

Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan

**S. Anugrahini Irawati
Faidal
Joan Oki Aprilyanto**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Universitas Trunojoyo Madura
Anugrahini.1962@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas permasalahan tentang Soft Skill, Hard Skill dan Kinerja Karyawan yang ada pada PT Cahaya indah Madya Pratama. Tujuan dari penelitian ini adalah (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. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik Cluster Stratified Random Sampling. Jumlah sampel untuk digunakan sebagai responden sebanyak 55 karyawan. Data diperoleh dari proses wawancara, observasi dan penyebaran kuisisioner kepada responden, data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS untuk menjawab hipotesis. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien Soft Skill sebesar 0,487, variabel Hard Skill sebesar 0,691 dan secara simultan variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,738 dan Fhitung sebesar 77,159.

Kata Kunci : *Soft Skill dan Hard Skill , Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This research discusses the issues about Soft Skill, Hard Skill and Employee Performance at PT Cahaya Indah Madya Pratama. The purpose of this study is (1) To find out whether soft skill training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Cahaya Indah Madya Pratama. (2) To find out whether hard skill training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Cahaya Indah Madya Pratama. (3) To find out whether soft skills and hard skills can simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Cahaya Indah Madya Pratama. (4) To find out which two soft skill and hard skill variables are the most influential on employee performance at PT. Cahaya Indah Pratama. This study uses a quantitative method, using the Cluster Stratified Random Sampling technique. The number of samples to be used as respondents is 55 employees. Data obtained from the interview process, observation and distribution of questionnaires to respondents, the data were analyzed using multiple regression analysis with the SPSS program to answer the hypothesis. Based on the results of

multiple linear regression analysis, it was found that partially the competency and workload variables had a positive and significant effect on employee performance with a Soft Skill coefficient of 0.487, Hard Skill variable of 0.691 and simultaneously the competency and workload variables had an effect on employee performance. adjusted R square of 0.738 and Fcount of 77.159.

Keyword : *Product, price, promotion, place, marketing mix, purchase decision.*

PENDAHULUAN

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. 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.

PT Cahaya Indah Madya Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bangunan gedung, bangunan sipil dan jasa pelaksana Lainnya, 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 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”.

TINJAUAN TORI

a. Soft Skill

Purnami (2013:99) mengatakan bahwa soft skill adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain. Soft skill merupakan komplemen dari hard skill (IQ) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan sang pencipta. Secara garis besar soft skill adalah gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal. Konsep tentang soft skill sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini kita kenal dengan istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence). Tingkat IQ atau kecerdasan emosional (emotional intelligence). Tingkat IQ atau kecerdasan intelektual seseorang umumnya tetap, sedangkan EQ atau kecerdasan emosi dapat terus ditingkatkan. Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Selibhnya dengan mempunyai soft skill membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di lingkungan masyarakat. Adapun keterampilan yang termasuk dalam soft skill adalah keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan dalam berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, sopan santun dan keterampilan spiritual. Aji (2013:11) Soft skill adalah kunci menuju hidup yang lebih baik, lebih banyak teman, lebih berkesempatan untuk sukses, lebih merasa bahagia, tidak punya nilai, kecuali diterapkan dalam kehidupan sehari-hari baru bernilai penting. Soft skill yang dimiliki oleh setiap orang dengan jumlah dan kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berfiir, berkata, bertindak dan bersikap.

Menurut Sharma (2011: 21) yang terdapat lima indikator untuk mengukur soft skill:

1. Kemampuan komunikasi adalah salah satu bagian terpenting pada pekerjaan. dengan komunikasi yang baik, pegawai dapat mengekspresikan perasaannya dan mengungkapkan ide-ide serta pemikirannya. Melalui

kemampuan berkomunikasi yang baik, pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama pegawai lainnya atau dengan atasannya. Dengan kata lain komunikasi adalah sebagai proses dua arah yang melibatkan seseorang yang memberi pesan dan orang lain yang menerima dan bertindak laku sesuai pesan tersebut. Adapun tujuan komunikasi yaitu untuk mengungkapkan keinginan, mengekspresikan perasaan dan bertukar informasi.

2. Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting juga di tempat kerja. Kecerdasan emosional mengandung aspek- aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja, seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi rasa frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor- faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Keterampilan berpikir dalam menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa sebuah masalah dan situasi sulit yang terjadi, serta menerapkannya kedalam suasana kerja yang beragam. Keterampilan berpikir adalah memunculkan dan mengembangkan gagasan baru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterampilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut pandang). Keterampilan berpikir yang diukur mencakup empat aspek yaitu: fluency (berpikir lancar), flexibility (berpikir luwes), originality (orisinalitas berpikir), dan elaboration (penguraian)

4. Etika adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepanya. Karena itu etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis dan diturunkan dari perilaku pihak manajemen.

5. Keterampilan kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan apa saja yang akan dijalankan oleh perusahaan dari awal sampai tercapainya semua yang yang dituju.

Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, dimana sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana

dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak dipaksa.

b. Hard Skill

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Menurut Syawal (2010) hard skill yaitu berorientasi mengembangkan Intelligence Quotient (IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan intelligence quotient yang berhubungan dengan bidangnya. Syawal (2009: 4) menyatakan hard skill juga berhubungan dengan kompetensi inti untuk setiap bidang keilmuan. Setiap orang dapat menguasai hard skill yang sama namun dengan tingkatan yang berbeda tergantung dengan IQ dan pengalaman tiap orang tersebut. Contohnya adalah seorang pengacara satu dengan pengacara lainnya, mengapa mereka tidak memiliki bayaran yang sama, itu karena setiap pengacara punya tingkat penguasaan hard skill yang berbeda dan mungkin pengalaman yang berbeda pula. Alam (2012:14) menyatakan bahwa hard skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis. Dalam kehidupan sehari-hari penguasaan hard skill sangat penting, dan biasanya penguasaan hard skill ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Contohnya adalah seorang montir harus mempunyai hard skill di bidang mesin-mesin dan semua hal yang berhubungan dengan motor atau mobil, tidak mungkin seorang montir harus menguasai pengetahuan tentang pertanian sedangkan dia dalam sehari-harinya harus berhubungan dengan mesin.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli yang sudah dibaca oleh peneliti, maka peneliti telah menentukan untuk menggunakan indikator pengukuran hard skill yang dikemukakan oleh Nurhidayanti (2014: 26) sebagai berikut:

a. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam

pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan teknik pun dikatakan paling baik/ dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.

b. Ilmu pengetahuan yaitu seluruh usaha untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi dan dipelajari agar dapat dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya, dan kepastian ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upaya pencarian pengetahuan yang dapat diuji dan diandalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu.

c. Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh masyarakat yang bersangkutan. Secara umum teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, produk yang digunakan dan dihasilkan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja dan struktur atau sistem dimana proses dan produk itu dikembangkan dan digunakan.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata "performance". Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (corporate performance). Dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Surya (2010: 54) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara definitif Bernardin dan Russel, menjelaskan kinerja merupakan catatan output yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan.

Dalam penelitian ini variabel kinerja yang menjadi variabel terikat menggunakan indikator kinerja karyawan Menurut Gomes (2003 : 134) dengan indikator - indikator adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja (Quantity of work)
2. Kualitas kerja (Quality of work)
3. Kooperatif (cooperation)
4. Keandalan (dependability)
5. Inisiatif (initiative)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang sistematis pada bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini biasa digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu tehnik pengambilan sampel pada umumnya bersifat random. Tujuan penelitian kuantitatif untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian kuantitatif adalah definisi , pengukuan data kantitatif dan statistik obejktif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang-orang yang elah diminta menjawab beberapa pertanyaan tentang survei utnuk menentukan ferkuensi dan presentase tanggapan mereka. Maka dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan agar mengetahui hubungan pelatihan soft skill dan hard skill terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan berbagai jenis pengujian untuk mengetahui apakah kedua variabel X berpengaruh positif pada variabel Y, diantaranya dalah Uji validitas, Uji t, uji f dan Uji hipotesis paling berpengaruh dominan. Sedangkan sampel dari penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin yang akhirnya memperoleh 55 responden dari 120 populasi yang ada.

Pembahasan

Bagian ini merupakan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan sebelumnya. Analisis utama dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang akan mencari seberapa besar pengaruh- pengaruh variabel independen yaitu Soft skill dan Hard skill terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. 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 sangat penting pada saat bekerja, karena dengan komunikasi kerja sama antara karyawan akan lebih baik dan efektif. Selain komunikasi emosi dan etika yang dimiliki karyawan juga sangat menentukan kinerja mereka untuk perusahaan. Selain dari soft skill, permasalahan pada hard skill juga semakin banyak karena kemajuan teknologi dan permintaan konsumen yang semakin bermacam-macam, maka dibutuhkan hard skill yang lebih baik dan lengkap lagi seperti pemahaman pada alat-alat dan mesin-mesin yang semakin canggih agar dapat digunakan lebih efektif. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT Cahaya Indah Madya Pratama yang berada di Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan penelitian dengan penyebaran kuesioner terhadap 55 responden dan telah dilakukan analisis regresi, diketahui bahwa pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama adalah positif dan signifikan. Hasil kuesioner tersebut, menghasilkan rekapitulasi data kuesioner untuk variabel Soft Skill yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab dengan sangat setuju dan setuju. Hal itu dapat dilihat dari persentase jawaban yang diberikan oleh responden meliputi jawaban dengan skor 4 dan 3. Jawaban responden tersebut berarti hampir seluruh karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama setuju dengan adanya Soft Skill. Hal tersebut juga berlaku pada variabel Hard Skill, dimana mayoritas responden juga menjawab sangat setuju dan setuju yang dapat dibuktikan dengan skor 4 dan 3 yang diperoleh dari data rekapitulasi data kuesioner. Hal ini berarti hampir seluruh karyawan menginginkan perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan Hard Skill. Pembahasan selanjutnya akan melihat secara parsial dan simultan masing-masing pengaruh variabel Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan, variabel Hard Skill terhadap Kinerja Karyawan, serta kedua variabel Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama.

a) Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Soft Skill (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 0,1 dan hasil thitung sebesar 5,579 lebih besar dari ttabel sebesar 1.29773. Nilai positif terlihat dari koefisien sebesar 0,491. Pengaruh positif menunjukkan bahwa Soft Skill

searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya apabila Soft Skill baik maka Kinerja Karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

b) Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Hard Skill (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,1 dan hasil thitung sebesar 5,339 lebih besar dari ttabel sebesar 1.29773. Nilai positif terlihat dari koefisien sebesar 0,471. Pengaruh positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh Hard Skill searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya apabila Hard Skill baik maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, begitu pula dengan sebaliknya.

c) Variabel Yang Berpengaruh paling Dominan

Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel Soft Skill (X1) yang menunjukkan bahwa nilai beta tertinggi sebesar 0.492 yang berbeda tipis dengan variabel Hard Skill yaitu 0.471..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab IV, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel soft skill (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 0,1 dan hasil thitung sebesar 5,579 lebih besar dari ttabel sebesar 1.29773. Nilai positif terlihat dari koefisien sebesar 0,491.
2. Variabel hard skill (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,1 dan hasil thitung sebesar 5,339 lebih besar dari ttabel sebesar 1.29773. Nilai positif terlihat dari koefisien sebesar 0,471.
3. Dilihat hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa nilai Fhitung sebesar 77,159 lebih besar dari Ftabel 3,18 yaitu dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,1 yang berarti secara keseluruhan variabel soft skill dan hard skill berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

4. Dilihat dari nilai Beta masing-masing variabel yang ada, variabel soft skill adalah variable yang dominan dengan nilai beta sebesar 0.492 yang lebih besar dari variabel hard skill yaitu 0.471.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dapat diberikan saran, sehingga nantinya dijadikan bahan pertimbangan bagi PT Cahaya Indah Madya Pratama, adapun sarannya adalah sebagai berikut:

1. Karyawan sebaiknya belajar untuk menganalisis masalah-masalah dalam pekerjaan mereka dan mampu menciptakan ide-ide yang berguna untuk meningkatkan kinerja mereka, bila dalam suatu proyek perusahaan ada kendala dalam hal waktu pengerjaan yang terbatas, jadi karyawan harus menciptakan ide agar pengerjaan proyek bisa tepat waktu dan tidak melebihi waktu yang ditentukan.
2. Karyawan diharapkan belajar untuk menguasai ilmu pengetahuan dan memahaminya sesuai dengan bidang pekerjaannya serta mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari, bila karyawan tersebut ada pada bidang keuangan dalam perusahaan, maka karyawan wajib menguasai ilmu-ilmu tentang hitung-hitungan, akuntansi, dll. dan mereka mampu menerapkannya.
3. Karyawan dapat menerapkan metode pekerjaan yang telah didapat dari pendidik pada saat bekerja, misalnya metode untuk memproduksi beton yang lebih cepat dan berkualitas.
4. PT Cahaya Indah Madya Pratama diharapkan memberipelatihan atau pengembangan dalam hal soft skill (kemampuan komunikasi, berbicara didepan umum, dll) dan hard skill (pemanfaatan ilmu teknologi, terjun langsung dilapangan,dll) kepada karyawannya, misalnya karyawan-karyawan baru yang belum mendapatkan materi soft skill dari agar dilatih supaya keterampilan soft skill nya lebih baik serta pelatihan sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatan yang disandang oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamida."Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri". Jurnal Pendidikan Karakter, Universitas Negeri Yogyakarta Vol.1 No.2, Juni 2012
- Manara, Utung, M. 2014 "Hard skills dan Soft skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri" Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 9, No.1, April 2014: 37-47
- Nitta."Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey". Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi, Universitas Samarinda
- Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3 Juni 2013
- Sinarwati,N.2013"Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft skills Dan Hard skills Mahasiswa"
- Stepanus."Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Studia Dinas Kehutanan, Kab. Barito Selatan. ISSN: 2337-6112 Vol.1 No.1: 2014
- Sudiana. 2010. Peningkatan Kualitas Lulusan Melalui Pengembangan Soft skills di Perguruan Tinggi. Makalah disajikan dalam Loka Karya Soft skills Impementasi PHK-I STIE Triatma Mulya Dalung Badung, 29 Januari.
- Sudiardhita R. Ketut. 2009. "Soft Skill Sebagai Kebutuhan Dunia Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Unggulan" ISSN:1693-1661
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni. 2016. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan"
- Widayanti, R. 2010" Pengaruh Hard skill Dan Soft skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telkom Kandatel Malang)" Jurnal Dinamika Dotcom Vol 3. No. 1