
Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Barbershop Chillbarberman Di Bandar Lampung

Hepiana Patmarina¹, Nurul Anisa²

*Universitas Bandar Lampung, Indonesia¹
Universitas Bandar Lampung, Indonesia²*

Email: nurulanisa2907@gmail.com

Abstract: *A heavy workload will gradually reduce employee motivation and performance which will ultimately interfere with the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to determine the role of work motivation in improving employee performance at Barbershop Chillbarberman Bandar Lampung. This research is a type of field research with a descriptive qualitative approach. The data source comes from interviewing 4 informants, namely the owner and 3 employees. The use of data analysis techniques through 3 stages, namely data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the study show (1) that the motivation given by the leadership to employees in the form of praise, awards, salaries and bonuses, work comfort, and supporting facilities can encourage employee enthusiasm to do better at work. work and reach the company. aim. (2) seen from the quality of the work it is considered good, but in terms of quantity it is still not optimal, the reason is the lack of the number of workers so that consumer attention is not timely. (3) there is still a lack of facilities such as a special room for employees to rest and no drinks are provided for employees. (4) In addition to the motivation given by the leadership, there is also motivation from within the employees themselves to improve their performance.*

Keywords: *Work Motivation; Employee Performance.*

Abstrak: *Beban pekerjaan yang berat lambat laun akan menurunkan motivasi dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Barbershop Chillbarberman Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data berasal dari wawancara informan sebanyak 4 orang yaitu pemilik, dan 3 orang karyawannya. Menggunakan teknik analisis data melalui 3 tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi yang telah diberikan pemimpin kepada karyawan berupa pujian, penghargaan, gaji dan bonus, kenyamanan kerja, dan fasilitas-fasilitas mendukung mampu mendorong semangat kerja bagi karyawan agar lebih baik dalam bekerja dan tercapainya tujuan perusahaan. (2) dilihat dari kualitas pekerjaan dinilai sudah baik, tetapi dari segi kuantitas masih kurang optimal penyebabnya kurangnya jumlah tenaga kerja sehingga dalam melayani konsumen tidak tepat waktu yang telah ditentukan. (3) masih kurangnya fasilitas seperti ruangan khusus bagi karyawan untuk istirahat serta tidak disediakannya minum untuk karyawan. (4) selain motivasi yang diberikan pimpinan juga ada motivasi dalam diri karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerja mereka.*

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja agar potensi fisik dan psikisnya dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Rahman, 2020). Sumber daya manusia adalah alat yang paling penting untuk menjalankan fungsi perusahaan atau organisasi dengan baik. Manusia adalah tenaga kerja yang dapat terus berkembang, sehingga motivasi diperlukan untuk mengembangkan tenaga kerja karena motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja (Kholizah et al., 2020).

Motivasi merupakan keinginan yang tumbuh dengan sendirinya di dalam diri seseorang ketika terinspirasi juga antusias agar mencapai hasil yang memuaskan dan berkualitas, sehingga memiliki dorongan agar mengerjakan sesuatu dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh (Afandi, 2018, p. 23). Motivasi kerja adalah motivasi yang melekat atau unik pada setiap orang untuk melakukan suatu kegiatan, yang mendorong orang tersebut untuk menggunakan seluruh kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan, bekerja, terlibat di dalamnya, dan mencapai suatu tujuan (Bahri & Nisa, 2017).

Kinerja adalah Hasil kerja dan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu dan melakukan hal terbaik yang dia bisa dan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya disebut dengan kinerja (Kasmir, 2018). Agar tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukannya kinerja yang baik. tercapainya tujuan yang maksimal merupakan hasil dari kinerja individu atau tim yang baik, sebaliknya gagal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dikarenakan kinerja dari individu atau tim yang belum optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi pemimpin dan motivasi diri sendiri. Motivasi datang dari dalam diri seseorang dikarenakan sadar adanya kebutuhan atau keinginan yang tidak tercapai sehingga ditetapkan target dan tindakan untuk mencapai target kebutuhan tersebut sehingga dapat terpenuhi (Patmarina & Tommy, 2018).

Lingkungan bisnis saat ini semakin berkembang dengan berbagai jenis usaha seperti restoran, butik, salon kecantikan dan lain sebagainya. Adanya berbagai macam usaha ini membawa banyak perubahan pada suatu bisnis karena persaingan yang ketat dalam berbisnis seperti Barbershop. Usaha Barbershop di Indonesia cukup menjanjikan dengan berdirinya puluhan bahkan ratusan Barbershop yang tersebar di seluruh Indonesia, dan menjadi bisnis yang menjanjikan ketika permintaan jasa akan potong rambut meningkat. Saat ini keberadaan Barbershop membuktikan bahwa tidak hanya wanita yang peduli dengan penampilannya, pria juga peduli dengan penampilannya termasuk gaya rambut (Nagara & Emaputra, 2020).

Barbershop Chillbarberman adalah salah satu bentuk usaha dalam industri jasa, bisnis pangkas rambut yang berdiri pada tahun 2016 yang mana menyediakan jasa hair cut, hair wash, hair styling. Terdiri dari 1 pimpinan atau pemilik dan memiliki 3 orang karyawan yang bekerja

Tabel 1. Data Jumlah Pengunjung

No.	Bulan	Target	Pencapaian	Pendapatan	Persentase Pencapaian
1	Januari	400	407	20.350.000	102%
2	Febuari	400	412	20.600.000	103%
3	Maret	400	400	20.000.000	100%
4	April	400	410	20.500.000	103%
5	Mei	400	417	20.850.000	104%
6	Juni	400	426	21.300.000	107%
7	Juli	400	408	20.400.000	102%
8	Agustus	400	403	20.150.000	101%
9	September	400	400	20.000.000	100%
10	Oktober	400	384	19.200.000	96%
11	November	400	380	19.000.000	95%
12	Desember	400	400	20.000.000	100%
Jumlah		4.800	4.847	242.350.000	1213%
Rata-rata		400	404	20.196.000	187%

Sumber: Data diolah, 2023.

Penurunan signifikan dapat dilihat pada bulan juli – november. Dari pengamatan sementara pada Barbershop Chillbarberman diindikasikan bahwa kinerja karyawan baru-baru ini kurang maksimal, semangat kerja karyawan yang menurun dilihat dari mereka menangani konsumen seperti kegagalan tidak tepat waktunya melayani konsumen pada waktu yang ditentukan dan kesalahan saat membentuk model atau menata rambut juga ketebalan pola rambut yang dihasilkan. Rendahnya kinerja karyawan akibat permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya motivasi dan

arahan dari pimpinan Chillbarberman Barbershop. Dari latar belakang masalah yang disampaikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan judul "Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Barbershop Chillbarberman di Bandar Lampung".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang mengumpulkan data dan informasi melalui pengamatan langsung terhadap subjek dan objek penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif mencakup data deskriptif berupa narasi cerita, narasi informatif, dokumen pribadi, dan sebagainya dimulai dengan pengumpulan data, menafsirkan dan melaporkan hasil penelitian (Sari et al., 2022). Dengan cara tersebut penulis akan mendapatkan hasil penelitian yang berlangsung dalam situasi alamiah.

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian observasional. Menurut Ramdhan (2021), pemahaman deskriptif adalah teknik yang berusaha menggambarkan, menjelaskan, dan memvalidasi kejadian yang sedang dipelajari dengan memperoleh pemahaman menyeluruh tentang fakta yang sudah ada atau telah terjadi pada objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2019) dalam melaksanakan penelitian teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Observasi
Peneliti melakukan observasi langsung di objek penelitian untuk melihat keadaan yang sedang terjadi dan sebenarnya pada objek penelitian.
2. Wawancara
Untuk keperluan penelitian, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara tatap muka secara sistematis dengan pimpinan dan karyawan Barbershop Chillbarberman di Bandar Lampung.
3. Dokumentasi
Untuk keperluan penelitian, yaitu metode untuk mendapatkan data dan informasi seperti artikel, dokumen, buku, gambar berbentuk laporan untuk mendukung penelitian.

