

ANTECEDENT EMPLOYEE PERFORMANCE IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SAI APPAREL INDUSTRIES SEMARANG

Sylli Qomairoh¹, Rr. Hawik Ervina², Noni Setyorini³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang^{1,2,3}
sylli06qm@gmail.com¹, indiworo19813@gmail.com², nonisetyorini@upgris.ac.id³

Informasi Artikel

Tanggal Masuk:
20 Oktober 2023

Tanggal Revisi:
27 Oktober 2023

Tanggal Diterima:
3 Nopember 2023

Publikasi On line:
9 Nopember 2023

Abstract

The purpose of this research is to collect empirical evidence regarding the influence of job training, soft skills and hard skills on the performance of employees PT. Sai Apparel Industries Semarang. In this research, researchers conducted a survey in which researchers took samples from the population and used questionnaires as a data collection tool. The population of this study was 5,000 employees and the sample was 130 employees. The analysis model in this research is quantitative data analysis using the IBM SPSS 25 software tool. To determine the magnitude of the influence of the independent variables, researchers used multiple linear regression analysis. The research results show that: (1) Job training has a negative effect on employee performance, (2) soft skills have a positive effect on employee performance, (3) hard skills have no effect on employee performance. The results of this research are expected to provide information as a basis for consideration, support, and contribution of ideas to decision makers within the company in order to increase revenue and carry out business development.

Keyword: employee performance, hard skills, job training, soft skills

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan kerja, soft skill, dan hard skill terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. Dalam penelitian ini peneliti melakukan survei yang dimana peneliti mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah 5.000 karyawan dan sampel sebanyak 130 karyawan. Model analisis dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan alat perangkat lunak IBM SPSS 25. Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, (2) soft skill berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) hard skill tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung, dan sumbangan pemikiran kepada pengambil keputusan dalam perusahaan guna meningkatkan pendapatan dan melakukan pengembangan usaha.

Kata Kunci : hard skill, kinerja karyawan, pelatihan kerja, soft skill

PENDAHULUAN

Perkembangan situasi dan kondisi di berbagai bidang di era globalisasi menuntut perusahaan untuk menentukan strategi dan kebijakan manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mengkhususkan diri pada studi tentang hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan (Kotler, 2005). Pengelolaan sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan apabila keterampilan yang dimiliki oleh para karyawannya baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan (Priyanto, 2007). Kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil atau tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Sudarmi, 2015). Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan dalam dan luar negeri. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan daya saing

perusahaan dalam dan luar negeri. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja berkualitas, perusahaan perlu memberikan pelatihan kerja (*on-the-job training*) kepada seluruh karyawannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas sehari-hari dengan lebih efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tanggung jawab perusahaan. Salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai pada perusahaan adalah ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai dengan dinamika perkembangan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif. Menurut Turere perusahaan yang kurang menekankan pada pemberian program pendidikan dan pelatihan yang sesuai kepada karyawannya, akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Islam & Alauddin, 2016). Menurut penelitian Firdaus (2021) dan Anggereni (2019) mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2007) menunjukkan hasil bahwa Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arika & Sudiro, 2016) menjelaskan bahwasannya pelatihan kerja berpengaruh *negative* terhadap kinerja karyawan. Keterampilan yang baik dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keahlian seseorang dapat dilihat dari sejauh mana seseorang melakukan aktivitas tertentu, Seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi secara efektif, atau menerapkan strategi bisnis. *Soft skill* sangat penting karena banyak perusahaan atau organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang cerdas, namun juga mereka yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan bekerja dengan baik dengan rekan kerja dan atasan. Menurut Masriyadi (2021) dan Rasid et al., (2021) yang melakukan penelitian mengenai *soft skill* terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwasannya terdapat pengaruh antara *soft skill* dengan kinerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Isra (2016) mengatakan bahwasannya *Soft Skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada dasarnya *soft skill* dan *hard skill* sangat berkaitan. Dengan adanya *hard skill* maka pekerjaan dapat berjalan dengan lancar karena kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dunia usaha harus terus melakukan upaya untuk meningkatkan *hard skill* karyawannya melalui pelatihan dan pengembangan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Wibowo (2020) dan Jaya & Rosadi (2022) dengan penelitian mengenai *hard skill* terhadap kinerja yang menjelaskan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh hasis (2019) yang menunjukkan bahwasannya *hard skill* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa penelitian terdahulu masih terdapat hasil gap yang berbeda mengenai variabel-variabel yang berpengaruh, baik secara positif maupun secara negatif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai masalah tersebut. Pada beberapa hasil yang sudah diteliti menunjukkan bahwa pelatihan kerja, *soft skill*, serta *hard skill* sangat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu pada kedinasan, perusahaan logistik, industri perbankan, sekolah, dan lain sebagainya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan pada kedinasan, perusahaan logistik, industri perbankan, dan sekolah, penelitian yang dilakukan saat ini peneliti mencoba mengambil sampel pada salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia, yaitu pada PT. SAI Apparel Industries Semarang. PT. SAI Apparel Industries Semarang merupakan perusahaan manufaktur yang produksinya bergerak dalam industri garmen. Dalam rentang waktu kurang lebih satu tahun, perusahaan ini mampu memproduksi kurang lebih 7 juta produk diantaranya baju, celana, dan jaket. Penelitian ini dilakukan di PT. SAI Apparel industries Semarang karena peneliti tertarik untuk meneliti apakah di tengah banyaknya hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan terdapat masalah yang dihadapi oleh para karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS dan HIPOTESIS

