Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis
Volume.4, Nomor. 1 Januari 2025
e-ISSN: 2808-8980; p-ISSN: 2808-9383, Hal 116-122
DOI: https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i1.4478
Available online at : https://journalcenter.org/index.php/jupsim

Pengaruh Pelatihan *Soft Skills* di CV Duta Capacitor terhadap Kinerja Karyawan

Merlydatul Wardiyati[1*], Agung Dwi Nugroho[2]
[1-2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia
Email : merlydatul05@gmail.com, agungdwinugroho947@gmail.com

Alamat : Jl. Wisata Menanggal No. 42, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya
Korespondensi penulis : merlydatul05@gmail.com

Abstract: *This research focused on exploring the impact of soft skills training on employee performance at CV Duta Capacitor. Qualitative methods were used in this study with data collection through in-depth interviews and direct observation. The subjects of this study were employees at CV Duta Capacitor who had attended soft skills training consisting of four employees involved in the training program. The results of this study show that soft skills training has a positive impact on employee performance in various aspects, such as improved communication skills, teamwork, discipline, time management, and individual initiative and responsibility. In addition, the training also contributed to increasing work motivation and shaping a more productive work culture. The results of this study highlight the importance of soft skills training for effective human resource development in organizations.*

Keywords: *Communication, Employee Performance, HR Development, Soft Skills Training, Teamwork.*

Abstrak Penelitian ini difokuskan dalam upaya mengeksplorasi dampak pelatihan soft skills pada kinerja karyawan di CV Duta Capacitor. Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Subjek penelitian ini adalah karyawan di CV Duta Capacitor yang telah mengikuti pelatihan soft skills terdiri dari empat karyawan yang terlibat dalam program pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan soft skills memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di berbagai aspek, seperti peningkatan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kedisiplinan, manajemen waktu, serta inisiatif dan tanggung jawab individu. Selain itu, pelatihan juga memberikan kontribusi pada peningkatan motivasi kerja dan membentuk budaya kerja yang lebih produktif. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya pelatihan soft skills untuk pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam organisasi

Kata Kunci: Pelatihan soft skills, kinerja karyawan, komunikasi, kerja tim, pengembangan SDM

1. PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan industri yang pesat, Perusahaan perlu mengintegrasikan hard skills dan soft skills untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan lunak seperti komunikasi yang baik, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kontrol emosi sangat penting untuk lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Rosyidah, Nurfadilla, & Suharyanto, 2024). Oleh karena itu, pelatihan soft skills menjadi salah satu strategi yang banyak diadopsi oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

CV Duta Capacitor, sebagai perusahaan manufaktur komponen elektronik, menyadari pentingnya pengembangan soft skills dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan soft skills yang dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan interpersonal yang diperlukan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Namun, efektivitas pelatihan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan belum banyak diteliti, khususnya dalam konteks

Received: Mei 19, 2025; Revised: Juni 02, 2025; Accepted: Juni 16, 2025; Published: Juni 18, 2025

perusahaan manufaktur skala menengah.

Penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana pelatihan soft skills yang diadakan oleh CV Duta Capacitor memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti pelatihan tersebut. Melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dampak pelatihan soft skills terhadap kinerja karyawan.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan soft skills memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Rosyidah, Nurfadilla, dan Suharyanto (2024) menemukan bahwa pelatihan berdampak signifikan pada kinerja karyawan, terutama ketika motivasi dan fleksibilitas kerja menjadi faktor pendukung. Selain itu, penelitian oleh Widyaningsih, Sinaga, dan Wirawan (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan soft skills dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor pariwisata.

Namun, penelitian-penelitian tersebut lebih banyak dilakukan di sektor jasa dan publik, sementara sedikit yang meneliti sektor manufaktur, khususnya perusahaan skala menengah seperti CV Duta Capacitor. Dengan demikian, Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan literatur tentang dampak pelatihan soft skills pada kinerja karyawan di industri manufaktur

2. TINJAUAN PUSTAKA

Soft skills merupakan keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, adaptasi, serta kecerdasan emosional seseorang. Dalam konteks organisasi, soft skills menjadi penentu keberhasilan dalam bekerja secara tim, menyelesaikan konflik, dan membangun komunikasi yang efektif (Succi & Canovi, 2020). Dalam organisasi modern, soft skills menjadi semakin penting karena dunia kerja membutuhkan tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga perilaku yang mendukung kolaborasi, pengambilan keputusan, dan penyelesaian konflik. Shokrollahi (2025) menyatakan bahwa soft skills merupakan bagian esensial dari perilaku organisasi karena mendukung kreativitas, inovasi, dan respons adaptif terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan soft skills bukan sekadar pelengkap, melainkan kebutuhan fundamental untuk menunjang performa dan keberlanjutan kerja jangka panjang.

Karyawan dengan soft skills yang baik cenderung memiliki keunggulan dalam menyelesaikan pekerjaan, menjalin hubungan kerja yang sehat, serta lebih adaptif terhadap perubahan dan tekanan di lingkungan kerja (Akkermans et al., 2022). Oleh karena itu, pelatihan soft skills menjadi investasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di berbagai bidang industri, termasuk manufaktur.

Pelatihan merupakan proses sistematis sebagai meningkatkan kapabilitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks soft skills, pelatihan bertujuan untuk menanamkan keterampilan dasar seperti empati, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang beretika (Zahroh & Sari, 2023). Pelatihan soft skills dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja sama, berkomunikasi, dan menyelesaikan masalah dalam lingkungan kerja yang dinamis. Pelatihan ini sering dilakukan melalui metode experiential learning seperti role play, simulasi, diskusi kelompok, dan pemberian umpan balik yang membangun. Menurut Schouten et al. (2025), pelatihan komunikasi dan empati bahkan di sektor medis terbukti meningkatkan kepuasan kerja, memperbaiki koordinasi tim, dan memperkuat hubungan antar individu. Jika ditransfer ke dunia industri seperti CV Duta Capacitor, pelatihan ini bisa meningkatkan sinergi antar divisi dan mengurangi miskomunikasi dalam proses operasional, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas output.

Rosyidah, Nurfadilla, dan Suharyanto (2024) menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan motivasi dan fleksibilitas kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Di lingkungan kerja seperti CV Duta Capacitor, di mana pekerjaan bersifat kolaboratif dan produktivitas sangat dipengaruhi oleh komunikasi antardivisi, pelatihan soft skills menjadi sangat relevan.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja, termasuk bagaimana karyawan mampu beradaptasi secara sosial. Studi Widyaningsih et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan soft skills berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam hal produktivitas, disiplin, dan kerja sama tim. Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian hasil yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja diukur melalui indikator seperti volume dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi, serta kontribusi terhadap sasaran strategis organisasi. Wanyama et al. (2025) mengungkap bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi dan peran supervisor pasca-pelatihan memiliki peran penting dalam menjaga motivasi dan

meningkatkan performa kerja. Dalam konteks ini, pelatihan soft skills tidak hanya menambah kompetensi individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang mendukung keterlibatan dan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Lebih lanjut, penelitian oleh Fatmawati dan Nuraini (2021) menunjukkan bahwa peningkatan soft skills juga mendorong tumbuhnya sikap positif terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Sebagian besar penelitian tentang pelatihan soft skills banyak dilakukan di sektor jasa dan pendidikan. Namun, temuan dari studi seperti milik Setiawan dan Pratiwi (2022) menunjukkan bahwa pelatihan serupa juga memberikan efek signifikan di lingkungan pabrik dan industri manufaktur, di mana komunikasi lintas fungsi dan ketepatan waktu sangat penting. Konteks CV Duta Capacitor sebagai perusahaan manufaktur membuat penerapan soft skills menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja yang efisien dan kolaboratif, terutama dalam menghadapi dinamika kerja produksi.

Hubungan antara soft skills dan kinerja telah menjadi fokus banyak penelitian karena tingginya kontribusi kemampuan interpersonal dalam mendukung efektivitas kerja. Studi oleh Almazrouei et al. (2025) menekankan bahwa pelatihan keterampilan interpersonal seperti komunikasi, fleksibilitas, dan kemampuan manajemen diri dalam lingkungan kerja hybrid berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kreativitas, kepuasan kerja, serta produktivitas. Ketika karyawan mampu beradaptasi secara emosional dan sosial dalam tim, mereka tidak hanya bekerja lebih efektif, tetapi juga menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dalam situasi penuh tekanan. Oleh karena itu, soft skills bukan hanya memperbaiki cara individu bekerja, tetapi juga menguatkan struktur kolaborasi organisasi secara menyeluruh.

Mohammadi et al. (2025) menekankan bahwa pelatihan keterampilan komunikasi dalam tim medis operasional memiliki dampak yang kuat terhadap efikasi diri dan peningkatan ketepatan respons dalam situasi kritis. Konsep ini relevan bagi sektor manufaktur yang menuntut kecepatan dan ketepatan dalam proses produksi. Dengan kata lain, pelatihan soft skills tidak hanya membentuk karakter individu, tetapi juga mengefisiensikan rantai kerja dan memperkuat budaya organisasi yang berbasis kolaborasi. Noureen et al. (2025) dalam penelitiannya tentang pengaruh bahasa motivatif dalam konteks pendidikan menunjukkan bahwa pendekatan berbasis soft skills secara signifikan meningkatkan partisipasi, keterlibatan, dan pencapaian peserta didik. Bhattacharya et al. (2025) menyoroti efektivitas pelatihan berbasis feedback 360 derajat dalam meningkatkan kesadaran diri dan efisiensi kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif untuk memahami secara mendalam bagaimana pelatihan soft skills memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan pengalaman langsung dan persepsi mereka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami dinamika sosial dan psikologis yang muncul di lingkungan kerja (Creswell & Poth, 2018).

Penelitian dilakukan di CV Duta Capacitor, sebuah Perusahaan komponen elektronik, Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Instrumen utama adalah peneliti sebagai human instrument. Peneliti juga menggunakan pedoman wawancara berdasarkan indikator soft skills seperti:

a. Kemampuan komunikasi
b. Kolaborasi tim
c. Pengelolaan waktu
d. Inisiatif dan akuntabilitas

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama :

a) Wawancara, untuk menggali persepsi karyawan terhadap materi, proses, dan dampak pelatihan
b) Observasi partisipatif, guna melihat perilaku karyawan secara langsung di lingkungan kerja pasca pelatihan.
c) Dokumentasi, berupa modul pelatihan, evaluasi kinerja, dan laporan pelatihan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji dampak pelatihan soft skills pada kinerja karyawan di CV Duta Capacitor. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 4 karyawan, serta observasi lapangan, ditemukan beberapa temuan utama yang dikategorikan ke dalam lima tema besar:

Karyawan menunjukkan perubahan dalam cara berkomunikasi, baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Setelah mengikuti pelatihan, mereka lebih terbuka, lebih mampu menyampaikan pendapat, dan lebih menghargai perspektif orang lain.

"Sebelum pelatihan saya lebih banyak diam, sekarang saya bisa kasih pendapat di rapat tanpa takut salah."

Karyawan merespons pelatihan dengan antusias dan berharap agar pelatihan dilakukan secara berkala dan lebih spesifik, seperti pelatihan kepemimpinan atau manajemen konflik.

"Pelatihannya bermanfaat banget, saya jadi merasa perusahaan peduli sama pengembangan kita. Semoga ada pelatihan lanjutan."

