

# PENGARUH PERAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEPPU-GEN

Abdul Ghofur<sup>1</sup>; Moh Taufan Nugroho<sup>2</sup>; Nadia Rista<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Panca Sakti  
Jln. Raya Hankam No. 54, Kota Bekasi, Prov. Jawa Barat  
E-mail : [ghofur0414@gmail.com](mailto:ghofur0414@gmail.com) (Koresponding)

**Abstract:** Employee performance is often shaped by more than just technical ability. In today's fast-paced work environment, non-technical competencies or soft skills significantly influence productivity, collaboration, and individual accountability. This study explores the relationship between soft skills and employee performance at PT. Meppo-Gen using a quantitative survey involving all 62 employees. The research instruments were proven valid and reliable. The data were normally distributed and met the assumptions of linearity. Simple linear regression analysis produced an  $R^2$  value of 0.788, indicating that soft skills account for 78.8% of the variation in employee performance. A positive regression coefficient confirms that stronger soft skills are linked to higher performance outcomes. Key contributors include communication, leadership, teamwork, time management, and problem-solving, all of which support performance in terms of quality, quantity, timeliness, and responsibility. These findings emphasize that soft skills form the foundation of a productive and resilient workforce capable of adapting to changing organizational demands

**Keywords:** *soft skills, employee performance, teamwork, communication, leadership*

Perusahaan modern memerlukan karyawan yang memiliki kombinasi *hard skill* dan *soft skill* untuk menghadapi tantangan lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis. *Soft skill*, yang mencakup kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, manajemen waktu, dan pemecahan masalah, menjadi faktor kritis dalam menentukan keberhasilan individu dan organisasi (Nengsi & Sartika, 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestari et al., 2022). Mulyasari (2019) juga mempertegas bahwa kecerdasan emosional yang lebih baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks transformasi industri dan digitalisasi, *soft skill* menjadi semakin penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan.

PT. Meppo-Gen, sebagai *Independent Power Producer* (IPP) yang mengoperasikan pembangkit listrik berkapasitas 110 MW, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja sumber daya manusia di era digital. Observasi awal menunjukkan adanya permasalahan terkait

komunikasi yang kurang efektif, kurangnya inisiatif dan kepemimpinan, kerja sama tim yang belum optimal, manajemen waktu yang buruk, serta program pelatihan *soft skill* yang belum merata dan kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Meppo-Gen, dengan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara peran *soft skill* terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel *soft skill* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengukur tingkat pengaruh dan signifikansi hubungan antar variabel secara statistik.

Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data, serta analisis regresi linear sederhana untuk

menguji hipotesis penelitian. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data terdistribusi normal, uji linearitas untuk memverifikasi hubungan linear antar variabel, uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Seluruh analisis data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi terbaru dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**HASIL**

Tabel 1. Deskriptid Responden berdasarkan usia

Kriteria	Jumlah (n)	Persentase (%)
20 - 25	12	28,6
26 - 30	7	16,7
31 - 35	6	14,3
36 - 40	8	19,0
41 - 45	4	9,5
46 - 50	3	7,1
> 51	2	4,8
Total	42	100,0

Sumber : Data Olahan 2025

Tabel 2. Deskriptid Responden berdasarkan jenis kelamin

Kriteria	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-Laki	19	45,2
Perempuan	23	54,8
Total	42	100,0

Sumber : Data Olahan 2025

Tabel 3. Deskriptid Responden berdasarkan lama bekerja

Kriteria	Jumlah (n)	Persentase (%)
< 1 Tahun	5	11,9
1 - 2 Tahun	14	33,3
3 - 4 Tahun	7	16,7
5 - 6 Tahun	4	9,5
7 - 9 Tahun	3	7,1
> 10 Tahun	9	21,4
Total	42	100,0

Sumber : Data Olahan 2025

Mayoritas responden berada pada rentang usia 20-25 tahun (28,6%), dengan komposisi jenis kelamin perempuan 54,8% dan laki-laki 45,2%. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1-2 tahun (33,3%).

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tabel 4. Hasil uji validitas variable soft skill

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Sig (<0.05)	Keterangan
X1	0.815	0.304	0.000	Valid
X2	0.756	0.304	0.000	Valid
X3	0.544	0.304	0.000	Valid
X4	0.780	0.304	0.000	Valid
X5	0.780	0.304	0.000	Valid
X6	0.733	0.304	0.000	Valid
X7	0.767	0.304	0.000	Valid
X8	0.779	0.304	0.000	Valid
X9	0.744	0.304	0.000	Valid
X10	0.843	0.304	0.000	Valid
X11	0.716	0.304	0.000	Valid
X12	0.706	0.304	0.000	Valid
X13	0.375	0.304	0.014	Valid
X14	0.604	0.304	0.000	Valid
X15	0.814	0.304	0.000	Valid

Sumber : Data Olahan 2025

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Sig (<0.05)	Keterangan
Y1	0.733	0.304	0.000	Valid
Y2	0.326	0.304	0.035	Valid
Y3	0.762	0.304	0.000	Valid
Y4	0.776	0.304	0.000	Valid
Y5	0.889	0.304	0.000	Valid
Y6	0.717	0.304	0.000	Valid
Y7	0.789	0.304	0.000	Valid
Y8	0.823	0.304	0.000	Valid
Y9	0.823	0.304	0.000	Valid
Y10	0.765	0.304	0.000	Valid
Y11	0.651	0.304	0.000	Valid
Y12	0.617	0.304	0.000	Valid

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kuesioner Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat	Keterangan
Soft Skill ( X )	0.903	15	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan ( Y )	0.900	12	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2025

Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan valid dengan nilai r hitung > 0,304 dan signifikansi < 0,05. Uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *soft skill* sebesar 0,903 dan kinerja karyawan sebesar 0,900, menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi.

**Uji Asumsi Klasik**

Tabel 7 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Statistik	Nilai	Keterangan
N	42	Terdistribusi Normal
Mean	0.000	
Standar Deviasi	3.601	
Kolmogorov-Smirnov	0.072	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200	

Tabel 8 Uji Linearitas

Komponen	Nilai	Keterangan
N	42	
F Linearity	114.745	Hubungan Linear Signifikan
Sig. Linearity	0.000	< 0.05 (Signifikan)
F Deviation From Linearity	0.497	Tidak ada penyimpangan Linearitas (Sig)
Sig. Deviation From Linearity	0.932	0.05 (Hubungan Linear)
R	0.887	Korelasi Sangat Kuat
R Squared	0.788	Kontribusi Soft Skill Ke Kinerja Karyawan: 78.8%

Sumber : Data Olahan 2025

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 (>0,05), menunjukkan data terdistribusi normal. Uji linearitas menghasilkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,932 (>0,05), menunjukkan hubungan linear antara kedua variabel.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan:

### Model Summary:

Tabel 4.11 Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.887 <sup>a</sup>	0.788	0.782	3.646

Sumber : Data Olahan 2025

Nilai R sebesar 0,887 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara *soft skill* dan kinerja karyawan. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,788 menunjukkan bahwa 78,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *soft skill*.

### ANOVA:

Tabel 4.12 ANOVA

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1970.827	1	1970.827	148.28	0.000
Residual	531.649	40	13.291		
Total	2502.476	41			

Sumber : Data Olahan 2025

Nilai F sebesar 148,280 dengan signifikansi 0,000 (<0,05) menunjukkan model regresi signifikan secara keseluruhan.

### Coefficients:

Tabel 4.13 Coefficients

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	0.371	3.913		0.095	0.925
Soft Skill	0.751	0.062	0.887	12.177	0

Nilai t-hitung sebesar 12,177 dengan signifikansi 0,000 (<0,05) menunjukkan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,751 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan *soft skill* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,751 satuan.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Meppo-Gen, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,887 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arodhiskara (2024), Mustangin (2022), dan Rizky & Sumirat (2024) yang menyimpulkan bahwa *soft skill* memiliki korelasi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,788 menunjukkan bahwa 78,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *soft skill*, sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti *hard skill*, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja organisasi.

Pengaruh *soft skill* yang signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui mekanisme peningkatan efektivitas komunikasi dan kolaborasi dalam tim kerja. Kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan karyawan menyampaikan ide dengan jelas, menerima instruksi dengan tepat, serta menghindari miskomunikasi yang dapat memperlambat penyelesaian tugas dan menimbulkan kesalahan kerja (Palupi, 2023).

Dalam konteks industri pembangkit listrik seperti PT. Meppo-Gen, komunikasi yang efektif menjadi krusial mengingat kompleksitas operasional dan kebutuhan koordinasi antar divisi yang tinggi. Karyawan dengan kemampuan komunikasi yang baik cenderung lebih mudah berkolaborasi dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang teknis, sehingga meningkatkan efisiensi penyelesaian proyek

dan pemeliharaan peralatan.

Aspek kepemimpinan dan inisiatif dalam *soft skill* juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui kemampuan karyawan dalam mengambil tindakan proaktif dan memotivasi tim. Karyawan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan diskusi, mengorganisir kegiatan kerja, dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi dari atasan (Surahman, 2023). Hal ini sangat relevan dengan karakteristik responden yang mayoritas berada pada usia produktif (20-25 tahun) dengan pengalaman kerja 1-2 tahun, dimana pengembangan kemampuan kepemimpinan dan inisiatif menjadi faktor kunci dalam progression karir dan kontribusi terhadap organisasi.

Kerja sama tim sebagai komponen *soft skill* terbukti meningkatkan sinergi antar individu dan memperkuat pencapaian tujuan bersama. Dalam industri pembangkit listrik yang membutuhkan koordinasi ketat antara tim operasi, *maintenance*, dan *support*, kemampuan bekerja dalam tim menjadi determinan penting keberhasilan operasional. Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa karyawan dengan kemampuan kerja sama yang baik lebih mampu mengelola konflik, menghargai perbedaan pendapat, dan berkontribusi positif terhadap dinamika tim (Sundari et al., 2024). Kemampuan ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Manajemen waktu dan kemampuan *problem solving* sebagai indikator *soft skill* juga menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan efektif cenderung lebih produktif, memiliki tingkat stress yang lebih rendah, dan dapat menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditetapkan (Anasty et al., 2023). Kemampuan *problem solving* memungkinkan karyawan untuk mengidentifikasi masalah secara dini, menganalisis penyebab, dan menemukan solusi inovatif yang dapat meningkatkan

efisiensi operasional perusahaan.

Temuan ini sesuai dengan kerangka teoritis yang dikemukakan oleh Robbins (2015) dan Cimatti (2016) yang menjelaskan bahwa *soft skill* merupakan determinan utama dalam pencapaian kinerja unggul dalam organisasi modern. Goleman (2024) dalam konsep kecerdasan emosional juga menekankan bahwa sekitar 90% perbedaan antara karyawan berkinerja tinggi dan rata-rata disebabkan oleh kemampuan mengelola emosi, berempati, dan membangun hubungan interpersonal yang baik. Hal ini didukung pula oleh laporan *World Economic Forum* (2020) yang menempatkan kemampuan interpersonal dan non-teknis sebagai kompetensi inti abad 21, terutama dalam menghadapi transformasi digital dan otomasi industri.

Dalam konteks spesifik PT. Meppo-Gen sebagai *Independent Power Producer*, hasil penelitian ini memiliki implikasi strategis yang penting. Industri pembangkit listrik yang mengalami transformasi menuju energi berkelanjutan dan digitalisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi, kolaborasi, dan inovasi yang kuat. Pengembangan *soft skill* menjadi investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan melalui peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan *soft skill* tidak lagi dapat dipandang sebagai pelengkap, melainkan sebagai faktor strategis yang wajib diintegrasikan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan perlu secara aktif merancang dan melaksanakan program pelatihan *soft skill* yang berkelanjutan, terukur, dan relevan dengan kebutuhan operasional. Program pengembangan *soft skill* harus dirancang secara holistik, mencakup pelatihan komunikasi efektif, pengembangan kepemimpinan, *team*

*building*, manajemen waktu, dan *problem solving* yang disesuaikan dengan karakteristik industri dan budaya organisasi PT. Meppo-Gen.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Meppo-Gen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 78,8%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan *soft skill*.

Indikator *soft skill* seperti komunikasi efektif, kepemimpinan dan inisiatif, kerja sama tim, manajemen waktu, dan *problem solving* terbukti mendukung peningkatan aspek kinerja, meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Semakin baik kemampuan *soft skill* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi manajemen PT. Meppo-Gen dalam merancang program pengembangan SDM yang lebih komprehensif dan efektif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anasty, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif Dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Wilayah Jakarta Timur. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 1(2), 116–136.
- Arodhiskara, Y., Nuryadin, R., & Karmila, M. (2024). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian Kelautan Dan Perikanan Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 388–399.
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97.
- Lestari, E., Arini, E., & Sartika, D. (2022). Pengaruh kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediator. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 156–167.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Mustangin, M. (2022). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk, KCP Pulogadung. *Jurnal Diversitas*, 2(3), 102–112.
- Nengsi, A. R., & Sartika, D. (2022). Pelatihan Soft Skill Komunikasi untuk Meningkatkan Peluang Kerja Mahasiswa sebagai Calon Tenaga Kerja Baru. *Ibrah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 65–76.
- Palupi, W. N. (2023). Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061.
- Rizky, M. C., & Sumirat, O. (2024). Pengaruh Pelatihan Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di hotel Bayu Hill Aceh Tengah. *Global Intellectual Community of Indonesia Journal*, 1(2), 66–70.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)* (5th ed.). Alfabeta.

- Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419–438.
- Surahman, M. (2023). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Turnover Intention. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 6(2), 468–479.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum.