

PENGARUH *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PABRIK PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA



Skripsi Oleh :

ANDRI SEPTIAN

01011381520070

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK
PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA

Disusun oleh:

Nama : Andri Septian
NIM : 01011281520070
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif skripsi


Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua


: 27 Oktober 2018


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 27 Oktober 2018


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK
PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA

Disusun oleh :

Nama : Andri Septian
NIM : 01011381520070
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian /Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 4 Desember 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 7 Desember 2018

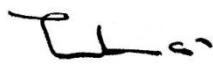
Ketua

Anggota


Anggota


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP . 195708291984032003


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP . 198104022008011012


Drs. Yuliansyah M.Diah M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP . 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- >Nama Mahasiswa : Andri Septian
- >Nama NIM : 01011381520070
- >Nama Fakultas : Ekonomi
- >Nama Jurusan : Manajemen
- >Nama Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
- Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**“ Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan
Pabrik PT. Golden Blossom Sumatera”**

- Pembimbing :
- Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
- Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 4 Desember 2018

- Adalah Benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.
- Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dengan seizin saya dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 7 Desember 2018



Andri Septian

NIM. 01011381520070

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

لا حول ولا قوة إلا بالل

“La Hawla Wala Quwwata Illa Billah”.

"Tidak ada daya dan kekuatan kecuali dengan pertolongan Allah”.

Apapun yang terjadi optimislah cobalah dahulu, jangan dengarkan kata orang tentang jalan kita yang mematahkan semangat kita, kesulitan ataupun keberhasilan itu kehendak allah.

Ku Persembahkan untuk :

- emakku Siti Usni yang tersayang.
- ubakku Zainal Aidi pahlawan Revolusi yang memberikan doa dan Semangat serta materi agar bisa lebih baik untuk melampauinya.
- Adik-adiku selaku tanggung jawabku dimasa mendatang yang telah memberikan support dan doa.
- Teman-teman Seperjuangan.
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatera. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatera. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Dr, Agustina Hanafi, M.B.A dan Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. Yuliansyah M. Diah M.M selaku dosen penguji seminar proposal dan ujian komprehensif yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A. selaku pengelola akademik Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen
5. Drs. H. Ahmad Widad, M.SC selaku dosen pembimbing akademik dan seluruh dosen fakultas ekonomi universitas sriwijaya atas segala ilmu dan

dedikasinya selama perkuliahan dan juga seluruh staf pegawai fakultas ekonomi universitas sriwijaya yang membantu.

6. Kak Edi Paris S.P selaku ESDM HRD umum PT. Golden Blossom sumatera yang telah membantu dalam kebutuhan data penelitian maupun pengambilan data primer kuisoner kelapangan langsung.
7. Keluarga besar kakek Renudin dan Almarhum Ansi yang slalu bertanya kapan wisuda dan Thr padahal masih kuliah .
8. Teruntuk seorang terkasih Andini Dwi Putri Calon (S P) unsri yang selalu memberi semangat, tempat dimana bertanya dan mintai tolong terbaik semasa kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi ini. Tapi yang bertanya lulus duluan dan semoga cepat menyusul dan segera dihalalkan amin.
9. *My sister* Alvi Sagita selaku koki terbaik selama 3,5 tahun bersama diperantauan Palembang ini yang juga teman sekaligus tempat cerita semasa diperantauan dan *My brother* abdilah syahril adik yang sangat tau kondisi keluarga.
10. Sahabat Sohib Freindship MGT 2015 Yang terbaik Try Kurnia Putra, Teguh Kurni agung, Komang sumiane, Arip Sumarjo, M Rifky rizaldo.
11. Teman-teman seperjuangan Rudi MGT 2015 tempat terjadinya kebersamaan dalam perjalanan perkuliahan dan perfutsalannya yang absen tapi tidak ada yang boking.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas sriwijaya angkatan 2015.

13. Semua pihak yang langsung maupun secara tak langsung dengan ikhlas mendoakan keberhasilan bagi penulis.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi.

Palembang, 7 Desember 2018



Andri Septian

NIM. 01011381520070

ABSTRAK
**PENGARUH *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK
PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA**

Oleh :
Andri Septian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Pabrik pada PT. Golden Blossom Sumatera yang berjumlah 93 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Random Sampling dan Penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin dimana didapat 48 orang dari anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan metode analisis linier sederhana sebagai teknik analisis data. Data diproses dengan menggunakan SPSS Versi : 23. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *Hard Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 59,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan 40,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Hard Skill, Kinerja karyawan

Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 7 Desember 2018

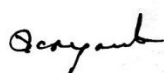
Ketua.

Anggota


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP . 195708291984032003


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP . 198104022008011012

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP . 195707141984031005

ABSTRAK
EFFECT OF HARD SKILLS ON PERFORMANCE OF FACTORY
EMPLOYEES PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA


By :
Andri Septian


This study aims to determine the influence of Hard Skill on the Employee Performance of PT. Golden Blossom Sumatra. The population in this study is the total number of factory employees at PT. Sumatran Golden Blossom totaling 93 people. The sampling technique uses random Sampling technique and Determination of the number of samples based on Slovin formula where there are 48 people from the population used as samples. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple linear analysis methods as data analysis techniques. Data is processed using SPSS Version: 23. The results of this study indicate that Hard Skill has a positive and significant effect of 59.5% on employee performance while 40.5% the rest is influenced by other variables that are not examined.

Keywords : Hard Skill, Employee performance


Advisor,

Palembang, 7 December 2018
vice advisor


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP . 195708291984032003


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP . 198104022008011012

Acknowledge,
Head of Management Departement


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP . 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : Andri Septian

NIM : 01011381520070

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik**

PT. Golden Blossom sumatera


Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP . 195708291984032003


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP . 198104022008011012

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	: Andri Septian
	NIM	: 01011381520070
	Tempat/Tanggal Lahir	: Gunung Menang, 23 September 1996
	Alamat	: Ds. III Gunung Menang, kecamatan Penukal, Kabupaten Pali Sumatera Selatan
Agama		
	Islam	
Jenis Kelamin		
	Laki-laki	
Status		
	Belum Menikah	
Kewarganegaraan		
	Indonesia	
E-mail		
	Andriseptian720@gmail.com	
PENDIDIKAN FORMAL		
2003-2009	SD Negeri 6 Penukal	
2009-2012	SMP Negeri 3 Penukal	
2012-2015	SMA Negeri 11 Palembang	
2015-2018	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya	
PENGALAMAN ORGANISASI		
Himpunan Mahasiswa PALI Universitas Sriwijaya		

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRAK	x
SURAT PERNYATAAN	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II. STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Hard Skill	9
2.1.1. Pengertian Hard Skill.....	9
2.1.3. Indikator <i>Hard skill</i>	10
2.2. Teori Kinerja karyawan.....	11

2.2.1. Pengertian Kinerja karyawan.....	11
2.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan.....	11
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan	12
2.2.4. Hubungan Hard Skill Dengan Kinerja Karyawan	13
2.3. Penelitian Terdahulu.....	13
2.4. Kerangka Berpikir	17
2.5. Hipotesis.....	17

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian	18
3.2. Rancangan Penelitian	18
3.3. Jenis dan Sumber Data	19
3.3.1. Jenis Data.....	19
3.3.3. Sumber Data	19
3.4. Teknik Pengumpulan Data	20
3.5. Populasi dan Sampel	20
3.5.1. Populasi.....	20
3.5.2. Sampel	20
3.6. Pengukuran Data Variabel.....	22
3.7. Teknik Analisis data	22
3.7.1. Uji Instrument Penelitian	23
3.7.1.1. Uji Validitas	23
3.7.1.2. Uji Reliabilitas	24
3.7.2. Uji Statistik	24

3.7.2.1. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana.....	24
3.7.3. Uji Hipotesis	25
3.7.3.1. Uji t	25
3.7.3.2. Koefisien Korelasi r	26
3.7.3.3. Koefisien Determinasi R Square.....	27
3.8. Definisi Operasional Variabel	27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	29
4.1.1. Profil Singkat PT. Golden Blossom Sumatera.....	29
4.1.2. Visi Dan Misi PT. Golden Blossom Sumatera	29
4.2. Hasil Penelitian.....	30
4.2.1. Identitas Responden.....	30
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	31
4.2.1.2. Pendidikan Terakhir Responden.....	32
4.2.1.3. Usia Responden	33
4.2.1.4. Lama Kerja Responden.....	34
4.2.2. Uji Instrumen Penelitian	35
4.2.2.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	35
4.2.2.2. Uji Reliabilitas	39
4.2.3. Metode Analisis	40
4.2.3.1. Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel <i>Hard Skill</i>	40
4.2.3.2. Analisis Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kinerja karyawan .	46
4.2.4. Hasil Uji Statistik.....	51

4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	51
4.2.5. Hasil Uji Hepotesis	52
4.2.5.1. Hasil Uji T	52
4.2.5.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	53
4.3. Pembahasan.....	56
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatera.....	5
Tabel 1.2. Data Produksi Pabrik Sawit PT. Golden Blossom Sumatera.....	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatera Berdasarkan Bagian	21
Tabel 3.2. Skala likert	22
Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	26
Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1. Deskripsi Komposisi Sampel karyawan pabrik PT. Golden Blossom Sumatera.....	31
Tabel 4.2. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden.....	32
Tabel 4.3. Deskripsi Usia Responden	33
Tabel 4.4. Deskripsi Lama Kerja Responden.....	34
Tabel 4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel X <i>Hard Skill</i>	36
Tabel 4.6. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Ulang Uji Validitas Variabel X <i>Hard Skill</i>	37
Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja.....	38
Tabel 4.8. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Ulang Uji Validitas Variabel Y Kinerja..	39
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.10. Persentase Responden Pada Setiap Item Pernyataan Variab <i>Hard Skill</i> (X)	41
Tabel 4.11. Persentase Responden Pada Setiap Item Pernyataan Variabel Kinerja (Y)	46

Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi <i>Hard Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.13. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	53
Tabel 4.14. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	54
Tabel 4.15. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	17
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas

Lampiran 6. Hasil Uji Statistik dan Uji Hipotesis

Lampiran 7. Agenda Konsultasi dosen pembimbing Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting yang harus diperhatikan manajemen untuk melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang handal dan juga berkualitas guna meningkatkan kinerja perusahaan semaksimal mungkin. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu mencapai kesuksesan akan tujuan dari organisasi tersebut. oleh sebab itu kebanyakan perusahaan membutuhkan dan mengharapkan karyawan yang mereka rekrut dan dipekerjakan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, guna menjalankan pekerjaan didalam sistem perusahaan secara efektif dan efisiensi.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode (Anwar, 2010). Factor inilah yang dipandang membutuhkan kemampuan Sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi, agar dapat mengerjakan apa yang menjadi faktor perusahaan itu berjalan dalam melakukan produksi dibidangnya. Karena itulah Kemampuan dianggap sangat penting, karena merupakan penopang perusahaan itu bergerak dibidang apapun perusahaan itu hidup. Kemampuan diartikan sebagai skill atau keahlian SDM yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan khusus yang berdampak pada kinerja perusahaan langsung. Menurut (L.daft, 2010:10)

kemampuan manajemen adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatur departemen sebuah organisasi yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu Kemampuan Konseptual, Kemampuan interpersonal, dan kemampuan teknis.

Sebagaimana kita ketahui, dalam dunia kerja saat melakukan perekrutan karyawan, perusahaan akan menargetkan standar atau persyaratan *recruitment* agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan meliputi ketrampilan *Hard skill* yang berindikator berdasarkan pendidikan seperti jenjang maupun kejuruan yang ada pada sipelamar. *Hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan baik itu teori maupun keahlian teknis yang bisa kita dapat dari pembelajaran di bangku sekolah, kuliah, dan pembelajaran pengetahuan lainnya. Menurut (Tegar, 2014) *hard skill* merupakan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Kemampuan ini sendiri dimiliki oleh setiap manusia, namun berbeda-beda tingkatannya. Ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis didapat melalui pembelajaran dan pengalaman.

Jadi dari pendapat diatas disimpulkan bahwa kemampuan *Hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan yang didapatkan dibangku pendidikan dan sebagainya. Sebagaimana yang banyak kita ketahui setiap perusahaan manapun dan bergerak di bidang apapun pasti membutuhkan keterampilan karyawannya dengan kreteria kepribadian yang baik untuk ditempatkan di pekerjaan yang tepat sesuai dengan *job descriptif* dan *job spesification* perusahaan tersebut. Maka dari itu dapat dikatakan keterampilan *Hard Skill* sangat dibutuhkan karena merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Menurut (Torang, 2013) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

PT. Golden Blossom Sumatra merupakan instansi perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan bahan pangan dalam negeri. Berkedudukan di Palembang didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 04 tanggal 01 Februari 2005 dihadapan Notaris Fauzie, SH di Palembang dan telah mendapat pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C-09648 HT.01.01.TH.2005 pada tanggal 11 April 2005 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 70 pada tanggal 01 September 2006.

PT. Golden Blossom Sumatra memiliki tujuan untuk ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi daerah, sekaligus sebagai usaha mengentaskan kemiskinan dengan tetap berpegang pada pembangunan yang berwawasan lingkungan. Dengan tujuan tersebut maka PT.

Golden Blossom Sumatra membuka proyek perkebunan kelapa sawit dengan total luas tanam lebih kurang 7.127 hektar yang telah dimulai pembangunannya sejak tahun 2006 serta pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) dengan kapasitas 30 extension 60 ton TBS per jam yang akan menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK). Lokasi perkebunan tersebut berada di Desa Prambatan dan Tanjung Kurung, Kecamatan Abab, Kabupaten Penukal abab lematang ilir (Pali), Propinsi Sumatera Selatan. Sedangkan kantor PT. Golden Blossom Sumatra Palembang beralamat di Jalan Letjen Harun Sohar No. 01, RT. 043, RW. 011, Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Sukarami, Palembang, Sumatera Selatan.

Kinerja Sumber daya manusia yang baik adalah kinerja dari karyawannya yang berkompeten dan berdedikasi dalam bidangnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan PT. Golden Blossom Sumatera, manajemen harus memperhatikan dan mengetahui kualitas dan mutu dari SDM yang ada didalam perusahaan tersebut. Seperti halnya Hasil penelitian (Widayanti, 2011) menyimpulkan bahwa *Hard Skill* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan *Hard Skill* yang tinggi akan membantu karyawan dalam pencapaian standar dan target kerja yang telah ditetapkan.

Salah satu indikator *Hard Skill* karyawan adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan. Dimana hal tersebut merupakan persyaratan yang dibutuhkan untuk recruitment karyawan pada bagian pabrik perusahaan yang tertera pada *Job spesification* PT. Golden blossom sumatera yang tertulis harus memiliki jenjang pendidikan minimal dalam kategori SLTA. Berikut adalah data tingkat pendidikan karyawan pada bagian pabrik PT. Golden Blossom Sumatera:

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatera

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Kategori
SLTA-S1	66	Sepadan
SD-SLTP	28	Tidak sepadan
Jumlah	93	

Sumber: PT. Golden Blossom Sumatra Rekap Pekerja Bulanan GBS Juni 2018

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa dari 93 orang karyawan, 66 orang lulusan SLTA dalam kategori sepadan dengan *Job Spesification* perusahaan, dan 28 orang lulusan SLTP/SD dalam kategori tidak sepadan dengan *Job Spesification* perusahaan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Golden Blossom Sumatera masih belum sepadan atau belum konsiten dengan Job spesifikasi yang tertera karena masih banyak lulusan SLTP/SD yang dibekerja dipabrik PT.Golden Blossom sumatera. hal ini disebabkan karena sistem lama dari perusahaan yang memperkerjakan karyawan sebelum penerbitkan *Job Spesification* atau persyaratan kerja yang baru, juga dari penarikan para tenaga kerja didaerah setempat dikarenakan lahan disana dekat dengan warga setempat dan sifat kekeluargaan antara pekerja disana yang menarik pegawai dari keluarga dekat untuk kerja disana meskipun tidak sesuai *Job Spesification* namun bisa diberikan pembelajaran dalam waktu tertentu ataupun lama. Dalam hal ini melihat dari tingkat pendidikan dan *Job Spesification* karyawan pabrik PT. Golden Blossom Sumatera ditemukan fenomena dimana banyaknya pekerja tamatan SLTP/SD yang bekerja di PT. Golden Blossom Sumatera, tidak sesuai dengan persyaratan recruitment karyawan yang saat ini harus mewajibkan memiliki jenjangan pendidikan minimal

SLTA. Hal ini dapat menjadi masalah bagi perusahaan apabila terjadinya penempatan promosi sehingga terjadi gesekan antara karyawan yang baru yang berspesifikasi dengan para senior yang telah bekerja lama di perusahaan dan juga penerapan sistem baru atau perkembangan teknologi yang lebih baik lagi dalam ilmu pertanian. Perusahaan juga akan melakukan pelatihan yang lebih efektif lagi untuk menutupi kekurangan tersebut dengan melakukan pelatihan maka akan menambah biaya yang dikeluarkan perusahaan dan juga akan mengganggu kinerja perusahaan tersebut.

PT. Golden Blossom Sumatera adalah perusahaan instansi swasta yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan sawit. Dalam melakukan pengelolaan hasil dari 7000 hektar lebih kebun sawit tersebut, Perusahaan membutuhkan Karyawan yang tidak sedikit dan juga kemampuan yang mumpuni dari karyawan meliputi aspek kemampuan teknis dalam pengoperasian, pemahaman teknologi dan perawatan mesin yang ada dalam pabrik PT. Golden Blossom Sumatra. Dimana hal tersebut merupakan indikator dari kemampuan *Hard Skill* yang harus dimiliki karyawan pabrik, karena jika penguasaan prosedur kerja sudah diketahui maka akan mempermudah pekerjaan yang dilakukan namun juga sebaliknya. Berikut adalah data Hasil Panen TBS (Tandan Buah Segar) yang diolah menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) atau minyak sawit mentah Pada produksi Pabrik PT. Golden Blossom sumatera.

**Tabel 1.2 Data Produksi Pabrik Sawit PT. Golden Blossom Sumatera Periode
Januari - Juli 2018**

No	Bulan	TBS (Tandan Buah Segar) (Ton)	Target CPO (Liter)	Realisasi CPO (Liter)
1	Januari	10.551.700	2.725.200	2.709.447
2	Februari	7.316.720	2.559.550	1.964.229
3	Maret	7.388.470	2.193.900	1.823.419
4	April	8.331.220	2.193.900	2.140.504
5	Mei	10.553.210	2.725.900	2.743.187
6	Juni	7.423.470	2.559.550	1.858.614

Sumber: Produksi Pabrik PT. Golden Blossom Sumatra GBS Januari-Juni 2018

Pada Tabel 1.2. dapat dilihat bahwa Hasil Produksi Pabrik PT. Golden Blossom Sumatera, pengolahan TBS (Tandan Buah Segar) yang diproses didalam Pabrik hanya pada bulan Mei yang mencapai target CPO sedangkan pada bulan lainnya masih belum mencapai target yang ditentukan perusahaan. Hal ini dikarenakan oleh pengerjaan atau pengolahan yang belum maksimal dan juga pengoperasian yang mungkin belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Yang juga berhubungan karena kurangnya pemahaman pengetahuan maupun penerapan kemampuan teknis yang dimiliki karyawan yang merupakan indikator dari kemampuan *Hard skill*.

Dalam perkara ini perusahaan perlu memperhatikan fenomena didalam dunia kerja saat ini yang sangat membutuhkan kemampuan (*Hard skills*) dan profesionalitas dari semua karyawan yang merupakan aset dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan pada PT. Golden Blossom Sumatera ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatra”**.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh *Hard skill* terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatra.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui analisis pengaruh *Hard skill* terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatera.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai Penelitian dan menjadikan referensi bagi yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti untuk memahami dunia kerja serta menambah pengetahuan dalam hal *Hard Skill* dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang dapat berguna bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan dalam Prekrutan tenaga kerja baru.

Daftar Pustaka

- Andriyani, Taupik. (2015). Pengaruh Keahlian Teknis dan Non Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Sulteng. *Jurnal Katalogis*, Volume 3, No 9.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Basir, S. (2011). *Soft Skill dan Hard Skill*. Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik.
- Ferdinan, A. (2006). *Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan disertai ilmu manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Analisis Multivariant dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendriana, H. dkk. (2017). *Hard Skill dan Soft Skill Siswa*. Bandung: Refika Aditama.
- Hariyanto. (2016). Pengaruh Soft Skills Dan Komitmen Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, volume 10, No 1.
- Husein, U. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT. Rajawali.
- Kholis, Azizul. (2016). Identifikasi Hardskill dan Softskill Sarjana Akuntansi (Studi Empiris di Kota Medan). *Jurnal Mediasi Nomor : 05 Volume II*
- L.daft, R. (2010). *Kemampuan Manajemen*. (ema Sri Suharsi, Ed.) (edisi 9). Jakarta: Salemba Empat. Retrieved from <http://www.penerbitsalemba.com>
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Manara, M. U. (2014). Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 9, No.1*
- Mangkunegara, anwar prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nuryana, I. (2014). Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kinerja Siswa Prakerin Smk Modern Al – Rifa ’ Ie (Studi pada Siswa Prakerin SMK Modern Al- Rifa ’ ie Gondanglegi). *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Geografi ,Volume 7 , No. 1*.
- Robbin, P. Stephen (2006). *perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior, 13th Edition, Pearson Education, Inc Upper Saddle River*. New Jersey
- Rokhayati, Dkk. (2017). Pengaruh *Soft Skill* dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2).

- Sartika, Anwirani. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, Volume 3 No. 1.
- Sarwono, J. (2007). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang, P. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksana
- Siahaan, Novitas, S. (2017). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Sumatera. *Jurnal Plans Manajemen & Bisnis* Vol :12 No. 2.
- Subijanto. (2011). Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol :17 No. 6.
- Tegar, dkk. (2014). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kecenderungan keinginan pemilihan bidang kerja melalui kepercayaan diri mahasiswa. Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Sosiologi* Vol :10, No 2.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Widayanti, R. (2011). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telkom Kandatel Malang). *Jurnal Dinamika Dotcom* Vol 3. No. 2.
- Yudha, Chairul Dkk.(2010). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal administrasi Bisnis* vol: 8, No1.
- Zulkifli, Rasid dkk. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.2.