

Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Solindo Tama Jaya

Erika Febriari Saputri^{1*}, Moheriono², Winarto³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Bisnis,
Universitas Hang Tuah, Indonesia

*Corresponding author: erikafebriaris@gmail.com

Abstract

Various countries are experiencing many changes in the economic field that caused by Covid-19, which has made the economy unstable, including Indonesia. Companies experience the impact of this pandemic that continues to do business despite of the downturn. For the cost of human resources, companies must choose those who have good performance and skills that are in accordance with the company. This study aims to determine the effect of hard skills on the performance of employees of PT. Solindo Tama Jaya, the effect of soft skills on the performance of employees of PT. Solindo Tama Jaya, the effect of hard skills and soft skills on the performance of employees of PT. Solindo Tama Jaya. This study uses a quantitative method with an associative approach. This type of research uses explanatory research. The sample in this study amounted to 93 employees using simple random sampling. This research is categorized in a research questionnaire with research instruments in the form of using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regressions, t tests, F tests, coefficient correlation (R) and coefficient determination (R2). The results of multiple linear regression tests that the t test partially hard skills have a significant positive effect on employee performance evidenced by t count 6.640 with a significance value of 0.000, soft skills have a significant positive effect on employee performance as evidenced by t count 2.716 with a significance value of 0.008, and the F test is evidenced by the results of hard skills and soft skills having a positive effect on employee performance with an F value of 29.394 with a significance of 0.000. Value coefficient correlation (R) 0.629 or 62,9% and coefficient determination (R2) 0.382 or 38,2%.

Keywords: hardskill, softskill, employee performance

I. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara dengan potensi ekonomi yang tinggi dan mulai menarik perhatian dunia internasional. Perkembangan perekonomian dunia saat ini yang diiringi dengan teknologi yang semakin maju, dengan hal tersebut maka perusahaan perlu lebih meningkatkan kualitas produknya dengan tidak meninggalkan mutu dari bahan bakunya sendiri. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan dan mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Saat ini berbagai negara sedang mengalami banyak perubahan di bidang ekonomi yang disebabkan oleh Covid-19 (corona virus), yang membuat perekonomian tidak stabil termasuk negara Indonesia. Pandemi membuat jutaan pekerja harus kehilangan pekerjaan atau mengalami penurunan pendapatan. Perusahaan yang mengalami dampak dari pandemi ini dapat terus melanjutkan

usaha meskipun pengalami penurunan. Hanya saja perusahaan perlu untuk mengurangi beban biaya semaksimal mungkin agar perusahaan tetap mendapatkan laba.

Meminimalkan biaya sumber daya manusia perusahaan harus memilih karyawan dengan kinerja yang baik dan memiliki skills yang sesuai dengan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode (Anwar, 2010). Faktor inilah yang dipandang membutuhkan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2012). Skill atau keahlian terdiri dari 2 macam, yakni hardskill dan softskill. Adapun bentuk definisi lain dari hardskill yang mengartikan bahwa kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Softskill sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik (hardskill) yang tinggi saja, tetapi juga memperhatikan kecerdasan sosial dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek softskill. Softskill adalah keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skills) dan keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain (interpersonal skills) yang mampu mengembangkan pekerjaan secara maksimal (Sailah, 2008).

II. Landasan Teori

Hardskill

Hardskill disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectual ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah (Robbins, 2014). *Hardskill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang (Islami, 2012).

Softskill

Softskill adalah keterampilan lunak yang artinya keterampilan yang digunakan dalam hubungan kerjasama dengan orang lain (Robbins, 2014). *Softskill* adalah seluruh aspek dari *generic skill* yang juga termasuk elemen-elemen kognitif yang berhubungan dengan *non-academic skills* (Sharma, 2009).

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambarkan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono, 2012).

Tabel 1 Definisi Variabel

No	VARIABEL	INDIKATOR
1.	<i>Hardskill</i> (Robbins,2014)	-Kecerdasan Angka -Pemahaman Verbal -Kecepatan Persepsi -Penalaran Induktif -Penalaran Deduktif

		-Visualisasai Spasial -Daya Ingat
2.	<i>Softskill</i> (Robbins,2014)	-Kesadaran Diri -Kecepatan Diri -Motivasi Diri -Empati -Keterampilan Sosial
3.	Kinerja Karyawan (Mangkunegara,2014)	-Kuantitas -Kualitas -Kerjasama -Inisiatif

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif (Sugiyono, 2016), Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner di PT.Solindo Tama Jaya.

IV. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item	Variabel	r _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	<i>Hardskill</i>	0,677	0,000	Valid
X1.2		0,758	0,000	Valid
X1.3		0,692	0,000	Valid
X1.4		0,593	0,000	Valid
X1.5		0,569	0,000	Valid
X1.6		0,509	0,000	Valid
X1.7		0,354	0,002	Valid
X2.1	<i>Softskill</i>	0,665	0,000	Valid
X2.2		0,756	0,000	Valid
X2.3		0,772	0,000	Valid
X2.4		0,840	0,000	Valid
X2.5		0,802	0,000	Valid
Y1.1	Kinerja Karyawan	0,752	0,000	Valid
Y1.2		0,908	0,000	Valid
Y1.3		0,899	0,000	Valid
Y1.4		0,838	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Menunjukkan bahwa untuk masing-masing item pernyataan dari variabel penelitian yang terdiri dari *Hardskill*, *Softskill* dan kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Hardskill	0,684	Reliabel
Softskill	0,825	Reliabel
Kinerja karyawan	0,871	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* diketahui variabel instrumen memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

(1). Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Signifikansi
	0,200

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,200 atau $> 0,05$. Artinya model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau data terdistribusi normal.

