

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Barbershop merupakan bisnis yang sedang meroket. Mengambil momentum kembalinya tren rambut era Elvis Presley yaitu dengan gaya rambut yang klimis alias gaya *pomade*, fenomena menjamurnya *Barbershop* seolah tak terbendung. Tak hanya di Ibukota, di daerah-daerah kecil di beberapa provinsi sudah bermunculan gerai-gerai tempat cukur rambut yang bergaya unik dan keren. Lokasinya pun tesebar dari yang di dalam *mall* hingga yang memiliki gerai khusus sendiri.

Barbershop muncul menjadi sebuah tren dalam bidang gaya rambut pria dan juga bisnis. Berbeda dibanding salon dan pangkas rambut, *Barbershop* tampil dengan kesan yang lebih maskulin dibanding salon dan lebih tertata dan bersih dibanding pangkas rambut di pinggir jalan.

Pada era persaingan yang semakin ketat saat ini di mana semakin banyak produsen yang terlibat dalam menyediakan berbagai kebutuhan dan keinginan konsumen, menyebabkan setiap perusahaan harus mempertahankan orientasi pada kepuasan konsumen sebagai tujuan utama. Walaupun setiap perusahaan menghasilkan jasa yang sempurna, tetapi jika sumber daya manusianya kurang dan tidak dapat menarik minat konsumen sesuai dengan keinginan, maka perusahaan jasa tersebut lambat laun akan di tinggalkan.

Setiap perusahaan yang beroperasi harus memiliki sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, strategi dan sebagainya.

Sumber daya tersebut harus saling menunjang satu sama lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan faktor sumber daya manusia berperan penting dan menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadikan asset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas ditunjukkan melalui kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitas serta motivasi kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan produktivitas kerja yang baik, karyawan harus senantiasa dimotivasi agar dapat melaksanakan setiap pekerjaan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, aspek motivasi kerja karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh para manajer. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan sangat penting, jika hasil kerja yang baik ingin dicapai secara konsisten.

Setiap karyawan membutuhkan motivasi yang akan mempengaruhi mereka untuk mengeluarkan seluruh potensi yang ada dalam diri mereka. Seluruh potensi yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawan akan diberikan kepada perusahaan apabila mereka memperoleh kepuasan sebagai imbalanya. Hal ini akan menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras lagi dan bersemangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka yang akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan dilakukan dengan cara memenuhi sejumlah kebutuhan karyawan seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan yang mencerminkan harga diri dan kebutuhan tentang aktualisasi diri.

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang bersifat materi atau sering disebut karyawan sebagai kebutuhan primer seperti sandang, pangan dan papan. Dalam perihal keamanan karyawan, tidak hanya menyangkut keamanan fisik namun juga keamanan mental psikologis. Kebutuhan sosial timbul dan wajib dipenuhi karena pada dasarnya manusia lahir sebagai makhluk sosial. Kebutuhan akan aktualisasi diri yang paling nyata perwujudannya ialah kesempatan karyawan untuk menimba ilmu dan pengetahuan serta menggali keterampilan baru.

Produktivitas merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (*output*) dikatakan sebagai produktif,

sebaliknya semakin tinggi persyaratan yang diperlukan (*input*) untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.

Fenomena *Barbershop* di Indonesia sendiri tidak lepas dari tren rambut pria dengan bergaya *undercut* di hampir seluruh penjuru dunia. Gaya rambut *undercut* sendiri sebenarnya telah ada sejak era 1920,1930,1940,1990 yang didominasi kalangan pria. Gaya rambut ini memiliki ciri yaitu dengan rambut dibagian atas kepala panjang dan di kedua sisi serta belakang kepala hanya disisakan sedikit rambut.

Di Indonesia, terdapat beberapa gaya rambut yang menjadi fenomena tersendiri. Trend gaya rambut sendiri biasanya menjadi *booming* karena seseorang yang menjadi *trendsetter*. Gaya rambut yang menjadi trend seperti gaya rambut *fade* atau biasa disebut dengan *Fade Haircut* merupakan potongan rambut yang memotong hingga tipis bagian samping dan belakang kepala dan juga membiarkan rambut bagian atas tetap panjang. Gaya rambut *Short Back and Side* memiliki potongan yang panjang pada bagian atas, *pompadour* pada umumnya ditandai dengan volume rambut yang tebal pada bagian atasnya, dan yang terakhir adalah gaya rambut *Undercut*.

Saat ini untuk tampil rapih dan menarik tidak lagi hanya kebutuhan wanita. Kini, para pria juga ingin selalu tampil menawan dalam setiap kesempatan. Banyak hal yang kaum adam perhatikan terkait penampilanya, salah satunya adalah gaya rambut.

Ini membuat kebutuhan akan jasa pangkas rambut atau *Barbeshop* pun semakin menjamur. Usaha *Barbeshop* di Indonesia memilki peluang yang sangat baik, terbukti dengan berdirinya puluhan atau bahkan ratusan *Barbershop* yang tersebar di seluruh penjuru tanah air.

Barbershop Jules Hairstylish Bekasi adalah salah satu usaha yang bergerak dibidang jasa, dimana usaha tersebut memberikan pelayanan jasa memotong rambut, usaha ini didirikan di Bekasi pada tanggal 28 Desember 2012, Berawal dari hobinya dalam bermain musik khususnya genre *rock n roll* ini muncul sebuah inspirasi dari sosok artis-artis kesukaannya dalam model gaya rambut dan penampilan, akhirnya inspirasi tersebut membuahkan hasil unntuk membuat *Barbershop* dengan menggunakan konsep potongan atau cukuran rambut ala artis-artis *Rock N Roll*, mulai dari dekorasi ruangan sampai kapsternya memakai gaya dan penampilan berkonsep *Rock n Roll*.

Untuk saat ini usaha *Barbershop* ini telah memiliki cabang dimana-mana hingga pendapatannya bisa mencapai lebih dari 10 juta perbulannya. Dengan modal gunting dan alat - alat cukur lainnya yang hanya dibeli sekali dan diganti jika rusak. Di tempat usahanya juga tersedia *pomade* (gel rambut), vitamin rambut dan lain - lain untuk para pelanggan yang ingin rambutnya terlihat keren setiap saat.

Pada saat ini *Barbershop Jules Hairstylish* Bekasi memiliki karyawan berjumlah 30 orang, dari 30 orang karyawan ini tidak dalam satu *Barbershop* saja tetapi dari keseluruhan cabang *Barbershop Jules Hairstylish* yang ada pada saat ini.

Dalam kegiatan usahanya *Barbeshop* ini memiliki 30 karyawan yang bekerja dan tidak semua karyawan memilki semangat dalam bekerja sehingga sangat berpengaruh dalam menurunkan produktivitas kerja karyawanya.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan tentang produktivitas kerja karyawan *Barbershop Jules Hairstylish* Bekasi terbilang masih rendah. Hal ini di tunjukan dengan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Karyawan tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan secara optimal sehingga dalam menangani konsumen tidak tepat waktu.

Contoh : Ketika karyawan ditentukan dalam menangani konsumen dalam memotong rambut dengan waktu 30 menit tetapi kenyantaanya karyawan tidak tepat menyelesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Waktu kerja
Periode Januari – Juni 2019

Bulan	Target Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Waktu yang dibutuhkan	Realisasi
Januari	27	30	30 Menit	45 Menit
Februari	26	30	30 Menit	40 Menit
Maret	27	30	30 Menit	45 Menit
April	26	30	30 Menit	45 Menit
Mei	27	30	30 Menit	40 Menit
Juni	26	30	30 Menit	40 Menit

Sumber : *Barbershop Jules Hairstylish* 2019

2. Kualitas yang dihasilkan

Kurangnya kemampuan dalam skill menata rambut sehingga mempengaruhi kualitas yang dihasilkan. Dalam menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

Contoh : Kemampuan tiap karyawan berbeda dan kualitas yang dihasilkan juga berbeda, masalah yang sering terjadi yaitu dari kesalahan model maupun ukuran ketebalan potongan rambut yang dihasilkan.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Pengerjaan memotong rambut
Periode Januari – Juni 2019

No.	Bulan	Target	Realisasi	Persen (%)
1	Januari	110	55	50%
2	Februari	100	40	60%
3	Maret	110	45	65%
4	April	100	30	70%
5	Mei	110	55	50%
6	Juni	100	40	60%

Sumber : *Barbershop Jules Hairstylish* 2019.

Berdasarkan masalah-masalah diatas bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya motivasi dan arahan yang diberikan oleh pimpinan di *Barbershop Jules Hairstylish* sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik dan Biologis

Kurang optimalnya perusahaan dalam hal pemberian upah berupa bonus yang diberikan kepada karyawan, perusahaan hanya cenderung memberikan gaji harian saja, seperti upah dalam seharinya yang diambil dari jasa memotong rambut perorang saja, sedangkan kebutuhan serta biaya hidup disana cukup besar, dan juga rata-rata karyawan masih mengontrak kamar.

Contoh : Kurang optimalnya perusahaan dalam pemberian upah berupa bonus ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan bekerja apabila karyawan tidak pernah telat dalam waktu 2 minggu bekerja berturut-turut maka karyawan berhak mendapatkan bonus berupa bonus uang diluar upah perharinya, tetapi yang menjadi masalah disini kurang optimalnya pemberian upah ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang kurang produktivitas dalam bekerja.

2. Kebutuhan Sosial

Kurangnya interaksi dan koordinasi antara pimpinan dengan karyawan untuk memberikan arahan dalam bekerja sehingga hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hingga akhirnya produktivitas kerja karyawan pun menurun.

Contoh : Pemimpin cenderung sangat kurang interaksi kepada karyawanya dalam melakukan pengarahan seperti memotivasi karyawan ketika salah dalam pekerjaanya sehingga ini sangat cenderung menurunkan produktivitas kerja karyawanya.

Dari uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul :

“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi”

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum dari *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi.
2. Bagaimana Pelaksanaan Motivasi Karyawan pada *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi.
3. Bagaimana Kondisi Produktivitas Kerja Karyawan pada *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi.
4. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi.
5. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan Motivasi Karyawan *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi dan usaha apa saja yang telah dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

**“Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
Barbershop Jules Hairstylish di Bekasi”**

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran umum dari *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Motivasi di *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi.
3. Untuk mengetahui bagaimana keadaan Produktivitas Kerja Karyawan di *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi.
5. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dan upaya untuk mengatasi masalah yang terjadi pada *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diambil dari Penelitian ini adalah dengan adanya penelitian ini peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna untuk beberapa pihak, diantaranya :

A. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu yang berguna bagi pengembangan Ilmu Adminitrasi Bisnis, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Motivasi meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

B. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan antara lain bagi :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menerapkan ilmunya secara langsung pada bidang yang ditekuni sehingga dapat membandingkan antara teori yang selama ini didapat dalam perkuliahan dengan praktek dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Yaitu *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi ini diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat untuk sumber pemikiran dan sebagai pertimbangan untuk kegiatan kepegawaian serta peningkatan Produktivitas kerja Karyawan untuk meningkatkan Produktivitas perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi perkembangan permasalahan sejenis yang diteliti.

1.4. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.4.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka dasar pemikiran disajikan untuk menyesuaikan serta menjelaskan keterkaitan variabel-variabel yang terkandung dalam suatu penelitian yang mendasar pada teori-teori yang telah ada. Di dalam suatu penelitian teori merupakan suatu hal yang amat penting, sehingga permasalahan yang diteliti tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “motivation”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

Fungsi motivasi penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga sangat produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola agar terwujud kesinambungan antara kebutuhan karyawan dengan tuntunan dan komponen organisasi perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh **Menurut Ernest J. Mc’Cormick dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:94) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”**

Motivasi kerja suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Menurut jenjang Hierarki kebutuhan dari **Abraham Maslow dalam Malayu Hasibuan (2012:153)**, Bahwa Motivasi dapat dilakukan apabila kita memperhatikan pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja pegawai, kita tidak mungkin memotivasi mereka tanpa memperhatikan indikatornya meliputi :

- a. **Kebutuhan fisik dan biologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.**
- b. **Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan.**
- c. **Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan.**
- d. **Kebutuhan akan penghargaan atau prestise, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dari pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.**
- e. **Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.**

Didalam kalangan para teoritis dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik untuk memahaminya ataupun menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan. Tetapi akan sangat jelas bahwa dengan motivasi yang tepat, maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara.

Saat ini motivasi memberi pertimbangan utama dalam manajemen, hal ini memberi sumbangan besar terhadap kinerja dan produktivitas kerja. Hal ini memberi implikasi bahwa tanpa motivasi terhadap kinerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari individu tersebut tidak akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagian perbandingan antara pengorbanan dengan penghasilan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas merupakan faktor-faktor lain yang sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Menurut **Sedarmayanti (2001:57)** Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan (*output*) dengan apa yang dimasukkan (*input*). Indikator-indikator produktivitas menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2006:68)**, meliputi :

1. **Kualitas Kerja** , yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.
2. **Kuantitas Kerja**, yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.

3. Ketepatan Waktu, yaitu menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dengan pentingnya teori motivasi maka tanpa motivasi terhadap kerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari seorang individu tersebut, tidak dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain itu juga jika motivasi untuk bekerja tidak disertai dengan keahlian untuk bekerja, maka motivasi tersebut tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori-teori yang belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan observasi. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti akan merumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

“Adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi”

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah keikutsertaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang harus dijalankan guna mencapai maksud dan tujuan.
2. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.
3. Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan

produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat waktu.

1.5. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bekasi. Objek yang menjadi pilihan peneliti dalam pengumpulan data yang diperlukan yaitu *Barbershop Jules Hairstylish* di Bekasi yang beralamat di Jl. Melati raya 1 No.322 Jatimulya, Tambun selatan. Kota Bekasi.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian dilakukan selama 6 bulan yaitu mulai dari tanggal 18 Januari 2018 sampai bulan Juli 2019.