

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN SALON KECANTIKAN DI KOTA
PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sains Terapan (D4)*



**OLEH:
HILDANIS PEBRIA MASPUTRI
1107034/2011**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
JURUSAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2017

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN SALON
KECANTIKAN DI KOTA PARIAMAN**

NAMA : HILDANIS PEBRIA MASPUTRI
NIM/BP : 1107034/2011
PROGRAM STUDI : PENDIDIKAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
JURUSAN : TATA RIAS DAN KECANTIKAN
FAKULTAS : PARIWISATA DAN PERHOTELAN

Padang, Februari 2017

DISETUJUI OLEH :

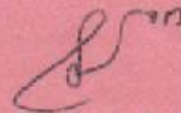
Pembimbing I



Dra. Rostamailis, M. Pd

NIP:195107231976022001

Pembimbing II



Murni Astuti, S, Pd. M.Pd.T

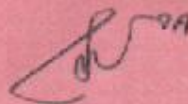
NIP: 1974120120081220002

DIKETAHUI OLEH

Ketua Jurusan Tata Rias Dan Kecantikan

Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan

Universitas Negeri Padang



Murni Astuti, S, Pd. M.Pd.T

NIP: 1974120120081220002

HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan

Jurusan Tata Rias dan Kecantikan

Fakultas Pariwisata dan Perhotelan

Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan
Salon Kecantikan Di Kota Pariaman

Nama : Hildanis Pebria Masputri

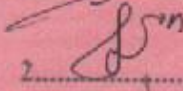
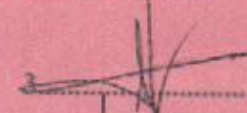
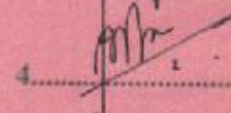
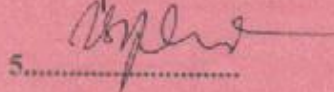
NIM/BP : 1107034/2011

Jurusan : Tata Rias Dan Kecantikan

Fakultas : Pariwisata Dan Perhotelan

Padang, Februari 2017

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Dra. Rostamailis, M.Pd	1. 
2. Sekretaris	Murni Astuti, S.Pd, M Pd, T	2. 
3. Anggota	Dra. Rahmiati, M.Pd	3. 
4. Anggota	Merita Yanita, S.Pd, M.Pd.T	4. 
5. Anggota	dr. Linda Rosalina, M. Biomed	5. 

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : HILDANIS PEBRIA MASPUTRI
NIM/TM : 1107034/2011
PROGRAM STUDI : PENDIDIKAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
JURUSAN : TATA RIAS DAN KECANTIKAN
FAKULTAS : PARIWISATA DAN PERHOTELAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul:

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
SALON KECANTIKAN DIKOTA PARIAMAN**

Adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di instansi UNP maupun di masyarakat Negara. Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,
Ketua jurusan tata rias dan kecantikan
Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan



Murni Astuti, S.Pd, M.Pd.T
NIP.19741201 200812 2002

saya yang menyatakan,



HILDANIS PEBRIA MASPUTRI

NIM/TM. 1107034/2011

ABSTRAK

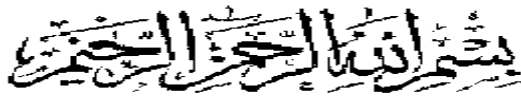
Hildanis Pebria Masputri, 1107034/2011. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Salon Kecantikan Di Kota Pariaman

