

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

UMKM adalah sebuah kegiatan usaha yang dijalankan oleh masyarakat dengan tujuan memperluas lapangan pekerjaan serta memberi pelayanan ekonomi kepada masyarakat secara luas. Kegiatan usaha yang termasuk ke dalam UMKM ini diharapkan bisa membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan serta mampu mewujudkan stabilitas nasional. Kegiatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM). suatu bidang usaha yang dapat berkembang dan konsisten dalam perekonomian nasional.

Sejak berdirinya Kota Bandung, banyak program dan pembangunan infrastruktur yang dikembangkan oleh pemerintah Kota Bandung untuk menjadikan Bandung sebagai kota yang maju dengan perekonomian yang baik karena Kota ini menjadi pusat berjalannya roda perekonomian di Provinsi Jawa Barat dan memiliki tingkat pertumbuhan yang tinggi di level nasional. Dalam melihat aspek ekonomi di Kota Bandung tentunya tidak terlepas dari yang namanya proposisi jumlah penduduk, struktur dan dinamika penduduk kota Bandung karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap berjalannya roda perekonomian dan berkembangnya suatu Kota. Menurut data yang ada di Badan Pusat Statistik Kota Bandung, hingga Tahun 2017 terdapat 2.490.622. Jumlah penduduk, dimana sebanyak 489.575 Jiwa berada di Usia Produktif yang

berperan terhadap berjalannya perekonomian. Letak geografis yang dinilai strategis, tentunya memudahkan aparat keamanan untuk menjaga wilayah Bandung hingga kepenjuru daerah, disisi lain memudahkan proses perkembangan ekonomi dalam hal perdagangan dan bagi pekerja industry ataupun kantor.

Perkembangan UMKM mendapat perhatian yang serius dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun masyarakat umum, hal ini tidak terlepas dari peran UMKM dalam penyerapan tenaga kerja. Selain itu UMKM juga berperan sebagai salah satu sumber penting bagi pertumbuhan ekonomi dan export nonmigas yang secara langsung turut meningkatkan pendapatan masyarakat disekitarnya. Saat ini, UMKM banyak tersebar di berbagai provinsi Indonesia tidak terkecuali pada provinsi Jawa Barat. Pada Tahun 2018, di Provinsi Jawa Barat sendiri terdapat 4 (empat) Kota/Kabupaten yang memiliki jumlah pengusaha UMKM paling banyak diantara Kota/Kabupaten lainnya, yaitu Kota/Kabupaten Bandung sebanyak 266 pengusaha, di Kota/Kabupaten Sukabumi terdapat 96 pengusaha, sementara di Kota/Kabupaten Tasikmalaya terdapat 90 pengusaha, dan di Kota/Kabupaten Subang terdapat 63 pengusaha. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa Kota Bandung memiliki jumlah pengusaha UMKM paling banyak diantara Kota/Kabupaten lainnya di Provinsi Jawa Barat. Kota Bandung adalah kota kreatif yang memiliki banyak potensi industry seperti industry makanan, pakaian, boneka, sepatu dan lain – lain. Kota Bandung juga menjadi salah satu kota tujuan bagi para wisatawan, baik dari dalam negeri maupun luar negeri yang tentu saja hal ini akan menambah pendapatan daerah Kota Bandung.

Di Kota Bandung juga mempunyai banyak Jenis – Jenis UMKM Dalam beberapa bidang Yaitu : Dalam bidang Usaha Kuliner : terdapat usaha kedai kopi kekinian, warung makan, restoran kecil, kue dan camilan, dan warung kopi (warkop). Dalam Usaha Fashion : terdapat toko baju perempuan, pakaian hijab kekinian, distro pria lokal, tas untuk santai, sepatu lokal, hingga pakaian untuk naik gunung. Dalam Usaha Pertanian juga : menjual bibit sayuran, bibit buah – buahan, bibit bunga, hingga pertanian tanaman hias. Didalam Usaha Elektronik juga : terdapat usaha yang membuka toko handphone serta aksesorisnya toko pulsa dan elektronik lainnya. Didalam Usaha Furnitur juga : menjual perlengkapan ruang tamu, lukisan, dan perlengkapan dapur. Didalam jenis Usaha Bidang Jasa juga : terdapat usaha yang sangat di butuhkan oleh banyak orang yaitu servis sepeda motor, fotografer, dan jasa pangkas rambut, dan juga barang elektronik yang tidak semua orang bisa melakukan segala hal, sehingga dibutuhkan tenaga ahli yang handal di bidangnya.

Gaya hidup adalah bagian dari kebutuhan sekunder manusia yang bisa berubah bergantung zaman atau keinginan seseorang untuk mengubah gaya hidupnya. Gaya hidup seseorang dapat dilihat dari perilaku yang dilakukan oleh individu seperti kegiatan – kegiatan untuk mendapatkan atau mempergunakan barang – barang dan jasa, termasuk didalamnya proses pengambilan keputusan pada penentuan kegiatan – kegiatan tersebut. faktor – faktor yang mempengaruhi gaya hidup seseorang yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal).

Kebutuhan dan gaya hidup masyarakat semakin meningkat mengikuti perkembangan zaman, kemajuan teknologi dan informasi, serta meningkatnya

taraf hidup. Bukan hanya kebutuhan sehari – hari saja yang perlu dipenuhi dalam kehidupan dimasa sekarang, masyarakat semakin meningkatkan kepeduliannya terhadap penampilan. Khususnya kaum laki – laki dewasa maupun remaja yang tidak ingin kalah terhadap penampilan dengan kaum perempuan. Sekarang banyak kita jumpai usaha jasa potong rambut yang sering disebut dengan pangkas, seiring dengan perkembangan zaman jasa potong rambut disebut dengan Barbershop.

Didalam sector usaha style terdapat beberapa jenis usaha antara lain bidang usaha pakaian, usaha aksesoris, dan juga usaha *lifestyle*. Jenis pakaian itu sendiri bisa berjenis seperti *Distribution Store*, *Factory Outlet*, *Departement Store* dan *Clothing*. Sedangkan jenis usaha aksesoris meliputi perhiasan, tas, sepatu, sabuk, topi, dan masih banyak lagi lainnya. Dan terakhir untuk jenis usaha *lifestyle* seperti Salon, SPA, dan *Barbershop*. Berikut ini adalah perkembangan jenis – jenis sector usaha di Kota Bandung dari Tahun 2020 sampai tahun 2022 yang peneliti sajikan dihalaman selanjutnya.

**Tabel 1.1**

**Peringkat Usaha Lifestyle di Kota Bandung Tahun 2020 – 2022**

No	Jenis Usaha	Tahun				
		2020	Kenaikan (%)	2021	Kenaikan (%)	2022
1	Pakaian	512	12,10	574	7,49	617
2	Aksesoris	287	4,52	300	6,33	319
3	Lifestyle	185	24,32	230	9,13	251

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara keseluruhan pada setiap jenis sector usaha *lifestyle* mengalami peningkatan dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Namun jenis sector usaha *fashion* yang memiliki kuantitas

paling kecil diantara yang lainnya adalah jenis usaha *fashion lifestyle* walaupun setiap tahunnya meningkat. Hal ini dapat dimaklumi karena Kota Bandung sendiri sudah dikenal menjadi kota belanja sehingga untuk jenis usaha *fashion* pakaian dan usaha *fashion* aksesoris sudah lebih kuat dibandingkan dengan jenis usaha *lifestyle*.

Meskipun di Kota Bandung jenis usaha *lifestyle* tidak sebanyak usaha *fashion* pakaian dan usaha *fashion* aksesoris, akan tetapi usaha *lifestyle* bisa dijadikan sebagai suatu peluang usaha dikarenakan saat ini masyarakat tidak hanya membutuhkan pakaian ataupun aksesoris saja, tetapi juga membutuhkan sebuah jasa seperti perawatan tubuh untuk menunjang penampilan serta semakin berkembangnya gaya hidup masyarakat khususnya di perkotaan memunculkan peluang bisnis. Peluang inilah yang dimanfaatkan oleh para pelaku usaha *lifestyle* di Kota Bandung yang terbukti dengan banyak didirikannya usaha Salon, SPA, dan Barbershop.

Usaha jasa merupakan salah satu pilihan usaha yang banyak diminati oleh masyarakat. Sektor usaha dipertimbangkan sebagai sector bidang usaha yang cukup mudah untuk dieksekusi sebagai sumber uang. hal tersebut terjadi karena modal paling esensial dari usaha jasa adalah keterampilan atau skill yang ditawarkan oleh pebisnis. Usaha di bidang jasa bisa menjadi jenis bisnis yang potensial untuk menghasilkan keuntungan. Hal ini dibuktikan dengan semakin menjamurnya bisnis berbasis layanan. Kondisi tersebut selaras dengan meningkatnya permintaan konsumen akan produk jasa

Lingkungan bisnis ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, yaitu ditandai dengan munculnya berbagai macam usaha, seperti banyaknya rumah makan, distro, kedai kopi, salon dll. Berbagai macam usaha ini akhirnya mengalami banyak perubahan akibat persaingan bisnis yang begitu ketat, misalnya barbershop. Barbershop bermula dari usaha potong rambut tradisional atau hanya menjual jasa potong beralih pada usaha potong rambut dengan berbagai model gaya dan fasilitas yang sangat memadai.

Usaha Barbershop merupakan bisnis yang menjanjikan, karena kebutuhan akan jasa pangkas rambut atau Barbershop semakin meningkat. Usaha Barbershop memiliki peluang yang sangat baik, terbukti dengan berdirinya puluhan atau bahkan ratusan Barbershop yang tersebar di seluruh penjuru tanah air. Potong rambut merupakan kebutuhan orang setiap bulannya, tak terkecuali bagi pria, dalam memenuhi kebutuhan tersebut bermunculan jasa potong rambut yang menawarkan layanan potong rambut hingga perawatan rambut khusus pria.

Barbershop memiliki keunggulan dan kesan sebagai pangkas rambut yang trend, hal ini menunjukkan adanya perubahan perilaku masyarakat yang membutuhkan arahan untuk mengetahui model yang trend mengenai gaya rambut. Gaya rambut yang tepat berguna untuk meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jasa yang ditawarkan oleh jenis usaha Barbershop ini tidak hanya sekedar potong rambut saja, tetapi juga memiliki tahapan pelayanan seperti cukur jenggot dan kumis, massage, hot towel, ho/cool stim, hair wash, hair drying, serum/vitamin rambut, pomade. Serta memiliki beberapa treatment seperti facial, creambath,

smoothing, coloration. Berikut ini adalah jenis – jenis usaha *lifestyle* di Kota Bandung tahun 2022 yang peneliti sajikan di halaman selanjutnya.

**Tabel 1.2**

**Jenis Usaha *Lifestyle* di Kota Bandung Tahun 2022**

No	Jenis Usaha	Tahun 2022	Persentase (%)
1	Salon	89	35,50
2	SPA	83	33,10
3	Barbershop	79	31,40
<b>Jumlah</b>		<b>251</b>	<b>100</b>