Selanjutnya menurut Amirullah (2015) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reduksi data
Reduksi data adalah proses menyaring atau memilih data dari hasil survei lapangan. Reduksi data dilakukan dengan cara mengklasifikasikan, mengorientasikan, membuang dan mengorganisasikan data untuk menarik kesimpulan akhir yang jelas.
2. Penyajian data
Merupakan serangkaian kegiatan dalam mengumpulkan informasi untuk menarik ditarik kesimpulan juga dapat diambil tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini berupa teks naratif seperti catatan lapangan dilengkapi dengan format lain seperti bagan/tabel.
3. Penarikan kesimpulan
Setelah mereduksi dan menyajikan data langkah selanjutnya yaitu dilakukannya penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini hasil dan pembahasan lapangan diperoleh melalui teknik observasi, wawancara perusahaan, dan dokumentasi dengan pihak perusahaan.

Motivasi kerja:

1. Pujian
Dalam hal memotivasi karyawan dengan memberikan pujian membawa pengaruh lumayan besar bagi para karyawan. Juga pekerjaan mereka lumayan menyita tenaga apalagi disaat konsumen sedang ramai-ramainya. Oleh sebab itu peranan motivasi berupa pujian sangat diperlukan disini, karena dengan memberikan pujian membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

2. Penghargaan
Barbershop Chillbarberman sendiri memberikan penghargaan berupa insentif jika karyawannya produktif dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Bonus ini berdampak besar bagi karyawan sebab membuat karyawan merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
3. Gaji dan Bonus
Gaji tentunya membawa hal yang positif bagi para karyawan karena memang tujuan utama mereka yaitu mendapatkan gaji. Disini pihak Barber dalam memberikan gaji sama rata tidak dibeda-bedakan dan selalu tepat pada tanggal yang mana sudah seharusnya karyawan menerima gaji, dan untuk bonus sendiri juga tidak Cuma-Cuma di dapat jika ingin mendapat bonus karyawan harus menunjukkan kinerja terbaik mereka masing-masing.
4. Kenyamanan kerja
Adapun kenyamanan tempat kerja dan hal-hal yang membuat karyawan merasa nyaman, namun masih ada hal yang mengganggu mereka yaitu terkadang terbebani dan kewalahan dalam melayani konsumen disebabkan kurangnya tenaga kerja.
5. Fasilitas-fasilitas yang mendukung
Untuk fasilitas tanggapan pemilik dan karyawan mereka sependapat bahwa fasilitas yang terdapat pada Barber sudah baik dan lengkap memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, namun ada juga pendapat dari karyawan merasa kurang dikarenakan tidak ada tempat khusus bagi karyawan untuk beristirahat dan tidak disediakan minuman untuk para karyawan mengharuskan mereka harus membawa atau membeli sendiri.

Selain motivasi yang telah diberikan oleh pemilik kepada karyawan di atas, terdapat juga motivasi dalam diri karyawan itu sendiri seperti keinginan untuk mendapatkan gaji dan kebutuhan untuk membeli barang dan lain sebagainya. Kinerja karyawan:

1. Kualitas
Kualitas sudah dinilai sangat baik karyawan diberikan arahan oleh pemimpin agar pekerjaan yang dihasilkan baik sesuai keinginan konsumen.
2. Kuantitas
Dari segi kuantitas dikatakan bahwa masih kurang, dilihat karyawan yang masih belum tepat waktu dalam menangani konsumen sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Tanggung Jawab
Mengenai tanggung jawab karyawan, mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan selama ini, semuanya sesuai seperti yang diharapkan, meskipun terdapat beberapa masalah, pimpinan sendiri juga ikut bertanggung jawab atas yang terjadi.
4. Kerja Sama
Kerja sama di barber sangat baik, para karyawan saling membantu selama bekerja di barber dan mendiskusikan masalah bersama. Kerja sama ini terjalin baik antara sesama karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawan.
5. Inisiatif
Inisiatif dalam diri karyawan juga sudah baik, dilihat dari mereka yang membersihkan peralatan cukur setelah digunakan, dan selalu menjaga kebersihan pada Barbershop Chillbarberman.

Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Barbershop Chillbarberman meliputi pujian, penghargaan, gaji dan bonus, kenyamanan kerja, fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk meningkatkan kinerja, kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Semua motivasi tersebut telah berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan terdapat motivasi internal dalam diri pegawai yang dapat meningkatkan kinerjanya. Termotivasi membuat karyawan lebih antusias, disiplin, fokus, kooperatif dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Peranan motivasi yang terjadi pada Barbershop Chillbarberman mengarah pada teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow yang dimana kebutuhan manusia berdasarkan pada keutamaan. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, orang secara otomatis ingin memenuhi kebutuhan lainnya.

Karyawan adalah makhluk sosial dengan kebutuhan yang berbeda untuk dipenuhi, seperti kebutuhan dasar dan kebutuhan sosial dalam hal kebutuhan material dan biologis.

Keinginan untuk memperoleh penghargaan juga prestasi sesuai dengan teori Mc Clelland yang terdapat pada Barbershop Chillbarberman. Ciri umum dari motivasi berprestasi yaitu, Orang dengan keinginan tinggi untuk berprestasi menyukai tantangan dan persaingan, mereka selalu ingin menjadi sempurna. Kemudian menyukai situasi sulit sering dijadikan tantangan untuk maju dalam bekerja, dan keinginan menjalin hubungan yang akrab antar personal ingin disukai banyak orang, selalu membangun hubungan pertemanan dengan orang lain.

KESIMPULAN

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada barbershop Chillbarberman Bandar Lampung. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun bentuk motivasi yang diberikan Barbershop Chillbarberman di Bandar Lampung yaitu dengan motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Bentuk motivasi langsung yang diberikan pemilik kepada para staf karyawan yaitu: memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan gaji dan bonus. Sedangkan bentuk motivasi tidak langsung yaitu: kenyamanan kerja, fasilitas-fasilitas yang mendukung. Selain motivasi dari pemimpin ada juga motivasi internal berasal dari karyawan itu sendiri seperti keinginan untuk mendapatkan gaji, keinginan untuk memiliki barang-barang, serta keinginan untuk berprestasi dan memperoleh penghargaan.
2. Peranan motivasi yang diberikan Barbershop Chillbarberman dalam meningkatkan kinerja karyawannya sudah berjalan dengan baik. penerapan motivasi yang sesuai akan menghasilkan langkah-langkah kemajuan bagi perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan akan sangat menunjang semangat kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Malang: Sinar Akademia Malang.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Kholizah, N., Mayvita, P. A., & Artiningsih, D. W. (2020). Pengaruh Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Glow Supermarket Banjarmasin. *Journal Universitas Islam Kalimantan MAB*, 1(2), 1–14.
- Nagara, A. O. A., & Emaputra, A. (2020). Analisis Kepuasan Konsumen terhadap Pelayanan Barbershop dengan Metode Service Quality (Servqual) dan Importance Performance Analysis (IPA) Studi Kasus XYZ Barbershop. *Jurnal Rekeyasa Industri*, 2(8), 97–104.
- Patmarina, H., & Tommy. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Jaya Makmur Sentosa (JMS) Di Bandar Lampung*. Lampung: Universitas Bandar Lampung.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23. <https://doi.org/10.58883/tsaqofah.v4i2.84>

Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.

Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., ... Sofiyana, M. S. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UNISMA Press.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.