *Interpersonal Skill*

1. *Leadership* (Kepemimpinan)

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

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Soft skill*

Suhartini (2019) mengemukakan pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill* 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 ketergantungan nya 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 menjadi lebih berkembang ke depannya.

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, di sinilah yang memberikan pengaruh awal terhadap terbentuknya kepribadian.
- 2) Lingkungan masyarakat, merupakan lingkungan di luar keluarga maupun di kawasan 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 antara satu dengan yang lainnya yang saling menguntungkan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator *Soft skill*

Dimensi dan indikator *soft skill* menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan (2021:48) sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri

Indikator dari kesadaran diri antara 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.

b) Kemampuan mendengarkan aktif

5. Keterampilan Sosial

Indikator dari keterampilan sosial antara lain:

a) Berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan.

b) Pemecahan masalah.

2.1.6 Kinerja Karyawan

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..

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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 John Shields., 2020:47 menyatakan bahwa:

“Performance or employee performance is the ability and work results shown by an employee in carrying out his duties at work yang artinya “Kinerja atau performa karyawan adalah kemampuan dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja”.

Menurut (Edward L, John B, dan Susan Albers M., 2018:12) menyatakan 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.

Menurut (Robinson & Judge 2019:22) menyatakan bahwa:

“Employee performance is a process or set to create a common understanding of what should be achieved and how it should be achieved and how to organize people in a proper way so as to increase the likelihood of achieving the goal” yang artinya “Kinerja karyawan adalah suatu proses atau set untuk menciptakan suatu pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:70) 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”.

2.1.6.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:70), yang mencakup berbagai aspek penting dalam mengukur keberhasilan dan efektivitas kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a) Kerapihan
- b) Kemampuan

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a) Kecepatan
- b) Jumlah tugas yang diselesaikan

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, memper tanggung 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 di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a) Kekompakan
- b) Jalinan kerjasama

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
- b) Berfikir positif

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan 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. Selain itu, pengukuran kinerja ini juga memberikan gambaran yang jelas mengenai area yang perlu diperbaiki dan aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Penerapan penilaian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang lebih tepat terkait dengan pengembangan sumber daya manusia serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut ini disajikan sejumlah penelitian terdahulu yang diambil dari berbagai jurnal ilmiah yang relevan, yang bertujuan untuk memberikan landasan yang kuat dan mendalam bagi penelitian yang sedang dilaksanakan saat ini.

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Adi Sismanto (2023) Pengaruh <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i> dan <i>hard skill</i> terhadap kinerja karyawan pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 4(1):245-251 DOI: 10.36085/jems.v4i1.4794	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel bebas menggunakan <i>Hard skill</i>, <i>Soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Lokasi, objek dan waktu penelitian. b. <i>Hard skill</i> sebagai variabel bebas
2.	Amri, et al., (2023) Pengaruh <i>Hard skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotte Chemical Titan Nusantara Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol. 7 No. 2 Maret 2023 DOI: 10.58258/jisip.v7i2.4940	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard skill</i>	a. Variabel bebas <i>Soft skill</i> b. Objek penelitian

Tabel Lanjutan 2.1

3.	Anugrahini Irawati, Faidal (2021) Pengaruh <i>Hard skill</i>, <i>Soft skill</i>, dan <i>Soft skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asahimas Chemical Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif Vol.6, No.2 (2021). DOI: doi.org/10.21107/ee.v6i2.11795	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i>, <i>soft skill</i>, dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a.Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b.Variabel bebas menggunakan <i>Hard skill</i> dan <i>Soft skill</i>	a. Peneliti terdahulu meneliti Motivasi sebagai variabel bebas b. Objek penelitian
4.	Cahyadiana (2020) Pengaruh <i>Hard skill</i> Dan <i>Soft skill</i> Terhadap Self Efficacy karyawan pada PT Pertamina (Persero) PSIKOVIDYA, 24(1), 1-7. DOI: 10.37303/psikovidya.v24i1.139	<i>Hard skill</i> (Intellectual Skill) dan <i>Soft skill</i> (Self Awareness, Self Management, Motivation, Emphaty, dan Relationship Management), memiliki peranan dalam membentuk Self Afficacy karyawan. Diantara semua variabel bebas yang digunakan, Self Management yang memiliki pengaruh paling dominan dalam mewujudkan Self Afficacy mahasiswa	Variabel bebas menggunakan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i>	a. Objek penelitian berbeda b.Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel terikat kinerja

