

Pengaruh *Hard Skill* dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia

Dewi Suci Aryani¹. Suroso². Syifa Pramudita Faddila³
mn17.dewi.suci@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,
syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Kabupaten Karawang, Indonesia

Ringkasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang pengaruh *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinhwa Package Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dan verifikatif. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 109 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Kesimpulan penelitian sebagai berikut : terdapat korelasi yang kuat antara *hard skill* dan pengalaman kerja, terdapat pengaruh parsial antara *hard skill* dengan kinerja, terdapat pengaruh parsial antara pengalaman kerja dengan kinerja, dan terdapat pengaruh simultan antara variabel *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia. Dari hasil kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain: PT. Shinhwa Package Indonesia wajib memberikan pelatihan kepada karyawannya, agar *hard skill* yang mereka miliki bisa berkembang dan menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci: Hard Skill; Pengalaman Kerja; Kinerja

PENDAHULU

AN

Indonesia dikenal sebagai salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia, Indonesia menduduki peringkat ke – 4 setelah negara China, India, dan Amerika Serikat. Menurut sensus kependudukan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik penduduk bangsa Indonesia tahun 2020 berjumlah 270,20 juta jiwa, bertambah dari hasil sensus yang dilakukan tahun 2010 sebesar 32,65 juta jiwa. Industri otomotif sendiri memasuki sektor perekonomian di Indonesia sudah cukup lama, mengingat industri ini merupakan tujuh sektor yang mendapat prioritas pengembangan dalam implementasi industri 4.0. Bahkan hal ini pun diakui oleh Menperin Airlangga Hartato, bahwa potensi pengembangan industri otomotif di Indonesia didukung dengan Indonesia menjadi pasar terbesar kendaraan bermotor di ASEAN dari sekitar sembilan negara, dengan kontribusi sebanyak 32 persen, yang mana penjualan kendaraan bermotor meningkat pada tahun 2019 sebanyak 1.000.000 kendaraan telah dijual di dalam negeri, dan 300.000 kendaraan lainnya telah di ekspor ke seluruh dunia. (Kemenperin, 2020).

Keberhasilan industri otomotif yang semakin berkembang di Indonesia, tidak terlepas dari kinerja karyawan yang membuat produk otomotif bangsa kita semakin berkualitas dan kian diakui oleh dunia. Kinerja karyawan tentulah sangat berpengaruh bagi kesuksesan suatu

perusahaan, jika kinerja seorang karyawan tersebut baik maka akan berdampak baik terhadap perusahaan, dan jika kinerja seorang karyawan tersebut buruk maka hal ini akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama antar tim untuk mencapai tujuan organisasional perusahaan.

Robbins (2015) yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan mengemukakan bahwa: “*hard skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectual ability*). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah”. Dimensi dan indikator hard skill menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014:30) yaitu : kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi special, daya ingat. Marwansyah (2014) dalam Wariati, et al (2015) mengemukakan bahwa: “Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya”. Menurut Foster dalam Sartika, (2015) mengemukakan bahwa indikator pengalaman kerja meliputi: lama waktu / masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Malayu S.P Hasibuan (2013) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam Donni Juni Priansa (2016) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama.

Hard skill dalam penelitian ini adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan karyawan bagian produksi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Novita, Sihombing 2017). Sedangkan pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah pengetahuan atau keahlian yang diperoleh karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periodetertentu (Aprianto, 2019).

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana hard skill pada PT. Shinhwa Package Indonesia?
2. Bagaimana pengalaman kerja pada PT. Shinhwa Package Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Shinhwa Package Indonesia?
4. Bagaimana hubungan hard skill dengan pengalaman kerja pada PT. Shinhwa Package Indonesia?

5. Bagaimana pengaruh parsial hard skill terhadap kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinhwa Package Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh simultan hard skill dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinhwa Package Indonesia?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hard skill pada PT. Shinhwa Package Indonesia. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengalaman kerja pada PT. Shinhwa Package Indonesia. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Shinhwa Package Indonesia. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hubungan hard skill dengan pengalaman kerja pada PT. Shinhwa Package Indonesia. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial hard skill terhadap kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan hard skill dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan analisis data kuantitatif serta dalam pengumpulan datanya menggunakan kuisioner tertutup.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia, sedangkan untuk penentuan sampel menggunakan rumus slovin didapat hasil sebanyak 109 karyawan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner tertutup kepada 109 karyawan PT Shinhwa Package Indonesia. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur, pengukuran variabel sendiri menggunakan skala likert yang mana untuk angka 1 yaitu angka terendah dan angka 5 yaitu angka tertinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Analisis Deskriptif

No	Variabel	Rata-Rata Skor	Kriteria
1	Hard Skill	450	Baik
2	Pengalaman Kerja	446,4	Baik
3	Kinerja	487,7	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

1. *Hard Skill*

Berdasarkan tabel 1, variabel *hard skill* (X_1) dari 19 indikator berada pada kriteria baik dan sangat baik, dengan jumlah skor terendah yaitu pada indikator kemampuan menemukan solusi. Secara garis besar, *hard skill* karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia berada pada kriteria baik.

2. *Pengalaman Kerja*

Berdasarkan tabel 1, variabel pengalaman kerja (X_2) dari 15 indikator berada pada kriteria baik, dengan jumlah skor terendah yaitu pada indikator kemampuan menyelesaikan tugas. Secara garis besar, pengalaman kerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia berada pada kriteria baik.

3. *Kinerja*

Berdasarkan tabel 1, variabel kinerja (Y) dari 22 indikator berada pada kriteria sangat baik, dengan jumlah skor terendah yaitu pada indikator kemampuan bereaksi. Secara garis besar, kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia berada pada kriteria sangat baik.

