

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta, 2013). Lembaga pendidikan harus dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul, baik tenaga pendidik maupun staff pegawai yang akan melaksanakan seluruh pekerjaannya di instansi. Ketersediaan sumber daya manusia yang unggul dalam lembaga pendidikan, akan dapat memberikan peluang besar untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai keluaran atau output di lembaga pendidikan.

Salah satu upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dapat di tempuh melalui pendidikan atau pelatihan-pelatihan hingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sehingga dapat mempengaruhi perkembangan di lembaga pendidikan dari segi manapun. Oleh karna itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap perkembangan lembaga dan mempermudah tercapainya tujuan yang akan dituju oleh lembaga tersebut.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi atau lembaga dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika

Permasalahan yang di hadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat terhadap kinerja perorangan dengan kinerja instansi. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan perorangan atau pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi akan baik juga. Kinerja pegawai akan baik apabila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. Kinerja karyawan merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Menurut Mathis dan Jackson indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada 5 indikator yaitu : Kualitas, Kuantitas, Kehadiran, Keandalan, Kemampuan bekerja sama.

Terdapat beberapa alasan utama kenapa setiap instansi harus menerapkan sistem absensi pegawai. Terlepas dari jenis dan besarnya sebuah instansi, memiliki sistem absensi merupakan suatu keharusan yang akan berperan besar untuk perkembangan instansi, bisnis, serta kinerja pegawai. Kesuksesan sebuah perusahaan terletak pada kedisiplinan waktu dan integritas yang dimiliki oleh setiap pegawai. Namun hanya dengan memantau absensi pegawai setiap bulan tidaklah cukup. Setiap instansi perlu memonitor kedisiplinan terhadap peraturan yang ada di dalam instansi. Disinilah pentingnya sistem absensi pegawai bagi instansi. Berikut adalah data absensi pegawai di Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan.

Tabel 1.1 Rekap Absen tahun 2020

No	Rekap Absen	Persentase kehadiran
1.	Pegawai Administrasi	79,37%
2.	Pegawai Laboran	80,57%
Total rata-rata kehadiran karyawan		79,97%

Sumber: Fakultas Teknik

Berdasarkan rekap absen karyawan fakultas teknik diketahui bahwa, rata-rata kehadiran karyawan sebesar 79,97% yang berarti nilai ini menunjukkan kehadiran karyawan pada fakultas teknik kurang baik dikarenakan masih ada 20.03% yang kehadirannya belum maksimal.

Tabel 1.2 SKP Karyawan Fakultas Teknik 2020

No.	Pegawai	Jumlah Pegawai	Nilai capaian SKP	Kategori
1.	Pegawai Administrasi	25	88,33	Baik
2.	Pegawai Laboran	23	87,68	Baik

Berdasarkan tabel SKP Karyawan fakultas teknik menunjukkan bahwa nilai SKP pada karyawan administrasi sebesar 88,33 yang berarti menunjukkan nilai yang sudah baik kemudian pada nilai SKP karyawan laboran menunjukkan nilai rata-rata sebesar 87,68 yang berarti menunjukkan nilai yang sudah baik.

Pada kegiatan pra survey diperoleh informasi terkait dengan kinerja karyawan melalui pimpinan unit kerja masing-masing. Hasil survey dirangkum pada Tabel 1.1. Menurut (Sugiono:2009) pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati kurva normal.

Tabel 1.3 Pra survey Kinerja

No	Pertanyaan	jumlah responden	Jawaban (angka)		Persentase (%)	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Mampu menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja.	30	10	20	33,3	66,7
2	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang di tentukan.	30	8	22	26,6	73,3
3	Selalu menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh,	30	10	20	33,3	66,7

Berdasarkan hasil pra survey, dapat di lihat Pada pertanyaan pertama menunjukkan bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 33,3% dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 66%. Artinya masih kurangnya tanggung jawab karyawan di Fakultas Teknik yang mengakibatkan suka melalaikan beberapa pekerjaan.

Selanjutnya pada pertanyaan kedua menunjukkan bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26,6% dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 73,3. Artinya masih banyak karyawan di Fakultas Teknik yang mengabaikan ketepatan waktu waktu kehadiran di kantor yang disebabkan kurangnya antusias karyawan dalam bekerja.