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Asmawiyah et al., (2020) kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kemampuan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Putri & Ratnasari (2019)) mendefinisikan kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Definisi tersebut memiliki makna yang sama dengan yang

diungkapkan oleh (Musyafi et al., 2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Dyastuti (2018) pelatihan merupakan proses yang terjadi secara sistematis dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengertian Soft Skill

Soft skills merupakan keterampilan yang melekat pada seseorang dan dapat dikembangkan dengan maksimal serta sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan untuk melengkapi kemampuan *hard skill* yang ada dalam diri seseorang. Dengan adanya *soft skill*, diharapkan setiap karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya dalam hal ini yaitu pada perusahaan dimana tempat bekerja. *Soft skill* berperan sangat penting, karena karyawan yang memiliki *soft skill* menciptakan hasil kerja yang berkualitas (Masriyadi, 2021).

Pengertian Hard Skill

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmu yang dipelajari (Islam & Alauddin, 2016). *Hard skill* juga bisa disebut dengan ketampilan seseorang dengan menggunakan IQ (*Intelligence Quotient*). *Hard skill* merupakan kemampuan dalam bertindak secara terarah, kemampuan berfikir secara rasional, dan kemampuan menghadapi keadaan lingkungan sekitar secara rasional.

Pengembangan Hipotesis

Konsep peningkatan kapabilitas karyawan melalui pelatihan kerja adalah kerangka Capability Enhancement Theory. Teori ini berfokus pada konsep peningkatan kapabilitas individu melalui pelatihan. Dengan adanya peningkatan kapabilitas karyawan, maka diharapkan karyawan mampu menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks serta tantangan yang lebih besar kedepannya. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang pada kedepannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari beberapa penelitian terdahulu pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pelatihan kerja dalam perusahaan diterapkan dengan baik, maka dapat dipastikan bahwa akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, serta perilaku (Mufidah et al., 2020). Menurut Kurniatama & Waryanto (2022), pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan dasar untuk membantu karyawan dalam mencapai keahlian dan kemampuan tertentu supaya berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga ketika pelatihan yang diberikan baik maka akan memberikan imbal balik yang baik pula. Menurut Kurniatama & Waryanto (2022) pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan dilakukan dalam jangka waktu yang cukup sering, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

H1: Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang.

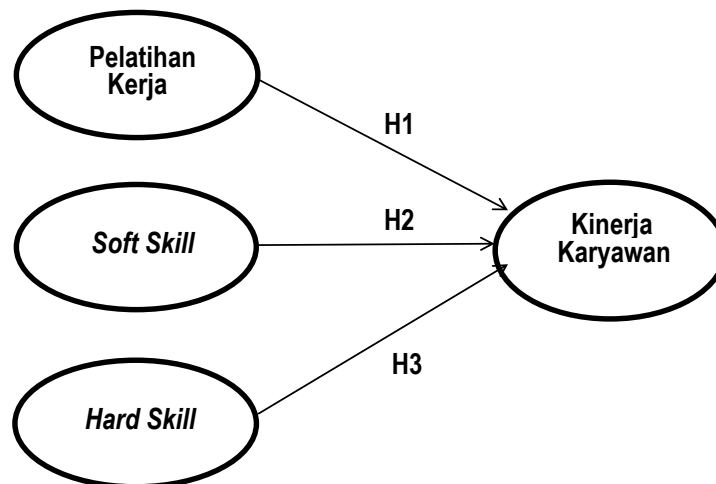
Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang penting dalam konteks manajemen SDM. *Soft skill* merujuk pada keterampilan *interpersonal*, *social* (Faisol, Mariana, Christina HTR, Dahlia Amelia, Ervina F, 2023), serta komunikasi yang tidak hanya mempengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain tetapi bagaimana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut Daniel Goleman kecerdasan emosional, yang mencakup keterampilan seperti kesadaran diri, pengaturan emosi, empati, dan kemampuan mengelola hubungan, berdampak besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu mengelola stres, berkomunikasi secara efektif, dan bekerja sama dengan orang lain, yang semuanya meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan merupakan *topic* yang penting dan perlu dibahas dalam manajemen SDM. *Soft skill* merujuk pada keterampilan *interpersonal*, *sosial*, dan *komunikasi* yang tidak hanya memengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain tetapi juga bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Daniel Goleman berpendapat bahwasanya kecerdasan emosional, yang mencakup keterampilan seperti kesadaran diri, pengaturan emosi, empati, dan kemampuan mengelola hubungan, berdampak besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu mengelola stres, berkomunikasi secara

