

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

JURNAL



HILDANIS PEBRIA MASPUTRI

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
JURUSAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode Maret 2017**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

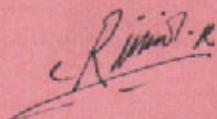
**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
SALON KECANTIKAN DI KOTA PARIAMAN**

**HILDANIS PEBRIA MASPUTRI
1107034/2011**

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi Hildanis Pebria Masputri untuk persyaratan wisuda periode Maret 2017 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing

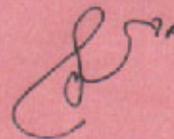
Padang, Februari 2017

Pembimbing I



Dra. Rostamailis, M. Pd
NIP.195107231976022001

Pembimbing II



Murni Astuti, S. Pd. M.Pd.T
NIP. : 1974120120081220002

Abstrak

Kurang optimalnya pelayanan karyawan salon kecantikan dapat mengakibatkan pelanggan kurang puas dan enggan kembali ke salon, hal ini dapat berdampak buruk pada kemajuan usaha. Hal yang menyebabkan adalah rendahnya kinerja yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan usaha salon kecantikan di Kota Pariaman. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif bersifat korelasional. Populasi adalah karyawan berjumlah 52 orang dari 41 salon yang ada di Kota Pariaman, teknik sampel adalah *Total Sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan angket diagram bentuk skala *Likert*. Analisis tingkat pencapaian responden dengan rumus persentase, analisis koefisien korelasi dengan menggunakan Pearson Korelasi *Product Moment* dan dilanjutkan dengan uji t untuk uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja 62,91% berkategori rendah, Kinerja Karyawan 65,67% berkategori sedang. Skor korelasi 0,396 berarti hubungannya lemah, karena harga t hitung > t table ($17.634 > 1,667$) maka H_a diterima.

Kata kunci : Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Salon Kecantikan

Abstract

Less than optimal service beauty salon employee can effect customer dissatisfaction and reluctantly returned to the salon, this may have bad impact to the business progress. Things that caused are the poor performance that related to employee discipline. The purpose of this study was to analyze the relationship between the disciplines of working with employee performance beauty salon business in Kota Pariaman. This type of research is quantitative descriptive correlation. The population is employees amounted to 52 people from 41 salons in the city of Pariaman, which use total sampling technique. Data collection techniques using Likert scale questionnaire diagram form. Analysis of the level achievement of the respondents with a percentage formula, correlation coefficient analysis using the Pearson Product Moment Correlation and continued with t test to test the hypothesis. The results showed that 62.91% Work Discipline in low category, and the Employee Performance category was 65.67%. A score of 0.396 means conjunction weak correlation, because the price t count > t table ($17\ 634 > 1.667$) so H_a is received.

Keyword: Work Discipline, Employee Performance

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

Hildanis¹, Rostamailis², Murni Astuti²
Program Studi Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang
email: hildanis_febria@yahoo.com

Abstract

Less than optimal service beauty salon employee can effect customer dissatisfaction and reluctantly returned to the salon, this may have bad impact to the business progress. Things that caused are the poor performance that related to employee discipline. The purpose of this study was to analyze the relationship between the disciplines of working with employee performance beauty salon business in Kota Pariaman. This type of research is quantitative descriptive correlation. The population is employees amounted to 52 people from 41 salons in the city of Pariaman, which use total sampling technique. Data collection techniques using Likert scale questionnaire diagram form. Analysis of the level achievement of the respondents with a percentage formula, correlation coefficient analysis using the Pearson Product Moment Correlation and continued with t test to test the hypothesis. The results showed that 62.91% Work Discipline in low category, and the Employee Performance category was 65.67%. A score of 0.396 means conjunction weak correlation, because the price $t_{count} > t_{table}$ ($17.634 > 1.667$) so H_a is received.

Keyword: Work Discipline, Employee Performance

A. Pendahuluan

Salon adalah suatu 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.

¹ Mahasiswa Jurusan Pendidikan Tata Rias dan kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan UNP

² Pembimbing I dosen jurusan Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan UNP

³ Pembimbing II dosen jurusan Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan UNP

disebabkan bahwa“perawatan kulit dan wajah diyakini akan membuat kulit menjadi bersih bebas dari komedo ataupun jerawat dan membuat bercahaya” Ranata, (2009 : 37).

Permenkes, 2011 menyatakan Salon kecantikan adalah, usaha yang 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

Baik buruknya salon sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang 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).

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 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 mencapainya.

Kinerja karyawan salon kecantikan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di bidang salon kecantikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Renata (2009:55). Karyawan merupakan personil yang melaksanakan pekerjaan, sedangkan kinerja merupakan tolak ukur dari hasil kerja yang telah dilakukan selama ini, oleh sebab itu kinerja karyawan menggambarkan prestasi kerja/ cara kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Kinerja atau *performance* menurut Moekijat (1989) dalam Sinungan (2005:50) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral maupun etika.

Suntoro (1999) dalam Nawawi (2012 : 213) menyatakan kinerja adalah : hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dilain pihak Rivai (2004:44) juga menjelaskan bahwa: kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya

standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terkait dengan hal di atas Hasibuan (2002:42) lebih jauh menjelaskan bahwa:

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta pran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas maka semakin tinggi pulalah tingkat keberhasilan pekerja tersebut.

Selanjutnya Mangkunegara (2001:67) mengartikan “kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pada dasarnya banyak hal yang perlu dinilai terhadap kinerja karyawan seperti yang dijelaskan Sutrisno (2010:179) yaitu ada enam hal penting yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan: a) Kualitas (*Quality*), b) Kuantitas (*Quantity*), c) Ketepatan Waktu (*Timeliness*), d) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*), e) Memerlukan Pengawasan (*Need for Supervision*), dan f) Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*).

Uraian masing-masing indikator tersebut adalah a) Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Sementara kualitas kerja seperti dijelaskan Robbins (2006:260) dimana “kualitas kerja selalu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan”. kualitas kerja adalah tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan/ pekerjaan mendekati sempurna dan dapat diukur melalui keterampilan dan kemampuan. b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah yang dihasilkan, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.” Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan

waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerja yang dapat dikerjakan. c) Ketepatan waktu merupakan sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain seberapa mampu karyawan melakukan perawatan kepada pelanggan, d) Pengawasan adalah tingkatan dimana karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di berikan atasan dimana hal ini diukur melalui pengawasan dan evaluasi pada karyawan yang bekerja. Oleh karena itu masalah pengawasan dapat dilihat dari sisi seperti yang dijelaskan Bartono dan Ruffles (2010:59) yakni; 1) pengawasan terhadap sumber daya manusia yang diperkerjakan, 2) pengawasan terhadap sistem dan prosedur kerja

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. f) Hubungan antar perseorangan ini merupakan tingkat sejauh mana karyawan melihat harga diri nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dan hasil pekerjaan harus sesuai dengan yang diharapkan karena pekerjaan tidak hanya membutuhkan kecepatan dalam menyelesaikannya akan tetapi dibutuhkan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan.

Disiplin merupakan satu hal yang amat penting diperhatikan untuk mencapai keberhasilan di dalam mencapai sesuatu. Hasibuan (2008:193) “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi seseorang atau karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan

tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa”. Jelaslah dalam hal ini bahwa; disiplin selalu berkaitan dengan ketaatan akan peraturan. Penerapan disiplin dalam kehidupan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Hukuman (*punishment*) diperlukan dalam meningkatkan disiplin dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan organisasi.

Terkait dengan hal di atas Siswanto (2009:279) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong kinerja karyawan demi terciptanya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Karyawan dapat dinilai dari beberapa perilaku disiplin yang ditujukannya. Menurut Hasibuan (2008:284) dalam menilai disiplin kerja dapat dilihat dari: a) tanggung jawab terhadap tugas, b) ketepatan dalam melaksanakan tugas, c) ketaatan pada peraturan organisasi.

Uraian dari masing-masing indikator disiplin kerja di atas adalah 1) Tanggung jawab terhadap tugas, maksudnya adalah bahwa sesuatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara yang handal dan tidak menyimpang dari peraturan mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Hal ini juga ditegaskan oleh Nuh (2012:65) bahwa tanggung jawab berarti kehandalan seseorang menyelesaikan dan mengerjakan tugas dan fungsi jabatan di dalam pekerjaan dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. 2) Ketepatan dalam melaksanakan

tugas artinya Karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan dan hasil kerja karyawan sesuai apa terlihat dari tercapainya target atau tujuan melaksanakan tugas yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan instruksi pimpinan. Untuk itu Riorini (2004:22) menegaskan yaitu ketepatan dalam melaksanakan tugas seseorang atau karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan serius juga penuh perhitungan waktu dengan waktu yang dibutuhkan relative singkat. 3) Ketaatan pada peraturan organisasi, Karyawan memegang teguh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak menyeleweng atau menentang dari peraturan yang telah ditetapkan datang tepat waktu dan bekerja sesuai Peraturan dan tata tertib yang tertulis atau tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, untuk itu Anoraga (2006:46) yaitu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut. dibutuhkan sikap setia karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terkait dengan teori mengenai kinerja karyawan dan disiplin kerja, maka dapat dijelaskan bahwa sebuah salon kecantikan akan maju dan berkembang jika memiliki karyawan yang benar-benar memberikan kemampuan penuh dan menunjukkan kinerjanya. Karena karyawan adalah ujung tombak dari kemajuan usaha salon kecantikan. Sedangkan kinerja dapat dipengaruhi atau berhubungan dengan disiplin kerja, maka untuk meningkatkan disiplin kerja seorang karyawan harus memperbaiki disiplin kerjanya.

Berdasarkan observasi lapangan yang peneliti lakukan pada salon-salon kecantikan di Kota Pariaman Sumatera Barat ditemukan fakta bahwa disiplin kerja karyawan masih cenderung rendah. Hal ini terlihat dari perilaku karyawan yang sering terlambat datang ke

salon. Terkadang karyawan sering meminta ijin untuk tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.

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).

Berdasarkan kajian permasalahan yang dikemukakan di atas dan ditunjang oleh kajian teoritis yang dikemukakan maka dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Salon Kecantikan di Kota Pariaman.

B. Metode Penelitian

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. Teknik pengambilan sampel adalah *Total Sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan angket (kuesioner) dengan 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.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskripsi data dan persentase tingkat pencapaian responden pada kedua variabel diketahui bahwa persentase tingkat pencapaian responden pada variabel Disiplin Kerja berada pada persentase 62,91% dengan kategori rendah. Kinerja Karyawan berada pada persentase 65,67% dengan kategori cukup/sedang. Sedangkan berdasarkan analisis korelasi yang dilakukan diperoleh hasil korelasi sebesar 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 yang berbunyi “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan usaha salon kecantikan di Kota Pariaman”.

Berdasarkan hasil penelitian dari data yang diuraikan tersebut terlihat bahwa secara keseluruhan disiplin kerja karyawan yang dinilai dari rasa tanggungjawab karyawan saat melaksanakan tugas, ketepatan dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap peraturan salon tempat mereka bekerja rata-rata masih berkategori rendah. Hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2008: 284) bahwa disiplin kerja merupakan hak dan kewajiban yang harus dilakukan dengan tepat dan cepat sesuai ulasan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kedisiplinan bekerja yang masih rendah ini sesuai pula dengan hasil observasi awal yang peneliti lihat saat dilapangan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan disiplin yang berpengaruh kepada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Demikian pula kinerja karyawan usaha salon kecantikan yang ada dikota Pariaman, diperoleh hasil penelitian bahwa kinerja yang dinilai melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan masih belum baik tetapi berada pada kategori sedang. Kondisi ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Widodo (2007:55) bahwa Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan masing-masing. Hal ini sesuai dengan penjelasan diatas bahwa kinerja karyawan diukur dari prestasi dan keahlian seseorang dalam bidang yang telah ditekuni agar tercapainya kinerja sesuai ketentuan dari suatu organisasi.