Pada pertanyaan ketiga terlihat responden yang menjawab Ya sebanyak 33,3% dan responden yang menjawab Tidak sebanyak 67,7%. Artinya banyak karyawan di Fakultas Teknik yang kurang terbuka terhadap menerima kritik atau saran atas kinerja yang mereka lakukan dan sering mencari alasan untuk menutupi berbagai tindakannya yang kurang tepat.

Berdasarkan hasil absensi karyawan dan hasil pra-survey yang telah dilakukan di Fakultas Teknik dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai dan kinerja pegawai dikategorikan kurang baik, apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi instansi secara keseluruhan. Untuk itu Dalam indikator kinerja pegawai menurut Desler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja pegawai. Padahal pegawai telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan, adanya Jaminan kesehatan, dan perlu adanya diklat atau pelatihan agar para pegawai di fakultas teknik bisa mengembangkan hard skill dan soft skill dari para pegawai. Oleh karena itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pada kinerja karyawan fakultas teknik masih perlu adanya perhatian khusus pada masalah kinerja karyawan terlebih khusus pada kehadiran dan kualitas pelayanan, agar kinerja karyawan pada fakultas teknik lebih baik lagi kedepannya. Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut maka peneliti memfokuskan penelitian pada kinerja karyawan fakultas teknik Universitas Negeri Medan.

Menurut, Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) 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”. Dari pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, kinerja karyawan menjadi perhatian utama setiap perusahaan atau

organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan usahanya. Karyawan dengan kinerja yang memuaskan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga. Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan yang sangat bernilai, serta dapat membantu dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Jafar, Wahyuni (2016) dan Yendras Siswo Rini (2016) diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Hard Skill dan Soft Skill. Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hard skill dan soft skill.

Lebih lanjut, menurut Sedarmayanti (2018) mendefinisikan bahwa kinerja atau 'performace' adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Mentransfer pengetahuan yang baik dan perbaikan yang berlanjut juga akan meningkatkan kualitas pelayanan seseorang tenaga pendidik atau pengajar. Dijaman sekarang peningkatan kemajuan teknologi dan kecanggihan perangkat atau media, para tenaga pendidik dan staf pegawai lainnya di tuntut untuk memiliki kemampuan baik hard skill maupun soft skill.

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Hard skill merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu, contoh: insinyur mekanik yang melekat atau di butuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemograman

dengan bahasa tertentu (Kadek,2012). Oleh karena itu kedisiplinan, kecekatan bekerja ataupun keahlian (skill) mempengaruhi kejayaan suatu instansi pendidikan sebab kinerja yang di hasilkan menyimpan pengaruh bagi instansi pendidikan. Kemampuan yang bersifat akademik (hard skill) menentukan sebuah kemampuan yang ada kaitanya dengan kepandaian teknis seperti kemahiran teknologi, kemahiran dalam pengetahuan dan sebuah kemampuan atau pun keterampilan ilmu yang di tekuni. Dengan adanya hard skill karyawan dapat mengatasi kesulitan, menalar bahkan mengatur sesuatu dengan baik. Jadi benar adanya bila hard skill dikatakan kemampuan intelektual, dan kemampuan intelektual sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang.

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap profil pegawai di lingkungan Fakultas Teknik, ditemukan bahwa terdapat 65 orang pegawai/karyawan dan 6,15% yang berpendidikan Magister, 69,23% berpendidikan Sarjana, terdapat 6,15% berpendidikan D2, dan sisanya 18,46% yang masih berpendidikan SMA/SMK. Berdasarkan kondisi ini, maka tampak bahwa dari tingkat pendidikan masih terdapat 24,61% yang berpendidikan dibawah S1. Jenis pekerjaan yang dihadapi, selain pekerjaan layanan administrasi, juga layanan akademik seperti teknisi dan laboran pada laboratorium. Dari hasil penelusuran diketahui bahwa umumnya pegawai di Fakultas Teknik kualifikasi pendidikannya kurang relevan dengan jenis pekerjaan yang di tugaskan pada mereka, sementara sangat jarang ada pelatihan kerja bagi mereka, sehingga hanya penanggung jawab unit kerja masing-masing yang melatih dan memberi petunjuk dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari hari. Berdasarkan kondisi ini maka dapat

diutarakan bahwa kemampuan hard skill bagi pegawai di lingkungan Fakultas Teknik belum memadai seperti apa yang diharapkan pimpinan pengelola Fakultas. Kondisi ini, ternyata sesuai dengan kondisi yang ditunjukkan dari hasil pra survei yang dilakukan pada bulan November tahun 2021.

Hasil kegiatan pra survey yang telah dilaksanakan, dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan yang ada di Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan dirangkum pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Prasurvey HardSkill

No	Pernyataan	jumlah responden	Jawaban (angka)		Persentase (%)	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Saya selalu menggunakan logika dalam menyelesaikan suatu masalah	30	13	17	43,3	56,7
2	Saya menggunakan banyak teknologi yang membantu saya dalam bekerja	30	14	16	46,7	53,3
3	Saya menggunakan banyak metode dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	30	11	19	36,7	63,3

Berdasarkan hasil pra survey, dapat dilihat bahwa Pada pertanyaan pertama menunjukkan bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 43,3% dan yang menjawab Tidak sebanyak 56,7%. Hal ini berarti bahwa masih lebih banyak karyawan di Fakultas Teknik yang belum mampu menggunakan logika dalam menyelesaikan suatu masalah. Kondisi ini terjadi karena menurut mereka untuk menyelesaikan suatu masalah perlu menggunakan logika, membutuhkan waktu yang lama dan sulit untuk mereka lakukan. Kemampuan menggunakan logika dalam melakukan layanan kebutuhan mahasiswa yang banyak dan bervariasi

sangat diperlukan. Proses penggunaan logika dalam bekerja harus dimulai dari pembahasan secara bertahap dan mencari inti masalahnya hingga menemukan solusinya dengan berpikir secara logika, dan sebagian besar dari karyawan sulit melakukannya, tapi dalam sesuai dengan prasurvey diatas bahwa logika tidak selalu di gunakan karena ada hal tertentu dalam beberapa kasus yang memerlukan hard skill dalam urusan hardware dan software. Selanjutnya pada pertanyaan kedua menunjukkan bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 46,7% dan jawaban responden yang menjawab Tidak sebanyak 53,3%. Artinya masih lebih banyak (53,3%) karyawan di fakultas teknik yang hanya memahami penggunaan teknologi tertentu seperti seperangkat hardware dan software dalam menunjang dan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada pertanyaan ketiga terlihat bahwa responden yang menjawab Tidak sebanyak 19 orang. Maka hasil dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 36,7%. Artinya bahwa masih banyak (63,3%) karyawan di fakultas teknik yang hanya memahami penggunaan metode tertentu dalam membantu mereka menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya proses tahapan bertanya, menganalisa, audit, dan training yang akan membantu mereka untuk bekerja yang lebih efektif dan efisien. Soft skill merupakan hal yang dibutuhkan seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi, dimana Softskill memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sriwidodo, 2010). Soft skill merupakan salah satu kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang di butuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan

dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila masalah tersebut belum terselesaikan. Meskipun soft skill merupakan karakter yang melekat pada diri seorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun soft skill bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep soft skill merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence). Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup baik sendiri maupun berkelompok, atau bermasyarakat serta dengan sang pencipta. Selanjutnya dengan mempunyai soft skill membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di masyarakat keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual, hard skill sama sekali tidak ada hubungannya dengan keterampilan berhubungan dengan orang lain (Arlina 2018). Hasil penelusuran awal terhadap kondisi kemampuan awal soft skill bagi karyawan pada Fakultas teknik ditunjukkan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.5 Pra Survey Soft skill

No	Pernyataan	jumlah responden	Jawaban (angka)		Persentase (%)	
			YA	TIDAK	YA	TIDAK
1	Menurut saya komunikasi berjalan dengan baik antar pegawai	30	14	16	46,7	53,3
2	Menurut saya etika dalam bekerja antar pegawai sangat baik	30	10	20	33,3	66,7
3	Saya bisa menyelesaikan masalah ketika dalam situasi sulit	30	12	18	40	60

Berdasarkan hasil pra survey di atas dapat dilihat bahwa pada pertanyaan pertama terlihat bahwa masih terdapat 53,3% responden yang menjawab Tidak, yang artinya bahwa komunikasi antar karyawan masih kurang baik, akibatnya kinerja karyawan kurang berjalan dengan baik. Seharusnya instansi membuat kegiatan didalam dan diluar instansi dalam mencoba keakraban antar karyawan agar soft skill karyawan berjalan dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja instansi.