(2). Uji Multikolinieritas

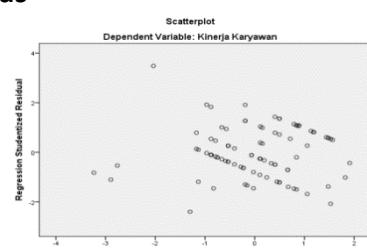
**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Hard Skill	,588	,573	,544	,974	1,027
Soft Skill	,314	,275	,223	,974	1,027

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Diperoleh hasil bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini terhindar dari gejala Multikolinearitas.

(3). Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah penulis (2021)

Gambar di atas *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

(4). Uji Linieritas

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linearity	Deviation from Linearity	Keterangan
<i>Hardskill</i> (X_1)	0,000	0,315	Linier
<i>Softskill</i> (X_2)	0,001	0,206	Linier

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Diketahui semua variabel mempunyai nilai *Linearity* lebih dari 0,05 dan *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05. Artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, atau memenuhi asumsi linieritas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,323	2,091	
Hard Skill	,431	,065	,552
Soft Skill	,160	,059	,226

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,323. Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas yaitu *Hardskill* dan *Softskill* nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 1,323.
- Nilai koefisien variabel *Hardskill* sebesar 0,431 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *Hardskill* akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,431 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
- Nilai koefisien variabel *Softskill* sebesar 0,160 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *Softskill* akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,160 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.

Uji Hipotesis

(1). Uji Parsial

**Tabel 8 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a**

Model	Standardized Coefficients		T	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			,633	,529
Hard Skill	,552		6,640	,000
Soft Skill	,226		2,716	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah oleh penulis (2021)

Hardskill, memperoleh nilai $t_{hitung}=6,640 > t_{tabel}= 1,98667$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel *Hardskill* secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT.Solindo Tama Jaya, atau H_1 diterima dan menolak H_0 .

Softskill, memperoleh nilai $t_{hitung}=2,716 > t_{tabel}= 1,98667$ dengan signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Artinya variabel *Softskill* secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT.Solindo Tama Jaya, atau H_1 diterima dan menolak H_0 .

(2). Uji Simultan

**Tabel 9 Hasil Uji Simultan
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	144,534	2	72,267	29,394	,000 ^b
Residual	221,272	90	2,459		
Total	365,806	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Soft Skill*, *Hard Skill*

Sumber : diolah oleh penulis (2021)

Berikut hasil Uji Simultan (F) dapat disimpulkan bahwa: diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $29,394 > F_{tabel}$ sebesar 3,10 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan variabel *Hardskill* dan *Softskill* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, atau H_1 diterima dan menolak H_0 .

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

**Tabel 10 Hasil Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,395	,382	1,56799

a. Predictors: (Constant), *Soft Skill*, *Hard Skill*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah oleh penulis (2021)

Berikut hasil Koefisien Korelasi Berganda dapat disimpulkan: diperoleh nilai (R) sebesar 0,629 atau 62,9%. Demikian bahwa *Hardskill* dan *Softskill* secara simultan bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dan searah dengan kinerja karyawan.

(1). Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berikut hasil Koefisien Determinasi Berganda dapat disimpulkan: diperoleh nilai (R^2) dari *Adjusted R Square* sebesar 0,382 atau 38,2%. Menunjukkan bahwa variabel bebas *Hardskill* dan *Softskill* sebesar 38,2% mempengaruhi variabel terikat Kinerja Karyawan.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan seperti dibawah ini:

- 1) Menerima Hipotesis satu variabel hardskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Solindo Tama Jaya.
- 2) Menerima Hipotesis dua variabel softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Solindo Tama Jaya.
- 3) Menerima Hipotesis tiga variabel hardskill dan softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Solindo Tama Jaya.

Saran

Perusahaan perlu memberikan pemahaman yang jelas kepada setiap karyawan terkait tujuan perusahaan, agar menumbuhkan rasa yang tinggi dalam diri karyawan. PT.Solindo Tama Jaya harus mengutamakan karyawannya daripada produktivitas perusahaan sendiri dalam hal itu karyawan yang memiliki hardskill maupun softskill yang baik bisa memaksimalkan kinerjanya dalam mengembalikan produktivitas perusahaan dalam masa pandemi Covid-19. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa berkembang lebih baik lagi melalui penggunaan teori hardskill dan softskill terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2) sebesar 0.382 atau 38,2% menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang direkomendasikan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hariandja, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Illah Sailah. 2008. Pengembangan Soft Skills Di Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Diunduh dari <http://isailah.50webs.com/buku%20pengembangan%20softskills%202008.pdf> Diakses pada tanggal 12 April 2017, Jam 12.42 WIB.
- Islami, Faizal Alam. 2012. Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan Pt. Bumiputra Wilayah Semarang). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Moheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P and Judge, terjemahan Benyamin Molan. 2014. Perilaku Organisasi Buku

2. Jakarta : Ufuk Timur

Sharma. 2009. Analisis Faktor Kompetensi Softskills Mahasiswa Yang Dibutuhkan Dunia Kerja

Berdasarkan Persepsi Manajer dan Hrd Perusahaan. Skripsi. Universitas Bakrie.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Bandung:Alfabeta,CV.