Tabel Lanjutan 2.1

5.	Suryaman Sonjaya Putra (2019) Keterampilan lunak mempengaruhi motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Polyrama Propindo <i>International Entrepreneurship Review</i> 5(4):123-140 DOI: 10.15678/IER.2019.0504.08	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.	a. Variabel bebas menggunakan <i>soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Objek penelitian berbeda b. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>Hard skill</i>
6.	Christine Vira Kirwelakubun (2023) Pengaruh <i>Soft skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di PT Argha Karya Prima Industry Tbk Jurnal Mahasiswa Kreatif, 1(5), 23–33. DOI: 10.59581/jmkwidya karya.v1i5.113 5	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh <i>soft skill</i> terhadap kinerja pegawai	a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>soft skill</i>	a. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>Hard skill</i> sebagai variabel bebas b. Objek penelitian berbeda
7.	Eka,et al., (2021) Pengaruh <i>Hard skill</i> dan <i>Soft skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Indo-Rama Synthetics Tbk	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	a.Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b.Variabel bebas menggunakan <i>Hard skill</i> dan <i>Soft skill</i>	a. Variabel Motivasi sebagai variabel bebas b. Objek Penelitian berbeda

Tabel Lanjutan 2.1

	PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi 4(1):131-142 DOI: 10.33096/paradoks.v4i1.758			
8.	Rudini, Muhammad Kasran (2022) Pengaruh <i>Soft skill</i> Dan <i>Hard skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Trias Sentosa Tbk Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik DOI: 10.37606/publik.v10i3.702	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel bebas <i>Hard skill</i> dan <i>Soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Objek penelitian berbeda
9.	Zulkifli, et al., (2018) Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mas Agro Resources and Technology (SMART) Tbk Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi DOI: 10.35794/emba.v6i2.20030	Hasil Penelitian menunjukan bahwa <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i>	a. Objek penelitian berbeda

Tabel Lanjutan 2.1

10.	Khairunnisa, K., & Suyuthie (2022) Pengaruh <i>Soft skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tirta Marta Jurnal kajian ekonomi dan bisnis, 1(1), 1-6 DOI: 10.24036/jkpbp.v1i1.2172	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skill</i>, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel bebas menggunakan <i>Soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel <i>Hard skill</i> b. Objek penelitian berbeda
11.	Lin Inayah Putri, et, al., (2023) Pengaruh <i>Hard skill</i> dan <i>Soft skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Polymer Indah <i>Center of Economic Students Journal</i> 6(2):223-238 DOI: 10.56750/csej.v6i2.588	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i>, <i>soft skill</i>, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel bebas menggunakan <i>Hard skill</i> dan <i>Soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel <i>Hard skill</i> b. Objek penelitian berbeda
12.	Eka Ahmad (2020) Pengaruh hard skill terhadap kinerja karyawan studi pada PT Polychem Indonesia Tbk. Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020 DOI: 10.30596/edutech.v6i1.4391	<i>Hard skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel <i>soft skill</i> sebagai variabel bebas	a. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>soft skill</i> b. Objek penelitian berbeda

Tabel Lanjutan 2.1

13.	Mujayana (2020) Pengaruh <i>Hard skill</i> dan <i>Soft skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pura Group Majalah Ekonomi Vol.25, No.2 (2020). DOI: 10.36456/majeko.vo125.no2.a2930	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel bebas menggunakan <i>Hard skill</i> dan <i>Soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja	a. Objek penelitian berbeda
14.	Niken Dwi Anggraini, M.Azis Firdaus (2021) Pengaruh <i>Soft skill</i> Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kineja Karyawan PT Dynapack Asia Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 4(3), 358–364. DOI: 0.32832/manager.v4i3.5914	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengaruh <i>soft skill</i> dan pengalaman kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b.Variabel <i>soft skill</i> sebagai variabel bebas	a. Objek penelitian berbeda b. Penelitian terdahulu tidak meneliti variabel <i>Hard skill</i>
15.	Nur Azizah Sabir, Muhammad Kasran (2023) Pengaruh <i>soft skill</i> dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Polindo	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>soft skill</i> terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	a.Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>Soft skill</i>	a. Tidak menggunakan variabel <i>soft skill</i> sebagai variabel bebas b. Objek Penelitian berbeda

Tabel Lanjutan 2.1

	Utama Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi dan Pelayanan Publik DOI: 10.37606/publik.v10i2.667			
16.	Polopadang et al. (2019) Dampak konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Titan Petrokimia Nusantara Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5215-5224 DOI: 10.35794/emba.v7i4.26130	Hasil penelitian yang didapat konflik kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> b. Objek penelitian berbeda
17.	Saina Nur (2018) Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT Mitsubishi Chemical Indonesia Jurnal EMBA 739 Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 739-749 DOI: 10.1109/siu.2009.5136498	Hasil penelitian menunjukan bahwa Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> b. Objek penelitian berbeda

Tabel Lanjutan 2.1

18.	Setyanto Putro (2022) Pengaruh <i>hard skill</i> terhadap kinerja Karyawan PT Asahi Mas Chemical (Asahimas) JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia) ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503 DOI: 10.29210/30031770000	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengaruh <i>hard skill</i> secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	a. Variabel bebas menggunakan <i>soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Lokasi, objek dan waktu penelitian.
19.	Sihombing (2019) Pengaruh <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja karyawan PT Tifico Fiber Indonesia Tbk Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis DOI: 10.24114/plans.v12i2.9577	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan b. Variabel bebas menggunakan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i>	a. Objek penelitian berbeda

Tabel Lanjutan 2.1

20.	Tangahu, Yantu, and Podungge (2022) Pengaruh <i>Soft skill</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Polyplex Films Indonesia JAMIN Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis 4(2):192 DOI: 10.47201/jamin.v4i2.92	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik <i>soft skill</i> maka akan semakin meningkat kinerja karyawan	a. Variabel bebas menggunakan <i>soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel <i>hard skill</i> b. Objek penelitian berbeda
21.	Daniel Lukito (2023) <i>Hard Skills and Soft Skills on Performance: Influence and Application of PT. Gajah Tunggal Tbk</i> <i>East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)</i> Vol.2, No.11, 2023: 4695-4710 DOI: https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i11.6700	<i>According to the results, the multiple linear regression $Y = 19.309 + 0.295 (X1) + 0.360 (X2) + 1.053$ shows a positive or unidirectional relationship between the hard skills (X1) and soft skills (X2) variables and employee performance (Y) at PT Gajah Tunggal Tbk.</i>	a. Variabel bebas menggunakan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Objek penelitian berbeda

Tabel Lanjutan 2.1

22.	Mokhamad Nurdin (2023) <i>The Effect of Work Experience and Hard Skill on Employee Performance of PT. ICI Paints</i> At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 7, No. 1, 2023, 41 – 53 DOI: https://doi.org/10.31602/atd.v7i1.9221	<i>The study found that work experience significantly ($p<0.05$) influenced employee performance, that hard skills significantly ($p<0.05$) influenced employee performance, and that work experience significantly ($p<0.05$) influenced employee performance through the mediation of hard skills</i>	a. Variabel bebas menggunakan <i>hard skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Peneliti terdahulu meneliti variabel <i>work experience</i> b. Objek penelitian berbeda
23.	Desy Mardianty (2023) <i>The Influence Of Soft Skills, Hard Skills And Work Motivation On Students' Work Readiness PT. Sentra Sintesis In The Endemic Time Of Covid 19</i> <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4(1) 2023 : 364-372</i> DOI: https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2930	<i>The results of this study have a positive and significant effect on the work readiness of employee PT Sentra Sintesis.</i>	a. Variabel bebas menggunakan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i>	a. Peneliti terdahulu meneliti variabel <i>work motivation</i> dan <i>work readiness</i> b. Objek penelitian berbeda