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung

Berdasarkan data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa jenis – jenis usaha *lifestyle* yang ada di Kota Bandung terdiri dari usaha salon, usaha spa, dan usaha *barbershop* pada tahun 2022. Jenis usaha dengan presentase tertinggi yaitu jenis usaha salon sejumlah 35,50 %, diikuti usaha spa sejumlah 33,10 %, dan usaha *barbershop* sejumlah 31,40 %. Usaha *barbershop* berada diposisi paling bawah walaupun persentasenya tidak terlalu jauh. Rendahnya jumlah usaha *barbershop* di Kota Bandung dikarenakan usaha salon dan usaha spa yang sudah ada terlebih dahulu serta memiliki infrastruktur yang baik dan terdapat tempat kursus bagi para pelaku usaha salon dan spa sehingga tumbuh berkembang pesat sebelum usaha *barbershop* tumbuh berkembang di Kota Bandung beberapa tahun terakhir ini. Alasan inilah yang membuat peneliti terdorong untuk menjadikan *barbershop* sebagai tempat untuk di teliti.

Banyak sekali Barbershop di Kota Bandung di tangani oleh tukang cukur yang sudah mahir dengan ciri khas nya masing – masing. Sebuah konsep dalam bisnis potong rambut yang kini menjadi sangat populer dalam beberapa tahun

belakang di Indonesia, Barbershop sudah banyak di jumpai di Kota Bandung. Namun di antara maraknya keberadaan Barbershop di Kota Bandung, ada sebuah Barbershop legendaris yang telah dijalankan tiga generasi hingga saat ini, Barbershop tersebut bernama Arisga.

Arisga merupakan Barbershop tempat pangkas rambut atau cukur rambut yang berdiri sejak Tahun 1970 terletak di Jl Arjuna no 72 Bandung, pangkas rambut yang didirikan oleh Alm. Ma'mun terus menyesuaikan dengan perkembangan zaman, terbukti Barbershop ARISGA bisa bertahan selama 53 tahun dan diwariskan kepada penerusnya. Generasi ketiga Barbershop Arisga yakni Endang Saepudin 57 tahun. Barbershop yang cukup lama bertahan lama sampai saat ini, dengan tukang cukur profesional yang dapat mengikuti perkembangan zaman serta paham kendala yang di hadapi konsumen, membuat konsumen nyaman dan puas.

Barbershop Arisga bisa bertahan selama 53 tahun dan diwariskan kepada penerusnya generasi ke tiga yakni Endang Saepudin. Arti dari "Arisga" yaitu adalah satu keluarga / asli keluarga, alasan pemilihan nama tersebut oleh sang pendiri yaitu Alm. Ma'mun karena ia ingin menetapkan konsumen dan pegawainya seperti keluarga sendiri. karena ikatan keluarga yang di bangunnya dalam bisnis ini, maka tak heran apabila pelanggan dan pegawainya pun bertahan lama hingga puluhan tahun. hingga kini barbershop tetap mempertahankan konsep – konsep lama yang diajarkan kakek nya, yakni sesuai dengan nama Arisga menjalin kekeluargaan. dari setiap pegawainya pun memiliki banyak pelanggan tetap yang masih bertahan karena kepiawannya tukang cukur.

Berikut Daftar Nama – Nama *Barbershop* dan Jumlah Pelanggan Pada Dua Kecamatan Di Kota Bandung :

**Tabel 1.3**

**Daftar Nama – Nama *Barbershop* dan Jumlah Pelanggan Pada Dua Kecamatan Di Kota Bandung Pada Tahun 2020 – 2022**

<b>No</b>	<b>Nama Barbershop</b>	<b>Alamat</b>	<b>Jumlah Pelanggan</b>
1	Yadi Barbershop	Jl. Bima No. 8, Arjuna Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40172	20.178
2	Tiloe Toedjoeh Barbershop	Jl. Bima No. 7, Arjuna Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40172	15.128
3	Holybarber	Jl. Bima No. 137, Arjuna Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40172	14.670
4	Barber One	Jl. Maleber Utara No. 187, Maleber, Kec. Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40184	13.317
5	Venus Barbershop	Jl. Abdul Rahman Saleh No. 60, Husen Sastranegara, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40174	13.030
6	Barberfits	Jl. Pandawa No.2, Arjuna, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40172	11.715
7	Barbershop Abadi	Jl. Husen Sastranegara, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40174	10.152
8	Barbershop Holic	Jl. Marjuk blkn no.26 RT09/RW06 Bbk Cinta Wargi, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung Jawa Barat 40172	9.621
9	Babeh Barbershop	Jl. Cicendo No. 2A, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171	8.564
10	Arisga Barbershop	Jl. Arjuna No. 72, Arjuna Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40172	7.200

Sumber : <https://www.bps.go.id>

Berdasarkan data pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa *Arisga Barbershop* memiliki jumlah pelanggan yang paling sedikit pada tahun 2020 - 2022.

*Arisga Barbershop* merupakan usaha jasa potong rambut khusus laki – laki yang tidak hanya memberikan layanan potong rambut saja, tetapi juga tempat dimana rambut, kulit kepala, wajah, dan tubuh pelanggan dapat dimanjakan dengan pelayanan dan fasilitas terbaik sehingga tingkat kenyamanan dapat dirasakan oleh pelanggan. *Arisga Barber* menawarkan berbagai jenis layanan bervariasi mulai dari paket pelajar, paket anak, paket dewasa, *full service*, paket klimis satu, paket klimis dua, *shaving*, *hair coloring*, serta menjual juga pomade ukuran kecil dan besar. ada juga tahapan pelayanan lain seperti cukur jenggot dan kumis, massage, hot towel, ho/cool stim, hair wash, hair drying, serum/vitamin rambut, pomade. Serta memiliki beberapa treatment seperti facial, creambath, smoothing, coloration.

Pendapatan merupakan jumlah yang dibebankan kepada pelanggan atas barang dan jasa yang dijual, dan merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena pendapatan akan dapat menentukan maju-mudurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh pendapatan yang diharapkannya. Pendapatan pada dasarnya diperoleh dari hasil penjualan produk atau jasa yang diberikan. Berikut merupakan data dari hasil pendapatan beserta target pendapatannya dari *Arisga Barberhsop* di Kota Bandung pada tahun 2022 :

**Tabel 1.4****Data Hasil dan Target Arisga *Barbershop* Tahun 2022**

No	Bulan	Hasil Pendapatan	Keterangan	Target Pendapatan
1	Januari	Rp. 17.860.000	-	Rp. 20.000.000
2	Februari	Rp. 18.925.000	Rp. 1.065.000	Rp. 20.000.000
3	Maret	Rp. 20.580.000	Rp.1.655.000	Rp. 20.000.000
4	April	Rp. 19.920.000	(Rp.660.000)	Rp. 20.000.000
5	Mei	Rp. 21.630.000	Rp. 1.710.000	Rp. 20.000.000
6	Juni	Rp. 20.750.000	(Rp. 880.000)	Rp. 20.000.000
7	Juli	Rp. 19.700.000	(Rp. 1.050.000)	Rp. 20.000.000
8	Agustus	Rp. 19.845.000	Rp. 145.000	Rp. 20.000.000
9	September	Rp.17.810.000	(Rp. 2.035.000)	Rp. 20.000.000
10	Oktober	Rp. 17.275.000	(Rp. 535.000)	Rp. 20.000.000
11	November	Rp. 16.165.000	(Rp. 1.110.000)	Rp. 20.000.000
12	Desember	Rp. 15.605.000	(Rp. 560.000)	Rp. 20.000.000

Sumber: Arisga *Barbershop* (2023)

Data pada Tabel 1.4 di atas menunjukkan hasil pendapatan dari Arisga *Barbershop* di Kota Bandung sepanjang tahun 2022 beserta target pendapatannya. Dapat dilihat bahwa pendapatan yang dihasilkan oleh Arisga *Barbershop* di Kota Bandung menunjukkan pendapatan yang cenderung lebih banyak penurunan pendapatan per bulannya dibandingkan dengan peningkatannya.

