

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALON KECANTIKAN
DI KECAMATAN PADANG BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan*



Oleh
SRI NINGSIH
90818/07

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
JURUSAN KESEJAHTERAAN KELUARGA
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN SALON KECANTIKAN DI KECAMATAN
PADANG BARAT**

Nama : Sri Ningsih
NIM : 90818/2007
Program Studi : Pendidikan Tata Rias Dan Kecantikan
Jurusan : Kesejahteraan Keluarga
Fakultas : Teknik

Padang, Agustus 2012

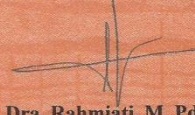
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dra. Yusmar Emmy Katin, M. Pd
NIP. 194803281975012001

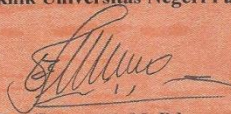
Pembimbing II



Dra. Rahmiati, M. Pd
NIP. 196209041987032003

Mengetahui

Ketua Jurusan Kesejahteraan Keluarga
Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang



Dra. Ernawati, M. Pd
NIP. 196181989032002

HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Kesejahteraan Keluarga Fakultas Teknik

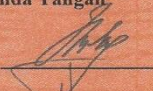
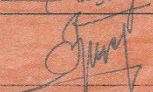
Universitas Negeri Padang

**Judul : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SALON
KECANTIKAN DI KECAMATAN PADANG BARAT**

**Nama : Sri Ningsih
NIM : 90818/2007
Program Studi : Pendidikan Tata Rias Dan Kecantikan
Jurusan : Kesejahteraan Keluarga
Fakultas : Teknik**

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Yusmar Emmy Katin, M. Pd	1. 
Sekretaris	: Dra. Rahmiati, M. Pd	2. 
Anggota	: Dr. Yuliana, S. PM. Si	3. 
Anggota	: Dra. Hayatunnufus, M. Pd	4. 
Anggota	: Dra. Izwerni	5. 

ABSTRAK

Sri Ningsih, 2007/90818 : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat. Skripsi, Program Studi Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan Jurusan Kesejahteraan Keluarga Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas kerja karyawan salon kecantikan dimana terlihat dari penghasilan salon kecantikan yang menurun dari tahun sebelumnya. Hal ini diduga karena kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan salon kecantikan tersebut. Penelitian ini bertujuan (1) untuk melihat motivasi kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat. (2) mendeskripsikan tentang produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat. (3) untuk mengungkapkan apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Salon Kecantikan yang ada Di Kecamatan Padang Barat. Dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan salon kecantikan yang memiliki kredibilitas yang tinggi dengan menyandang sebagai salon kecantikan yang bertaraf menengah keatas berjumlah 42 orang (total sampling) yaitu karyawan yang ada di Mei-Mei Salon (15), Muslimah (15) dan Lili salon (12). Sedangkan jenis instrumen yang digunakan yaitu berupa angket (kuesioner) yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Angket dianalisis dengan statistik deskriptif yang melihat nilai rerata ideal dan standar deviasi ideal, uji persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas dan homogenitas, serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat termasuk kedalam kriteria **tinggi**. (2) Produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat termasuk dalam kriteria **tinggi**. (3) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat. Hal ini dapat ditunjukkan berdasarkan nilai koefisien korelasi yang **kuat**, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $0,631 > 0,304$. Selanjutnya yang diperkuat dengan hasil uji signifikansi yang diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,18 > 1,68$.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul : **“Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat”** dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan jenjang program diploma 4 (D4), program studi Pendidikan Tata dan Kecantikan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat masukan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Ketua Jurusan Kesejahteraan Keluarga FT UNP.
3. Ibu Dra. Yusmar Emmy Katin, M.Pd selaku pembimbing I beserta Ibu Dra. Rahmiati, M.Pd selaku pembimbing II.
4. Bapak/Ibu Pimpinan Salon Kecantikan yang ada di Kecamatan Padang Barat.
5. Karyawan beserta para pengurus salon kecantikan yang ada di Kecamatan Padang Barat yang telah membantu hingga selesainya penelitian ini.
6. Seluruh anggota keluarga terutama kedua orang tua serta kakak yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis baik secara materil maupun non materil.

7. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi D4 Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan yang selalu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.

Semoga bantuan yang telah Bapak/Ibu, Saudara/I dan rekan-rekan mahasiswa berikan mendapatkan balasan yang setimpal oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* dan menjadi ibadah hendaknya. Terakhir penulis berharap, semoga skripsi ini sangat bermanfaat bagi penulis dikemudian harinya serta dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Padang, juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritis.....	14
1. Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan	14
a. produktivitas kerja.....	14
b. Bidang Kerja Karyawan Salon Kecantikan.....	16
c. Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan	19
2. Motivasi Kerja	23
a. Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja.....	23
b. Tujuan motivasi kerja.....	26
c. Unsur-Unsur Penggerak Motivasi Kerja.....	27
3. Hubungan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja.....	30
B. Kerangka Konseptual	31
C. Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Mengumpulkan Data	35
E. Jenis dan Sumber Data	39
F. Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data.....	43
B. Uji persyaratan Analisis	48
C. Pengujian Hipotesis.....	51
D. Pembahasan	52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAK

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Skor Jawaban Setiap Instrument.....	36
2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	36
3. Hasil Analisis Validitas Instrumen	38
4. Kategori Batas Nilai	40
5. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	42
6. Perhitungan Statistik Dasar	43
7. Kategori Motivasi Kerja.....	45
8. Kategori Produktivitas Kerja.....	47
9. Rangkuman Uji Normalitas	49
10. Rangkuman Uji Homogenitas	50
11. Uji hasil Koefisien Korelasi X dan Y	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
12. Kerangka Konseptual	32
13. Grafik Persentase Tingkat Kecenderungan Skor Motivasi Kerja	45
14. Grafik Persentase Tingkat Kecenderungan Skor Produktivitas Kerja	48
15. Kurva Normal.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	61
2. Data Motivasi Kerja	66
3. Data Produktivitas kerja	68
4. 1. Uji Validitas Motivasi Kerja	70
2. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	71
3. Kesimpulan Uji Coba Motivasi Kerja.....	72
4. Uji Validitas Produktivitas Kerja	74
5. Uji Reliabiliti Motivasi Kerja.....	75
6. Kesimpulan Uji Coba Produktivitas Kerja.....	76
5. Hasil Pengukuran Kriteria Penilaian	78
6. Data Variabel Penelitian	81
7. Hasil Perhitungan Hipotesis	83
8. Koefisien Korelasi (r) pearson	84
9. Distribusi T	85
10. Kartu Konsultasi	
11. Surat Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri jasa saat ini merupakan sektor ekonomi yang tumbuh dan berkembang dengan pesat. Hal ini terlihat dengan banyaknya jenis jasa yang sudah ada sebelumnya, sebagai akibat dari perkembangan teknologi dan tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam. Dinamika yang terjadi pada sektor jasa terlihat dari perkembangan berbagai industri seperti perbankan, asuransi dan termasuk juga salon kecantikan. Dengan semakin tingginya tingkat persaingan mengharuskan industri jasa harus memiliki strategi yang tetap agar produktivitas dan tujuan industri dapat tercapai, salah satunya dengan mengelola faktor internal industri yaitu Sumber Daya Manusia dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan industri, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat maksimal yang diharapkan. Maka dari itu perusahaan/industri sangat memerlukan para karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik, selain itu juga harus memiliki kualitas dan dedikasi dalam bekerja agar industri dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan juga bisa mempertahankan kelangsungan hidup industri itu sendiri.

Bila tidak demikian, aktivitas organisasi industri secara keseluruhan akan terganggu. Untuk mencegah terganggunya aktivitas organisasi maka pihak manajemen industri membutuhkan para karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, serta mempunyai keahlian yang optimal dan mau berkerja sama dalam tim untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan industri dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia sebagai pengelola industri jasa yang bersangkutan. Tohardi (2002:447) menyatakan:

Sumber Daya Alam yang melimpah, namun produktivitas manusianya rendah, maka ketersediaan sumber daya alam yang melimpah tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal untuk manusia. Sebaliknya jika produktivitas manusia tinggi walaupun sumber daya alam kurang mendukung, namun mampu membawa organisasi atau perusahaan menjadi makmur.

Berdasarkan uraian diatas, yang sangat menunjang usaha perusahaan adalah sumber daya manusia. Dimana jika suatu perusahaan yang mempunyai modal yang banyak dan sumber daya alam yang melimpah serta teknologi yang canggih akan tetapi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak berkualitas, maka usaha perusahaan dalam memperoleh laba tidak akan tercapai dengan baik bahkan dapat menyebabkan kehancuran.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan harus selektif dalam merekrut karyawan yang nantinya akan menentukan kelangsungan usaha dalam mencapai tujuan. Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, perusahaan melakukan proses penyeleksian terhadap karyawan baru sehingga dapat diperoleh

karyawan yang terampil dan mempunyai keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Adapun tujuan dari proses penyeleksian adalah untuk mengetahui kinerja, tanggung jawab, keterampilan teknis, konseptual dan moral bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika perusahaan/industri memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi maka perusahaan/industri akan memperoleh keuntungan dan laba yang besar.

Menurut Sule (2005:369) pengertian produktivitas adalah “ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan”. Jadi apabila seorang karyawan mampu menghasilkan produk/jasa sesuai dengan target kualitas yaitu hasil kerja dan proses yang baik, kuantitas yaitu karyawan mampu mencapai target output sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan dalam satuan waktu yang lebih singkat dan penggunaan biaya yang lebih kecil, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang lebih baik atau lebih tinggi dan sebaliknya bila tidak terpenuhi maka dampak yang terjadi adalah turunnya atau buruknya tingkat produktivitas karyawan.

Penurunan atau kenaikan produktivitas tenaga kerja menurut teori Anoraga (1997:178) dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain “pendidikan karyawan, keselamatan kerja dan kesehatan karyawan, kemampuan bekerja, sarana produksi, disiplin dan motivasi kerja karyawan”. Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan atau kenaikan produktivitas kerja

tersebut, motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan penting di dalamnya, karena motivasi sangat erat hubungannya dengan kebutuhan, sebab memang motivasi muncul karena kebutuhan. Seorang akan terdorong untuk bertindak manakala dalam dirinya ada kebutuhan. Kebutuhan ini yang menimbulkan keadaan tidak seimbangan, ketegangan, dan ketegangan ini akan hilang manakala karyawan dapat menumbuh kembangkan motivasi kerjanya.

Pengertian motivasi menurut Anoraga (1997:35) adalah “pemberian atau penimbulan motif” dan Hamzah (2010:3) menyatakan “motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi merupakan daya penggerak/dorongan yang terdapat pada diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya”.

Dengan demikian Schermerhorn dalam Winardi (2007:2) menyatakan “motivasi bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja”. Karena adanya penyebab yang ditimbulkan oleh motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka dapat diprediksi sejauh mana tingkat kinerja karyawan, tanggung jawab, dan pengaruhnya terhadap penghargaan yang akan diperoleh karyawan.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif sesuai dengan yang dijelaskan oleh Rivai (2004:456) “pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka”. Sastrohadiwiryo (2000:274) juga menjelaskan bahwa “motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, jika motivasi tinggi maka produktivitaspun akan tinggi atau sebaliknya jika motivasi rendah maka produktivitaspun akan rendah”. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif, memiliki rasa tanggung jawab dan senantiasa bekerja keras sehingga tujuan dan produktivitas karyawan yang tinggi dapat tercapai.

Berkaitan dengan ungkapan diatas, Sutemeister dalam Sastrohadiwiryo (2000:275) mengungkapkan hubungan antara motivasi dan produktivitas sebagai:

1. Produktivitas sekitar 90% tergantung kepada kinerja tenaga kerja dan 10% tergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
2. Kinerja tenaga kerja itu untuk 80-90% tergantung kepada motivasi bekerja dan yang 10%-20% tergantung kepada kemampuannya.
3. Motivasi tenaga kerja untuk 50% tergantung kepada kondisi sosial 40% tergantung kepada kebutuhannya dan 10% tergantung kepada kondisi fisik.

Berdasarkan kutipan di atas, terlihat bahwa adanya hubungan antara motivasi dan produktivitas yaitu kinerja tenaga kerja itu 80%-90% tergantung pada motivasi bekerja dan 10%-20% tergantung kepada kemampuannya. Dari pendapat-pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menumbuhkan semangat kerja/kinerja

karyawan sehingga lebih bertanggung jawab, suka tantangan, lebih produktif dan memiliki kemauan yang keras dalam bekerja.

Pada hakekatnya perusahaan atau industri jasa selalu berusaha memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, bertanggung jawab dengan semua yang dikerjakan, dan dengan demikian karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga keuntungan yang sebesar-besarnya dapat diperoleh. Begitu juga bagi industri jasa salon kecantikan yang ada di Kota Padang khususnya Kecamatan Padang Barat. Salon kecantikan ini bergerak dalam bidang penyediaan barang dan jasa kecantikan dengan menyediakan banyak jenis perawatan seperti perawatan rambut, kulit, wajah, kuku dan pijat refleksi dengan terobosan pelanggan menengah keatas dan didukung dengan penggunaan alat yang senantiasa mengikuti perkembangan teknologi dan produk yang berkualitas tinggi. Seperti pada Mei-Mei Salon menggunakan produk kosmetik L.Oreal termasuk Juga Kerastase Paris, Lili salon dengan menggunakan produk kosmetik Bless dan L.Oreal dan Muslimah menggunakan produk kosmetik Latulip, Pradasari, Mustika Ratu dan lainnya sesuai kebutuhan klien.

Berdasarkan hal tersebut, dengan adanya berbagai macam jenis layanan yang lengkap, penggunaan produk kosmetik yang berkualitas tinggi dan alat yang berteknologi canggih diharapkan karyawan juga memiliki kinerja yang baik, bertanggung jawab dan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga dengan demikian karyawan akan

mendapatkan penghargaan berupa kenaikan gaji, hadiah dan lain sebagainya dan tentunya tujuan dan keuntungan yang besar dapat tercapai oleh industri.

Endar Sugiarto (1999:86) menyatakan “Industri jasa salon kecantikan disebut juga industri *repeat business*, artinya usaha ini mengandalkan para langganan untuk kembali secara teratur kesalon tersebut di samping terus menerus mencari pelanggan baru”. Fakta yang tidak dapat dipungkiri mengenai industri jasa pelayanan salon kecantikan adalah pekerjaan dalam industri tersebut berkaitan dengan keindahan dan seni. Unsur seni yang ditekankan adalah seni merias dan mencipta baik pada rambut maupun kulit. Kreativitas mutlak diperlukan karyawan untuk membuat para pelanggan menjadi lebih cantik, lebih tampan, nyaman dan lebih percaya diri begitu keluar dari salon tersebut. Karyawan atau kapster yang profesional (ahli dan berpengalaman) mempunyai nilai plus di mata pengusaha industri salon sendiri dan pelanggan akan menjadi puas dan akhirnya mereka akan kembali untuk menggunakan jasa industri salon tersebut.

Dalam menjalankan usaha industri jasa salon kecantikan, didukung oleh faktor-faktor produksi seperti modal, sumber daya alam berupa bahan kosmetik yang berkualitas, sumber daya manusia yang berpotensi dan memiliki kinerja yang baik serta bertanggung jawab dan menggunakan teknologi yang modern dalam meningkatkan layanan jasa. Dengan demikian apabila ada salah satu faktor yang tidak memenuhi syarat terutama sumber daya manusia, maka produktivitas karyawan sulit dicapai, untuk itu motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan salon kecantikan yang ada di Kota

Padang, khususnya Kecamatan Padang Barat, untuk mencapai produktivitas kerja dan tujuan industri yang diharapkan.

