

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan adalah salah satu faktor penting yang menunjang kesuksesan suatu perusahaan, selain adanya modal dan fasilitas yang dimiliki perusahaan tersebut, kesuksesan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh karyawan yang handal dan berkompeten. Menurut Nitta (2013: 11) Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, bersemangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Peningkatan kualitas sumber daya karyawan menjadi sangat penting dan perlu dilakukan dengan rencana yang matang, mempunyai tujuan jelas dan berkesinambungan dengan sasaran meningkatkan kemampuan dan profesionalitas kerja karyawan. Sasaran dari pelatihan sumber daya manusia ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu, kualitas karyawan yang baik akan melahirkan komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Salah satu penyebab yang sering menimbulkan turunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, disebabkan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan berbagai masalah yang dihadapi perusahaan dalam dunia kerja semakin kompetitif.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya adalah *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki karyawan tersebut. Ada beragam masalah-masalah *soft skill* yang sering terjadi pada sebuah perusahaan, seperti masalah komunikasi, kecerdasan emosional, etika, keterampilan memimpin dll. Komunikasi antar karyawan sangatlah penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dengan komunikasi karyawan dapat saling bekerja sama dan dapat mengurangi kesalahan fahaman dalam bekerja. Padahal, perusahaan sangat membutuhkan kerja sama antar karyawannya agar pekerjaan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu. Karena kemampuan komunikasi yang kurang dari beberapa karyawan, kinerja seluruh perusahaan akan berkurang dan kurang maksimal. Apalagi ditambah dengan adanya sistem karyawan musiman yang biasanya berada dilapangan, masalah komunikasi yang baru akan muncul dikarenakan tidak saling mengenal, adanya rasa canggung, dll, semua itu semakin menambah masalah komunikasi yang ada.

Selain menuntut komunikasi yang baik, perusahaan juga memberi syarat agar karyawan mempunyai etika yang baik pula. Karyawan dengan etika yang baik akan mempunyai kinerja yang lebih maksimal karena bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Namun tidak semua karyawan dalam perusahaan akan memiliki etika atau perilaku yang baik. Ada beberapa yang sering terlihat dari kurang disiplin, sering telat masuk kerja, bolos, dll. Dengan beberapa sikap yang kurang baik tersebut, akan berdampak negatif dengan kinerja mereka bahkan dapat mempengaruhi seluruh perusahaan.

Dalam perusahaan akan banyak terdapat masalah yang terjadi, karyawan dengan kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah akan sangat dibutuhkan.

Pada era sekarang, seorang karyawan dituntut bukan hanya bisa bekerja dengan tenaga saja. Tapi dengan semakin banyaknya persaingan dan masalah yang ada, karyawan juga harus mampu berpikir untuk menyelesaikan masalah dalam lingkungan kerjanya. Selain itu karyawan juga dituntut untuk mempunyai kecerdasan emosional (EQ) juga selain kecerdasan intelegen (IQ). Kecerdasan emosional (EQ) sangat penting untuk mengolah emosinya dan peka terhadap emosi orang lain serta menjadi alat motivasi untuk diri sendiri. Dengan begitu, karyawan bisa lebih termotivasi lagi melalui dirinya sendiri selain yang didapatkan dari perusahaannya.

Selain *soft skill*, *hard skill* juga berpengaruh sangat besar terhadap karyawan. Di zaman yang semakin maju ini, diharapkan karyawan tidak hanya mempunyai keterampilan teknis tentang pekerjaannya, tapi harus mempunyai ilmu pengetahuan lainnya serta ilmu teknologi yang semakin berkembang pesat juga. Karena tuntutan yang semakin besar dan bermacam-macam dari konsumen, perusahaan juga menuntut karyawan agar lebih menguasai ilmu teknologi untuk menjalankan mesin-mesin dalam perusahaan. Namun hanya beberapa karyawan saja yang dapat melaksanakan itu sehingga perusahaan terkadang masih menggunakan jasa karyawan musiman atau kontrak.

Dari berbagai alasan diatas, maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh skill-skill yang dimiliki oleh karyawannya. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila setiap karyawan memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, berkomitmen pada perusahaan, dan bersedia bekerja dengan maksimal dengan gaji yang sesuai dengan perjanjian. Kinerja karyawan merupakan hasil dari penerimaan mereka tentang pekerjaan yang mereka terima. Stepanus (2014: 132) menyatakan

bahwa selain dari beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi tempat kerja, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disisi lain tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang.

PT Cahaya Indah Madya Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bangunan gedung, bangunan sipil dan jasa pelaksana Lainnya. Perusahaan ini pertama berdiri pada tanggal 12 maret 1981 di Kota Gresik Jawa Timur dengan nama CV Cahaya Indah. Sampai pada tanggal 12 Mei 2003, perusahaan ini merubah namanya menjadi PT Cahaya Indah Madya Pratama di kota Surabaya Jawa Timur, dan bertahan sampai saat ini. Perusahaan ini bergerak dalam berbagai jenis konstruksi gedung dan bangunan sipil, misalnya jalan raya, saluran air, jembatan, terowongan dll. Selain jasa konstruksi, perusahaan ini juga menyewakan alat-alat konstruksi dan jasa pembongkaran bangunan serta perakitan rel kereta dan berbagai pekerjaan sipil lainnya.

Dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan pada perusahaan ini, maka karyawan yang ada harus bisa mengimbangnya dengan kinerja yang baik pula. Dan salah satu faktor dari kinerja itu adalah skill, apakah itu *soft skill* atau *hard skill*. Tapi pada saat ini masih banyak karyawan yang hanya mengandalkan kemampuan teknisnya (*hard skil*) saja tanpa diimbangi dengan kemampuan komunikasi, bersosialisasi, adaptasi dan motivasi (*soft skill*) yang baik pula. Purnami (2013: 97) bahwasannya sekarang *Soft skills* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar secara teknis saja, melainkan tenaga

kerja atau karyawan yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan.

Dengan uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang *soft skill*, *hard skill* dan kinerja pada PT Cahaya Indah Madya Pratama ini dengan judul “Pengaruh *Soft skill* Dan *Hard skill* Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama?
2. Apakah *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama?
3. Apakah *soft skill* dan *hard skill* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama?
4. Di antara kedua variabel *soft skill* dan *hard skill* manakah variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel Y?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di uraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama

2. Untuk mengetahui apakah pelatihan *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama
3. Untuk mengetahui apakah *soft skill* dan *hard skill* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama
4. Untuk mengetahui di antara dua variabel *soft skill* dan *hard skill* manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indah Pratama

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi perusahaan yang diteliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan tentang pengaruh pelatihan *soft skill* dan *hard skill* terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama sehingga dapat menjadi bahan masukan untuk atasan dalam pengambilan keputusan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan yang selanjutnya.

- b. Manfaat bagi peneliti

1. Untuk menambah wawasan tentang pengetahuan teori ataupun praktek dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh variabel *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang telah didapat selama dibangku perkuliahan

3. Manfaat bagi akademisi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah informasi dan referensi yang berkaitan dengan *soft skill* dan *hard skill*, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.