Tetapi disini kita tidak pernah mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai, dan keyakinan terhadap segala aspek kelebihan yang dimiliki oleh

seseorang itu sendiri dan memiliki kedisiplinan waktu yang baik. Maka dari itu peneliti memilih *Arisga Barbershop* dengan pertimbangan terdapat masalah yang layak diteliti.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai, dan pegawai tidak merasa puas dalam pekerjaannya sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan

perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan harus membaca situasi perubahan lingkungan/iklim bisnis yang cepat diiringi dengan meningkatnya kualitas dan konsumen. Perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian pegawai yang lebih optimal. Di sisi lain perusahaan harus menjalankan aktifitasnya secara efisien, efektif, dan produktif agar perusahaan dapat mencapai target sesuai dengan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja para pegawai sehingga pegawai nyaman dalam bekerja yang berdampak pada kinerja mereka yang maksimal.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan ini berarti bahwa kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi pimpinan harus mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai, karena hal ini mempengaruhi tingkat kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang.

Kepuasan Kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Data yang diperoleh dari perusahaan dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu dilakukan prasurvey kuesioner kepada 30 orang responden. Agar mengetahui Kepuasan kerja pegawai pada *Arisga Barbershop*, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

**Tabel 1.5**

**Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja Pegawai Arisga Barbershop di Kota Bandung**

No	Variabel	Alternatif Jawaban					Total	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<b>1. Kepuasan Kerja</b>								
<b>Dimensi :</b>								
1	Saya merasa puas mengerjakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggung jawabkan kepada semua pihak	2	4	6	6	12	68	2,26
2	Saya merasa puas dengan mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan saya	7	9	5	3		92	3,06
3	Saya merasa puas							

	dengan kenyamanan bekerja karena banyaknya peluang untuk mengembangkan karier	6	6	6	7	5	91	3,03
4	Saya merasa puas dengan Fasilitas yang disediakan perusahaan memudahkan pekerjaan saya	6	5	7	7	5	90	3,00
5	Saya merasa puas Banyaknya tunjangan yang diberikan perusahaan untuk pegawai	6	8	6	5	5	95	3,16
6	Saya merasa puas dengan adanya peluang promosi yang sesuai dengan keinginan pegawai	6	5	7	7	5	96	3,20
7	Saya merasa puas dengan adanya bantuan teknis yang diberikan dari atasan dan juga sering diberi dukungan moril	3	7	8	6	6	85	2,83
<b>Skor Rata – Rata</b>								<b>2,93</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Pendahuluan Arisga Barber, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa rata – rata total kepuasan kerja pegawai sebesar 2,93. Adapun 2 dimensi yang terendah yaitu, Pertama : belum merasa puas dalam mengerjakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak, dengan memperoleh rata – rata 2,26. Kedua : belum merasa puas dengan adanya bantuan teknis yang diberikan dari atasan dan juga sering diberi dukungan moril, dengan memperoleh rata – rata 2,83. hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan kerja terhadap diri sendiri yang mereka kerjakan.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai merupakan permasalahan yang selalu di hadapi oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan kepuasan kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Luthans F, 2020) yaitu, Disiplin kerja (Edy Sutrisno, 2019), *Self Efficacy* (Alwisol, 2018), Lingkungan Kerja (Edy, 2019), Kinerja pegawai (Mangsa, 2018), Budaya Organisasi (Edy, 2019), Organizational Citizenship Behavior (Fatdina, 2017), dan Kompensasi (Hasibuan, 2020).

Tabel 1.6 adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner pendahuluan yang di bagikan kepada 30 orang responden mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Arisga *Barbershop* di Kota Bandung:

**Tabel 1.6**

**Hasil Prasurvey mengenai Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Arisga *Barbershop* di Kota Bandung**

No	Variabel	Rata – Rata
1	Disiplin Kerja	3,63
2	<i>Self-Efficacy</i>	3,32
3	Lingkungan Kerja	4,10
4	Kinerja Pegawai	3,94
5	Budaya Organisasi	4,15
6	Organizational Citizenship Behavior	3,88
7	Kompensasi	4,34

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 Dapat dilihat bahwa variabel – variabel yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja pegawai Arisga *Barbershop* yang memiliki masalah didalam perusahaan adalah variabel Disiplin Kerja dan *Self Efficacy*. Disiplin kerja memiliki skor rata – rata rendah dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 3,63 yang disebabkan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan *self efficacy* juga memiliki skor rata – rata rendah dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 3,32 hal ini dikarenakan kurangnya kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Oleh karena itu, perusahaan masih perlu memaksimalkan dari segi Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada pegawai Arisga barber, peneliti memperlihatkan hasil kuesioner pendahuluan pada tabel 1.7 mengenai dimensi Disiplin Kerja.

**Tabel 1.7**

**Hasil Prasurvey Variabel Disiplin Kerja Pada Pegawai Arisga Barbershop di Kota Bandung**

No	Variabel	Alternatif Jawaban					Total	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<b>1. Disiplin Kerja</b>								
<b>Dimensi :</b>								
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	9	9	6	5	1	110	3,66
2	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	10	13	6	1		122	4,06

3	Saya selalu mampu mematuhi setiap standar kerja yang ada di tempat kerja	6	9	6	6	3	99	3,30
4	Saya selalu menaati peraturan di tempat kerja	11	11	5	3		120	4,00
5	Saya selalu bekerja dengan berpedoman pada etika kerja	9	9	6	6		111	3,70
6	Saya telah menggunakan waktu secara efektif selama bekerja	8	9	7	3	3	106	3,53
7	Saya tidak pernah mendapatkan sanksi	6	8	6	5	5	95	3,16
<b>Skor Rata – Rata</b>								<b>3,63</b>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan hasil prasurvey pendahuluan variabel Disiplin Kerja dengan memperoleh skor rata – rata 3,63. Adapun dimensi yang terendah yaitu dimensi tidak pernah mendapatkan sanksi dengan memperoleh rata – rata 3,16 yang menunjukkan tidak disiplin dalam bekerja seperti kurangnya perhatian terhadap pegawai. Untuk itu perusahaan harus bisa membuat pegawai merasa puas, percaya diri, dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya, hal ini didukung berdasarkan peneliti terdahulu Putri (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai

dengan standar peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, dan jika ada yang melanggar maka akan diberi sanksi.

Selain Disiplin Kerja faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu *self-efficacy*, salah satu keberhasilan bagi perusahaan dengan melihat sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan percaya terhadap diri sendiri bahwa bisa menyelesaikan tugas dengan baik meskipun banyaknya tekanan dan hambatan. Berikut data hasil pra survey kuesioner yang di sebarkan kepada 30 orang responden untuk mengetahui *self – efficacy* pada Arisga *Barbershop* di Kota Bandung :

**Tabel 1.8**

**Hasil Prasurvey Variabel *Self Efficacy* Pada Pegawai Arisga *Barbershop* di Kota Bandung**

No	Variabel	Alternatif Jawaban					Total	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<b>1. <i>Self Efficacy</i></b>								
<b>Dimensi :</b>								
1	Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang sulit	8	10	5	4	3	106	3,53
2	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	9	8	7	6		110	3,66
3	Saya yakin pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik	9	9	4	2		92	3,00
4	Saya yakin dapat memotivasi diri bahwa saya akan mencapai hasil tugas yang sesuai dengan target	8	7	7	5	3	102	3,40
5	Saya merasa yakin							

	terhadap kemampuan yang saya miliki	8	8	6	6	2	104	3,46
6	Saya memiliki rasa optimistic yang tinggi untuk mencapai/memperoleh sesuatu	6	8	7	5	4	97	3,23
7	Saya mempunyai reaksi positif terhadap kritik dan saran	8	9	8	5		110	3,66
<b>Skor Rata – Rata</b>								<b>3,32</b>