Salon-salon kecantikan yang terdapat di Kecamatan Padang Barat, telah memiliki tipe sesuai tingkat kelengkapan dan fasilitas salon, dan dari semua salon tersebut penulis memilih 3 salon diantaranya yaitu Mei-Mei Salon, Lili Salon dan Muslimah Salon sebagai tempat penelitian terhadap karyawannya. Hal ini dengan alasan salon tersebut memiliki kredibilitas yang tinggi dengan menyandang sebagai salon kecantikan yang bertaraf menengah keatas dan mampu mempertahankan kepercayaan pelanggan dengan layanan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena dan studi pendahuluan yang penulis amati pada tanggal 6 Januari 2012 di lapangan, sejauh ini industri jasa salon kecantikan telah memiliki faktor-faktor produksi dengan kualitas yang terbaik, namun kenyataan yang terjadi kualitas dari karyawan selama proses kerja kurang optimal, terlihat dari hasil produksi jasa salon kecantikan yang tidak menunjukkan laju pertumbuhan yang tinggi dari biasanya. Seperti yang terlihat di Mei-Mei Salon yang menunjukkan karyawan tidak bekerja secara optimal, kurang teliti dan kurang memperhatikan kebersihan sehingga produksi jasa karyawan cenderung turun, pada Lili Salon terlihat karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan pekerjaannya, diduga seringkali karyawan mangkir dari jadwal kerja yang harus dilakukannya, sehingga pencapaian target yang biasa diperoleh salon menurun karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bersama hanya dikerjakan oleh

karyawan yang ada, dan pada salon Muslimah terlihat karyawan yang bermalas-malasan, suka memilih klien yang datang dengan mempertimbangkan tips yang akan diterima dari klien tersebut, dan lalai dalam menangani klien sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Hal di atas diperkuat dengan pernyataan Yuni, salah satu karyawan pada Mei-Mei Salon yang penulis wawancarai yang mengatakan “Saya melihat masih banyak teman-teman yang sering datang terlambat, bekerja kurang maksimal dan suka memilih-milih pelanggan yang datang, padahal kemampuan mereka cukup tinggi dalam bidang yang mereka kerjakan di industri”.

Akibatnya karena kualitas kerja karyawan yang rendah dengan kurang optimalnya jasa dalam proses kerja, mengakibatkan kuantitas produksi jasa menurun dan tidak tercapainya produktivitas kerja, sehingga para pelanggan enggan kembali ke salon untuk melakukan perawatan secara rutin, kemungkinan ini berkaitan dengan kurangnya motivasi kerja karyawan salon kecantikan yang ada Di Kota Padang Kecamatan Padang Barat itu sendiri. Dimana motivasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selain itu Karyawan juga kurang memiliki kerja sama yang baik dalam menyelesaikan suatu tugas dan kurangnya dukungan yang positif antara sesama rekan kerja. Pimpinan sebagai pengatur dan bertanggung jawab atas segala aktifitas yang berhubungan dengan wewenangnya, kurang menjalin hubungan yang erat dengan para bawahannya serta kurangnya motivasi seperti

pemberian penghargaan dan koordinasi pimpinan terhadap bawahannya. Akibatnya karyawan kurang bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi di atas membuat produktivitas kerja karyawan tidak baik karena bekerja tidak sesuai dengan prosedur, kurang bertanggung jawab, kurang motivasi dan kurang menguasai tugas masing-masing.

Berkaitan dengan hal diatas maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan salon kecantikan adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan agar memiliki kinerja yang baik dan lebih bertanggung jawab sehingga mengarah kepada pencapaian hasil kerja yang berkualitas. Dengan demikian diharapkan akan menghasilkan kuantitas yang tinggi, sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan motivasi kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal, bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan industri jasa salon kecantikan itu sendiri.

Dari permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi permasalahannya yaitu:

1. Produktivitas kerja karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat cenderung turun.

2. Kinerja yang dimiliki karyawan kurang dimanfaatkan secara optimal.
3. Karyawan kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.
4. Motivasi kerja karyawan masih rendah terlihat dari turunnya kualitas dan kuantitas karyawan
5. Motivasi kerja yang rendah juga berdampak pada intensitas kerja karyawan seperti terlambat datang dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan
6. Kurangnya kerja sama yang baik antar karyawan dan pimpinan kurang menjalin hubungan yang erat dengan karyawan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada ”Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat”. Menggunakan variabel motivasi kerja dengan sub variabel Kinerja karyawan, penghargaan, tanggung jawab, sedangkan produktivitas kerja dengan sub variabel kualitas kerja dan kuantitas kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat?
2. Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan salon kecantikan Di Kecamatan Padang Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk melihat motivasi kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat.
2. Untuk mendeskripsikan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat.
3. Untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak antara lain sebagai berikut:

1. Bagi jurusan, penelitian ini berguna untuk mata kuliah kewirausahaan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi salon kecantikan, penelitian ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan .

3. Bagi mahasiswa, penelitian ini berguna untuk bahan pertimbangan dan perbandingan mengenai motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan penulis dan juga sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sain Terapan (S.ST) fakultas Teknik UNP.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan

a. Produktivitas kerja

Definisi produksi dengan produktivitas mempunyai arti yang berbeda. Istilah “produksi” lebih mengarah pada pertambahan jumlah hasil kerja yang dicapai. Sedangkan “produktivitas” mengandung pengertian adanya perbaikan cara-cara pencapaian produksi, walaupun demikian kedua hal ini masih mempunyai hubungan. Hubungan tersebut adalah terlihat bahwa produksi dan produktivitas memerlukan individu sebagai unsur pelaksana.

Banyak para ahli yang berhasil menerapkan konteks pengertian produktivitas. Simanjuntak (1998:38) menyatakan ”Produktivitas secara filosofis-kualitatif adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan. Sedangkan secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (masukan) dengan keseluruhan sumber daya (keluaran) yang digunakan persatuan waktu”.

Selanjutnya L. Greenberg dalam Sinungan (1995:12) juga mendefinisikan produktivitas ”sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut”.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian produktivitas adalah peningkatan mutu kehidupan dalam sebuah usaha dengan senantiasa melakukan perbaikan-perbaikan dan melihat perbandingan antara pengeluaran dan masukan sehingga menghasilkan peningkatan jumlah hasil kerja dan mampu meningkatkan mutu kehidupan.

Berkaitan dengan pengertian produktivitas di atas, Nasution (2001:23) menyatakan "produktivitas kerja adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu". Anoraga (2009:54) menyatakan "produktivitas kerja adalah kuantitas dan kualitas tertentu dikaitkan dengan efisiensi pada tingkat tertentu". Sedangkan Umar (1997:9) menyatakan "produktivitas tenaga kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa secara optimum.

Jadi dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu pencapaian hasil kerja sesuai target yang ditentukan berdasarkan kualitas, kuantitas dan waktu kerja oleh karyawan itu sendiri, dengan membandingkan antara masukan (input) dengan keluaran (output).

Sedangkan produktivitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu pencapaian hasil kerja karyawan salon kecantikan yang membandingkan antara hasil kerja karyawan dengan seluruh biaya

pengeluaran seperti bahan kosmetik dan sumber daya lainnya, yang dilihat dari pencapaian target kualitas dan kuantitas kerja.

b. Bidang Kerja Karyawan Salon Kecantikan

Menurut hasil lokakarya persatuan ahli kecantikan pada tahun 1992, salon kecantikan adalah merupakan sarana pelayanan umum untuk memelihara kecantikan khususnya memelihara dan merawat kesehatan kulit, rambut dengan menggunakan kosmetik secara manual, preparative, aparatif, dan dekoratif tanpa tindakan operasi (Depkes RI, 1992 dalam Aida Shofiyati 2003:31).

Sejalan dengan pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa salon kecantikan merupakan suatu bentuk usaha dibidang pelayanan jasa yang memerlukan tenaga ahli dan tenaga terampil dalam bidang tata kecantikan. Seperti yang dinyatakan oleh Endar Sugiarto (1999:86) "industri jasa salon kecantikan disebut juga industri repeat business, artinya usaha ini mengandalkan para langganan untuk kembali secara teratur kesalon tersebut disamping terus menerus mencari pelanggan baru". Sehingga sangat diperlukan tenaga ahli dan tenaga yang terampil dalam bidang kecantikan.

Salon kecantikan di Indonesia tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemajuan zaman dan teknologi modern. Hal ini sesuai dengan kebutuhan masyarakat terutama kaum wanita yang ingin tetap sehat dan cantik. Salon kecantikan yang ada dan tumbuh dalam masyarakat ada

bermacam-macam yaitu: (Depkes RI, 1992 dalam Muslichatun Rodhiya:36):

- 1) Menurut jenis pelayanan yang dilakukan/diberikan pada salon kecantikan
 - a) Salon Kecantikan rambut
 - b) Salon Kecantikan Kulit
 - c) Salon kecantikan rambut dan kulit
- 2) Menurut jenis bahan kosmetik yang digunakan
 - a) Salon Kecantikan Modern
 - b) Salon Kecantikan tradisional
 - c) Salon Kecantikan kombinasi tradisional dan modern
- 3) Menurut jumlah kosmetik yang digunakan
 - a) Salon yang menggunakan satu jenis kosmetika produk pabrik tertentu, salon ini bertugas untuk promosi.
 - b) Salon yang menggunakan lebih dari satu jenis (merk) kosmetik yang terdaftar di departemen kesehatan sesuai kebutuhan layanan
 - c) Salon yang menggunakan kosmetik buatan sendiri, tidak menggunakan bahan terlarang dan tidak diperjualbelikan.

Adapun bidang kerja karyawan salon kecantikan kepada masyarakat berdasarkan (Depkes RI,1992 dalam Aida Shofiyati 2003:33) diklasifikasikan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sarana salon tersebut. Klasifikasi bidang kerja karyawan salon kecantikan dibagi menjadi 4 tipe yang masing-masing memiliki kriteria pelayanan tersendiri yaitu :

- 1) Salon kecantikan tipe D (usaha kecil-kecilan)
- 2) Salon Kecantikan tipe C (usaha kecil menengah)
- 3) Salon Kecantikan tipe B (usaha menengah)
- 4) Salon Kecantikan tipe A (usaha menengah keatas dengan ditambah perawatan-perawatan khusus)

Berdasarkan 4 tipe salon kecantikan diatas, dalam penelitian ini mengambil sampel salon yang tergolong kepada salon tipe B dan A (salon menengah keatas). Dimana bidang kerja/jenis perawatan yang diberikan karyawan pada salon kecantikan tipe A lebih lengkap yaitu seperti layanan pada salon tipe B (1) pencucian kulit kepala dan rambut, (2) pemangkasan, (3) pemotongan dan pengeringan rambut, (4) penataan rambut, (5) pengeritingan, (6) pengecatan (tanpa pemutihan), (7) perawatan kulit kepala dan rambut, (8) merawat kulit wajah bermasalah (Comedo dan Acne, Macula atau Fleck, Binti-bintik), (9) perawatan tangan dan kaki, (10) merias wajah sehari-hari (panggung dan khusus), (11) perawatan rambut berketelainan ringan (kebotakan, ketombe, kerontokan), (12) Massage (pijit) untuk kecantikan) di tambah (13) perawatan-perawatan khusus seperti (Siatsu/akupressur, aroma terapi, spa, reflektzone, perawatan dengan alat listrik, perawatan pengantin, dan perawatan ibu hamil dan ibu sesudah melahirkan.

Dari uraian di atas dapat diketahui, salon kecantikan terbagi atas beberapa jenis. Bisa dilihat dari jenis kosmetik yang digunakan, jumlah kosmetik yang digunakan serta bidang kerja/layanan karyawan yang diberikan pada setiap pelanggan yang datang.

c. Produktivitas Kerja Karyawan Salon Kecantikan

Produktivitas kerja karyawan salon kecantikan adalah suatu pencapaian hasil kerja karyawan salon kecantikan yang membandingkan antara hasil kerja karyawan dengan seluruh biaya pengeluaran seperti

bahan kosmetik dan sumber daya lainnya, yang dilihat dari pencapaian target kualitas dan kuantitas kerja. Dapat dikatakan untuk mengetahui ukuran tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan salon kecantikan yang ada Di Kecamatan Padang Barat, dapat dilihat dari pencapaian kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Sehingga untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator sesuai yang dikemukakan oleh Anoraga (2009:54) yaitu (1) kualitas kerja karyawan dan (2) kuantitas yang dihasilkan karyawan.

1) Kualitas kerja di salon

Pelayanan yang ramah dan efektif seharusnya sudah ada di mulai saat pelanggan datang, ini akan memberikan kesan yang baik atau buruk kepada pelanggan. Bila kesan pertama buruk maka akan sulit untuk melanjutkan hubungan. Kesan pertama haruslah baik agar bisa melancarkan hubungan selanjutnya.

Kotler (1996:97) menyatakan bahwa “kualitas jasa adalah keseluruhan ciri serta sifat dari suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat”. Ini jelas merupakan definisi kualitas jasa yang terpusat pada pelanggan, kita dapat mengatakan bila seseorang karyawan telah memberikan kualitas layanan jasa sesuai harapan pelanggan atau bahkan melebihi harapan pelanggan, dengan demikian karyawan dapat dikatakan berkualitas sehingga mampu mencapai produktivitas kerja. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari adanya

kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Wyckof dalam Tjiptono (2000:59) “kualitas jasa adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi kebutuhan pelanggan”. Hal ini diartikan bahwa dalam pelayanan jasa yang diharapkan adalah keunggulan hasil layanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan dikendalikan dengan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas jasa adalah keseluruhan ciri atau sifat dari suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh kepada kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai target dan terkendali demi mencapai produktivitas kerja.

Untuk pengertian kualitas jasa dalam penelitian ini adalah keseluruhan kemampuan yang dimiliki karyawan salon kecantikan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dengan senantiasa memperhatikan beberapa ketentuan sesuai pendapat Vincent Gaspersz (1997:2) yaitu:

- a) Ketepatan waktu pelayanan, yaitu berkaitan dengan waktu tunggu dan waktu proses.
- b) Akurasi pelayanan, yang berkaitan dengan reliabilitas pelayanan dan bebas dari kesalahan-kesalahan.

- c) Kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan terutama bagi karyawan yang berada pada garis depan seperti penerima tamu/pelanggan dan kasir.
- d) Tanggung jawab, berkaitan dengan hasil kerja dan penanganan keluhan dari pelanggan.
- e) Kemudahan dalam mendapatkan pelayanan, berkaitan dengan lengkapnya karyawan yang melayani sehingga tidak terjadi antrian pelanggan dan tidak ada pilih kasih dalam memilih klien.
- f) Variasi model pelayanan, berkaitan dengan inovasi untuk memberikan kreasi baru atau model yang baru sesuai perkembangan yang ada seperti model potong rambut, warna rambut dan lainnya.
- g) Pelayanan pribadi, berkaitan dengan segala permintaan khusus seperti mendatangi pelanggan kerumahnya langsung.
- h) Kenyamanan dalam memperoleh pelayanan

Ketentuan - ketentuan kualitas jasa diatas harus diperhatikan demi tercapainya produktivitas kerja karyawan pada salon kecantikan dan tercapainya tujuan industri salon kecantikan.

2) Kuantitas kerja di salon

Umar (1997:97) menyatakan “kuantitas adalah hasil keseluruhan yang dilihat dari pencapaian kerja yang diselesaikan”. Dapat dilihat melalui jumlah output yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan dan ditunjukkan dalam setiap ukuran dengan jumlah dalam unit, jumlah putaran atau siklus kegiatan yang lengkap.

Dalam pencapaian hasil kerja secara keseluruhan ini akan menggambarkan tingkat produktivitas kerja karyawan, apabila hasil yang diperoleh mencapai target atau melebihi maka kuantitas tinggi dan secara otomatis produktivitas juga tinggi, dan sebaliknya jika kuantitas rendah maka produktivitas kerja karyawan pun rendah.

Berdasarkan pendapat diatas, kuantitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil keseluruhan kerja (output) karyawan salon kecantikan yang diperoleh dalam layanan jasa yang diberikan kepada pelanggan salon kecantikan sesuai harapan pelanggan dan mengacu kepada target pencapaian yang ditetapkan dikurangi dengan seluruh pengeluaran kosmetik yang terpakai. Apabila output mencapai target maka bisa dikatakan produktivitas karyawan baik dan begitu pula sebaliknya.

Untuk melihat tercapai atau tidaknya kuantitas dari hasil kerja karyawan salon kecantikan, disesuaikan dengan standar kuantitas yang ada di salon kecantikan. Namun dalam hal ini tidak ada ukuran pasti dari standar kuantitas yang akan dicapai, jadi untuk melihat kuantitas yang tercapai dilakukan perhitungan setiap bulan sekali dengan menghitung seluruh pendapatan dikurangi dengan seluruh biaya yang digunakan seperti kosmetik dan lainnya.

Berdasarkan hal diatas akan diperoleh hasil perhitungan yang mana apabila hasil yang diperoleh mencapai nilai yang tinggi atau melebihi pendapatan sebelumnya, maka kuantitas tinggi dan secara otomatis produktivitas juga tinggi, dan sebaliknya jika kuantitas rendah maka produktivitas kerja karyawan pun rendah.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja

Motivasi memegang peranan penting dalam bekerja, karena orang-orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi dan akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaan berhasil dengan baik. Oleh karena itu motivasi merupakan suatu hal yang banyak dibahas dalam rangka meningkatkan prestasi kerja atau produktivitas kerja.

Tujuan apapun yang ditetapkan perusahaan, kecil kemungkinan akan tercapai jika tanpa motivasi dari setiap karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus peka terhadap keinginan dan harapan karyawan. Hal ini perlu dilakukan sebagai rangsangan untuk menimbulkan motivasi karyawan. Dengan motivasi karyawan yang tinggi akan mencapai hasil yang optimal baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Setiap orang bekerja pasti memiliki motivasi tersendiri, untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui apa yang menjadi motivasi karyawan sehingga ia mau bekerja. Karena setiap orang yang mau bekerja pada dasarnya memiliki tujuan untuk memenuhi harapan seperti penghargaan atau upah baik secara materi atau non materi.

Salah satu harapan yang paling mendasar bagi karyawan adalah upah yang seimbang dengan pekerjaan karyawan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sesuai pernyataan Anoraga (2009:56) "Pada dasarnya

seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang baik.”

Dengan demikian secara langsung akan tercipta sebuah motivasi kerja bagi karyawan, maka rasa kecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidup akan semakin terasa. Dan akan timbul pula rasa timbal balik yang selaras dari karyawan.

Pembahasan tentang motivasi kerja tidak terlepas dari pengertian motivasi itu sendiri. Motivasi merupakan hal yang sederhana karena manusia pada dasarnya akan termotivasi atau terdorong untuk berperilaku melalui cara tertentu untuk memperoleh ganjaran atau imbalan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditunjukan pada sumber daya manusia yang bergerak didalam suatu organisasi maupun perusahaan. Banyak orang beranggapan bahwa motivasi merupakan ciri pribadi dari setiap individu, yaitu ada yang memilikinya dan ada juga yang tidak. Oleh karena itu, perlu diingat bahwa tingkat motivasi tiap individu beraneka ragam.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah:

Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Rivai (2004:235) "motivasi sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan kebutuhan atau keinginannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:143) juga berpendapat bahwa "motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan". Dorongan merupakan faktor yang menguatkan usaha dan perilaku individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan karena motivasi berfungsi untuk membangkitkan kinerja, kreativitas, gairah kerja dan semangat kerja, meningkatkan kualitas dan kuantitas serta mengarahkan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi merupakan dorongan (kekuatan) dalam diri individu untuk melakukan berbagai macam aktifitasnya. Salah satu aktifitas tersebut terwujud dalam gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Hasibuan (2003:94) bahwa "kerja adalah sebuah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan".

Bertitik tolak pada pengertian motivasi dan kerja Ernest dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:94) menyatakan motivasi kerja didefinisikan sebagai "kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja".

Selanjutnya dipertegas lagi menurut Greenberg dalam Sinungan (2002:67) bahwa "motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan". Sementara menurut Sasrohadiwiryono (2005:267) bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan".

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak atau pendorong untuk mengarahkan dan mengarahkan manusia ke arah suatu tujuan yang akan dicapainya baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi maka diharapkan tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan semakin terbuka, sehingga pemberian motivasi kerja harus dilakukan untuk memperoleh kesuksesan dan keberhasilan.

b. Tujuan motivasi kerja

Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:97) sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi kerja salah satunya yaitu dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja yang akan mewujudkan karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Unsur-Unsur Penggerak Motivasi Kerja

Sangir (dalam Sastrohadiwiryo, 2002:269) bahwa unsur-unsur penggerak motivasi kerja antara lain: (1) kinerja, (2) penghargaan, (3) tanggung jawab.

a. Kinerja karyawan

Robert L. Mathis—Jhon H. Jackson (2009:378) menyatakan:

”kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Dan kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67) ”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan atau tidak melakukan tugas maupun tanggung jawab peranannya dalam perusahaan guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan/industri.

Tolak ukur penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2005:75) yaitu:

1. Kualitas kerja, yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
2. Kuantitas kerja, yang diperhatikan adalah output rutin dan output pekerja extra

Berdasarkan pendapat diatas maka kinerja yang diterapkan pada salon kecantikan berkaitan dengan elemen-elemen kinerja menurut Robert L. Mathis–Jhon H. Jackson yang harus terpenuhi oleh setiap karyawan. Sebagai contoh, pekerjaan karyawan salon kecantikan yang terkait dengan suatu pelayanan terhadap pelanggan harus mencapai target kuantitas, kualitas dari hasil kerja industri dan sesuai keinginan karyawan.

b. Penghargaan

Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan penghargaan dari orang lain. Henri Simamora (2004:514) Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Sedangkan Tohardi (2002:317) menyatakan penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka

dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja lebih baik dan membangkitkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Dalam bidang pekerjaan pada salon kecantikan, penghargaan yang dibutuhkan karyawan tidak saja selalu berbentuk kompensasi material tetapi juga non material. Kompensasi material dapat berupa gaji, insentif dan bonus. Sementara kompensasi non material dapat berupa piagam penghargaan atas prestasi yang diraih atau ucapan terimakasih.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah, "keadaan wajib menanggung segala sesuatunya". Sehingga bertanggung jawab menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah "kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya". Jadi tanggung jawab dalam hal bekerja adalah kesadaran karyawan akan tingkah laku atau perbuatannya dalam menjalankan pelayanan terhadap pelanggan maupun terhadap

perusahaan/industri. Dengan demikian karyawan merasa ikut memiliki dan dihargai sehingga akan menjadi motivator untuk meningkatkan potensi dan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Hubungan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan Salon Kecantikan

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas sangat penting peranannya dalam organisasi, karena jika tingkat produktivitasnya tinggi maka tujuan dalam organisasi tersebut akan tercapai. Untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja yang baik, karyawan harus memiliki motivasi kerja, dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mendapat penghargaan, bila tidak maka produktivitas kerja tidak akan tercapai.

Ishak dan Hendri (2003: 28) menyatakan “manfaat motivasi kerja yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat”. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para karyawan akan merasa senang akan melakukan kegiatannya karena motivasi yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat.

B. Kerangka Konseptual

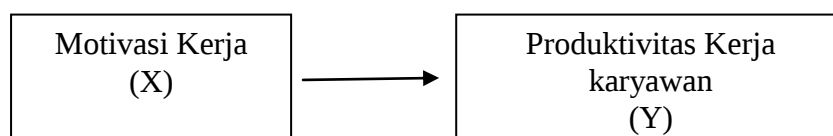
Salon kecantikan merupakan salah satu usaha industri yang bergerak dibidang penyediaan barang dan jasa di Kota Padang, yang mempunyai tujuan

untuk memberikan kepuasan kepada setiap pelanggan yang datang ke Salon. Dalam hal ini dibutuhkan kepemimpinan yang baik dan potensi karyawan yang baik pula agar tercapainya tujuan tersebut.

Dalam suatu organisasi industri diperlukan motivasi kerja yang tinggi yang datang dari dalam dan luar diri individu. Secara umum pengertian motivasi kerja menurut Winardi (2007:2) adalah ”merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan prestasi upaya yang dihasilkan dalam bekerja”.

Bila dikaitkan antara motivasi kerja dengan produktivitas, maka makin tinggi motivasi kerja karyawan maka makin tinggi pula produktivitas karyawan tersebut. Dapat dilihat dari aktifitas yang dilakukan seperti karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja, tanggung jawab atas pekerjaannya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji baik dari pimpinan terutama tamu yang dilayaninya.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan. Secara skematik kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.



Gambarl 1. Kerangka Konseptua

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah dan analisis teoritis, maka perumusan hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi dua variabel yaitu motivasi kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat termasuk kedalam kriteria **tinggi** dimana berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja adalah 81,00 dengan nilai tertinggi 95 dan nilai terendah yang diperoleh adalah 62.
2. Produktivitas kerja karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat termasuk dalam kriteria **tinggi** dimana berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa rata-rata produktivitas kerja adalah 80,83 dengan nilai tertinggi 93 dan nilai terendah yang diperoleh adalah 55.
3. Hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dengan demikian H_o ditolak. Hal ini dapat ditunjukkan berdasarkan nilai koefisien korelasi yang **kuat**, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $0,631 > 0,304$. Selanjutnya yang diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,18 > 1,68$.

B. Saran

1. Bagi jurusan KK FT UNP diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang senantiasa memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan memanfaatkan seoptimal mungkin mata kuliah kewirausahaan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi salon kecantikan khususnya pimpinan salon kecantikan diharapkan senantiasa memperhatikan kebutuhan tenaga kerja/karyawan dengan memberikan motivasi kerja agar produktivitas kerja karyawan selalu tinggi dan meningkat.
3. Bagi mahasiswa khususnya tata rias dan kecantikan diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk bahan pertimbangan dan perbandingan mengenai motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Bagi penulis, penelitian ini merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sangat berguna untuk masa depan dan telah membantu dalam penyelesaian studi hingga mendapat gelar Sarjana Sain Terapan (S.ST) Di Fakultas Teknik UNP.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida Shofiyati. 2003. *Hubungan antara Keterampilan Tata Rias Wajah dan Rambut terhadap Peningkatan Mutu Usaha Salon di Kodia Pekalongan*. Skripsi. Semarang. TJP Unnes.
- Anoraga, Panji dan Sri Suyati. 1991. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Abdi Mahasatya.
- Anoraga, Panji. 1997. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Endar Sugiarto. 1999. *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi Aksara
- Kotler, Philip and Gary Armstrong, 1996, *Principles Of Marketing*, Seventh Edition, International Editrion, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan:Diana Angelica. Jakarta: salemba Empat.
- Mohamad Ali. 1993. *Strategi Penelitin Pendidikan*. Bandung. Angkasa
- Muslichatun Rodhiyah. 1996. *Studi Tentang Tigkat Kepercayaan Pengusaha Salon Kecantikan Terhadap Kemampuan Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Kelompok Pariwisata Semarang dalam Pendidikan Sistem Ganda*. Skripsi. IKIP Semarang
- Nasution, M. N. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Riduwan. 2008. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Feithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. PT. Rajagrafindo Persada.