

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Priyono & Marnis (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), bahwa sejarah MSDM bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan berjalannya waktu manajemen sumber daya manusia sebenarnya sudah diterapkan dalam kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa MSDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Rahardjo (2022) menyatakan MSDM adalah proses menyatukan orang dan organisasi sehingga kebutuhan masing-masing terpenuhi. Hal tersebut adalah bagian dari proses manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

MSDM dapat didefinisikan sebagai seni pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. MSDM dapat memiliki potensi besar jika dikelola dengan benar, tetapi jika salah kelola, mereka akan menjadi beban. Untuk meningkatkan daya saingnya, perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Peningkatan produktivitas kerja bukan tugas yang mudah.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pucuk pimpinan perusahaan atau organisasi biasanya menghadapi banyak tantangan. Ini terutama berlaku untuk karyawan perusahaan itu sendiri, yang membutuhkan pendekatan khusus (Pratiguna, Marchaban, & Nugroho, 2010). Dengan kata lain, sumber daya manusia (SDM) terkait erat dengan produktivitas kerja. Syahdan (2017), menyatakan produktivitas merupakan suatu proses dimana SDM dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh SDM dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Baiti, Djumali, & Kustiyah, 2020). Menurut Syahdan (2017), produktivitas kerja merupakan pemahaman yang erat kaitannya terhadap tiga hal yaitu meliputi perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan (Leblebici, 2012). Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2012). Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil, jumlah barang atau jasa yang diproduksi

dengan sumber (modal, tenaga kerja, dan insentif) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Panjaitan, 2017). Produktivitas juga membutuhkan komponen tambahan, seperti: hubungan kerja yang harmonis, kemauan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang manusiawi, dan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum. Untuk dapat mengetahui produktivitas karyawan, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitasnya.

Rochaeni et al., (2022) kompetensi adalah kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Kompetensi lebih dekat pada seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang

menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi (Soetrisno & Gilang, 2018).

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Pada penelitian Musfirah (2023) terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap produktivitas. Disamping itu pada penelitian Aini (2021) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Diperkuat dengan beberapa penelitian yaitu penelitian dari Mangkunegara & Waris (2015), Abubakar (2018), dan Agha et al., (2011) berpendapat kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan atau keterampilan yang ditunjukkan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang paling penting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Tidak hanya kompetensi, pada penelitian yang dilakukan Bernadus (2019) menyatakan bahwa *skill* dan lingkungan kerja, kedua hal tersebut juga merupakan faktor dari produktivitas karyawan. *Skill* adalah suatu kapasitas untuk beroperasi dengan cara yang konsisten dan standar yang ditetapkan dalam hal pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja mereka. *Skill* dibagi menjadi dua tipe, yakni kemampuan interpersonal dan kemampuan non interpersonal (Kpee & Umeghalu, 2019). *Skill* itu sendiri terdapat 2 (dua) jenis

berbeda yaitu *soft skill* dan *hard skill*. *Soft skill* merupakan perilaku interpersonal dan personal yang sangat penting untuk meningkatkan sekaligus memaksimalkan kinerja setiap individu, namun *hard skill* tetap sangat penting karena menekankan komponen kognitif dan bakat unik berdasarkan bidang keilmuan tertentu (Syukri et al., 2023). Penelitian Melinda et al., (2019) *skill* adalah minat atau bakat yang harus dimiliki seseorang untuk dapat menyelesaikan dan menjalankan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Keterampilan atau *skill* yang dimiliki seseorang pasti dapat dipergunakan olehnya untuk melakukan suatu kegiatan atau hingga melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, yang akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Rahmat et al., (2023) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Demikian pula, Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi hubungan karyawan. Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu

hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, tingkat kebisingan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan produktivitas karyawan adalah rasa nyaman di tempat kerja. Ini sesuai dengan pendapat Sutalaksana (2006), yang berpendapat bahwa manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mencapai hasil yang optimal jika diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik.

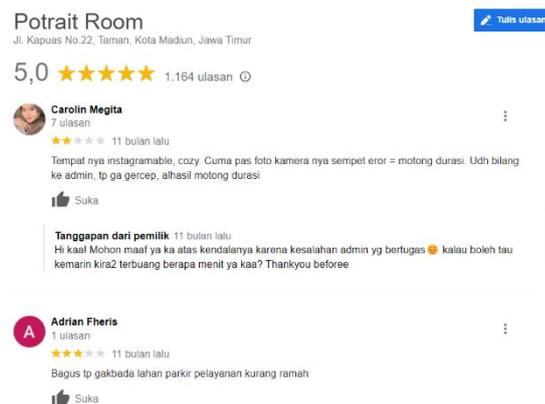
Dengan kata lain, suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila di dalamnya manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Kedua faktor tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Syahdan (2017), bahwa terdapat hubungan positif antara *skill* dengan produktivitas kerja. Pada penelitian Chiri et al., (2019), Damayanti, Fadilah Fahmi, Purmono, & Ardhi (2024), dan Pasae et al. (2021) menyatakan ada pengaruh *skill* yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Musfirah (2023) menunjukkan bahwa *skill* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Diperkuat dengan penelitian Bernadus (2019), bahwa *skill* memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain *skill* Bernadus (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Di ikuti dengan penelitian Almaamari & Alaswad (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Diperkuat dengan penelitian Pramono et al., (2023) dan

Annisa (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Massoudi & Hamdi (2017) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi pada Potrait Room. Potrait Room merupakan *self photo studio* dengan konsep foto studio mandiri dengan tanpa adanya fotografer melalui alat bantu remot. Adapun layanan yang ada di Potrait Room yaitu *photobox, self photo studio, wedding event, widebox*. Potrait Room berdiri sejak tahun 2022 dan menjadi *trendsetter* bisnis jasa layanan *self photo studio* di Madiun. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan fokus pada penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Saat ini trend *self photo studio* yang banyak disukai dan diminati orang dari berbagai kalangan untuk mengabadikan momentnya. *Self photo studio* menjadi bisnis baru yang menjanjikan jika pemilik dapat menjaga konsistensi bisnis tersebut.

Potrait Room sebagai jasa penyedia layanan foto dengan konsep foto studio mandiri tanpa adanya fotografer, harus mempunyai beberapa hal seperti kompetensi, *skill*, dan lingkungan kerja yang baik sebagai penunjang produktivitas agar dapat meningkatkan layanan yang ada. Studio foto Potrait Room hingga saat ini memiliki cabang hingga 8 lokasi yaitu, Madiun, Magetan, Ngawi, Solo, Kediri, Lumajang, Blitar, dan Ponorogo, Potrait Room memiliki anak usaha yakni Popotrait Room yang memiliki 2 cabang yaitu Madiun dan

Ngawi dengan memiliki 87 karyawan. Namun ditemukan bahwa terdapat kritik dan penilaian yang kurang baik dari pelanggan mengenai bagaimana layanan yang ada di Potrait Room sebagai berikut:

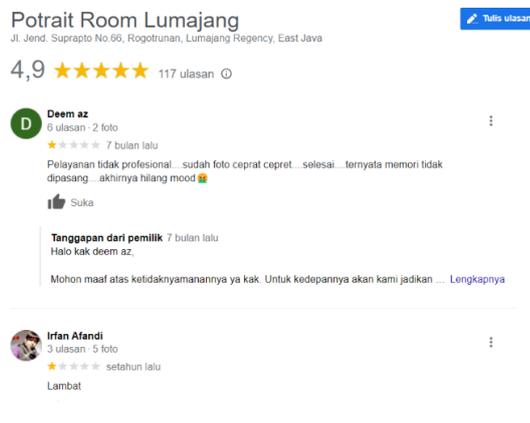


Sumber: Google Maps Potrait Room Madiun

Gambar 1. 1 Nilai Ulasan Pelanggan Potrait Room Cabang Madiun

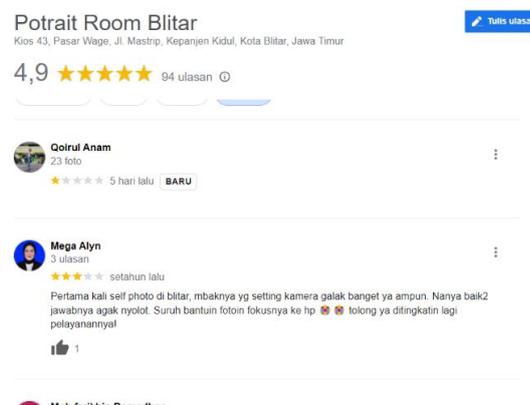
Gambar ulasan diatas menunjukkan bahwa pelayanan dari karyawan Potrait Room dinilai masih kurang karena tidak adanya lahan parkir bagi pelanggan. Tidak hanya di cabang Kota Madiun, terdapat ulasan yang cukup buruk tentang pelayanan karyawan Potrait Room di Lumajang dan Blitar. Hal tersebut menandakan produktivitas kerja karyawan Potrait Room perlu dievaluasi dan menjadi perhatian utama bagi *owner* Potrait Room untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Meskipun secara keseluruhan ulasan yang ada di Google Maps dapat dikatakan ulasannya baik, namun masih banyak ulasan negatif dan buruk yang dirasakan pelanggan terhadap pelayanan dari Potrait Room. *Owner* sudah seharusnya selalu memantau bisnis atau usaha yang sudah dibangunnya, tidak hanya berfokus pada profitnya, *owner* juga harus

memperhatikan kualitas dari apa yang sudah dibangun. Berikut ulasan pelanggan Potrait Room Lumajang dan Blitar:



Sumber: Google Maps Potrait Room Madiun

Gambar 1. 2 Nilai Ulasan Pelanggan Potrait Room Cabang Lumajang



Sumber: Google Maps Potrait Room Madiun

Gambar 1. 3 Nilai Ulasan Pelanggan Potrait Room Cabang Blitar

Ulasan tersebut berdampak pada penurunan pelanggan dari studio foto Potrait Room itu sendiri. Menurunnya jumlah pelanggan Potrait Room itu sendiri berdampak pada karyawan yang tidak mencapai target pelanggan dan produktivitasnya menurun. Selain itu, terdapat data laporan karyawan Potrait Room pada setiap masing-masing faktor dari produktivitas. Data yang penulis

peroleh bahwa, Potrait Room sendiri baru menjalani bisnisnya sejak 2 (dua) tahun yang lalu. Maka dari itu data yang disajikan terhitung hanya 4 (empat) bulan sesuai dengan yang diberikan oleh pemilik dari Potrait Room. Berikut laporan tingkat kompetensi karyawan dari bulan Februari-Mei tahun 2024:

Tabel 1. 1 Laporan Tingkat Kompetensi Karyawan Potrait Room

Kompetensi	Bulan				Keterangan
	Feb	Mar	Apr	Mei	
Sinematografi	60%	65%	55%	65%	Kurang
Kreatifitas	60%	65%	65%	55%	Kurang
Fotografi	85%	75%	70%	80%	Baik

Sumber: Data Primer Hasil Observasi Potrait Room

Bedasarkan tabel diatas, kompetensi fotografi mempunyai nilai yang lebih tinggi dibanding kompetensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu untuk dikembangkan kembali agar mencapai produktivitas kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan harapan perusahaan. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut *skill* dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan *skill* sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi. Selain itu terdapat laporan *skill* yang dimiliki oleh karyawan Potrait Room sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Laporan Tingkat Skill Karyawan Potrait Room

Skill	Tingkat Penguasaan	Keterangan
Editing	85%	Sangat Baik
Pemahaman Kamera	85%	Sangat Baik
Pengambilan Moment	65%	Kurang

Sumber: Data Primer Hasil Observasi Potrait Room

Bedasarkan tingkat penguasaan *skill* karyawan Potrait Room menjelaskan bahwa *skill editing* dan pemahaman akan kamera sangat baik

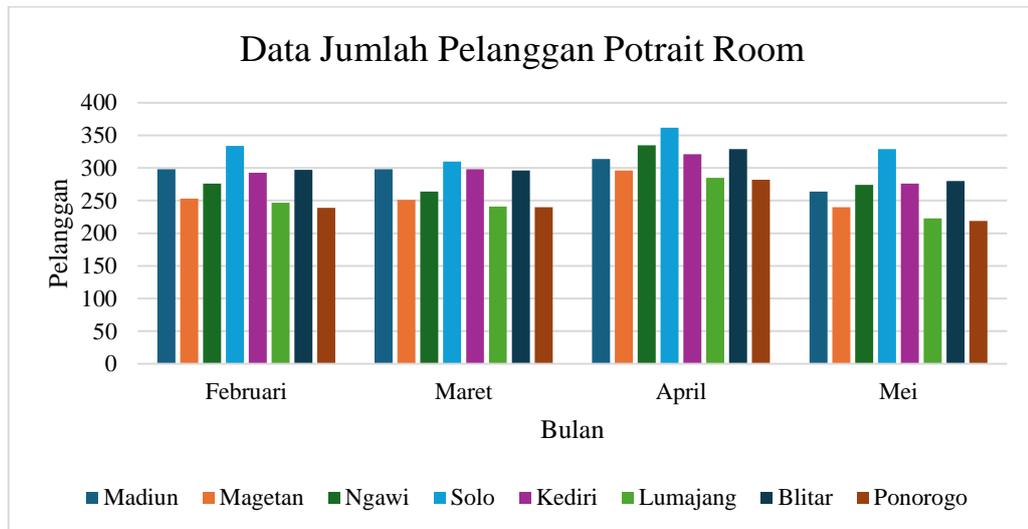
dengan penguasaan 85%. Namun, dari segi pengambilan gambar dapat dibilang masih kurang menguasai karena nilai penguasaan masih rendah. Hal ini sering terjadi sebab karyawan kurang cekatan dalam memotret moment yang bagus. Selain itu, karyawan yang memang tidak memiliki latar belakang yang berhubungan *skill* fotografi tidak terbiasa akan hal tersebut. Selain *skill* terdapat penunjang untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan akan betah dan nyaman dalam bekerja. Berikut penilaian lingkungan kerja di Potrait Room:

Tabel 1. 3 Laporan Data Lingkungan Kerja Potrait Room

No.	Fasilitas	Kuantitas	Kualitas	Keterangan
1.	Studio Foto	8	Baik	Memenuhi
2.	Photo Box	2	Baik	Memenuhi
3.	Ruang Tunggu	10	Baik	Memenuhi
4.	Toilet	10	Baik	Memenuhi
5.	Mushola	8	Baik	Memenuhi
6.	Parkir	8	Kurang Baik	Kurang Memenuhi

Sumber: Data Primer Hasil Observasi Potrait Room

Data tersebut merupakan data Potrait Room dari semua cabang yang ada. Pada tabel diatas bahwa kondisi lingkungan kerja pada Potrait Room baik, karena di bagian-bagian fasilitas kerja sudah terawat. Namun terdapat satu tempat yang kurang memenuhi kriteria yaitu lahan parkir. Sesuai dengan beberapa ulasan diatas pelanggan memberikan komentar negatif perihal lahan parkir yang ada di Potrait Room, sehingga perlu ditingkatkan kembali layanan agar pelanggan dapat menilai bahwa karyawan bekerja secara produktif di Potrait Room. Lingkungan kerja yang dimiliki Potrait Room dapat dikatakan bagus karna memiliki fasilitas yang lengkap. Dari beberapa ulasan pelanggan dan laporan diatas, terjadi penurunan pelanggan dalam 4 (empat) bulan terakhir dari bulan Februari sampai dengan Mei sebagai berikut:



Gambar 1. 4 Data Jumlah Pelanggan Potrait Room Bulan Februari-Mei 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa kenaikan hanya terjadi pada bulan April yang mana dapat diketahui pada bulan April bertepatan dengan Hari Raya Idul Fitri. Pada bulan tersebut orang-orang ingin mengabadikan moment berharga bersama-sama dengan saudara maupun teman sehingga pada Potrait Room ini mengalami kenaikan pelanggan. Namun, pada bulan-bulan lainnya tidak ada kenaikan pelanggan secara signifikan seperti pada bulan April. Hal ini menjadi fenomena yang ada di Potrait Room karena adanya komentar negatif tentang pelayanannya sehingga berdampak pada jumlah pelanggan yang tidak menunjukkan peningkatan selain pada waktu tertentu.

Dengan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa ada beberapa hal yang kurang baik sehingga menimbulkan kurangnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Hal-hal tersebut merupakan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor tersebut yaitu: kompetensi, *skill*, dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini faktor yang memengaruhi produktivitas

kerja karyawan tersebut menjadi variabel yang akan diteliti. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang masalah, penelitian terdahulu, *gap research*, dan fenomena yang telah diuraikan maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Kompetensi, *Skill* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Potrait Room".

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pada penelitian subjek penelitian hanya karyawan Potrait Room, dan variabel pada penelitian ini adalah kompetensi, *skill*, lingkungan kerja, sebagai variabel bebas (independen) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (dependen).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Potrait Room?
2. Apakah *skill* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Potrait Room?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Potrait Room?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kompetensi, *skill*, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Potrait Room.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki beberapa keuntungan bagi penulis dan pihak-pihak yang terkait. Berikut adalah beberapa keuntungan yang dapat diperoleh:

1. Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan pengetahuan tentang proses pembelajaran dan bagaimana kompetensi, keterampilan, dan lingkungan mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini dapat diterapkan pada Potrait Room.
2. Bagi pemilik usaha, agar dijadikan evaluasi dan bahan masukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan Potrait Room.
3. Bagi akademisi, praktisi pendidikan, dan pelaku pendidikan, sebagai sumber informasi, memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan, dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang melakukan penelitian tambahan.