efektif, dan bekerja sama dengan orang lain, yang semuanya meningkatkan kinerja mereka. Menurut Irawati (2020) *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena jika *soft skill* baik maka kinerja juga akan meningkat begitupun sebaliknya ketika *soft skill* buruk maka kinerja yang dihasilkan juga akan buruk. Keahlian yang tercakup di dalam komunikasi adalah kemampuan sosial, kemampuan menyatakan perasaan, manajemen interaksi, kemampuan berbicara, mendengar serta melihat, dan menyatakan pesan *non verbal* pada berbagai situasi. Tanpa adanya keahlian komunikasi maka akan sulit untuk mentransfer informasi yang dimilikinya. Karena tanpa kita sadari, semua orang bernegosiasi secara tidak resmi dalam kehidupan sehari-hari. Negosiasi formal adalah ketrampilan yang dapat dipelajari melalui pengalaman dan praktek. Orang yang sering bernegosiasi akan lebih terampil daripada orang yang tidak berpartisipasi dalam negosiasi *formal/ informal*. Orang yang berpengalaman akan tahu apa yang dikatakan, kapan saat yang tepat untuk mengatakannya. Kuncinya adalah bagaimana mengembangkan pendekatan win-win dalam bernegosiasi dengan semua pihak.

H2: Diduga *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang.

Tingginya kualitas pekerjaan sangat berhubungan dengan pendidikan yang sudah ditempuh dan kecerdasan yang dimiliki karyawan, dimana peningkatan tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan cara berfikir karyawan secara kritis, sehingga mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Masriyadi 2021), (Adiek Astika Clara Sudarni, Faisol, Suhadarliyah, Rudy Irwansyah, Yudi NS, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Irawati, 2020) yang menyoroti bahwa *hard skill* yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Artinya jika karyawan memiliki *hard skill* yang baik maka mereka cenderung melakukan pekerjaan lebih efisien, mengurangi tingkat kesalahan, serta dapat meningkatkan hasil kinerja. Dengan demikian, *hard skill* yang kuat memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan karena mereka meningkatkan efisiensi, kualitas kerja, kemampuan untuk mengatasi tantangan, dan ketahanan dalam menghasapi perubahan dalam perusahaan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Jaya & Rosadi, 2022) tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pinrang menyebutkan bahwasanya *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dunia kerja saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, sebagai seorang karyawan dituntut untuk memiliki keahlian *hard skill* yang tinggi, *hard skill* merupakan keahlian yang dimiliki karyawan sebagai persyaratan untuk memenuhi kebutuhan kantor (Islam & Alauddin, 2016)

H3: Diduga *Hard Skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang.



Gambar 1: Pengembangan Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan metode penelitian interpretatif. Menurut Sugiyono dalam (Johar Kuswahyudi et al., 2022), (Faisol, Sri Aliami, 2022) penelitian eksplanatori merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan letak variabel yang diteliti dan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Sampel penelitian ini berjumlah 130 karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang, dengan responden laki-laki sebanyak 26 orang dan responden perempuan sebanyak 104 orang. Spesifikasi usia ≤ 25 sebanyak 18 orang, usia 26-35 sebanyak 69 orang, usia 36-45 sebanyak 42 orang, serta usia ≥ 45 sebanyak 1 orang. Pendidikan terakhir responden dengan tingkat SMA sebanyak 43 orang, Diploma 44 orang, S1 sebanyak 42 orang, dan S2 sebanyak 1 orang. posisi pekerjaan atau divisi yang diteliti dalam penelitian ini adalah para *staff office* yang meliputi divisi produksi sebanyak 38 orang, pemasaran 16 orang, administrasi 10 orang, personalia 18 orang, *accounting* 7 orang, Tax/pajak 21 orang, QC 18 orang, dan *warehouse* 2 orang. Menurut Sugiyono dalam (Hard et al., 2018) istilah "kelompok" mengacu pada sekelompok individu atau entitas yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang relevan dengan penyelidikan peneliti. Ciri-ciri dan kualitas tersebut kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *probabilitas sampling*, yaitu menggunakan *simple random sampling* sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 130 unit. Menurut Sugiyono dalam (Hard et al., 2018) sampel mewakili keseluruhan populasi karena mencakup sekelompok individu yang sifat-sifatnya sedang diselidiki. Oleh karena itu, ukuran sampel diharapkan lebih kecil dibandingkan dengan jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan IBM SPSS untuk mengolah data penelitian yang diperoleh melalui kuesioner, dengan menggunakan alat *software* IBM SPSS 25. Pengujian hipotesis dilakukan untuk dapat mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Signifikansi uji ini terlihat pada temuan penelitian, yang menggunakan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji instrumen dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS 25, maka diperoleh hasil uji validitas dengan nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai R tabel yaitu diatas 0,145, sehingga hasil instrumen uji validitas dapat dikatakan seluruh data kuesioner valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Sedangkan pada uji instrument uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian sudah reliabel.

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa data terdistribusi normal yang ditunjukkan dengan titik-titik mendekati garis diagonal atau miring, dan grafik lonceng tidak miring ke kanan ataupun miring ke kiri sehingga data dapat disimpulkan terdistribusi normal. Sedangkan pada uji multikolinearitas diketahui bahwa dari ketiga variabel independen yang ada yaitu pelatihan kerja (X1), *soft skill* (X2), dan *hard skill* (X3) secara berurutan mendapatkan nilai sebesar 0,292, 0,249, dan 0,667 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10 yaitu secara berurutan sebesar 3.421, 4.015, dan 1.499. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi dan data dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Uji asumsi pada uji heteroskedastisitas diketahui bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang berarti bahwa model bebas heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung dan efek peparuh tidak langsung menggunakan bantuan *software* IBM SPSS 25 maka hasil uji hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.204	.380		11.072	.000
	X1	-.245	.101	-.362	-2.425	.017
	X2	.407	.114	.577	3.565	.001
	X3	.105	.074	.141	1.423	.157

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas secara matematis dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,204 - 0,245X_1 + 0,407X_2 + 0,105X_3 + e$$

Berdasarkan hasil tabel di atas maka hasil uji hipotesis penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H₁ Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh PT. Sai Apparel Industries Semarang menunjukkan bahwa kinerja karyawan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diwakili oleh besarnya pengaruh sebesar -0,245 dan nilai signifikansi sebesar 0,017 yang berarti nilai tersebut kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan pelatihan karir untuk individu berketerampilan tinggi. Banyak karyawan yang menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap organisasinya masing-masing, seringkali mendedikasikan seluruh kariernya untuk perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arika & Sudiro, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan *negative* antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan rencana yang dibuat oleh seorang pegawai untuk memperoleh suatu jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Akan tetapi jika pelatihan dilakukan terlalu sering dalam waktu yang berdekatan maka hal tersebut justru menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Karena jika pelatihan diberlakukan dalam perusahaan manufaktur yang konteksnya merupakan perusahaan yang dalam bidangnya bergerak dalam memproduksi pakaian sehingga akan mengakibatkan berkurangnya banyak waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk mencapai target perusahaan namun akibat terlalu seringnya diberlakukan pelatihan kerja maka akan menimbulkan menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

H₂ Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh PT. Sai Apparel Industries Semarang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diwakili oleh nilai 0,407 dan nilai signifikansi 0,001 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Soft skill* menunjukkan kinerja pegawai yang tinggi dan memastikan seluruh kebutuhan pegawai terpenuhi dengan baik. Dimensi *soft skill* dalam penelitian ini adalah kepribadian atau sikap pegawai, komitmen, kemampuan beradaptasi, dan kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Masriyadi (2021) yang menyoroti bahwa *Soft Skill* yang meliputi, kepribadian dan cara berkomunikasi yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang nyaman sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masriyadi (2021) dan Rasid et al., (2018) yang menjelaskan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan *soft skill* yang dimiliki oleh karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang dalam kondisi baik. Jika kondisi tersebut diperbaiki maka akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang.