Hasil penelitian berdasarkan metode verifikatif dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Korelasi Hard Skill dan Pengalaman Kerja Karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t hitung $11,2 > t$ tabel $0,676$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara *Hard Skill* (X_1) dan *Pengalaman Kerja* (X_2). Besarnya korelasi antara *hard skill* dan pengalaman kerja

sebesar 0,600 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara *hard skill* dan pengalaman kerja PT. Shinhwa Package Indonesia. *Hard skill* dalam penelitian ini adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan karyawan bagian produksi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Novita, Sihombing 2017). Sedangkan pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah pengetahuan atau keahlian yang diperoleh karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aprianto, 2019).

Tabel 2.
Korelasi *Hard Skill* dan Pengalaman Kerja Karyawan PT. Shinhwa

		Hard Skill	Pengalaman Kerja
Hard Skill	Pearson Correlation	1	.600
	Sig. (2-tailed)		
Pengalaman Kerja	N	109	109
	Pearson Correlation		
		.600	1
		.354	
		109	109

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

2. Besaran Koefisien Jalur, Koefisien Determinasi, dan Pengaruh Parsial Variabel *Hard Skill* (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 3.
Tabel Coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.465	6.447		.000
	Hard Skill	.196	.079	.500	.000
	Pengalaman Kerja	.150	.119	.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 3, koefisien jalur variabel *hard skill* terhadap kinerja adalah 0,500, dimana besarnya pengaruh langsung *Hard Skill* (X_1) terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia sebesar 25%, artinya *hard skill* dapat menjelaskan perannya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia sebesar 25%. Pengaruh total variabel *hard skill* (X_1) terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar 0,3871 atau sebesar 39%.

3. Besaran Koefisien Jalur, Koefisien Determinasi, dan Pengaruh Parsial Variabel Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 3, koefisien jalur variabel pengalaman kerja terhadap kinerja adalah 0,457, dimana pengaruh langsung Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia sebesar 21%, artinya pengalaman kerja dapat menjelaskan perannya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia sebesar 21%. Pengaruh total variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar 0,345949 atau sebesar 35%.

4. Pengaruh Parsial *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,468) > t tabel (0,676), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *hard skill* terhadap kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia. Besarnya pengaruh langsung variabel *hard skill* (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 25%. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novita, Sihombing 2017), bahwa pengujian hipotesis *hard skill* terhadap kinerja karyawan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar (3,428 > 0,313) dengan signifikan (0,001 < 0,1). Dengan demikian, *hard skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Sumatera. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widayanti (2011) yang menyatakan bahwa *hard skill* mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.
Pengaruh Parsial *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinhwa Package

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	26.465	6.447		4.105	.000
Hard Skill	.196	.079	.500	2.468	.000
Pengalaman Kerja	.150	.119	.457	1.264	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

5. Pengaruh Parsial Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung (1,264) > t tabel (0,676), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia. Besarnya pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar

21%. Sedangkan sisanya 79% dipengaruhi faktor lain. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Resha et al., 2020). Tenaga kerja yang lebih lama memiliki pengalaman kerja akan mempengaruhi keterampilan dalam bekerja, berbeda dengan seorang tenaga kerja yang masih sedikit pengalaman kerja yang didapatnya (Tabel 4).

6. Pengaruh Simultan *Hard Skill* dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai f hitung (4,024) > f tabel (3,08) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang simultan antara *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia. Besarnya pengaruh antara *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 73,3%, sedangkan sisanya 26,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pay et al., 2018), menunjukkan bahwa variabel independen (*hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja tenaga penjual. Dengan demikian, faktor *hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja meningkatkan kinerja tenaga penjual pada karyawan Auto 2000 Medan. Namun apabila salah satu variabel menurun, maka juga dapat menurunkan kinerja tenaga penjual. Hal ini dikarenakan kedua variabel tersebut berpengaruh secara serempak terhadap kinerja tenaga penjual.

Tabel 5.
Pengaruh Simultan *Hard Skill* dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.573	2	81.787	4.024	.000
	Residual	2154.280	106	20.323		
	Total	2317.853	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, hard skill

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan yaitu *hard skill* pada PT. Shinhwa Package Indonesia berada pada kriteria baik, pengalaman kerja pada PT. Shinhwa Package Indonesia berada pada kriteria baik, kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia berada pada kriteria sangat baik. Didapatkan juga bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara *hard skill* dan pengalaman kerja, adanya pengaruh antara *hard skill* terhadap

kinerja karyawan, terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh simultan antara *hard skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia. Rekomendasi yang dapat diberikan, diantaranya *hard skill* dan pengalaman kerja memiliki korelasi yang sangat kuat, hal ini bisa menjadi perhatian untuk PT. Shinhwa Package Indonesia agar lebih meningkatkan 2 variabel tersebut kepada karyawannya, agar tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai, PT. Shinhwa Package Indonesia wajib memberikan pelatihan kepada karyawannya, agar *hard skill* yang mereka miliki bisa berkembang dan menjadi lebih baik lagi. Pengalaman kerja yang karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia miliki sudah baik, perusahaan harusnya bisa memberikan *reward* untuk karyawan yang sudah bekerja cukup lama. *Hard skill* dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 73,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, R. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- H.M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Kemenperin, H. (2020). *Industri Otomotif Semakin Kompetitif, Laju Kinerjanya Terus Dipacu*.
Kemenperin.Go.Id. <https://www.kemenperin.go.id/artikel/22063/Industri-Otomotif-Semakin-Kompetitif,-Laju-Kinerjanya-Terus-Dipacu>
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Novita, Sihombing (2018). JURNAL PLANS, Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Pay, D. A., Studi, P., Administrasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Utara, U. S. (2018). *KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENJUAL (Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan)*.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16* (16th ed.). Salemba Empat.
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.