Penelitian ini berlatar belakang dari permasalahan kurangnya disiplin dan rendahnya kinerja yang ditunjukkan karyawan usaha salon kecantikan di Kota Pariaman hingga berakibat kurang optimalnya jasa pelayanan karyawan salon kecantikan, sehingga pelanggan merasa kurang puas dan enggan kembali kesalon untuk melakukan perawatan secara rutin. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan usaha salon kecantikan di Kota Pariaman.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi adalah karyawan usaha salon kecantikan berjumlah 52 orang dari 41 salon yang ada di Kota Pariaman, sedangkan sampel yang di gunakan adalah *Total Sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan angket (kuesioner) dalam bentuk skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis tingkat pencapaian responden dengan rumus persentase, uji persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas dan uji linieritas sedangkan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan Pearson Korelasi *Product Moment* dan dilanjutkan dengan uji t untuk analisis keberartian koefisien korelasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh skor rata-rata persentase variabel Disiplin Kerja 62,91% dengan kategori rendah, Kinerja Karyawan 65,67% dengan kategori cukup/sedang. Hasil analisis korelasi adalah 0,396 dengan interpretasi korelasi yang lemah, sedangkan berdasarkan uji keberartian korelasi diperoleh harga t hitung $>$ t tabel ($17.634 > 1,677$), yang berarti bahwa H_a diterima. Dari hasil penelitian dapat disarankan bagi pihak salon untuk melakukan seleksi karyawan dengan memperhatikan pengetahuan dan kemampuannya dalam bidang tata kecantikan saat perekrutan karyawan. Usaha Salon juga harus memperhatikan kelengkapan fasilitas sarana yang digunakan karyawan dalam bekerja untuk menjamin pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan sesuai dengan standar kerja yang baik. Bagi karyawan salon kecantikan disarankan untuk meningkatkan pengetahuan dan melatih diri agar dapat memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Salon Kecantikan Di Kota Pariaman

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan yang telah diberikan oleh berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Rostamailis M.Pd dosen pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Murni Astuti, S.Pd,M.Pd, T selaku Ketua Jurusan Tata Rias dan Kecantikan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang sekaligus sebagai dosen Pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. Dra. Rahmiati, M.Pd selaku Pembimbing Akademik penguji yang telah banyak memberikan masukan untuk penyelesaian skripsi ini.
4. Merita Yanita, S.Pd, M.Pd.T selaku Sekretaris Jurusan Tata Rias dan Kecantikan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang, sekaligus dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan untuk penyelesaian skripsi ini.

5. dr. Linda Rosalina, M.Biomed sekaligus dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar dan teknisi pada jurusan Tata Rias dan Kecantikan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang.
7. Teristimewa penulis ucapkan pada kedua orang tua Papa dan Mama adek-adek tersayang ku Albus, Deri, Elsa dan Bg Beli selama ini selalu memberikan doa dan suport serta material mudah-mudahan selesai wisuda acara kita dilancarkan oleh Allah SWT, serta dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teristimewa juga penulis ucapkan kepada sahabat Tata Rias dan Kecantikan yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.

Penulis berdoa semoga bantuan, bimbingan dan dorongan yang telah diberikan menjadi amal dan ditempatkan Allah SWT sebagai ibadah yang bernilai pahala disisi-Nya. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam pembuatan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Amin

Padang, Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Identifikasi Masalah.....	10
Batasan Masalah.....	10
Rumusan Masalah	11
Tujuan Penelitian	11
Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
Kajian Teori	13
Salon Kecantikan	13
Kinerja karyawan	23
a. Pengertian kinerja.....	23
b. Karyawan.....	25
c. Pengertian kinerja karyawan	26
d. Kinerja karyawan salon kecantikan.....	27
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	28
Disiplin kerja.....	39
a. Disiplin.....	39
b. Disiplin kerja.....	39
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	41
d. Penilaian disiplin kerja.....	42