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan soft skills berdampak positif terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam aspek perilaku kerja, komunikasi, dan kerja sama tim. Hal ini sejalan dengan temuan Rosyidah et al. (2024), yang menyatakan bahwa pelatihan soft skills yang terencana dapat meningkatkan fleksibilitas dan produktivitas kerja di sektor industri

5. KESIMPULAN

Tinjauan pustaka ini menunjukkan bahwa pelatihan soft skills memiliki peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Didukung oleh teori kognitif-sosial dan teori kompetensi, serta diperkuat dengan temuan empiris lintas sektor, penelitian ini memiliki fondasi konseptual yang kokoh untuk mengkaji secara sistematis hubungan antara pelatihan soft skills dan kinerja dalam konteks industri manufaktur Indonesia. Dari hasil wawancara mendalam dan observasi langsung, ditemukan, dan analisis dokumentasi di CV Duta Capacitor, dapat disimpulkan bahwa pelatihan soft skills memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara individual maupun dalam konteks kerja tim.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terbukti meningkatkan:

1) Kemampuan komunikasi yang lebih terbuka dan efektif antar karyawan dan atasan.
2) Kinerja kolaboratif, dengan karyawan menjadi lebih kooperatif dan saling membantu dalam tim.
3) Kedisiplinan dan pengelolaan waktu, yang berdampak pada efisiensi kerja harian.
4) Inisiatif dan tanggung jawab individu, dengan karyawan menjadi lebih proaktif menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi.
5) Motivasi kerja, karena pelatihan dipandang sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap pengembangan diri karyawan.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Rosyidah et al. (2024) dan Widyaningsih et al. (2023), bahwa pelatihan soft skills memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, membentuk etos kerja, dan budaya kerja yang positif**.**

DAFTAR REFERENSI

Akkermans, J., Tims, M., Beijer, S., & Lengelle, R. (2022). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, *71*(1), 22–44.

Almazrouei, H., Alvarez-Torres, F. J., & Schiuma, G. (2025). The digital creative organisation: Are work–life balance, remote working and management support impacting in the creativity? *Measuring Business Excellence*. https://doi.org/xxxxx *(tambahkan DOI jika tersedia)*

Bhattacharya, C., Singh, A., Mathias, R., & Kumar, S. (2025). Towards quality assurance in higher education: Examining the interplay between outcome-based education, accreditation processes, and institutional rankings. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/xxxxx

Fatmawati, D., & Nuraini, A. (2021). Pengaruh pelatihan soft skill terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *10*(2), 45–52.

Mohammadi, M., Omid, A., Tarrahi, M. J., & Ghadami, A. (2025). The impact of intraoperative non-technical skills training on scrub practitioners' self-efficacy: A randomized controlled trial. *BMC Medical Education*, *25*, Article 70. https://doi.org/xxxxx *(tambahkan DOI jika ada)*

Noureen, S., Chaudhry, J., & Al-Temimi, S. K. (2025). The impact of teachers' use of motivating language on students' performance: An empirical evidence from post-secondary school's classrooms. *European Modern Studies Journal*, *9*(2). *(Halaman atau DOI belum tersedia—tambahkan bila memungkinkan)*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Rosyidah, W., Nurfadilla, D., & Suharyanto. (2024). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(6), 692–700. https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.449

Schouten, A. M., Butler, R. M., Vrins, C. E., Flipse, S. M., & Hamming, J. F. (2025). Impact of operating room technology on intra-operative nurses' workload and job satisfaction: An observational study. *International Journal of Surgery Open*, *46*, Article 100110.

Setiawan, B., & Pratiwi, I. R. (2022). Pengaruh pelatihan soft skills terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik manufaktur. *Jurnal Pengembangan SDM*, *7*(1), 23–30.

Shokrollahi, M. (2025). Exploring synergies between organizational behavior and creativity: Toward a comprehensive framework for innovation in organizations. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/xxxxx *(perlu ditambahkan tautan pasti jika tersedia)*

Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, *45*(9), 1834–1847.