H₃ Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh PT. Sai Apparel Industries Semarang menunjukkan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diwakili oleh nilai B sebesar 0,105 dan nilai signifikansi sebesar 0,157 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan besar terjadi karena staf kantor PT. Sai Apparel Industries Semarang tidak terlalu berhubungan dengan mesin dan peralatan produksi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga *soft skill* lebih dibutuhkan dalam pekerjaan dibandingkan *hard skill*. Dimensi *hard skill* dalam penelitian ini adalah keterampilan teknis dan iptek. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasis (2019) yang menyatakan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Syawal menjelaskan bahwa Perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skill*nya lebih rendah. Alasannya adalah memberikan pelatihan ketrampilan jauh lebih mudah dari pada pembentukan karakter Hal tersebut menunjukkan bahwa *hard skill* merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja biasanya lebih ditentukan oleh *soft skill*nya yang baik (Hasis., 2019).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan variabel pelatihan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena perusahaan memberikan pelatihan kerja tetapi kurang memperhatikan waktu yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mereka semua yang terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih mengutamakan *soft skill* yang baik saat menjalankan pekerjaan dalam perusahaan. *Hard skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kurangnya pemanfaatan tenaga dan penggunaan alat atau teknologi dalam perusahaan merupakan faktor yang signifikan yang berkontribusi terhadap kurangnya kinerja karyawan. Dengan adanya suatu penelitian mengenai pelatihan kerja, *soft skill*, serta *hard skill* diharapkan karyawan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, dapat meng-*upgrade* kemampuan baik dari segi *soft skill* maupun *hard skill* melalui adanya pelatihan serta mampu untuk bersosialisasi antar sesama karyawan dan atasan kemudian agar terciptanya keharmonisan, dari pencapaian tersebut karyawan pada PT. Sai Apparel Industries Semarang akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu adanya bentuk penelitian mengenai pelatihan, *soft skill*, dan *hard skill* dapat dijadikan sebagai bentuk untuk mengukur kemampuan diri sendiri dan juga dapat digunakan untuk melatih diri agar dapat menghadapi setiap permasalahan atau tugas yang ada di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Sehingga kinerja karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiek Astika Clara Sudarni, Faisol, Suhadarliyah, Rudy Irwansyah, Yudi NS, A. (2023). *Manajemen Strategik (Teori dan Analisis)* (A. Bairizki (ed.); pertama). SEVAL.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Arika, F. P., & Sudiro, D. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Insumo Sumberarto Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 9(1), 1–16.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- bersangkutan Dosen, yang. (2015). PENGARUH EFEKTIVITAS MANAJERIAL, SELF-EFFICACY, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN KEBIDANAN DI PROVINSI LAMPUNG Sudarmi Program Doktor Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. *Stres Kerja Dan Motivasi... Jurnal Manajemen*, XIX(01), 28–46.
- Change, G., Cimino, M., York, N., Alifah, U., Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Chinatown, Y., Staff, C., & Change, G. (2021). Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 255–267.
- Faisol, Mariana, Christina HTR, Dahlia Amelia, Erviva F, I. M. (2023). *Kewirausahaan Berbasis UMKM* (A. Bairizki (ed.); pertama). SEVAL.
- Faisol, Sri Aliami, M. A. (2022). Pathway of Building SMEs Performance in Cluster through Innovation Capability. *Economics Development Analysis Journal*, 11(2), 140–152. <https://doi.org/10.15294/edaj.v11i2.46442>
- Hard, P., Dan, S., Skill, S., Kinerja, T., Perum, K., & Tewel, B. (2018). *The Impact Of Hard Skill And Soft Skill On Employee Performance Of Perum*. 6(2), 1008–1017.
- Irawati, S. A. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship, Vol 6 No 1 Des 2020 Multiple, Vol 6(No 1)*, 97–107.
- Islam, U., & Alauddin, N. (2016). *Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan*.
- Jaya, A. H., & Rosadi, I. (2022). PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KEBUDAYAAN KABUPATEN PINRANG The Effect Of Hard Skill And Soft Skill On Employee Performance At The Dinas. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 189–195.
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280.
- Kinerja, T., Pada, K., & Rifan, P. T. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. 04(01), 145–154.
- Kotler. (2005). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Samsung Galaxy Young

- S6310. *Standar Oprasional Prosedur Pramusaji Untuk Meningkatkan Kepuasan Tamu Di Saffron Restaurant*, 1–8.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (PERKUSI)*, 2(2), 281–286.
- Mathematics, A. (2016). *No Title No Title No Title*. 1–23.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 39(2)*, 149–157.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Studi, P. (2007). *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Studi, P., Syariah, P., & Setianingrum, N. (2021). *Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Kerja , Skill , Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Kerja , . 2*.
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. susilo. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29–35. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2448>