	Kerangka Konseptual	46
	Hipotesis penelitian	47
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	48
	A. Jenis penelitian.....	48
	B. Tempat dan waktu penelitian	48
	C. Populasi dan sampel.....	50
	D. Jenis dan sumber data.....	52
	E. Teknik pengumpulan data.....	52
	F. Instrument penelitian.....	53
	G. Uji coba instrumen	55
	H. Teknik analisis data.....	59
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
	A. Hasil Penelitian	64
	1. Deskripsi data	64
	2. Pengujian hipotesis	69
	B. Pembahasan.....	75
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	80
	A. Kesimpulan.....	80
	B. Saran	81
	DAFTAR PUSTAKA.....	82
	DAFTAR LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar salon kecantikan di kota Pariaman.....	6
2. Daftar salon kecantikan klasifikasi madya di kota Pariaman yang dijadikan sampel penelitian	51
3. Skala likert	54
4. Rancangan kisi-kisi instrument penelitian	55
5. Hasil analisis validitas berdasarkan kisi-kisi instrumen.....	57
6. Interpretasi nilai reliabilitas	59
7. Skala nilai menurut sudjana	61
8. Interpretasi nilai korelasi	62
9. Statika dasar variabel disiplin kerja	64
10. Disiribusi frekuensi disiplin kerja	65
11. Statistika Dasar Variabel Kinerja Karyawan	67
12. Distribusi Frekuensi data Variabel Kinerja Karyawan	68
13. Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)	70
14. Analisis Uji Linieritas X dan Y	72
15. Hasil Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment X – Y</i>	74
16. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Uji t.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	44
2. Histogram Distribusi Disiplin Kerja	62
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	65
4. Grafik Kurva Normal Variabel Disiplin Kerja (X)	66
5. Grafik Kurva Normal Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
1. Surat tugas seminar	85
2. Daftar hadir seminar.....	86
3. Daftar hadir seminar dosen	87
4. Surat izin penelitian.....	88
5. Surat izin penelitian dari jurusan.....	89
6. Surat izin melaksanakan penelitian dari kesbangpol	90
7. Data jumlah usaha salon di kota piamandari dispora.....	91
8. Tabulasi data uji coba penelitian.....	100
9. Hasil validasi disiplin kerja.....	101
10. Hasil validasi disiplin kerja.....	102
11. Hasil rekapitulasi disiplin kerja dan kinerja.....	103
12. Tabulasi hasil penelitian.....	112
13. Perhitungan kelas interval	114
14. Statistik dasar hasil penelitian.....	116
15. Kurva normal	117
16. Hasil analisis korelasi.....	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salon adalah tempat mempercantik diri sekaligus menyenangkan hati. Dewasa ini, salon tidak lagi identik dengan sosok wanita saja, melainkan para anak-anak kecil, bayi bahkan pria dewasa pun kini gemar pergi ke salon. Kebanyakan kaum hawa menggunakan salon sebagai tempat untuk memperindah dan mempercantik tubuh dengan perawatan yang baik dan kontinu, tentu dengan sendirinya akan memperoleh tubuh yang sehat. Banyak jenis perawatan yang ditawarkan di salon. Baik perawatan wajah, rambut, maupun badan. Hal ini disebabkan bahwa “perawatan kulit dan wajah diyakini akan membuat kulit menjadi bersih bebas dari komedo ataupun jerawat dan membuat bercahaya” Ranata, (2009 : 37).

Baik buruknya salon sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, seorang karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang buruk pada tempat dia bekerja, selain itu karyawan harus memiliki skill yang baik dalam bekerja agar tujuan salon tercapai dan pelanggan dapat merasakan kepuasan dari jasa yang diberikan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Hasil temuan lain

menyimpulkan bahwa “kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi / perusahaan” (Chen, 2004).

Menurut Hasibuan (2005:23) menegaskan “Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian”. Setiap karyawan yang bekerja akan menghasilkan suatu kinerja baik itu kinerja yang sudah mencapai standar perusahaan tersebut maupun tidak.

Seiring dengan hal diatas, Suwatno (2011:196) juga mengatakan bahwa” Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam ukuran tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”. Kinerja karyawan yang baik menurut Rivai (2004:311) adalah “ Karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan yang baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan”.Artinya karyawan akan memperoleh kinerja yang optimal, apabila ia mempunyai keinginan dan kemampuan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan tepat, cepat tanpa membuang-buang waktu sehingga memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. Seseorang juga dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran menurut standar yang

ditentukan dengan penilaian kinerja sehingga akan mendorong para karyawan untuk bersaing melakukan pekerjaannya (Chen, 2004).

Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Kinerja yang baik memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu instansi, karena bila kinerja dengan kinerja karyawan cukup tinggi kualitas dan kuantitas kerjanya tentu akan mampu untuk mencapai nya. Hal ini hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sesuai teori Suwatno (2011:197) dimana disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Para karyawan mau bekerja maka harus mempunyai disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja adalah “sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan” (Chen, 2004).