Tabel Lanjutan 2.1

24.	Zulkifli Rasid (2019) <i>The impact of hard skill and soft skill on employee performance PT. Sumi asano</i> Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2019, Hal. 1008 – 1017 DOI: https://doi.org/10.31850/decision.v3i2.1883	<i>The test results t test can be concluded that the hypothesis accepted. The results of this study suggest that PT. Sumi asano to pay attention to the increase of hard skills and soft skills by doing the training so that the better the employee performance</i>	a. Variabel bebas menggunakan <i>hard skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Objek penelitian berbeda
25.	Meylan Pratama (2022) <i>The Influence of Hard Skills and Soft Skills on the Performance of PT. Max Polymer</i> <i>Journal of Management, Economic, and Accounting, Vol. 1 No. 2, J</i> DOI: https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.895	<i>The result of the F count test is greater than F table, which is $33,939 > 2,46$, it is concluded that the hypothesis is accepted, meaning that there is a simultaneous influence between hard skills (X1) and soft skills (X2) on employee performance (Y) at PT. Max Polymer. This can be seen at a significance level of 0.000</i>	a. Variabel bebas menggunakan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Objek penelitian berbeda

Sumber: Hasil olah data peneliti dari berbagai sumber (2024)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel *hard skill* dan *soft skill* sebagai variabel *independent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian seperti pada variabel *independent* yaitu *hard skill* dan *soft skill* yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022:60) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel *dependent* dan *independent*. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus mendukung, memperhatikan dan menunjang dengan membangun manajemen yang bisa mengatur, mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan yang dibebankan kepada semua karyawan. Banyak perusahaan yang meyakini kinerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang karyawan peroleh.

2.3.1 Pengaruh *Hard skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Hard skill sangat dibutuhkan dalam dunia kerja karena untuk mampu menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan dan teknologi di bidangnya, 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.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amri, Khaerana, Erwina (2023) di pada PT Lotte Chemical Titan Nusantara menunjukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *hard skill* terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian terdahulu oleh Eka Ahmad (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill*, *soft skill*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil peneliti terdahulu oleh Setyanto Putro (2022) dengan hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengaruh *hard skill* secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Asahi Mas Chemical.

2.3.2 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Soft skill sangat dibutuhkan oleh seorang individu ketika di dalam sebuah perusahaan, 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 beberapa *soft skill* yang disukai manajer dalam bekerja yaitu, fleksibilitas, integritas, tanggung jawab, kerja sama, dan etika.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christine Vira Kirwelakubun (2023) yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairunnisa, K., & Suyuthie (2022) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil peneliti terdahulu oleh Tangahu (2022) dengan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik *soft skill* maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *Hard skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan

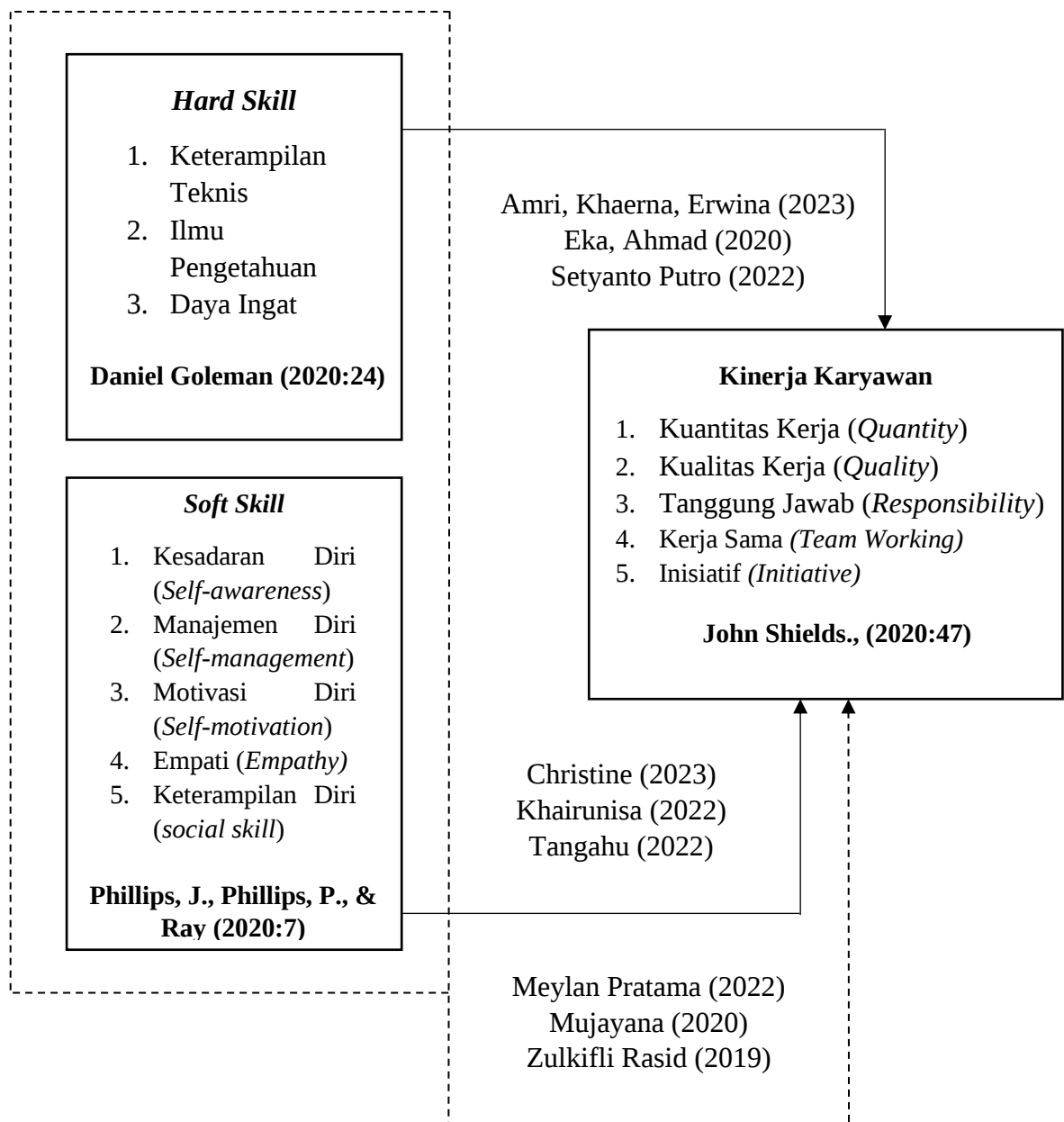
Perusahaan atau organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. seorang karyawan yang memiliki kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang baik akan meningkat kinerjanya. *Hard skill* dan *soft skill* merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kinerja karyawan dengan baik karena *hard skill* dan *soft skill* adalah salah satu indikator yang berupa alat penunjang kerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meylan Pratama (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian sejalan juga dengan penelitian Mujayana (2020) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil peneliti terdahulu oleh Zulkifli Rasid (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill*, *soft skill*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah kerangka berpikir untuk memahami, menganalisis, dan menyelesaikan masalah penelitian dan teknik pengumpulan data.

Peneliti menggambarkan paradigma penelitian pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

(-----►) = Pengaruh secara Simultan

(—►) = Pengaruh Secara Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Secara singkat dan sederhana, hipotesis penelitian adalah jawaban dugaan sementara atas rumusan masalah. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2022:96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban – jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dugaan tersebut dibuat oleh peneliti dengan mengacu data awal yang diperoleh. Kemudian dugaan benar atau salah ditentukan berdasarkan hasil penelitian. Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Hard skill dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.