

Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud

Ni Luh Evik Mega Cahyanti ⁽¹⁾

IAP. Widani Sugianingrat ⁽²⁾

I Komang Gede ⁽³⁾

^{(1),(2),(3)} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : niluhevik@gmail.com

Diterima : 27 Juli 2021	Direvisi : 28 Juli 2021	Disetujui : 29 Juli 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This research was conducted at Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. The sample used in this study were 48 respondents, namely all employees of the Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana by using the non-probability sampling method of determining the sample. The research methods used in this study are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the results of the study, it can be seen that: (1) Hard skills have a positive and significant effect on employee performance at Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Obtained the value of tcount = 9.565 and sig 0.000. (2) Soft skills have a positive and significant effect on employee performance at Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Found the value of tcount = 2,991 and sig 0.000. (3) Hard skills and soft skills have a positive and significant effect on employee performance at Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana with the results showing the Ftable value of 3.19 and the Fcount value of 543,029. The magnitude of the influence of independent variables on employee performance is 96.0%. In the future, Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana needs to hold a workshop on the importance of time management for employees so that later employees have the ability to manage time well and can complete tasks on time.

Keywords: *hard skills, soft skills, employee performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 responden yakni seluruh karyawan Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana dengan menggunakan metode penentuan sampel *Non probability sampling*. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Diperoleh nilai $t_{hitung} = 9.565$ dan sig 0,000. (2) *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Ditemukan nilai $t_{hitung} = 2.991$ dan sig 0,000. (3) *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana dengan hasil yang menunjukkan nilai F_{tabel} sebesar 3.19 dan nilai F_{hitung} sebesar 543.029. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 96,0%. Kedepannya Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana perlu mengadakan sebuah *workshop* tentang pentingnya manajemen

waktu kepada karyawan agar nantinya para karyawan memiliki kemampuan mengatur waktu dengan baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Kata kunci: *hard skill, soft skill, kinerja karyawan.*

Pendahuluan

Ubud merupakan sebuah desa budaya yang terletak di Kabupaten Gianyar, dimana Ubud dan masyarakatnya terkenal dengan seni tradisi Bali seperti seni tabuh, seni patung, seni tari dan keindahan alam persawahan yang asri, serta banyaknya objek wisata yang bisa dikunjungi di kawasan Ubud. Ubud menjadi salah satu daerah pariwisata yang ramai dikunjungi dan digemari wisatawan domestik maupun mancanegara. Dimana pariwisata mampu menjadi pondasi ekonomi masyarakat Ubud yang sangat bergantung pada pariwisata. Wisatawan merasakan suasana yang berbeda saat berkunjung ke Ubud.

Wisatawan berkunjung ke Ubud untuk menikmati keindahan alam dan mengenal budaya yang sampai saat ini masih dilestarikan oleh masyarakat Ubud di tengah terpaan modernisasi yang terjadi. Kegigihan dan semangat masyarakat Ubud untuk tetap melestarikan budaya yang diwarisi oleh leluhurnya serta mampu bersinergi dengan alam begitu menarik perhatian dunia terutama dalam kepariwisataan. Kunjungan wisatawan untuk menikmati keindahan Ubud juga membuat wisatawan menghabiskan waktu untuk menginap di kawasan Ubud.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana yang merupakan sebuah hotel bintang 4 yang beralamat di Banjar Pinjul Desa Kendran, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana merupakan salah satu properti yang dikelola oleh Pramana *Hotels Management*. Dimana Pramana *Hotels Management* telah memiliki 56 cabang yang terdiri dari 28 hotel dan 28 villa *resort* yang tersebar di berbagai daerah di Bali. Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana memiliki 24 kamar dengan berbagai tipe. Karyawan yang bekerja di Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana berjumlah 48 karyawan dan ditempatkan di masing-masing *departemen*.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana diketahui bahwa karyawan belum bekerja secara maksimal dan memenuhi target. Dimana masalah yang terjadi pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana adalah sering terjadi *complaint* dari tamu akan kinerja karyawan. Masalah tersebut diduga terjadi dikarenakan kurangnya *skill* karyawan dalam menguasai bidang pekerjaan yang digelutinya sehingga dapat menyebabkan masalah yang menimbulkan *complaint* dari tamu atas kinerja karyawan.