Terkait dengan uraian diatas fenomena lain yang terjadi dilapangan adalah disiplin kerja karyawan rendah, dimana karyawan sering terlambat datang ke salon, terkadang karyawan sering minta tidak masuk kerja. Hal ini membuat karyawan bekerja kurang disiplin.

Salon kecantikan bergerak dalam bidang jasa kecantikan dengan menyediakan jenis perawatan seperti perawatan rambut, kulit, wajah, kuku dan pijat refleksi, dan beberapa jenis riasan dekoratif seperti, make up minimalis, pengantin tentu saja dalam hal ini salon juga memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, seperti disiplin dan professional dalam bekerja (Permenkes, 2011).

Sesuai dengan jenis perawatan dan riasan yang tersedia pada usaha salon kecantikan, maka pada dasarnya usaha salon kecantikan tersebut terdiri-dari beberapa klasifikasi seperti diungkapkan dalam Permenkes (2011) yakni : 1) Klafisikasi pratama, 2) klafisikasi madya, 3) klafisikasi utama. Berikut adalah penjelasan masing-masing :

1) Salon kecantikan klasifikasi Pratama

Salon kecantikan klasifikasi Pratama adalah salon yang memiliki fasilitas luas bangunan minimal $9 m^2$, memiliki kursi perawatan rambut 2 dan memiliki tempat tidur perawatan kulit 1 buah, Salon kecantikan ini memiliki wewenang dalam memberikan pelayanan perawatan kulit wajah kepada pelanggan sampai batas penggunaan alat manual tanpa menggunakan teknologi listrik. Pelaksanaan pelayanan rias wajah sehari-hari pagi dan malam, melaksanakan perawatan kuku tangan dan kaki secara manual. Sedangkan untuk kecantikan rambut hanya pada batas kewenangan mencuci rambut, merawat kulit kepala dan rambut tidak bermasalah dan melaksanakan penataan rambut *hair piece*.

2) Salon Kecantikan Klasifikasi Madya

Salon kecantikan klasifikasi Madya adalah salon kecantikan yang memiliki fasilitas luas bangunan minimal $30 m^2$, memiliki kursi perawatan rambut minimal 4 dan memiliki tempat tidur perawatan kulit minimal 2 buah, Pada klasifikasi madya ini salon kecantikan memiliki wewenang pada pelayanan jasa kecantikan kulit pada batas merawat kulit berpigmentasi, berkomedo, kering dan kasar secara manual, melakukan rias wajah *cikatrik* (rias wajah untuk wanita berusia di atas 40 tahun ke atas/ rias wajah orang tua) dan *geriatrik* (rias wajah untuk orang yang memiliki kelainan seperti cacat dan bekas luka) dan rias wajah panggung, melaksanakan tindakan *depilasi* (menghilangkan bulu badan) dan penambahan bulu mata. Sedangkan pelayanan jasa untuk kecantikan rambut dalam batas wewenang memangkas rambut, mengeriting rambut desain, pengecatan rambut desain dan menata rambut serta merias rambut dengan cemara.

3) Salon Kecantikan Klasifikasi Utama

Salon kecantikan klasifikasi Utama adalah salon kecantikan yang memiliki fasilitas luas bangunan minimal $50 m^2$, memiliki kursi perawatan rambut minimal 6 dan memiliki tempat tidur perawatan kulit minimal 3 buah. Klasifikasi salon kecantikan utama ini memiliki wewenang dalam pelayanan kecantikan rambut dalam batas merawat kulit wajah bermasalah dengan menggunakan teknologi (alat elektrik) dan manual, merias wajah foto, film, karakter dan fantasi, merawat

badan dengan menggunakan teknologi dan manual. Sedangkan untuk pelayanan jasa kecantikan rambut batasan wewenang salon tipe utama ini adalah menata sanggul daerah, menata rambut modern, pemangkasan desain, menata rambut desain, mengeriting desain dan mempratata serta menata rambut desain.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa salon kecantikan memiliki beberapa klasifikasi sesuai dengan wewenang dan kelengkapan salon, semakin lengkap peralatan salon akan semakin baik klafisikasi salon tersebut dan sebaliknya.

