

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu setiap Perusahaan akan berusaha untuk mendapatkan sumberdaya manusia atau tenaga kerja yang tepat, baik dari segi kuantitas dan kualitas dengan cara menarik orang - orang yang diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan baik.

Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dengan sangat dinamis, yaitu ditandai dengan munculnya berbagai macam usaha, seperti banyaknya rumah makan, kedai kopi, salon dll. Berbagai macam usaha ini akhirnya mengalami banyak perubahan akibat persaingan bisnis yang begitu ketat, misalnya barbershop. Barbershop bermula dari usaha potong rambut tradisional atau hanya menjual jasa potong beralih pada usaha potong rambut dengan berbagai model gaya dan fasilitas yang sangat memadai. Menurut Pengamat wirausaha Bambang Wahyu Purnomo dalam (Rahma 2019:245.), beliau mengatakan bahwa usaha jasa potong Rambut bisa dikategorikan sebagai usaha konstan dan akan terus dibutuhkan. Bagaimanapun kondisi perekonomian Indonesia akan berpengaruh banyak pada usaha yang satu ini, karena mencukur Adalah kebutuhan. Persaingan dunia usaha Barber Shop saat ini sangat ketat, semakin marak juga dan semakin menjamur di berbagai tempat. Oleh karena itu, saat ini Barbershop masih tetap dijadikan salah satu peluang usaha yang masih digandrungi oleh anak muda.

Pemilik usaha dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas guna untuk mempertahankan kualitas jasa yang dimilikinya. Karyawan yang

berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Menurut Dessler dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* yang dikutip oleh Abdurahman syarif (2015:2)” Semakin tinggi kualitas karyawan, maka makin tinggi pula Tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektifitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.” (R. W. Rachmawati, 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi maupun Perusahaan yang mencapai tujuan. Organisasi selalu membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar kinerja yang dihasilkan dapat efektif serta optimal. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai alat penentu keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan.

Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik.

Menurut Fatih (2014:45) pada dasarnya pelatihan merupakan proses berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran Pendidikan dan pelatihan sangat besar perannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan Perusahaan secara efektif dan efisien. Pelatihan kerja merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk dapat mempelajari dan meningkatkan keterampilan yang berguna bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan tersebut. Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) Adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar

memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau akan datang. Menurut Supriyadi pengembangan Sumber daya manusia merupakan suatu Upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, serta memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan keterangan, juga mempengaruhi sikap. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah pembelajaran yang diberikan kepada pegawai. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai, keterampilan dan kinerja dalam organisasi. Sehingga dapat dapat meningkatkan keterampilan melalui pelatihan (training).

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel peneliti melakukan wawancara dan kuesioner kepada 8 barberman (kapster) di Barbershop Goodwillie Bekasi. Responden kapster yang diwawancarai, yaitu Jaya,Rhama Gusti Putranda, Hegi, M Fauzi, Aldi Fauzi, Hery, Fahmi Rahaman,Eko. Dapat disimpulkan bahwa hasil wawancara tersebut mengacu kepada kepuasan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 1. 1 Pra survei Pelatihan

No	Indikator pertanyaan	Jumlah responden			
		Iya	%	Tidak	%
1	Apakah sering mendapatkan pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan potong rambut	8	100%	0	0%
2	Apakah Pelatihan yang diterima membantu meningkatkan kemampuan teknis .	3	40%	5	60%

3	Apakah metode Pelatihan yang diberikan memudahkan dalam melayani pelanggan	8	100%	0	0%
4	Apakah Peserta Pelatihan dipilih berdasarkan kemampuan atau kebutuhan pekerjaan?	8	100%	0	0%
5	Apakah Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari	4	50%	4	50%

Sumber: Survei Pendahuluan 2025

Berdasarkan hasil table survei yang dilakukan sebanyak 8 responden kapster, dapat di simpulkan bahwa terdapat masalah pada indikator pelatihan terhadap pertanyaan Pelatihan yang diterima membantu meningkatkan kemampuan teknis sebesar 60%, hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang didapatkan belum semua memenuhi kemampuan teknis lain selain potong rambut . Berdasarkan hasil kuesioner, sebanyak 50% responden menyatakan bahwa materi pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai materi yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja.

Tabel 1. 2 Pra Survei Pengembangan SDM

No	Indikator pertanyaan	Jumlah responden			
		Iya	%	Tidak	%
1	Apakah Barbershop memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus di luar tempat kerja	5	60%	3	40%
2	Apakah didukung untuk mengembangkan kemampuan dan karir saya secara profesional	3	40%	5	60%
3	Apakah Pengembangan SDM di barbershop membuat saya lebih percaya diri dalam	8	100%	0	0%

	Bekerja				
4	Apakah Manajemen barbershop mendorong saya untuk belajar hal baru secara terus-menerus	6	80%	2	20%
5	Apakah merasa memiliki prospek pengembangan karir yang jelas di barbershop ini.	4	50%	4	50%

Sumber: Survei Pendahuluan 2025

Berdasarkan hasil table survei yang dilakukan sebanyak 8 responden kapster, dapat di simpulkan bahwa terdapat masalah pada mengembangkan kemampuan dan karir saya secara professional sebesar 60%, ini membuktikan bahwa barbershop tidak ingin kapster membuka peluang professional dalam karir profesional. Berdasarkan hasil tabel pra survei

Tabel 1. 3 Pra Survei Produktivitas Karyawan

No	Indikator pertanyaan	Jumlah responden			
		Iya	%	Tidak	%
1	Apakah mampu melayani pelanggan dengan cepat dan tepat waktu	7	90%	1	10%
2	Apakah Kualitas pelayanan meningkat setelah mengikuti pelatihan	7	90%	1	10%
3	Apakah mampu menangani lebih banyak pelanggan dibandingkan sebelum adanya Pelatihan	6	80%	2	20%
4	Apakah merasa produktif dalam menyelesaikan tugas kerja sehari-hari	8	90%	1	10%
5	Apakah mampu mengatasi masalah yang muncul selama bekerja dengan baik.	8	100%	0	0%

Sumber: survei pendahuluan 2025

Berdasarkan hasil table survei yang dilakukan sebanyak 8 responden kapster, dapat di simpulkan bahwa terdapat masalah sebelumnya diadakan pelatihan sebanyak 80% ini membuktikan bahwa barbershop melakukan pelatihan untuk produktivitas karyawan meningkat setelah mengikuti pelatihan yang di berikan oleh barbershop.

Dari hasil observasi, ketahu bahwa pelatihan rutin dilakukan setiap 3 bulan sekali dengan materi terkait, potong rambut, pelayanan terhadap pelanggan, dan kebersihan tempat untuk kenyamanan pelanggan, karyawan yang mengikuti pelatihan merasa lebih percaya diri dan mampu melayani pelanggan dengan lebih efisien.

Penelitian ini dilakukan pada sebuah usaha barbershop yang ada di Kota Bekasi Goodwillie Barbershop untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan sehingga menjadi tolak ukur yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis terkait melakukan penelitian mengenai “ **Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Barbershop Goodwillie Bekasi**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penuli merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Barbershop Goodwillie Bekasi?
2. Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Barbershop Goodwillie Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Barbershop Goodwillie Bekasi
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan di Barbershop Goodwillie Bekasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit banyak hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Barbershop

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengendalikan kinerja karyawan, sehingga pelayanan dari karyawan yang diberikan kepada konsumen dapat maksimal.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berkaitan dengan pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia khususnya mengenai Pelatihan dan pengembangan SDM.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan perlu adanya pembatasan masalah. Masalah penelitian dibatasi pada satu variable terikat yaitu Produktivitas, dan dua variabel bebas yaitu, pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan di Barbershop Goodwillie Bekasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan secara sistematis menyajikan gambaran penelitian secara garis besar bagian dari penelitian untuk membuat proses penulisan secara lebih lugas. Berikut adalah sistematika pelaporan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang dalam masalah penelitian mengenai fenomena yang terjadi sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian meliputi: definisi pelatihan, pengembangan SDM dan produktivitas faktor-faktor yang memengaruhi variabel, indikator variabel, hubungan antarvariabel, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian yang mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengelolaan yang terdiri dari analisis yang digunakan meliputi, analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang berkaitan dengan gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, deskripsi tanggapan responden, deskripsi hasil pengujian statistik, memaparkan hasil analisis data melalui analisis jalur mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan di Barbershop Goodwillie Bekasi.

BAB V SIMPULAN AN SARAN

Bab terakhir terdiri dari simpulan dan saran yang berisi rangkuman dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian serta pembahasan. Memberikan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian sebagai bahan masukan dan pertimbangan Barbershop Goodwillie Bekasi.