

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

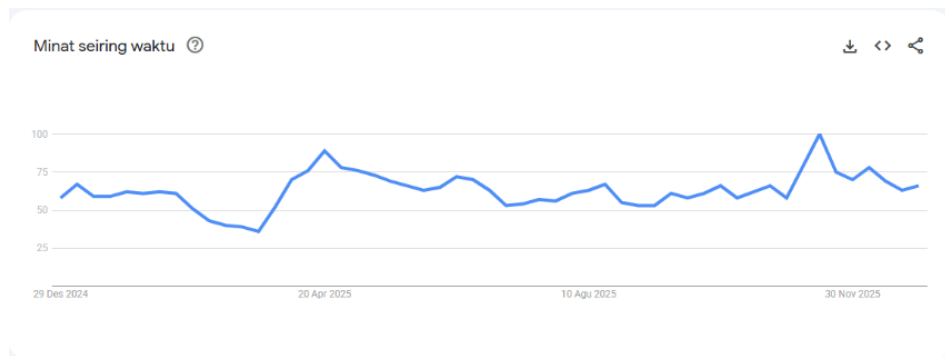
Dalam perkembangan dunia kerja modern yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi. Keberhasilan suatu organisasi saat ini ditentukan pada sumber daya manusia yang dikelola secara optimal, hal tersebut dinilai dapat memicu peningkatan produktivitas kerja.² Konteks ini juga terlihat pada industri jasa tata rias *Make Up Artist*/MUA pada sebuah komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar.

Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar merupakan suatu wadah yang menghimpun para pelaku usaha jasa tata rias dalam suatu jaringan kerja yang saling mendukung dan berkembang. Komunitas ini terbentuk pada tahun 2018 dengan tujuan menjadi sarana bagi para *Make Up Artist* untuk bertukar informasi, meningkatkan kompetensi, memperluas jaringan kerja, serta agar dapat mengikuti perkembangan tren industri kecantikan tata rias yang terus mengalami perubahan. Pemilihan Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar sebagai objek penelitian didasarkan pada perkembangan industri kecantikan tata rias di Indonesia yang semakin meningkat. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009), 99.

menyebutkan bahwa usaha di bidang *Make Up Artist* (MUA) dan salon menjadi salah satu sektor yang semakin menjanjikan serta memiliki prospek kerja kreatif yang terus berkembang.³

Gambar 1. 1 Data Pencarian MUA di Indonesia Tahun 2025

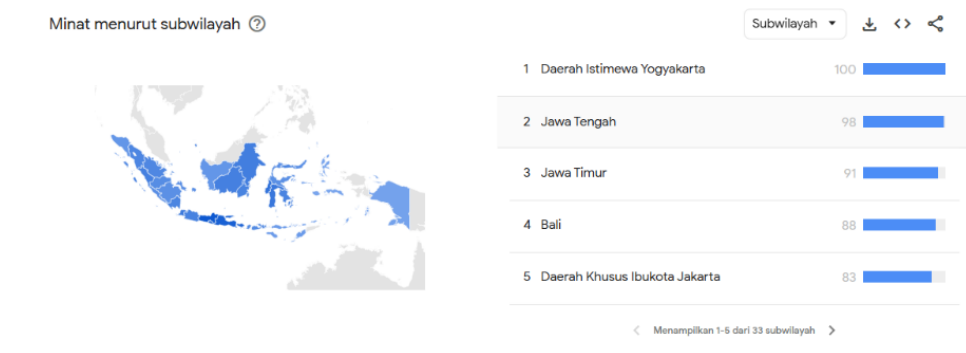


Sumber: Google Trends

Data dari Google Trends tahun 2025 menyatakan bahwa pencarian kata kunci “MUA” di Indonesia menunjukkan tren yang relatif stabil dan tinggi sepanjang tahun, dengan bulan tertinggi berada di bulan November 2025 yang mencapai indeks 100 sebelum kembali menurun secara bertahap. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap jasa *Make Up Artist* tetap tinggi dan konsisten sepanjang tahun, sehingga mencerminkan kebutuhan yang terus berkembang terhadap layanan tata rias untuk berbagai kegiatan dan acara penting.

³ Rini Hairani, “Kemendikbudristek Catat Bisnis MUA Dan Salon Semakin Menjanjikan,” Radio Republik Indonesia, accessed May 27, 2026, <https://rri.co.id/bisnis/346012/kemendikbudristek-catat-bisnis-mua-dan-salon-semakin-menjanjikan>.

Gambar 1. 2 Data Pencarian MUA berdasarkan subwilayah



Sumber: Google Trends

Data dari Google Trends menurut subwilayah pada tahun 2025 menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Timur menempati urutan ketiga tingkat pencarian tertinggi “MUA” setelah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat terhadap jasa tata rias di Jawa Timur terus mengalami peningkatan. Perkembangan tersebut turut terlihat di Kabupaten Blitar, yang ditandai dengan adanya berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi *Make Up Artist* bagi masyarakat yang diselenggarakan oleh pemerintah Kabupaten Blitar melalui Dinas Tenaga Kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perkembangan jasa tata rias di Kabupaten Blitar tidak hanya meningkat dari sisi permintaan pasar, tetapi juga didukung oleh pengembangan kompetensi tenaga kerja agar mampu bersaing di industri kecantikan yang semakin berkembang.⁴

⁴ Winanto, “Sentuhan Cantik, Masa Depan Cerah: Perempuan Blitar Dilatih Jadi MUA Profesional,” *beritajatim.com*, accessed May 27, 2026, <https://beritajatim.com/sentuhan-cantik-masa-depan-cerah-perempuan-blitar-dilatih-jadi-mua-profesional>.

Tabel 1. 1 Jumlah klien 10 MUA pada Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar

MUA	BULAN											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sept	Okt	Nov	Des
A	5	3	3	2	5	2	5	15	2	2	1	2
B	12	7	3	11	5	16	8	14	12	6	9	0
C	20	15	10	25	5	11	15	50	40	15	8	5
D	5	3	4	2	5	6	3	3	5	1	0	0
E	15	20	0	20	10	15	2	15	16	18	11	0
F	15	10	15	16	20	20	15	30	10	12	15	15
G	3	0	2	4	1	0	2	35	4	1	15	0
H	15	15	10	12	15	25	20	30	10	14	5	0
I	39	27	6	39	28	42	14	39	29	40	31	34
J	10	5	8	5	10	15	10	50	5	8	7	0

Sumber: Data rekap dari komunitas periode Jan-Des 2025

Data jumlah klien yang bergabung pada Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar sepanjang tahun 2025 ditemukan adanya fluktuasi yang cukup signifikan pada setiap bulannya mulai dari periode dengan permintaan relatif rendah hingga puncak permintaan yang terjadi pada bulan-bulan tertentu seperti Agustus dan September. Ketidakstabilan jumlah klien tersebut mencerminkan bahwa aktivitas kerja para *Make Up Artist* berjalan dalam situasi yang dinamis, sehingga menuntut tingkat produktivitas yang konsisten agar pelayanan tetap optimal baik pada periode permintaan tinggi maupun rendah. Produktivitas kerja *Make Up Artist* menjadi elemen yang sangat penting, karena berhubungan dengan kemampuan mereka dalam mengelola beban kerja, menjaga kualitas layanan, serta mempertahankan daya saing usaha di tengah pertumbuhan industri kecantikan yang semakin berkembang.

Produktivitas kerja adalah sebuah pengukuran kinerja seseorang yang menggambarkan perbandingan antara seberapa maksimal hasil yang akan dicapai dengan sumber daya yang digunakan.⁵ Produktivitas menjadi tolak ukur untuk menilai sejauh mana kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan usaha dan potensi yang dimiliki guna mencapai hasil kerja yang maksimal di dalam suatu organisasi.⁶ Dalam konteks organisasi modern, peningkatan produktivitas kerja menjadi aspek penting untuk mencapai keunggulan bersaing.⁷ Karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi akan memperlihatkan komitmen serta tanggung jawab yang kuat terhadap pelaksanaan tugasnya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, tingkat produktivitas karyawan yang tidak optimal dapat memicu menurunnya mutu pelayanan. Menurunnya mutu pelayanan dapat berdampak secara langsung terhadap produktivitas kerja karena kualitas pelayanan yang rendah menunjukkan bahwa pekerjaan tidak dilaksanakan secara efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁸ Selain itu, pelayanan yang kurang optimal juga dapat menurunkan kepuasan dan kepercayaan pelanggan. Apabila kondisi tersebut terjadi secara terus-

⁵ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), 44.

⁶ Bambang Kussriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1991), 2.

⁷ M. Chothibul Umam Assa'ady Arifson Tahulending, "Dampak Produktivitas Karyawan Terhadap Kualitas Layanan Di Perusahaan Ritel," *Neraca Manajemen, Ekonomi* 5 (2024): 1.

⁸ Metha Djuwita Supriatna Abdulah Mubarak Dadang, Sjaiful Munir, Fuad Rinaldi, IWK Teja Sukmana, "Peningkatan Produktivitas Karyawan: Peluang Dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Society 5.0," *Edunomika* 08, no. 02 (2024): 2.

menerus, maka jumlah pelanggan dapat berkurang dan pencapaian target kerja menjadi terhambat, sehingga produktivitas kerja ikut menurun. Dengan demikian, sebuah perusahaan perlu memastikan tidak hanya tersedianya tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga terselenggaranya berbagai upaya pengembangan jangka panjang seperti program pelatihan, pemberian insentif, serta pengaturan kerja yang adaptif sehingga produktivitas karyawan dapat terus meningkat dan menjadi landasan penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif.⁹

Industri jasa kecantikan yang menunjukkan perkembangan signifikan dalam beberapa tahun terakhir membuat para *Make Up Artist* pada komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar menghadapi persaingan yang cukup ketat dalam menyediakan layanan rias yang profesional dan berkualitas. Di tengah tuntutan pasar yang menekankan kualitas hasil rias dan ketepatan waktu pelayanan, para *Make Up Artist* pada komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar dituntut untuk mampu menjaga konsistensi kinerja serta produktivitas kerja dalam setiap kegiatan operasionalnya. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan adanya beberapa karyawan yang menunjukkan kurangnya persiapan kelengkapan *makeup* sebelum bekerja, seperti lupa membawa peralatan tertentu, dan datang ke lokasi rias tanpa melakukan pengecekan perlengkapan terlebih dahulu. Kondisi ini menunjukkan masih adanya perilaku yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berpotensi menghambat kelancaran

⁹ *Ibid.*

proses kerja serta menurunkan kualitas pelayanan kepada klien. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan kerja menjadi variabel penting yang perlu dikaji lebih mendalam dalam penelitian ini.

Disiplin merupakan bentuk kesadaran serta komitmen individu untuk mematuhi seluruh ketentuan organisasi dan norma sosial yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah sebuah sikap yang mencerminkan rasa hormat, kepatuhan, dan penghargaan terhadap seluruh peraturan yang ditetapkan di lingkungan kerja, baik yang bersifat resmi maupun tidak tertulis.¹⁰ Sikap disiplin tampak dari kesediaan seseorang untuk mematuhi ketentuan yang berlaku dan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Kedisiplinan kerja yang rendah akan berpengaruh pada efektivitas operasional perusahaan kedepannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus dan Wahyuni menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya, sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan.¹¹ Temuan tersebut memperkuat bahwa ketidakpatuhan terhadap aturan dasar seperti jam hadir,

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), 193.

¹¹ Dewi Urip Wahyuni Ari Tri Bagus, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 1 (2019): 1.

pemanfaatan waktu kerja, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab dapat menjadi faktor penghambat produktivitas.

Keterikatan kerja (*work engagement*) adalah suatu kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tingginya energi, antusiasme, dan fokus karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.¹² Hal ini juga menjadi salah satu fenomena pada karyawan yang ada pada komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar. Beberapa *Make Up Artist* mengungkapkan bahwa mereka tidak selalu mampu mempertahankan fokus penuh ketika melaksanakan tugas, terutama saat melayani beberapa klien dalam satu hari. Kondisi ini kerap disertai kelelahan fisik seperti menurunnya stamina tubuh, rasa lelah pada anggota tubuh akibat aktivitas merias yang dilakukan secara terus menerus, serta berkurangnya daya konsentrasi karena waktu istirahat yang terbatas. Kondisi tersebut dapat menyebabkan perhatian terhadap detail tata rias menurun sehingga hasil yang diberikan tidak maksimal. Fenomena tersebut mencerminkan bahwa energi dan keterlibatan psikologis terhadap pekerjaan belum berada pada tingkat yang diharapkan, padahal dalam profesi jasa kecantikan, keterikatan kerja yang tinggi sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan secara konsisten.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmadev dan Mulyana menemukan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang sangat kuat terhadap perilaku produktif di mana karyawan yang memiliki energi,

¹² Michael P. Leiter Arnold B. Bakker, *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research* (New York: Psychology Press, 2010), 1–2.

fokus, dan dedikasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menyelesaikan tugas.¹³ Temuan ini menguatkan bahwa kondisi psikologis seperti kelelahan dan turunnya energi, sebagaimana dialami oleh *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar, dapat menurunkan keterikatan kerja mereka dan akhirnya menghambat performa kerja. Dengan demikian, rendahnya semangat kerja yang terjadi akibat ada beberapa klien dalam satu hari menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada karyawan Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar masih belum berada pada tingkat optimal, sehingga relevan untuk dikaji lebih lanjut melalui penelitian ini.

Motivasi adalah rangkaian dorongan psikologis yang berfungsi mengaktifkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang, sehingga individu memiliki kesiapan serta kemauan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal.¹⁴ Motivasi yang fluktuatif, terutama setelah adanya beberapa klien dalam satu hari, menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal belum sepenuhnya terpenuhi.

Penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari menjelaskan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, di mana 50,8% produktivitas karyawan dipengaruhi oleh

¹³ Natasya Machendrei and Haliza Rachmadev, "Hubungan Keterikatan Kerja Dan Perilaku Produktif Pada Karyawan PT . X," *Jurnal Penelitian Psikologi* 12, no. 01 (2025): 229.

¹⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 143.

tingkat motivasi kerja mereka.¹⁵ Dalam penelitiannya, rendahnya motivasi muncul ketika kebutuhan karyawan baik dari sisi finansial, kondisi lingkungan kerja, maupun rasa aman tidak terpenuhi secara optimal, sehingga berdampak pada menurunnya semangat dan hasil kerja. Hal tersebut relevan dengan kondisi beberapa karyawan, di mana fluktuasi motivasi terutama setelah adanya job dengan beberapa klien dalam satu hari menyebabkan penurunan energi dan antusiasme karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tidak stabil dapat menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan serta berpotensi menghambat pencapaian target operasional perusahaan.

Keterbatasan dalam penelitian-penelitian sebelumnya memberikan peluang untuk melakukan kajian yang lebih menyeluruh dan mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti secara bersamaan pengaruh Disiplin Kerja, Keterikatan Kerja (*work engagement*), dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar. Penelitian ini hanya difokuskan pada Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar. Fokus lokasi ini dipilih karena Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar sedang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya di tengah perkembangan industri kecantikan yang semakin kompetitif. Selain itu, karakteristik tenaga kerjanya yang

¹⁵ Ni Putu Pradita Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11, no. 1 (2019): 54.

didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun menjadi pertimbangan penting dalam penelitian ini, sebab kelompok usia tersebut seseorang berada pada fase usia produktif yang memiliki tingkat aktivitas kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menuntut para *Make Up Artist* pada Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar untuk mampu beradaptasi dengan pola kerja modern yang mengedepankan profesionalisme, ketepatan pelayanan, serta kemampuan menjaga konsistensi kinerja dalam menghadapi tuntutan dan persaingan industri. Dengan demikian, hasil penelitian ini hanya menggambarkan kondisi spesifik pada Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar dan belum dapat digeneralisasikan ke seluruh *Make Up Artist* di kabupaten lainnya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana kedisiplinan kerja, keterlibatan emosional dalam pekerjaan, serta dorongan motivasi dapat saling mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas karyawan, khususnya tenaga kerja muda, agar mampu memenuhi tuntutan kompetensi dan profesionalisme di industri kecantikan saat ini. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi industri kecantikan lainnya dalam mengembangkan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Penelitian

1. Identifikasi Masalah

- a. Adanya beberapa karyawan yang menunjukkan perilaku kurang disiplin, seperti kurangnya persiapan kelengkapan makeup sebelum bekerja yang dapat menghambat kelancaran proses pelayanan kepada klien.
- b. Terjadi penurunan tingkat fokus dan munculnya kelelahan emosional yang menyebabkan menurunnya perhatian terhadap detail tata rias ketika melayani banyak klien dalam satu hari.
- c. Motivasi kerja karyawan masih bersifat fluktuatif, khususnya ketika menghadapi klien yang terlalu menuntut di luar kemampuan.
- d. Belum diketahui faktor mana di antara kedisiplinan kerja, keterikatan kerja, dan motivasi kerja yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar.

2. Batasan Penelitian

- a. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi Produktivitas Kerja, namun dalam penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja, Keterikatan Kerja, dan Motivasi Kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar.
- b. Penelitian ini hanya melibatkan Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar sebagai subjek penelitian, sehingga temuan yang

diperoleh tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh *Make Up Artist* lainnya. Kondisi organisasi, budaya kerja, dan karakteristik *Make Up Artist* dalam menangani klien atau wilayah berbeda mungkin tidak sama dengan konteks penelitian ini.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar?
2. Apakah Keterikatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar?
4. Apakah Disiplin Kerja, Keterikatan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar.
2. Untuk menganalisis pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar.

4. Untuk menganalisis apakah Disiplin Kerja, Keterikatan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam memahami bagaimana Disiplin Kerja, Keterikatan Kerja, dan Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja pada konteks industri jasa kecantikan, yaitu komunitas *Make Up Artist* (MUA) di Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mendorong produktivitas tenaga kerja di sektor jasa kreatif yang memiliki karakteristik fleksibel, berbasis proyek, dan sangat bergantung pada kualitas layanan personal. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan teoritis untuk menilai efektivitas perilaku organisasi serta pola kerja profesional *Make Up Artist* dalam meningkatkan kinerja, keterlibatan dalam komunitas, dan kualitas layanan makeup yang dihasilkan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Komunitas

Penelitian ini bermanfaat bagi komunitas sebagai bahan pertimbangan dalam mengetahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga

anggota komunitas dapat melakukan perbaikan yang lebih tepat sasaran. Dengan mengetahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, anggota komunitas dapat menyusun strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif, mulai dari perbaikan kedisiplinan, penguatan keterikatan kerja, hingga pengembangan program motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

b. Bagi Konsumen

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada konsumen bahwa peningkatan disiplin kerja, keterikatan kerja, dan motivasi para *Make Up Artist* (MUA) berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan rias yang mereka terima. *Make Up Artist* yang disiplin dan memiliki motivasi tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih tepat waktu, ramah, serta teliti dalam proses make up. Selain itu, keterikatan kerja yang kuat membuat para *Make Up Artist* lebih peduli terhadap kepuasan klien, sehingga hasil riasan menjadi lebih maksimal dan sesuai dengan preferensi pelanggan. Produktivitas yang baik juga memungkinkan *Make Up Artist* melayani lebih banyak klien tanpa mengorbankan kualitas, menjaga kebersihan serta kerapian alat make up, serta memastikan proses rias berjalan lancar, sehingga konsumen mendapatkan pengalaman layanan yang lebih profesional, nyaman, dan memuaskan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan bahan rujukan oleh peneliti lain yang ingin menelusuri lebih jauh pengaruh perilaku organisasi terhadap produktivitas karyawan. Ke depan, penelitian sejenis dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel baru, menjangkau kelompok responden yang lebih luas, atau memakai metode penelitian yang berbeda agar pemahaman dalam bidang ini semakin mendalam dan bervariasi.

F. Ruang Lingkup Penelitian

- a. Penelitian ini berfokus pada Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar dan karyawannya sebagai subjek utama, baik karyawan tetap maupun *freelance* yang terlibat langsung dalam operasional dan pelayanan klien. Penelitian ini menganalisis bagaimana faktor internal, yaitu disiplin kerja, keterikatan kerja, dan motivasi kerja, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- b. Variabel yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, keterikatan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan produktivitas kerja ditetapkan sebagai variabel terikat. Subjek penelitian terdiri dari Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar yang secara langsung terlibat dalam aktivitas operasional, pelayanan klien, serta proses pendukung lainnya.

G. Penegasan Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan rasa hormat, penghargaan, serta kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang berlaku di tempat kerja, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin tercermin dari kesediaan individu untuk mengikuti ketentuan, menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, serta menerima konsekuensi atau sanksi apabila terjadi pelanggaran.¹⁶ Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan dunia usaha, perusahaan dituntut untuk membentuk karyawan yang semakin terampil, profesional, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan agar operasional dapat berjalan sesuai target yang telah direncanakan.¹⁷ Dalam konteks pekerjaan *Make Up Artist*, disiplin kerja sangat berkaitan dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jadwal klien, serta kesiapan dalam menyelesaikan riasan sesuai standar. Tingkat disiplin yang baik akan mendukung kelancaran proses kerja dan

¹⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 194.

¹⁷ Nindi Nur and Kristya Damayanti, "Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar," *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 5 (2020): 172.

meningkatkan kepercayaan klien terhadap kualitas layanan yang diberikan.

b. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja (*work engagement*) adalah suatu kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tingginya energi, antusiasme, dan fokus karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.¹⁸ Individu yang memiliki keterikatan kerja menunjukkan vigor atau semangat dan ketahanan fisik dalam bekerja, *dedication* yang tercermin dari rasa bangga, antusias, dan keterlibatan emosional yang kuat, serta *absorption* yaitu keadaan tenggelam dalam pekerjaan hingga merasa sulit melepaskan diri dari aktivitas tersebut.¹⁹ Dalam pekerjaan *make up artist*, keterikatan kerja tercermin dari kesungguhan dalam mempersiapkan peralatan, fokus saat proses bekerja, serta kepuasan pribadi ketika mampu menghasilkan riasan sesuai harapan klien. Tingkat keterikatan kerja yang tinggi mendorong *make up artist* untuk bekerja lebih teliti, kreatif, dan konsisten dalam memberikan layanan terbaik.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau dorongan internal yang memengaruhi timbulnya keinginan, arah tindakan, serta ketekunan seseorang dalam menjalankan aktivitas yang berkaitan

¹⁸ Arnold B. Bakker, *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*, 1–2.

¹⁹ Machendrei and Rachmadev, “Hubungan Keterikatan Kerja Dan Perilaku Produktif Pada Karyawan PT . X,” 231.

dengan pekerjaannya. Motivasi kerja tidak hanya membangkitkan semangat awal untuk melakukan tugas, tetapi juga mengarahkan perilaku agar sesuai dengan tujuan organisasi dan menjaga konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.²⁰ Di dalam profesi *make up artist*, motivasi kerja tercermin dari keinginan untuk memberikan hasil terbaik, meningkatkan keterampilan secara berkelanjutan, serta memenuhi kepuasan dan kepercayaan klien. Motivasi yang tinggi mendorong para karyawan untuk bekerja lebih tekun, kreatif, dan bertanggung jawab dalam setiap layanan yang diberikan.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan secara efektif berbagai sumber daya, sarana, dan prasarana yang tersedia untuk menghasilkan keluaran kerja secara optimal. Produktivitas tidak hanya mencerminkan jumlah hasil yang dicapai, tetapi juga menggambarkan tingkat efisiensi, ketepatan, serta kualitas kinerja dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, produktivitas kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menghasilkan output yang maksimal melalui penggunaan sumber daya secara cermat dan terencana.²¹ Produktivitas kerja dalam dunia *make up artist* tercermin dari

²⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 143.

²¹ Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 44.

kemampuan menyelesaikan riasan sesuai waktu yang ditentukan dan dapat menjaga kualitas hasil riasan sehingga klien puas dengan hasilnya. Tingkat produktivitas yang baik akan mendukung keberlangsungan usaha jasa dan meningkatkan kepercayaan klien terhadap layanan yang diberikan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional disusun guna memberikan pemahaman yang jelas terhadap judul penelitian ini, sehingga dapat menghindari terjadinya penafsiran yang keliru mengenai fokus penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional berperan untuk menjelaskan dan menguji variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja, Keterikatan Kerja, dan Motivasi Kerja serta variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja pada Komunitas *Make Up Artist* di Kabupaten Blitar

H. Sistematika Penulisan

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Utama

- a. BAB I Pendahuluan. Bagian ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, penegasan variabel, sistematika pembahasan.

- b. BAB II Landasan Teori. Bagian ini menyajikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, yaitu Disiplin Kerja, Keterikatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.
- c. BAB III Metode Penelitian. Bagian ini berisi kerangka penelitian (pendekatan penelitian dan jenis penelitian), variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan, data instrument penelitian, dan analisis data.
- d. BAB IV Hasil Penelitian. Bagian ini menjelaskan bagaimana gambaran umum objek penelitian dan hasil penelitian yaitu meliputi (a) deskripsi data dan pengujian hipotesis pembahasan, (b) hasil temuan penelitian yang diperoleh.
- e. BAB V Pembahasan. Bagian ini membahas data yang sudah diperoleh dari penelitian, dan kemudian mengaitkannya dengan teori yang ada, bagaimana pengaruh variabel satu kepada variabel yang lain.
- f. BAB VI Penutup. Bagian ini penulis membuat kesimpulan dan saran dari semua pembahasan yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, serta saran yang dapat penulis sampaikan dalam penulisan ini.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari daftar pustaka, (lampiran-lampiran), surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.