Berikut nama-nama salon di Kota Pariaman :

Tabel 1. Salon Kecantikan dikota Pariaman

No.	Alamat	Nama Salon	Jumlah karyawan
1.	Kampung Baru	a. Indah Salon	2 karyawan
		b. Incim Salon	1 karyawan
2.	Kampung Jao	a. Hirda Salon	1 karyawan
		b. Cantika Salon	1 karyawan
3.	Gelombang	a. Upik Salon	2 karyawan
		b. Betty Salon	2 karyawan
4.	Padusunan	a. Lenny Salon	1 karyawan
		b. Silvia Salon	1 karyawan
		c. Herite Salon	1 karyawan
		d. Rara Salon	1 karyawan
		e. Keratase	1 karyawan
5.	Ampalu Pauh	a. Dela Salon	2 karyawan
		b. Mama Salon	1 karyawan
		c. Beuty Salon	1 karyawan
		d. IndaMawarSalon	1 karyawan
6.	Pasar Pariaman	a. Incim salon	2 karyawan
		b. Bunda Salon	2 karyawan
		c. Fitri Salon	1 karyawan
		d. Keyza Salon	2 karyawan
7.	Muaro Pariaman	a. Hair Spa	1 karyawan
		b. Lulur Indah	1 karyawan
		c. Ririn Salon	1 karyawan

		d. 3 Dara	1 karyawan
8.	Guguak	a. Ras salon b. Cahaya c. Mimi Salon	2 karyawan 1 karyawan 1 karyawan
9.	Lohong	a. Riri Salon b. Dahlia Salon c. Fitri Salon d. Enjelia Salon	1 karyawan 1 karyawan 1 karyawan 1 karyawan
10.	Jawi-Jawi 1	a. Salon Enjel b. Mawar c. Empira	1 karyawan 1 karyawan 1 karyawan
11.	Jawi-Jawi II	a. Eka Salon b. uncu Salon c. Adam Salon d. mekar Salon	1 karyawan 1 karyawan 1 karyawan 1 karyawan
12.	Kampung Pondok	a. Ova salon b. Aik salon	3 karyawan 2 karyawan
13.	Kampung Perak	a. Cantik spa b. Susi Salon	1 karyawan 1 karyawan
	Total	41 salon	52 karyawan

Sumber : Dispora kota Pariaman, 2016

Berdasarkan tabel di atas terlihat 41 buah salon yang ada di kota Pariaman, hasil observasi pada P2T Kota Pariaman hanya 8 salon yang terdaftar dan memiliki surat izin. Adapun nama-nama salon yang dapat izin antara lain Aik Salon, Susi Salon, Venny Salon, Mawar Salon, 3 Dara Salon, Ririn Salon, Dela Salon dan Bunda Salon. Sementara Salon yang lain belum membuat surat izin usaha karena menurut mereka merasa tidak penting, namun sudah terkelompok madya.

Keberhasilan suatu salon kecantikan dapat ditentukan oleh kinerja karyawannya, peningkatan kinerja secara tepat hanya dapat dilakukan berdasarkan hasil evaluasi terhadap kinerja itu sendiri, karena hasil evaluasi kinerja menunjukkan tingkat pengelolaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja rendah akan menunjukkan kurangnya

kemampuan pengelolaan organisasi yang berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan pengelolaan organisasi secara baik yang akhirnya berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri. “Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik apabila dapat melaksanakan tugasnya secara profesional” Suwatno (2011:197). Maksudnya setiap karyawan seharusnya dapat dan selalu berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal, dalam teori ini juga mengungkapkan adanya hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai.

Salon-salon yang berada di Kota Pariaman dengan klasifikasi pratama telah memenuhi persyaratan sebagaimana syarat yang telah ditentukan oleh Permenkes yaitu 1) Fisik : (a) Tempat usaha (rumah sendiri / tempat lain) dengan ukuran minimal 50 m² dan (b) Jumlah kursi perawatan untuk rambut minimal 2 kursi, untuk kulit minimal 1 dipan. 2) Salon kecantikan rambut memberikan pelayanan perawatan rambut secara manual, preparatif, aparatif, dan dekoratif. Pada salon kecantikan yang terdapat di Kota Pariaman, alat kecantikan (alat elektronik) yang digunakan masih terbatas seperti tidak adanya pencuci rambut yang layak, tempat duduk yang seadanya dan lain lain

Seiring dengan hal di atas Rahma (2014 : 33) menjelaskan bahwa kegiatan yang dapat dilayani adalah : (a) Tata kecantikan rambut meliputi: pencucian kulit kepala/rambut, pemangkasan rambut, pewarnaan rambut, penataan rambut, pengeringan, perawatan kulit kepala/rambut (creambath), (b) Tata kecantikan kulit, meliputi :perawatan kulit (facial), rias wajah/make up dan rias pengantin, penambahan bulu mata, menghilangkan bulu-bulu yang tidak dikehendaki, perawatan kulit dengan menggunakan alat elektronik, perawatan badan (*body massage*), karena bidang kegiatan tersebut merupakan pokok utama dalam menjalankan usaha dibidang salon kecantikan dan sesuai pula dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi/trend

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 12 September – 17 September 2015 dari 41 salon kecantikan yang ada di Kota Pariaman, ditemukan pada salon Indah Salon, Incim Salon, Mawar Salon, Hirda Salon, Cantika Salon, Upik Salon, Betty Salon, Lenny Salon, Silvia Salon, Herite Salon, Rara Salon, Karatese, Dela Salon, Mama Salon, ditemukan fenomena-fenomena pada salon-salon tersebut sebagai berikut 1) rendahnya kinerja karyawan salon, hal ini terlihat dari hasil kerja yang diberikan tidak memberikan kepuasan pada pelanggan, 2) karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai perintah melainkan hanya sesuka karyawan saja, 3) kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja seperti datang terlambat, tidak minta izin kalau tidak datang, 4) sering mengobrol dan terkadang karyawan sering memilih-milih pelanggan, 5) karyawan bekerja asal cepat untuk bisa melayani pelanggan berikutnya dan berakibat hasil tidak maksimal, 6) kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerjanya, 7) kurangnya perhatian karyawan terhadap kebersihan salon, 8) kurang baiknya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan salon.

Berdasarkan permasalahan yang ditemui pada salon-salon kecantikan di Kota Pariaman seperti kualitas kerja karyawan yang rendah, berakibat kualitas kerja karyawan menjadi rendah dan kurang optimalnya jasa dalam proses kerja, selain itu mengakibatkan kuantitas jasa menurun dan tidak tercapainya kinerja yang diharapkan, sehingga para pelanggan enggan kembali ke salon untuk melakukan perawatan secara rutin.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan salon kecantikan adalah

meningkatkan disiplin kerja karyawan agar memiliki kinerja yang baik dan lebih bertanggung jawab sehingga mengarah kepada pencapaian kinerja yang berkualitas (Suwatno, 2011 : 197).

Merujuk pada fenomena di atas, penulis merasa penting untuk meneliti permasalahan berkenaan disiplin yang kurang dan kinerja rendah yang terjadi ditengah-tengah karyawan agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan karyawan dikemudian hari. Berdasarkan hal tersebut maka judul penelitian ini adalah : **“Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Salon Kecantikan di Kota Pariaman”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan salon kurang optimal terkadang karyawan bekerja kurang teliti dan suka memilih-milih pelanggan.
2. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam mengerjakan tugas salon kecantikan.
3. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
4. Kurang baiknya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan salon.
5. Kurangnya kerja sama dengan karyawan lain.
6. Kurangnya interaksi antara karyawan dengan pelanggan

C. Batasan Masalah

Agar masalah yang diteliti lebih terfokus, maka penulis membatasi masalah penelitian pada hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan salon kecantikan di Kota Pariaman yang terkait dengan :

1. Bagaimana kinerja karyawan pada salon kecantikan di kota Pariaman.
2. Bagaimana disiplin karyawan dalam mengerjakan tugas salon kecantikan di kota Pariaman.
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan salon kecantikan di kota Pariaman

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan salon Kecantikan di Kota Pariaman ?
2. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan salon Kecantikan di Kota Pariaman ?
3. Apakah terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan salon Kecantikan di Kota Pariaman ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan kinerja karyawan salon kecantikan di Kota Pariaman.
2. Mendeskripsikan disiplin kerja karyawan salon kecantikan di Kota Pariaman.

3. Mendeskripsikan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan salon kecantikan di Kota Pariama

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian maka penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Untuk pengusaha salon kecantikan di Kota Pariaman yaitu sebagai bahan masukan dan informasi guna mencapai kemajuan salon kecantikan dimasa yang akan datang
2. Untuk jurusan Tata Rias Dan Kecantikan yaitu sebagai bahan masukan dalam memperbaiki disiplin dan kinerja usaha salon kecantikan
3. Untuk mahasiswa jurusan Tata Rias Dan Kecantikan Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan Universitas Negeri Padang agar dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dibidang salon kecantikan
4. Untuk peneliti yaitu dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di jurusan Tata Rias Dan Kecantikan Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan Universitas Negeri Padang
5. Untuk peneliti berikutnya dapat memberikan informasi, gambaran dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang lebih dalam

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut;

1. Disiplin Kerja karyawan salon kecantikan di Kota Pariaman diperoleh hasil 62,91% dengan kategori rendah
2. Kinerja Karyawan salon kecantikan di Kota Pariaman ditemukan hasil nya 65,67% dengan kategori sedang.
3. Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,396 yang berarti hubungan yang lemah. Uji keberartian korelasi diperoleh harga t hitung $>$ t tabel ($17.634 > 1,677$) yang berarti bahwa H_a diterima pada tingkat toleransi kesalahan 5%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan maka yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Disarankan kepada Pihak Salon agar dapat melakukan seleksi karyawan dengan memperhatikan pengetahuan dan kemampuannya dalam bidang tata kecantikan untuk dapat memperbaiki kinerja karyawan menjadi lebih baik. Perusahaan juga harus memperhatikan kelengkapan fasilitas sarana

yang digunakan karyawan dalam bekerja untuk menjamin pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan sesuai dengan standar kerja yang baik.

2. Bagi karyawan salon kecantikan disarankan untuk meningkatkan pengetahuan dan melatih diri agar dapat memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja serta memiliki disiplin kerja yang baik juga dan menyarankan kepada pemilik salon untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas yang digunakan dalam bekerja.
3. Mahasiswi Jurusan Tata Rias dan Kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang untuk dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya bidang usaha salon dan kecantikan terutama terkait dengan kinerja dan disiplin kerja.
4. Peneliti berikutnya dapat memberikan informasi, gambaran, dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.
5. Bagi Penulis dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan, serta sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di jurusan Tata Rias dan Kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta. Rineka Cipta
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz
- Chen. 2004. Perilaku SDM. Diakses dari <http://trainermuslim.com/perbedaan-motivasi-karyawan-honor-dan-pns.html>. tanggal 11 Februari 2016.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2005. Organisasi dan Motivasi. Jakarta Bumi Aksara
- _____. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasianja, harakat hal 85 Tua Effendi, 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia. G masindo jakarta
- Febriana. 2014. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan kinerja Perawat di RSUD Kota Padang. Tesis.
- Hemawan. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di RS. CMK Jakarta.
- Idris. 2008. Analisis Data Kuantitatif. UNP Padang.
- Kartini, Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta Rajawali Pers
- Koesmono, Teman, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Universitas Airlangga, Surabaya.
- _____, 2005, Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Perilaku Serta Kinerja Karyawan Sub Section Level pada PT. Bogasari Flour Mill, Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vo.5, No.3 pp 298 – 310.
- Mansur. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE
- Mahsum 2009 kinerja karyawan landasan organisasi
- Matutiana. 2001. Manajemen dan Perilaku organisasi. Yogyakarta, BPFE
- Mangkunegara. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Rafika Aditama. Bandung.
- Mulyadi. 2007. Manajemen Pemasaran. Erlangga. Jakarta.