



## BAB I PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### A. Latar Belakang Masalah

Pada bulan Desember tahun 2019, seluruh dunia dihebohkan dengan kemunculan virus corona atau yang dapat dikatakan sebagai pandemi covid-19 (*corona virus disease 2019*). Virus corona merupakan salah satu jenis penyakit menular yang menyerang saluran pernafasan dan pertama kali ditemukan dan terdeteksi di Kota Wuhan, Tiongkok (Sufiyya, 2021). Virus ini berbahaya dan tingkat penyebarannya sangat cepat serta sudah menjadi pandemi di berbagai negara di dunia (Hanoatubun, 2020).

Pandemi covid-19 yang terjadi bukanlah hal yang dapat diabaikan begitu saja karena menurut analisis dari pihak ahli medis mengatakan bahwa virus ini berbahaya dan juga mematikan. Untuk itu pemerintah menerapkan sejumlah kebijakan dalam rangka meminimalisir penyebaran dari virus yaitu dengan menerapkan pembatasan social berskala besar atau yang disebut dengan PSBB di berbagai wilayah dan memberikan peringatan kepada seluruh masyarakat untuk mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan seperti mengenakan masker, membersihkan tangan secara berkala, menjaga jarak (*social distancing*) dan tidak beraktivitas diluar rumah jika tidak memiliki kepentingan (Nasruddin dan Haq, 2020). Menurut Modjo dalam Izzatunnisa dan Pritasari (2021), mengatakan bahwa kondisi ini mengakibatkan berbagai sektor kehidupan terkena dampak akibat adanya berbagai kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah.

Adapun salah satu sektor yang terkena dampak adalah pada sektor perekonomian (Sumarni, 2020). Sektor ekonomi yang terkena dampak yaitu usaha

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mikro, kecil dan menengah atau yang biasa disebut dengan UMKM, terutama yang bergerak dalam bidang usaha jasa (Izzatunnisa dan Pritasari, 2021). Banyak usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mengalami penurunan pada masa pandemi (Rulandari *et al.*, 2020). Seperti yang diketahui bahwa UMKM adalah usaha yang memegang peranan penting dalam perekonomian nasional dan juga memiliki peran dalam hal penyerapan bagi tenaga kerja (Sarfiyah *et al.*, 2019). Salah satu UMKM yang bergerak dalam bidang usaha jasa yang terkena dampak dari adanya virus berbahaya ini adalah usaha *barbershop* yaitu mengalami penurunan pendapatan. (<https://www.kompasiana.com/hanafi10387/penurunan-pendapatan-umkm-akibat-pandemi>).

*Barbershop* adalah sebuah usaha yang bergerak dalam jasa yang memberikan pelayanan penataan rambut yang saat ini sudah tersebar banyak di Indonesia. Usaha jasa ini adalah sebuah salon yang kegiatan pelayanannya ditujukan dan dikhususkan untuk para kaum laki-laki yaitu seperti jasa pemotongan atau pangkas rambut (*haircut*) dengan gaya atau model masa kini, mencuci rambut, mewarnai rambut, memijat dan yang lainnya. Usaha *barbershop* ditujukan bagi para laki-laki yang memiliki kepedulian terhadap penampilannya dalam hal kerapihan dan juga kebersihan (Izzatunnisa dan Pritasari, 2021). Kegiatan usaha *barbershop* menurut Halim dan Andreani (2017) pada umumnya sumber daya manusianya adalah dengan *gender* laki-laki dan begitu juga dengan pelanggannya.

Adanya berbagai kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah dengan tujuan meminimalisir pandemi covid-19 mengakibatkan terbatasnya berbagai kegiatan atau aktivitas pelanggan dan para pekerja di *barbershop* (Mulyanti *et al.*, 2020). Pada umumnya saat melakukan pekerjaannya, para pekerja di *barbershop* atau yang biasa disebut dengan *barberman* ini perlu untuk mengetahui dan juga memahami

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kebutuhan dari setiap pelanggan-pelanggannya. Seorang *barberman* dalam melayani kebutuhan dari para pelanggan seperti memotong atau memangkas rambut, lalu menata berbagai macam gaya rambut yang diinginkan oleh pelanggan memerlukan kemampuan dan keterampilan dari seorang *barberman* dan hal ini yang menjadi nilai tambah bagi usaha *barbershop* untuk memenuhi kebutuhan dari para pelanggan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya terutama dalam menangani permintaan dari para pelanggan, setiap *barberman* atau karyawan yang bekerja di *barbershop* harus memperhatikan kinerja mereka dalam bekerja sehingga tidak mengecewakan pelanggannya (Kurniawan *et al.*, 2021).

Suatu perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Tingkat suksesnya perusahaan dapat dilihat melalui kinerja sumber daya manusia atau tenaga kerja yang terlibat didalamnya (Ainanur dan Tirtayasa, 2018). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari bagaimana karyawan yang berada di perusahaan dapat melaksanakan kewajiban dengan baik sebagai seorang karyawan mengenai tugas-tugas yang diberikan oleh setiap atasan. Setiap organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk membantu karyawan-karyawannya dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang handal dan professional berarti menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut baik (Pasaribu dan Yanuarso, 2021).

Perusahaan harus dapat mengelola dan memberi arahan kepada karyawan-karyawannya agar melakukan pekerjaan mereka dengan benar sesuai arahan, sehingga hasil yang diberikan juga baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Saripuddin dan Handayani, 2018). Mangkunegara dalam Saripuddin dan Handayani (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil akhir yang dapat dilihat dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



diberikan kepada setiap karyawan atau pegawai yang bekerja. Suatu perusahaan memiliki hubungan yang kuat dengan karyawannya, karena pada dasarnya perusahaan akan memiliki kinerja yang baik apabila karyawannya juga memiliki kinerja yang baik (Nur *et al.*, 2016).

Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik dapat dilihat melalui bagaimana proses setiap karyawan berperan dalam menyelesaikan dan melaksanakan seluruh pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan baik, sehingga dapat memberikan kontribusi positif dan keuntungan bagi perusahaan (Rosmaini dan Tanjung, 2019).

Menurut Sedarmayanti dalam Ekhsan (2019), apabila karyawan berkinerja baik dan tinggi, akan memudahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja pada umumnya adalah kondisi yang dapat saja terjadi kepada semua orang yang bekerja (Nur *et al.*, 2016). Menurut Hasibuan dalam Dewi *et al.*, (2018), mengatakan apabila seseorang mengalami stres saat sedang melaksanakan pekerjaan mereka, maka akan berpengaruh ke kinerjanya yaitu terjadinya penurunan kinerja

dari karyawan tersebut. Stres kerja menurut Rivai dalam Septiana *et al.*, (2018), adalah suatu keadaan yang terjadi apabila seseorang mengalami ketegangan berupa tidak stabilnya pikiran serta emosi yang dirasakan saat melakukan pekerjaannya, dimana jika hal ini terjadi kepada karyawan yang bekerja maka dapat mengakibatkan karyawan tidak merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan yang dijalani.

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh setiap karyawan sebagai sebuah tekanan yang muncul dalam diri karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaannya menjadi terhambat dan terganggu. Stres kerja yang dialami oleh karyawan perlu diperhatikan, diawasi dan dicari jalan keluarnya karena apabila terjadi stres kerja yang berlebihan dan parah, maka akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menjadi masalah yang serius sehingga dapat memberikan dampak negatif pula terhadap kinerja serta berdampak kepada perusahaan tempat karyawan bekerja (Partika *et al.*, 2020). Stres kerja dapat terjadi kepada setiap karyawan apabila ketika melaksanakan pekerjaannya karyawan merasa adanya rasa tertekan dalam diri. Stres kerja yang terjadi misalnya terdapat tuntutan pekerjaan dari atasan yang melebihi batas dan tidak seimbang dengan standar kemampuan dari karyawan, kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya masalah dari luar seperti masalah pribadi atau keluarga, serta stres kerja dapat terjadi jika pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan, sehingga apabila dibiarkan maka karyawan akan kesulitan dalam mengontrol pekerjaannya (Oemar dan Gangga, 2017).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja dan untuk itu setiap organisasi atau perusahaan perlu untuk memberikan perhatian terhadap karyawannya, karena jika tingkat stres yang dialami karyawan memburuk dan tidak ditangani dengan baik maka akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya menjadi tidak lancar, tidak semangat serta hilangnya fokus, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal dan juga akan menghambat perusahaan untuk dapat berkembang, dan mencapai tujuannya (Lahat *et al.*, 2019). Penelitian terdahulu dari Wartono (2017), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Julvia (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yaitu motivasi kerja. Adapun pengertian dari motivasi kerja ialah kesediaan yang muncul dari diri seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan karena adanya upaya dari setiap organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dari karyawan tersebut (Can dan Yasri, 2016). Setiap organisasi atau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



perusahaan pasti mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan kinerja yang baik, untuk itu perusahaan harus memberikan dorongan berupa motivasi kepada karyawan-karyawannya. Motivasi ini ada supaya karyawan dapat bekerja dengan produktif (Hasibuan dalam Lawasi dan Triatmanto, 2017)

Suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan dorongan kepada karyawan memang bukan hal yang mudah dikarenakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya pasti mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda dan jika perusahaan dapat memberikan motivasi yang sesuai kepada karyawannya, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Amalia dan Fakhri, 2016). Motivasi kerja menurut Kadarisman dalam Prastiyo (2019) adalah suatu hal yang dapat membuat karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka hal ini juga akan meningkatkan kinerja mereka, dan begitu juga sebaliknya jika motivasi yang dimiliki karyawan rendah maka akan berdampak kepada penurunan kinerja dan akhirnya pekerjaan yang dilakukan pun tidak berjalan baik dan tidak maksimal.

Pada dasarnya setiap karyawan bekerja karena munculnya sebuah keinginan untuk memenuhi kebutuhan bagi dirinya sendiri. Jika setiap organisasi atau perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik, maka perusahaan harus dapat mengerti motivasi apa yang diinginkan oleh karyawannya. Motivasi kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya perusahaan memberikan kenaikan pangkat atau jabatan, memberikan pujian, pemberian bonus, serta pemberian gaji atau upah yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh setiap karyawannya, sehingga karyawan yang bekerja akan merasa lebih dihargai, diakui dan memperoleh apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Adanya motivasi kerja dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



dengan baik, maksimal, fokus dan akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal (Arianto dan Kurniawan, 2020). Penelitian terdahulu dari Hotiana dan Febriansyah (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu dari Halim dan Andreani (2017), bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah situasi dimana adanya tekanan yang dialami oleh seseorang yang dapat mengganggu pikiran, dan emosi (Siagian, 2018: 300). Jika stres kerja tidak segera diatasi maka dapat menghambat seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Stres kerja terjadi jika adanya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan melebihi dari batas kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya.

*Barbershop* adalah sebuah usaha yang menunjukkan ciri khas bagi gaya rambut laki-laki dengan mengikuti tren atau model masa kini (Halim dan Andreani, 2017). Di Jakarta, usaha *barbershop* telah berkembang dengan pesat khususnya di Jakarta Utara. Berikut ini adalah data *barbershop* yang berada di Sunter, Jakarta Utara:

**Tabel 1.1**  
***Barbershop* di Sunter, Jakarta Utara.**

Nomor	Nama Barbershop
1	Captain Barbershop Taman Sunter Indah
2	Captain Barbershop Danau Sunter
3	Hiros Barbershop Sunter
4	Kairos Gentleman's Barbershop
5	Brogue Barbershop
6	Captain Barbershop Danau Agung
7	Fi Barbershop Taman Sunter Indah
8	Xcut Barbershop
9	Empire's Barbeshop
10	Shortcut Babershop



11	Captain Barbershop Sunter Griya
----	---------------------------------

Sumber: Data diolah, 2021.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hasil observasi melalui wawancara dan pengamatan langsung kepada karyawan di beberapa *barbershop* di Sunter, Jakarta Utara mengatakan bahwa stres dapat dialami saat melaksanakan pekerjaan. Stres kerja yang dapat dialami oleh karyawan-karyawan *barbershop* biasanya adalah saat adanya tuntutan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan baik dari pihak atasan maupun dari para pelanggan. Seorang *barberman* diharuskan untuk memiliki tingkat kehandalan, kecepatan, serta ketelitian yang lebih dalam melayani para pelanggan terutama saat keadaan ramai pengunjung. Saat keadaan ramai pengunjung biasanya satu karyawan tidak hanya melayani 1-2 pelanggan saja, namun dalam sehari *barberman* dapat melayani 10-20 pelanggan. Seorang *barberman* perlu melakukan pekerjaannya dengan baik dan cepat untuk dapat melayani satu pelanggan lalu beralih ke pelanggan lainnya dan menghindari tingkat kesalahan dalam bekerja. Biasanya terdapat keinginan model rambut tertentu yang diminta oleh para pelanggan dan *barberman* harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh setiap pelanggannya. Namun, terkadang masih terdapat pelanggan yang merasa bahwa hasil pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi, sehingga *barberman* mendapatkan keluhan dari pelanggannya. Keluhan tersebut biasanya terjadi karena potongan rambut yang diinginkan oleh pelanggan tidak sesuai dengan keinginan, terlalu pendek, yang dimana hal ini mengakibatkan pelanggan komplain kepada *barberman* dan tidak menyukai hasil potongan rambut tersebut, sehingga pada akhirnya *barberman* tersebut tidak mendapatkan kepercayaan dari pelanggannya. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya dari Pamungkas (2019), bahwa terdapat pelanggan yang merasa masih tidak puas atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang *barberman*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Pada masa pandemi, *barberman* yang bekerja di *barbershop* mengatakan bahwa dalam situasi ini terdapat penurunan jumlah pelanggan hingga terdapat usaha *barbershop* yang sempat melakukan penutupan. Menurunnya jumlah pelanggan membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja, terlebih lagi pada masa ini karyawan mengalami penurunan pendapatan, sehingga hal ini mengakibatkan karyawan merasakan ketidakpastian akan penghasilan. Kondisi yang terjadi ini mengakibatkan setiap *barberman* masing-masing harus mencari pelanggan tetap. Untuk mendapatkan atau memperoleh pelanggan tetap ini tidak mudah, biasanya para pelanggan ingin ditangani oleh karyawan atau *barberman* kepercayaan mereka, dan untuk memperoleh kepercayaan dari pelanggan, seorang *barberman* dalam melaksanakan pekerjaan perlu untuk memperhatikan kinerjanya sehingga menghasilkan hasil yang baik sesuai keinginan pelanggan. Fenomena stres kerja di atas menunjukkan adanya potensi terhadap kinerja para *barberman* di *barbershop*. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana jika stres kerja yang dialami oleh karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan menurun (Qoyyimah *et al.*, 2019).

Motivasi kerja ialah suatu penggerak atau dorongan yang membuat seseorang merasa terdorong untuk dapat melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi kerja yang sesuai dan tepat, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan maksimal dan baik (Busro, 2018: 51). Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dan pengamatan langsung terhadap beberapa karyawan *barbershop* di Sunter, Jakarta Utara, karyawan atau *barberman* yang bekerja mengatakan bahwa pimpinan atau atasan kurang memotivasi karyawan *barbershop*. Penuturan beberapa karyawan *barbershop* menyatakan bahwa meskipun mencapai target dalam melayani pelanggan atau telah melayani pelanggan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dalam jumlah banyak, karyawan tidak mendapatkan bonus dari atasannya. Fenomena motivasi kerja di atas menunjukkan bahwa adanya potensi terhadap kinerja *barberman* di *barbershop*. Hal ini juga didukung oleh penelitian Prastyo *et al.*, (2016) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan, yang artinya jika motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin baik maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Barbershop Sunter, Jakarta Utara.”**

## B. Identifikasi Masalah

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.

## C. Batasan Penelitian

Batasan penelitian dari penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitiannya adalah stres kerja, motivasi kerja dan kinerja.
2. Subjek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja di *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.
3. Wilayah dilakukannya penelitian ini adalah di *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## D. Rumusan Masalah

- Ⓒ Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.”

## E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *barbershop* Sunter, Jakarta Utara.

## F. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademis  
Diharapkan dapat memberikan informasi serta wawasan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja.
2. Bagi Perusahaan  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan serta alternatif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi kepada peneliti selanjutnya sebagai dasar untuk melakukan penelitian mengenai topik yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.