

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi segala jenis persaingan industri, persaingan jenis ini terjadi ketika sebuah perusahaan membuat produk ataupun kelas produk yang sama, dan akan bersaing antara satu dan lainnya, oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia, meningkatkan faktor produksi dan penjualan serta mengelola keuangan. Aktivitas pengelolaan sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan sebuah perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi berperan penting dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Kompetensi individu karyawan meliputi *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* menjelaskan tentang kemampuan yang dimiliki oleh individu terkait dengan kemampuan teknis seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu, *hard skill* bisa diperoleh dari edukasi formal seperti perkuliahan, dan beberapa deretan program lain seperti pelatihan, seminar, magang, kelas singkat, kelas online, dan juga training di perusahaan.

Sedangkan *soft skill* terkait dengan kepribadian, atribut personal, dan kemampuan komunikasi yang dibutuhkan untuk sukses dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, dan kepemimpinan adalah bagian dari *soft skill*. Kaipa dan Milus (2005: 3-6) menyatakan bahwa *soft skill* adalah kunci untuk meraih kesuksesan, termasuk di dalamnya kepemimpinan, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, komunikasi, kreativitas, kemampuan presentasi, kerendahan hati dan kepercayaan diri, kecerdasan emosional, integritas, komitmen, dan kerjasama.

Kinerja merupakan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar akurasi, kelengkapan, efektivitas, dan kecepatan yang ditetapkan

sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja bukan sekedar hasil atau prestasi tetapi suatu upaya atau tindakan untuk menghasilkan sesuatu secara efektif dan efisien.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT Semen Baturaja adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang industri semen di wilayah Sumatera Bagian Selatan. PT Semen Baturaja (Persero) Tbk memiliki berbagai macam divisi salah satu divisi tersebut adalah *Corporate Secretary*. *Corporate Secretary* atau sekretaris perusahaan, adalah seorang pejabat yang bertanggung jawab atas kepatuhan internal serta semua dokumen perusahaan yang diperlukan untuk kebutuhan *legal*.

Oleh karena itu, tugas *Corporate Secretary* sering mencakup penerbitan resolusi perusahaan, mengelola rapat dewan, sebagai penghubung antara perusahaan pemangku kepentingan, pemangku kepentingan dalam hal ini yakni dengan karyawan perusahaan, media massa, aparatur negara, dan investor, memelihara pembukuan perusahaan, dan kegiatan administrasi lainnya.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan *Pra-survey* pada divisi *Corporate Secretary* PT Semen Baturaja Palembang, menunjukkan kinerja divisi *Corporate Secretary* relatif baik, hal itu terlihat dari kemampuan *hard skill* pada divisi *Corporate Secretary* yang didapat dari hasil pelatihan dari perusahaan, hal itu dapat dilihat dari kemampuan mereka salah satunya dalam pemeliharaan pembukuan perusahaan. *Soft Skill* pada divisi *Corporate Secretary* dapat dilihat dari cara berkomunikasi yang efektif dengan pemangku kepentingan sehingga kebijakan-kebijakan perusahaan diputuskan dan dijalankan secara efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT**

## **SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SEMEN BATURAJA PALEMBANG”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh *hard skill* dan *soft skill* pada kinerja karyawan PT Semen Baturaja Palembang?”

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar penelitian laporan akhir ini lebih terarah, maka peneliti membatasi ruang lingkup bahasan hanya pada pengaruh *hard skill* dan *soft skill* pada kinerja karyawan PT Semen Baturaja Palembang, khususnya pada divisi *Corporate Secretary* saja.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian laporan ini yaitu untuk mengetahui betapa pentingnya pengaruh *hard skill* dan *soft skill* pada kinerja karyawan, khususnya pada karyawan pada PT Semen Baturaja Palembang divisi *Corporate Secretary*.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

##### **a. Bagi Peneliti**

Laporan ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti juga dapat langsung mempraktekkan ilmu yang telah didapat selama masa perkuliahan, khususnya dalam *hard skill* dan *soft skill* yang telah dibentuk.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Laporan ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memilih posisi karyawannya berdasarkan

*hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki karyawan sesuai bidangnya.

c. Bagi Pembaca

Laporan ini dapat dijadikan sebagai masukan dan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan referensi, serta menambah wawasan untuk pembaca khususnya yang akan mendirikan suatu bisnis dan yang akan melamar pekerjaan.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup dari penelitian dilakukan pada karyawan PT Semen Baturaja Palembang divisi *Corporate Secretary* dengan membagikan kuesioner untuk mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap Kinerja karyawan divisi *Corporate Secretary*.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis menggunakan dua macam data yaitu data primer maupun data sekunder seperti pada penjelasan di bawah ini:

a. Data Primer

Data primer yang peneliti gunakan dalam laporan akhir ini merupakan data yang diperoleh dengan cara melakukan, komunikasi melalui telfon dan komunikasi secara tidak langsung seperti *whatsapp* dan *e-mail* dengan divisi *Corporate Secretary* PT Semen Baturaja Palembang.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang penulis peroleh dari PT Semen Baturaja Palembang yaitu berupa sejarah perusahaan, data wawancara dan data lainnya mengenai perusahaan.

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data

#### a. Riset Lapangan (*Field Research*)

##### 1. Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung yang disertai dengan pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang dilakukan secara langsung di PT Semen Baturaja Palembang untuk memperoleh data dengan mencatat aktifitas-aktifitas yang terjadi dan melihat secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan.

##### 2. Wawancara

Teknik wawancara yang penulis gunakan adalah teknik wawancara tidak terstruktur dengan artian bahwa wawancara yang dilakukan oleh penulis hanya menentukan topik dan inti pertanyaan, sehingga selanjutnya penulis akan mengikuti alur wawancara dengan narasumber tersebut. Hal ini penulis gunakan dengan pertimbangan agar dapat menggali informasi lebih dalam mengenai data yang penulis butuhkan.

##### 3. Angket (Kuesioner)

Kuisisioner, adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan. Data kuisisioner bersifat tertutup, yakni pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

#### b. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

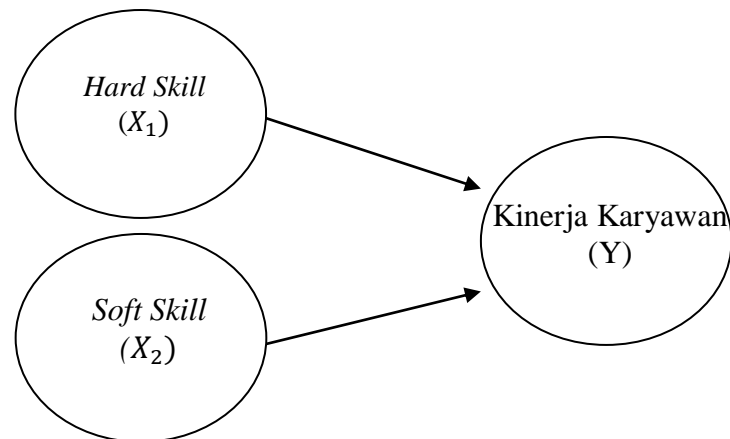
Penulis juga mengumpulkan data menggunakan buku-buku, literatur ataupun bahan pustaka, kemudian mencatat atau

mengutip pendapat para ahli yang ada di dalamnya untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

#### 1.5.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam laporan akhir ini adalah karyawan PT Semen Baturaja Palembang divisi *Corporate Secretary* yang berjumlah 50 orang dimana sampelnya akan peneliti ambil dari populasi tersebut dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

#### 1.5.5 Kerangka Berpikir



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

#### 1.5.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang valid. Dalam penelitian ini, Hipotesis yang dirumuskan adalah dugaan sementara dari perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu:

1. Diduga *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Semen Baturaja Divisi *corporate secretary*.
2. Diduga *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Semen Baturaja Divisi *corporate secretary*.

### 1.5.7 Analisis Data

Dalam mengelola data yang ada, setelah penulis mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun dari literatur-literatur lainnya dan dari hasil kepustakaan, maka penulis menggunakan metode, sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total pertanyaan, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi  $\geq 0,30$ , maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2017:78).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

#### 3. Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terdiri dari *hard skill* ( $X_1$ ) dan *soft skill* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Taraf uji  $\alpha = 0,05$

##### a. Pengukuran Variabel

Dalam laporan akhir ini, data dihimpun dan dikumpulkan dengan menggunakan *Skala Likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur.

Dengan indikator *Skala Likert* dimana jawaban atas kuesioner diberikan bobot.

**Tabel 1.1 Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2012:108)*

b. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2012: 169).

#### 4. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan.

$H_0 = 0$  (Secara simultan tidak adanya pengaruh antara variabel independen dari variabel dependen).

$H_a \neq 0$  (Secara simultan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi  $t$  dengan nilai signifikansi (0,05), yang dapat disimpulkan dengan:

- Hipotesis diterima jika nilai probabilitas F (signifikansi F)  $< \alpha$  (0,05) atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
- Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas F (signifikansi F)  $> \alpha$  (0,05) atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .



## 5. Koefisiensi Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel *Hard Skill* (X1), *Soft Skill* (X2) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut: “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen” Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak diantara 0 dan 1 atau diantara 0% sampai dengan 100%. Sebaliknya jika  $R^2 = 0$ , model tadi tidak menjelaskan sedikitpun pengaruh variasi variabel X terhadap Y.

## 6. Analisis Regresi Berganda

(Sugiyono, 2012:243) Analisis Regresi Berganda digunakan oleh penulis, bila penulis bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya Y dari X untuk menganalisis pengaruh dari variabel elemen-elemen *hard skill* dan *soft*

*skill* terhadap kinerja karyawan maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$X_1$  = *Hard skill*

$X_2$  = *Soft Skill*

$b_1b_2$  = Koefisien parsial

e = Kesalahan (*error*)