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 1.8 hasil prasurvey pendahuluan variabel *self - efficacy* memperoleh skor rata – rata 3,32. Adapun dimensi yang terendah yaitu yakin pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik dengan memperoleh rata – rata 3,00 yang menunjukkan kurangnya kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang menurun karena pegawai tidak percaya diri terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka dari itu dapat dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self – Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Arisga Barbershop Di Kota Bandung”**.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan penelitian sebagai berikut :

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Disiplin Kerja

- a. Pegawai tidak pernah mendapatkan sanksi walaupun ia melakukan kesalahan dan Pegawai tidak disiplin dalam bekerja karena kurangnya perhatian atasan terhadap pegawai.
- b. Pegawai merasa tidak mampu mematuhi setiap standar kerja yang ada di tempat kerja.
- c. Pegawai merasa tidak bisa menggunakan waktu secara efektif selama bekerja.

#### 2. *Self Efficacy*

- a. Pegawai masih merasa tidak yakin dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik
- b. Pegawai masih merasa tidak bisa memotivasi dirinya sendiri untuk mencapai hasil yang sesuai dengan target
- c. Pegawai merasa tidak bisa memiliki rasa optimistic yang tinggi dalam bekerja.

#### 3. Kepuasan Kerja

- a. Pegawai tidak pernah merasakan adanya kepuasan kerja yang diberikan oleh atasan kepada pegawai pada saat bekerja.

- b. Seluruh Pegawai belum merasa puas dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
- c. Pegawai belum merasa puas dengan adanya bantuan teknis yang diberikan oleh atasan.
- d. Pegawai belum merasa puas dengan mendapatkan gaji yang sudah melebihi target.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai pada *Arisga Barbershop* Di Kota Bandung.
2. Bagaimana *Self – Efficacy* Pegawai pada *Arisga Barbershop* Di Kota Bandung.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai pada *Arisga Barbershop* Di Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan *Self – Efficacy* terhadap Kepuasan kerja pegawai pada *Arisga Barbershop* Di Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Pegawai pada *Arisga Barbershop* Di Kota Bandung.

2. Untuk Mengetahui bagaimana *Self – Efficacy* Pegawai pada *Arisga Barbershop* Di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai pada *Arisga Barbershop* Di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Self – Efficacy* dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada *Arisga Barbershop* Di Kota Bandung secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, tetapi tulisan ini juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada, informasi khususnya pengaruh disiplin kerja dan *self – efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada *Arisga Barberhsop* Di Kota Bandung.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai disiplin kerja, *self – efficacy*, dan kepuasan kerja pegawai.

#### 1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi disiplin kerja pegawai Arisga *Barbershop* Di Kota Bandung.
- b. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi *self – efficacy* pada Arisga *Barbershop* Di Kota Bandung.
- c. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi kepuasan kerja pegawai Arisga *Barbershop* Di Kota Bandung.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, *self – efficacy*, dan kepuasan kerja pegawai Di Kota Bandung.

#### 2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya untuk kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang
- b. Memberikan masukan informasi mengenai disiplin kerja, *self – efficacy*, dan kepuasan kerja pegawai.

- c. Hasil Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai disiplin kerja, *self – efficacy*, dan kepuasan kerja pegawai Arisga *Barbershop* Di Kota Bandung.
3. Bagi Pihak Lain
    - a. Memberi tambahan informasi mengenai disiplin kerja, *self – efficacy*, dan kepuasan kerja pegawai.
    - b. Dapat dijadikan bahan referensi dalam meningkatkan disiplin kerja, *self – efficacy*, dan kepuasan kerja pegawai.
    - c. Penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama