

ARTIKEL:Pentingnya Soft Skill dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan penjual kosmetik

by Resha Afrilla

Submission date: 28-Apr-2020 12:07PM (UTC+0700)

Submission ID: 1309940296

File name: Jurnal_Resha_Afrilla.doc (242.5K)

Word count: 2206

Character count: 13027



Pentingnya *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Penjual Kosmetik

Resha Afrilla^{1,*}, Faizal Mulia², Asep Muhamad Ramdan³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Kota Sukabumi, Jawa Barat, 43111.

reshafrilla006@ummi.ac.id¹ · faizal_88@ummi.ac.id² · amr37ramdan@ummi.ac.id³

ARTICLE INFO

Received: (diisi oleh editor)
Received in revised:
(diisi oleh editor)
Accepted: (diisi oleh editor)
Published: (diisi oleh editor)

Open Access

ABSTRACT

The purpose of this study is to measure the effect of soft skills and work experience on the performance of cosmetics sales employees. The variables in this study are soft skills (X1) and work experience (X2), and employee performance (Y). This research uses a quantitative method with an associative approach, by distributing questionnaires to 30 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression seen from the R Square value of 0.880 which means that the influence of soft skills and work experience on the performance of cosmetics sales employees is 88% and the remaining 12% is influenced by other factors not present in this study. From the results of the correlation coefficient test, it can be seen that the R value shows a result of 0.938, which means there is a very strong relationship between soft skills and work experience on the performance of cosmetics sales employees. Soft skill variables affect the performance of cosmetics sales employees, and work experience variables affect the performance of cosmetics sales employees, and the two variables namely soft skills and work experience simultaneously affect the performance of cosmetics sales employees.

Keywords: Soft Skill, Work Experience, Employee Performance

1. Pendahuluan

Persaingan perusahaan kosmetik di Indonesia saat ini semakin *kompetitif* melihat data binfar.kemkes.go.id Indonesia menyatakan bahwa dari jumlah provinsi yang terdapat di Indonesia hasilnya menunjukkan bahwa yang berpotensi untuk mengembangkan pemasaran kosmetik adalah Jawa Barat. Hasil data tahun 2018 menyebutkan bahwa dari beberapa provinsi besar di Indonesia, Jawa Barat menjadi provinsi yang paling berpotensi untuk mengembangkan pemasaran kosmetik dengan jumlah perusahaan sebanyak 112 perusahaan. Dengan begitu ini mencerminkan bahwa Jawa Barat menjadi pangsa pasar yang menjanjikan bagi berbagai bidang usaha termasuk kosmetik.

Make Over merupakan salah satu merek kosmetik yang dibuat oleh PTI (Paragon Technology and Innovation) *Make Over* ini merupakan brand kecantikan local namun sering disangka brand luar negeri karena packagingnya yang mewah dengan produk kosmetik yang beragam, *Make Over* sudah tersebar diberbagai daerah salah satunya yaitu di Distributor Center Bogor yang dimana merupakan salah satu provinsi di Jawa Batar dan *Make Over* juga sudah mengantongi sertifikat halal dari MUI serta lisensi aman dari BPOM. Perusahaan berlomba-lomba menseleksi pegawai yang terampil supaya bisa

bersaing dengan perusahaan yang lain. Perusahaan perlu menyusun strategi untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya seorang tenaga penjual (Pradita, 2016). *Soft skill* menjadi begitu penting karena perusahaan tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang cerdas dan cekatan, namun instansi ini juga mengharapkan tenaga kerja yang baik dalam berkomunikasi, pekerja keras, pandai, mampu bersosialisasi, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja, serta mempunyai kemampuan team work dengan partner kerja maupun atasan (Wahyuni, 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seberapa berpengalaman seorang pekerja itu sendiri, pengalaman kerja karyawan adalah hal yang sangat dibutuhkan (Pamungkas et al., 2017). Pekerja yang berpengalaman selalu lebih baik dan juga mampu lebih mudah menyesuaikan diri, berani mengambil resiko, bisa baik berkomunikasi untuk menjaga produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan yang tidak pengalaman ataupun seorang *freshgraduate*. (Octaviana Panambunan, Bernhard Tewel, 2017).

1

* Corresponding author

E-mail addresses: reshafrilla006@ummi.ac.id (R.Afrilla)

2614-6983 / © 20XX P3M Politeknik Negeri Bengkalis. All rights reserved.

Kurang baiknya kinerja sumber daya manusia di Indonesia melambangkan karena masih banyak sumber daya manusia yang mutunya kurang baik disebabkan oleh kurangnya *soft skill* yang dikuasai (Amilia and Purnama, 2016). Pengalaman kerja yang tidak dimiliki oleh para pekerja yang bekerja di perusahaan berakibat membuat kurangnya keterampilan dan kurang tanggung jawab mengenai pekerjaan (Situmeang, 2017).

Terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu diduga karena penguasaan *soft skill* yang belum baik dan penyebab lainnya yaitu belum baik pengalaman yang dimiliki oleh karyawan karena kesuksesan suatu perusahaan ialah tidak terlepas dari sumber daya manusia yang terampil dan berpengalaman (Amilia and Purnama, 2016). Hal ini terbukti dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *soft skill* mempengaruhi kinerja karyawan (Alfanny, 2018), (Islami and Ferdinand, 2012), (Rokhayati et al., 2017). (Anwar and Zulifah Chikmawati, 2019). Pada penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Alfanny, 2018), (Wirawan, 2019). (Pua et al., 2017) Pada penelitian ini yang dijadikan variabel yaitu *Soft skill*, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik mengambil judul "Pentingnya *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan penjual Kosmetik". Tujuan penelitian ini adalah ingin mengukur apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjual kosmetik, apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjual kosmetik dan ingin mengukur apakah *soft skill* dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjual kosmetik.

2. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang dipakai oleh penelitian ini ialah Kuantitatif dengan metode asosiatif dengan menggunakan software IBM SPSS versi 23. Penelitian ini dilakukan di PT Paragon Technology and Innovation kepada karyawan *Make Over* Distributor Center Bogor. Adapun populasi yang digunakan yaitu kepada bagian tenaga penjual kosmetik atau yang biasa disebut sebagai *Make Over Consultant*. Peneliti mengambil sampel jenuh pada penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Sebelum peneliti mengembangkan instrumen peneliti terlebih dahulu mendefinisikan operasional variabel dan mencari indikator pada penelitian ini. Setelah itu membuat item pernyataan kuesioner sesuai dengan indikator yang digunakan oleh peneliti dengan pemberian skor 1 sampai dengan 5 menggunakan skala perbedaan semantik (*diferensial semantic scale*). Teknik analisa data menguji uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda, uji secara simultan (uji F) dan uji secara parsial (uji t)

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data valid jika nilai r hitung > r tabel. Pada penelitian ini, r tabel diperoleh dengan derajat kebebasan (N-2) atau 30-2=28. Dengan pengujian 1 sisi (signifikansi = 0,05) diperoleh hasil r tabel sebesar 0,3610.

Tabel 1. Uji Validitas

No	No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1 Soal 1	0,812	0,3610	Valid
2	X1 Soal 2	0,849	0,3610	Valid
3	X1 Soal 3	0,868	0,3610	Valid
4	X1 Soal 4	0,798	0,3610	Valid
5	X1 Soal 5	0,835	0,3610	Valid
6	X2 Soal 1	0,759	0,3610	Valid
7	X2 Soal 2	0,708	0,3610	Valid
8	X2 Soal 3	0,824	0,3610	Valid
9	X2 Soal 4	0,921	0,3610	Valid
10	Y Soal 1	0,693	0,3610	Valid
11	Y Soal 2	0,863	0,3610	Valid
12	Y Soal 3	0,738	0,3610	Valid
13	Y Soal 4	0,792	0,3610	Valid
14	Y Soal 5	0,862	0,3610	Valid
15	Y Soal 6	0,810	0,3610	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Dari hasil uji validitas tabel 1 diatas variabel *soft skill* (X1), pengalaman kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah r hitung > r tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan bernilai valid. Dengan begitu, maka semua pernyataan dalam kuesioner bernilai valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam pengujian yang lainnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>soft skill</i>	0,888	Reliabel
<i>pengalaman kerja</i>	0,817	Reliabel
<i>kinerja karyawan</i>	0,882	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2020

Dari hasil tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk uji reliabilitas *soft skill* (X1) adalah 0,888 > 0,60 (indeks koefisien korelasi) pengalaman kerja (X2) 0,817 > 0,60 dan kinerja karyawan (Y) 0,882 > 0,60, dengan demikian item pertanyaan untuk X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28040759
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,075
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan 2020

Dari hasil tabel uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov menyatakan bahwa tingkat signifikan bernilai di atas 0,05 yaitu diperoleh

nilai ,200 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dinyatakan berdistribusi normal .

Hipotesis

H1 : Adanya pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan *Make Over* DC Bogor

H2 : Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Make Over* DC Bogor

H3 : Adanya pengaruh *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Make Over* DC Bogor

Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian t pada *soft skill* yang menghasilkan nilai Thitung 3,913 > 2,04523 Ttabel dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* yang ada pada *Make over Consultant* DC Bogor memberikan nilai positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients (B)	t	sig
(Constant)	4,667	1,437		3,247	,003
X1	,566	,145	,544	3,913	,001
X2	,531	,174	,424	3,049	,005

Sumber: Data Olahan 2020

Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian t pada variabel pengalaman kerja yang menghasilkan nilai dengan sig. 0,005 < 0,05 nilai Thitung 3,049 > Ttabel 2,0452 , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang ada pada *Make over Consultant* DC Bogor memberikan nilai positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis Ketiga

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	347,656	173,828	98,716	,000
Residual	47,544	1,761		
Total	395,200	29		

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa perhitungan diatas diperoleh nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 < 0,05 dengan Fhitung 98,716 > 3,34 Ftabel yang menunjukkan hipotesis diterima. Artinya *soft skill* (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938a	,880	,871	1,32698

Sumber: Data Olahan 2020

Hasil R menunjukkan hasil sebesar 0,938 yang berarti adanya hubungan yang sangat kuat antara *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai R Square bernilai sebesar 0,880 yang berarti bahwa pengaruh *soft*

skill dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88 % sedangkan sisanya 12 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan pengalaman kerja sangat berpengaruh penting untuk meningkatkan kinerja karyawan penjual kosmetik, dilihat dari nilai R Square sebesar 0,880 diartikan bahwa pengaruh variabel *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 88% sisanya 12 % adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji koefisien kolerasi dilihat dari nilai R menunjukkan hasil sebesar 0,938 yang berarti adanya hubungan yang sangat kuat antara *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Make Over* DC Bogor , dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Make Over* DC Bogor. *soft skill* dan pengalaman kerja bersama- sama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Make Over* DC Bogor .

5. Saran

Sejauh ini kinerja karyawan pada *Make Over* DC Bogor sudah cukup baik , maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan khususnya tenaga penjual yang berhubungan langsung dengan konsumen , maka *soft skill* karyawan perlu di perhatikan dan diasah supaya kemampuan karyawan khususnya dalam komunikasi ketika sedang melayani pelanggan bisa berjalan baik , begitu juga perusahaan harus memperhatikan pengalaman kerja yang sebelumnya dimiliki karyawan karena pengalaman kerja mampu mengefektif dan efisienkan waktu dalam bekerja.

Referensi

- Alfanny, D., 2018. Pengaruh Hard Skill , Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Medan).
- Amilia, S., Purnama, R., 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. J. Bus. Manag. Entrepreneursh. Educ. 1, 24–30.
- Anwar, C., Zulifah Chikmawati, 2019. Implimentasi Soft Skill Dan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Surya Indo Plastik Sidoarjo. Ekon. Bisnis 5.
- Islami, F., Ferdinand, A., 2012. Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan Pt. Bumiputera Wilayah Semarang). Diponegoro J. Manag. 1, 61.

- Octaviana Panambunan, Bernhard Tewel, I.T., 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt. 5, 2183–2192.
- Pamungkas, A., Hamid, D., Prasetya, A., 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Inka (Persero)). J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya 43, 96–103.
- Pradita, M.Y., 2016. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. J. Innov. Bus. Econ. 7, 95. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>
- Pua, B.M.O., Lengkong, V.P.K., Woran, D., 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt. 5, 2761–2770.
- Rokhayati, A., Kambara, R., Ibrahim, M., 2017. Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor. Ris. Bisnis Dan Manajement Tirtayasa 1, 107–125.
- Situmeang, R.R., 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. Asian J. Innov. Entrep. 02.
- Wahyuni, 2016. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Fak. Ekon. Dan Bisnis Islam Univ. Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Wirawan, K.E., 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 5, 60–67.

ARTIKEL:Pentingnya Soft Skill dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan penjual kosmetik

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejournal.polbeng.ac.id

Internet Source

10%

2

media.neliti.com

Internet Source

4%

3

garuda.ristekdikti.go.id

Internet Source

2%

4

repository.unpas.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off