Rata-rata kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana pada tahun 2018 cukup baik, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan. Adanya penurunan kinerja karyawan dapat diduga pada tahun 2019 terdapat masalah pada kinerja karyawan bahwa ada

beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *manager* pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana menyebutkan bahwa permasalahan yang terjadi terkait dengan variabel *hard skill* yaitu yang pertama karyawan tidak bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan hal tersebut terjadi karena ada beberapa karyawan yang sering terlambat pada jam masuk kerja dan ada juga beberapa karyawan terlalu lama dalam melakukan pekerjaan sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam melayani tamu, dan kurangnya kedisiplinan karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan kurang dalam mengatur waktu dalam melakukan pekerjaan.

Masalah yang kedua yaitu kurangnya kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal ini terjadi karena karyawan terlalu mengesampingkan pekerjaan mereka sehingga produk yang dihasilkan kurang memuaskan atau kurang baik sehingga perlu perbaikan, karena pada setiap *departement* karyawan diwajibkan memiliki kreativitas untuk menarik minat tamu yang berkunjung pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana dan masalah yang ketiga yaitu hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan. dan masalah yang terakhir yaitu tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan hal ini terjadi karena karyawan sering membuang-buang waktu dalam bekerja terlalu banyak mengobrol hal ini yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Pada variabel *soft skill* rata-rata kinerja karyawan di Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana pada tahun 2018 baik akan tetapi pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan. Beberapa hal yang penulis gali dari *manager* diketahui bahwa faktor yang menentukan kurangnya *soft skill* pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana adalah rasa tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan hal ini disebabkan karena karyawan tidak menomersatukan semua pekerjaan mereka, sehingga permasalahan ini mengakibatkan karyawan tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. masalah lain yang timbul adalah kurangnya tingkat percaya diri dalam menyelesaikan masalah hal ini dikarenakan karyawan takut dalam hal pengambilan resiko yang terlalu tinggi sehingga mereka terkadang ragu dan kurang percaya pada diri mereka sendiri dan permasalahan yang terakhir yaitu karyawan kurang menaati peraturan yang berlaku hal ini timbul karena ada beberapa karyawan yang tidak mementingkan tata krama dan berperilaku yang tidak sopan.

Masalah ini menarik untuk diangkat seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (*hard skill*) saja, namun juga kemampuan intrapersonal dan interpersonal (*soft skill*). Sehingga berdasarkan pemaparan diatas sesuai dengan masalah yang terjadi pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By

Pramana yaitu menurunnya kinerja karyawan, dan telah diketahui beberapa faktor variabel penting yang mempengaruhinya yaitu diantaranya *hard skill* dan *soft skill* maka penulis melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana.

Tujuan penelitian kali ini yaitu menganalisis keterkaitan antara *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Dengan manfaat penelitian yakni agar menambah pemahaman dari teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kinerja karyawan, dan faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja merupakan semua proses bekerja yang dilaksanakan individu yang dimana hasilnya dapat digunakan untuk mengukur apakah hasil kerjanya baik atau buruk (Roziqin, 2010:41). Menurut Amir (2015:146) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut : kedisiplinan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepribadian.

Hard skill merupakan pengetahuan dan keterampilan secara teknis yang dimiliki individu (Ismail, 2012:27). Indikator *Hard Skill* yang dikemukakan (Robbins, dalam Riadi, 2014) sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian

Molan (2014:45) mengemukakan bahwa *soft skill* keterampilan yang digunakan saat menjalin hubungan kerjasama dengan orang lain. Indikator *Soft Skill* menurut Molan (2014:48) sebagai berikut : kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial.

Menurut Widayanti (2009), dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rusady (2016), dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa *hard skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jafar (2016) menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan pemahaman-pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H1 : *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana.

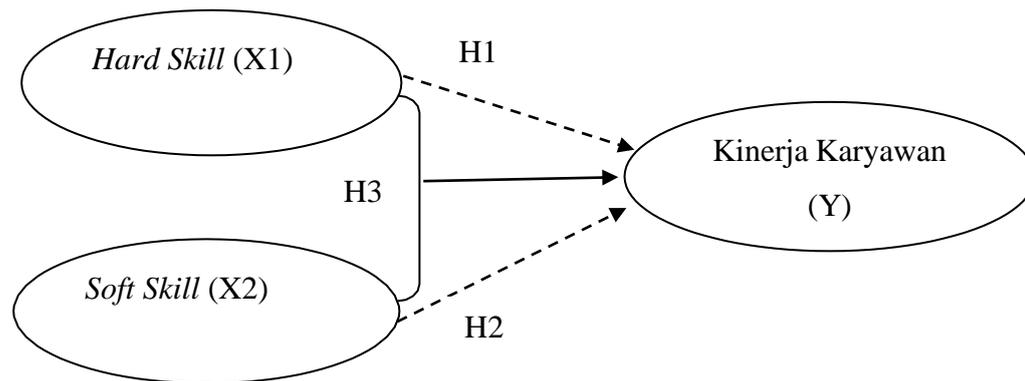
Menurut Wahyuni (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rusady (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ibrahim (2017) dalam penelitiannya menunjukkan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suartina, dkk., 2019). Jafar (2016) menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan pemahaman-pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

H2 : *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana.

(2016), Jafar (2016), dan Rasid, dkk (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut.

H3 : *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana.

Gambar 1: Kerangka Gambar Konseptual



Sumber: Widiyanti (2009)

Lokasi penelitian dilakukan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana yang berlokasi di Br. Pinjul Desa Kendran, Tegallalang, Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana berjumlah 48 orang karyawan, dengan teknik sampling yang digunakan Sampling jenuh didapatkan jumlah sampel sebanyak 48 responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 48 orang responden, diperoleh nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30 dan nilai alpha lebih besar dari 0.60. Sehingga, seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik ditemukan bahwa data berdistribusi normal, model regresi tidak terjadi multikolinearitas, dan model regresi tidak mengandung Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1.641	.803		2.043	.047
X1	.943	.099	1.407	9.565	.000
X2	.394	.132	.440	2.991	.000

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 1.641 + 0.943X_1 + 0.394X_2 + e$$

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2: Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.958	.88706

Sumber : Data diolah 2021

Nilai *R square* sebesar 0,960 menunjukkan bahwa 96,0% variasi nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor *hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 4,0% dipengaruhi oleh faktor lain penelitian ini.

Uji Parsial (t-test)

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 1, ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Secara parsial *hard skill* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui besarnya nilai $t_{tabel} = 2.014$ dan nilai sig 0.000.
2. Secara parsial *soft skill* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), diketahui nilai $t_{tabel} = 2.014$ dan nilai sig 0.000

Uji Statistik F (F-test)

Tabel 3: Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	854.591	2	427.295	543.029	.000 ^b
	Residual	35.409	45	.787		
	Total	890.000	47			

Sumber : Data diolah 2021

Hard skill (X_1), *soft skill* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh besarnya F_{hitung} sebesar 543.029 dan nilai $Sig_{hitung} = 0,000$.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan *Hard skill* (X_1), *soft skill* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Melihat hasil penelitian, Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana perlu memberikan target saat melakukan pekerjaan supaya seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja. Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana perlu meningkatkan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kantor dengan cara mengajak seluruh karyawan makan bersama atau melaksanakan olahraga bersama diakhir pekan yang nantinya bisa meningkatkan hubungan sesama karyawan dan

terjalin sosialisasi yang baik. Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana perlu mengadakan pelatihan kerja guna meningkatkan *skill* para karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Daftar Pustaka

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Aisyah, N., dan Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(2), 8–18.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Jurnal Al-Hikmah*, 15(1), 39–59.
- Ismail, F. A. (2012). Analisis Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Tenaga Kerja Penjualan PT.BUMIPUTERA Wilayah Semarang). *Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*.
- Jaya, K. M., Novarini, N. N. A., dan Suarjana, I. W. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites dan Spa Ubud. *Jurnal Emba*, 13(2), 167–178.
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Pt . Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 85–93.
- Robbins, S. P. and J. (2014). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Ufuk Timur.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Rusady, F. B. (2016). *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Suartina, I. W., Mahayasa, I. A., Tuty, T. I., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2019). Peningkatan Kualitas Layanan, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen melalui Pelatihan Softskill (Program Pengabdian Kepada Masyarakat Pada BKS LPD UBUD). *Jurnal Sewaka Bhakti*, 2(1), 8-20.
- Pangemanan, I., Mananeke, L., dan Sumarauw, J. S. . (2017). Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Permata. Tbk Cabang Manado). *Jurnal Emba*, 5(2), 1720–1727.
- Wahyuni. (2016). Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada (Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan). *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Alauddin, Makassar*.
- Whidi, E. (2010). *Soft skill dalam Dunia Kerja*.
- Yulasma. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Upi Yptk*, 23(1), 68–76.