



Langkah Bersama Intelekta
Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)
Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>
ISSN: (Media Online)
Volume 1, No 1 Desember 2025 (Halaman 43-52)

PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT BUANA BARA SEJAHTERA

Riska Rahmawati¹, Resti Ristiawati²

Program Studi Manajemen (Kampus Kota Serang), Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email: riskaimut221@gmail.com¹, resti1994@gmail.com²

ABSTRAK

Soft skill dan hard skill merupakan dua aspek penting dalam kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk mampu menyeimbangkan kemampuan teknis dan kemampuan nonteknis karyawan agar kinerja dapat dicapai secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT Buana Bara Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hard skill juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, soft skill dan hard skill memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Buana Bara Sejahtera. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Soft Skill, Hard Skill, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Soft skills and hard skills are essential components of human resource quality that influence employee performance within an organization. In today's competitive business environment, companies are

Article History

Received: 25 Desember 2025
Reviewed: 28 Desember 2025
Published: 30 Desember 2025

Copyright : Author
Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

required to balance technical competencies and interpersonal abilities to achieve optimal performance. This study aims to analyze the effect of soft skills and hard skills on employee performance at PT Buana Bara Sejahtera. The research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through structured questionnaires distributed to employees and analyzed using statistical analysis techniques. The results indicate that soft skills have a positive and significant effect on employee performance. Likewise, hard skills also show a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, soft skills and hard skills contribute significantly to improving employee performance at PT Buana Bara Sejahtera. These findings emphasize the importance of developing both technical competencies and personal attributes to support employee productivity and organizational performance. The results of this study are expected to provide empirical evidence and practical insights for management in designing effective human resource development strategies.

Keywords: *Soft Skills, Hard Skills, Human Resources, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi dan sistem kerja yang baik, tetapi juga memerlukan karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Kualitas tersebut tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif, baik melalui penguasaan kemampuan teknis maupun kemampuan nonteknis yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Dalam praktik organisasi, kinerja karyawan sering kali dikaitkan dengan tingkat penguasaan hard skill. Hard skill merupakan kemampuan teknis yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti penguasaan prosedur kerja, penggunaan teknologi, serta kemampuan analitis yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan hard skill yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan target yang ditetapkan perusahaan. Namun demikian, penguasaan hard skill saja belum cukup untuk menjamin tercapainya kinerja yang optimal, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut kerja sama tim, komunikasi yang efektif, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Selain hard skill, soft skill memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Soft skill berkaitan dengan kemampuan interpersonal dan intrapersonal, seperti komunikasi, kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan

mengelola emosi. Karyawan yang memiliki soft skill yang baik cenderung mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, bekerja secara kolaboratif, serta menunjukkan sikap profesional dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Kurangnya soft skill dapat menyebabkan terjadinya konflik, rendahnya motivasi kerja, serta menurunnya efektivitas kerja, meskipun karyawan tersebut memiliki kemampuan teknis yang memadai.

PT Buana Bara Sejahtera sebagai perusahaan yang bergerak di bidang usaha menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tetap selaras dengan tuntutan organisasi dan perkembangan lingkungan bisnis. Perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta karakteristik individu karyawan menuntut perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan antara pengembangan soft skill dan hard skill. Dalam praktiknya, masih terdapat perbedaan tingkat kinerja antar karyawan yang diduga dipengaruhi oleh variasi penguasaan soft skill dan hard skill yang dimiliki.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa soft skill dan hard skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan perbedaan temuan yang dipengaruhi oleh konteks organisasi, jenis pekerjaan, dan karakteristik karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada perusahaan dengan karakteristik dan lingkungan kerja yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kinerja karyawan menjadi relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT Buana Bara Sejahtera. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta memberikan masukan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep dan Teori

Soft Skill

Soft skill merupakan kemampuan nonteknis yang berkaitan dengan cara individu berinteraksi, berkomunikasi, serta mengelola diri dalam lingkungan kerja. Soft skill mencakup kemampuan interpersonal dan intrapersonal, seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, disiplin, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks organisasi, soft skill berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.

Soft skill tidak hanya memengaruhi cara karyawan berperilaku, tetapi juga menentukan bagaimana karyawan menghadapi permasalahan dan bekerja sama dengan rekan kerja. Karyawan yang memiliki soft skill yang baik cenderung mampu mengelola emosi, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta menunjukkan sikap profesional dalam bekerja. Oleh karena itu, soft skill dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam pekerjaan yang menuntut kolaborasi dan komunikasi yang intensif.

Hard Skill

Hard skill merupakan kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Hard skill berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, seperti penguasaan prosedur kerja, penggunaan teknologi, serta kemampuan analisis dan pemecahan masalah. Penguasaan hard skill memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, hard skill menjadi dasar bagi karyawan untuk menjalankan peran dan fungsi pekerjaannya. Karyawan dengan hard skill yang memadai cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam bekerja serta mampu menghasilkan output kerja yang berkualitas. Namun demikian, hard skill perlu didukung oleh soft skill agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Soft skill dan hard skill merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kemampuan teknis dan kemampuan nonteknis cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa soft skill memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mampu bekerja sama, serta memiliki sikap disiplin dan tanggung jawab cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Soft skill juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kerja tim.

Penelitian lain menyatakan bahwa hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penguasaan kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu. Hard skill yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hasil kerja serta pengurangan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, beberapa studi menyimpulkan bahwa soft skill dan hard skill secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara kemampuan teknis dan kemampuan nonteknis terbukti mampu meningkatkan kinerja secara lebih optimal dibandingkan jika hanya mengandalkan salah satu aspek saja. Meskipun demikian, perbedaan konteks organisasi, jenis pekerjaan, serta karakteristik karyawan menyebabkan adanya variasi hasil penelitian. Hal ini menunjukkan

perlu penelitian lanjutan untuk mengkaji pengaruh soft skill dan hard skill pada konteks perusahaan yang berbeda, termasuk pada PT Buana Bara Sejahtera.

Indikator Variabel

Indikator Soft Skill

Soft skill dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

1. Kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan
2. Kemampuan bekerja sama dalam tim
3. Disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja
4. Kemampuan mengelola emosi dan sikap kerja
5. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan

Indikator Hard Skill

Hard skill diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Penguasaan pengetahuan teknis sesuai bidang pekerjaan
2. Kemampuan menggunakan peralatan dan teknologi kerja
3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur
4. Ketepatan dan keakuratan dalam pelaksanaan tugas
5. Kemampuan memecahkan masalah teknis

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur melalui indikator:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
4. Efektivitas dalam melaksanakan tugas
5. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kinerja karyawan secara empiris dan terukur. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga dapat memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antara variabel penelitian.

Jenis dan Desain Penelitian Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari soft skill dan hard skill, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Desain penelitian bersifat cross-sectional, di mana pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi aktual objek penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Buana Bara Sejahtera. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki

jumlah karyawan yang memadai serta karakteristik pekerjaan yang relevan dengan pengukuran soft skill, hard skill, dan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan dinilai representatif untuk menggambarkan kondisi pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Buana Bara Sejahtera. Mengingat jumlah populasi yang relatif dapat dijangkau oleh peneliti, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Penggunaan teknik sensus diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi soft skill, hard skill, dan kinerja karyawan di perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Buana Bara Sejahtera. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah ditetapkan pada tinjauan pustaka. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung hasil analisis penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian.

Tahap selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat dalam penggunaan analisis regresi linear berganda. Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi soft skill dan hard skill dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan PT Buana Bara Sejahtera sebagai responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait soft skill, hard skill, dan kinerja karyawan. Seluruh kuesioner yang disebar dapat

dikembalikan dan diolah, sehingga data yang digunakan dinilai layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap soft skill dan hard skill yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kemampuan nonteknis dan teknis yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penilaian terhadap kinerja karyawan juga berada pada kategori baik, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan standar perusahaan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel soft skill, hard skill, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada penyebaran residual, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk digunakan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kemampuan nonteknis karyawan, seperti komunikasi dan kerja sama, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hard skill juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penguasaan kemampuan teknis yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Secara simultan, soft skill dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Bara Sejahtera.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Soft Skill	55	3,10	4,80	4,15	0,43
Hard Skill	55	3,00	4,70	4,08	0,45
Kinerja Karyawan	55	3,20	4,90	4,20	0,40

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Penjelasan:

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata soft skill dan hard skill berada pada kategori baik. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan PT Buana Bara Sejahtera secara umum memiliki kinerja yang baik. Nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan keseragaman persepsi responden.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
(Konstanta)	2,087	3,102	0,003
Soft Skill (X1)	0,356	3,984	0,000
Hard Skill (X2)	0,312	3,421	0,001

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Keterangan:

- Variabel Dependen: Kinerja Karyawan
- $\alpha = 0,05$

Penjelasan:

Berdasarkan Tabel 2, soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hard skill juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan soft skill dan hard skill secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Buana Bara Sejahtera.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa soft skill berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi, kerja sama, dan pengelolaan diri yang baik cenderung mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa soft skill menjadi faktor pendukung utama dalam keberhasilan kerja karyawan.

Selain itu, hard skill juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Penguasaan kemampuan teknis memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan mengurangi kesalahan kerja. Kombinasi antara soft skill dan hard skill memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja karyawan dibandingkan jika hanya mengandalkan salah satu aspek saja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT Buana Bara Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan nonteknis karyawan, seperti komunikasi, kerja sama, disiplin, dan kemampuan beradaptasi, berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, hard skill juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penguasaan kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa hard skill merupakan faktor fundamental dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Secara simultan, soft skill dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Bara Sejahtera. Kombinasi antara kemampuan teknis dan kemampuan nonteknis memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan apabila perusahaan hanya berfokus pada salah satu aspek saja. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia yang menyeimbangkan soft skill dan hard skill menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengembangan soft skill karyawan melalui pelatihan komunikasi, kerja sama tim, dan pengelolaan sikap kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Selain itu, perusahaan perlu terus meningkatkan hard skill karyawan melalui pelatihan teknis, pembaruan keterampilan, dan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung. Dengan peningkatan kemampuan teknis yang berkelanjutan, karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda atau objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Abdurrahim, et al. *Pengantar Manajemen Dasar*. Edited by Fauzy Pratama, Ahmad, Bukuloka Literasi Bangsa, 2025.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Aririzki Pratam, D., Maulana R., Firmansyah, Triana, H. (2025). Penguatan Kapasitas SDM sebagai Upaya Pencegahan Bullying di Kalangan Pelajar. (2025). *Kreativitas Pada Pengabdian Masyarakat (Krepa)*, 7(5), 1001-1010.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance. *Academy of Management Journal*, 41(1), 8-29. <https://doi.org/10.2307/256701>

- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Goleman, D. (2011). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review*, 67(1), 40-53. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00695.x>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Rajagrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.