Selanjutnya Pada pertanyaan kedua juga masih terdapat 66,7 % responden yang menjawab tidak, yang artinya masih ada penerapan etika yang kurang baik dalam dunia kerja pada karyawan di fakultas teknik seperti yang sering terlambat kerja dan jarang tepat waktu dalam mengerjakan berbagai tugasnya, serta mengabaikan tata aturan yang ada.

Pada pertanyaan ketiga juga terlihat masih ada 60% responden yang menjawab tidak, yang artinya masih kurang kemandirian karyawan di fakultas teknik dalam menyelesaikan suatu masalah dan masih suka bergantung kepada orang lain dalam membantu mereka menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil pra survei ini menunjukkan bahwa dari tiga aspek soft skill yang disurvei, tergambar bahwa kemampuan soft skill karyawan Fakultas Teknik masih relatif kurang, sehingga perlu untuk penelusuran lebih lanjut.

Lebih lanjut, dalam dunia kerja hard skill dan soft skill sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua nya sangat penting dan saling melengkapi satu sama lain. Soft skill dan hard skill adalah komplementer. Hard skill adalah

infrastrukturnya dan soft skill adalah superstrukturnya dengan kata lain bangunan dikatakan lengkap jika infrastrukturnya dan superstrukturnya ada. Hal utama yang harus diperhatikan adalah menyatukan soft skill dan hard skill untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang professional sebagai lulusan perguruan tinggi yang akan menghadapi dunia kerja (Rilman, 2013). Seiring dengan perkembangannya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (hard skill) namun juga kemampuan intrapersonal dan interpersonal (soft skill). Soft skill menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Instansi kini juga menginginkan 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 (Purnami, 2013).

Berdasarkan fenomena dan hasil pra survey di lapangan dapat dilihat bahwa kurangnya karyawan dalam mengikuti perintah atasan seperti datang dengan tepat waktu, menerima kritik dan saran, serta kualitas pelayanan. Akibatnya kinerja instansi menurun dikarenakan karyawan kurang mengikuti arahan atasan. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencoba mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI MEDAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan yang dapat di tarik dari latar belakang diatas antara lain :

1. Masih kurangnya hard skill karyawan dalam mengoperasikan hardware dan software, maka dari itu dapat dikatakan karyawan kurang dapat menjalankan hard skill dengan baik.
2. Dalam hal soft skill ditemukan bahwa komunikasi antar karyawan kurang baik yang berakibat kinerja karyawan kurang berjalan dengan baik.
3. Masih terdapat kurangnya kemandirian karyawan di fakultas teknik dalam menyelesaikan suatu masalah.
4. Masih ditemukan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan melalaikan beberapa pekerjaan.
5. Masih terdapat karyawan yang mengabaikan ketepatan waktu kehadiran di kantor yang disebabkan antusias dalam bekerja.
6. Karyawan di Fakultas Teknik masih kurang terbuka dalam menerima kritik atau saran atas kinerja yang mereka lakukan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan diatas agar masalah dalam penelitian lebih terarah dan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada Hard skill, Soft skill, Kinerja karyawan di Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Hard skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah Soft skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Hard skill dan Soft skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh Hard skill terhadap kinerja karyawan di Fakultas Teknik Universitas negeri Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Soft skill terhadap kinerja karyawan di Fakultas Teknik Univerwsitas Negeri Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Hard skill dan Soft skill terhadap kinerja karyawan di Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan

1.6 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Untuk Fakultas Teknik Negeri Medan dan UNIMED

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi dan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan Fakultas Teknik Negri Medan dan Untuk menambah literatur kepustakaan UNIMED di bidang sumber daya manusia.

2. Untuk peneliti

Sebagai bsahan penambah wawasan dan informasi terkait bidang

manajemen sumber daya manusia

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan informasi dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.



THE
Character Building
UNIVERSITY