Seharusnya karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan, karena kinerja yang ditunjukkan akan menentukan persepsi kepuasan dari pelanggan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukannya telah memenuhi standar perusahaan. Pelanggan yang puas dengan pelayanan karyawan berdasarkan kinerja yang ditunjukkannya dapat menjadi sumber pendapatan bagi kelangsungan usaha sebuah salon kecantikan. Demikian pula jika karyawan tidak

menunjukkan kinerja yang baik maka hal ini dapat menimbulkan kegagalan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan dan menjadi permasalahan dalam mempertahankan pelanggan, tentu saja hal ini dapat merugikan pihak salon.

Keterkaitan antara disiplin karyawan dengan kinerja yang ditunjukkannya terlihat hubungannya lemah meskipun secara nyata (statistic) terdapat hubungan antara kedua variable. Hubungan yang lemah ini menandakan bahwa terdapat variable lain yang kiranya mempengaruhi kinerja karyawan usaha salon kecantikan selain dari variable kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penjelasan Wunggu (2003: 57) dan Renata (2009: 55) bahwa karyawan dalam bekerja terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yakni secara internal. Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka pihak usaha salon kecantikan harus memperhatikan faktor yang kiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Karena disiplin kerja hanya mempengaruhi kinerja dengan korelasi yang rendah maka peneliti merekomendasi bahwa terdapat faktor internal lainnya yang perlu diperhatikan seperti salah satunya adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan salon. Pengetahuan mereka akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan, karyawan yang berpengetahuan tinggi mengenai pekerjaan yang dilakukannya dapat memberikan kinerja yang terbaik dan bekerja sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Jelaslah dari uraian diatas dari segi eksternal, faktor luar diri karyawan seperti adanya fasilitas yang menunjang keberhasilan karyawan dalam melakukan satu tanggung jawab. Salon yang memiliki fasilitas yang lengkap dapat menjamin memberikan pelayanan yang baik, karena karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur secara kualitas dan kuantitas dengan menggunakan fasilitas yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu untuk memperhatikan dan memperbaiki kinerja karyawan tidak hanya memperhatikan faktor disiplin kerja saja

tetapi terdapat faktor lain yang juga mempengaruhinya sesuai dengan topik penelitian ternyata hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat.

D. Kesimpulan dan saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut; a) Disiplin Kerja karyawan salon kecantikan di Kota Pariaman diperoleh hasil 62,91% dengan kategori rendah, b) Kinerja Karyawan salon kecantikan di Kota Pariaman ditemukan hasilnya 65,67% dengan kategori sedang, c) 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%.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan maka yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; a) 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, b) 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, c)

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, d) Peneliti berikutnya dapat memberikan informasi, gambaran, dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, e) 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.

Catatan : Artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Rostamailis, M.Pd dan Pembimbing II Murni Astuti, S, Pd. M.Pd.T

DAFTAR PUSTAKA

- 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
- Mangkunegara. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Rafika Aditama. Bandung
- Nawawi. 2012. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Kencana. Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.01/B1.4/4051/2011 tentang *Pedoman Penyelenggaraan Salon Kecantikan*. Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Renata. 2009. Disiplin Kerja Karyawan. Bandung: Alfabeta
- Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT. Pustaka Gramedia Utama
- Robbins. 2005. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al,” Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol.3 No.1.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta