

BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Salon Rabel *Japanese Style* Malang

Salon Rabel *Japanese Style* Malang adalah salah satu usaha di bidang jasa yang berlokasi di kota Malang. Salon Rabel didirikan atas kepedulian seorang pekerja keras yang lama bekerja di negara Jepang yaitu Pak Hermawan Yuda selaku pendiri dan pemilik Salon Rabel *Japanese Style* terhadap kebutuhan masyarakat akan jasa kerapian rambut dengan konsep *Japanese Style*. Dimulai dari tahun 2007, dimana beliau melihat masyarakat Indonesia khususnya di Malang belum ada salon dan barber yang mempunyai konsep *Japanese Style*. Maka untuk merealisasikan keinginan tersebut, beliau membuka usaha jasa ini dengan mendatangkan pakar model rambut dari Jepang untuk melakukan kursus potong rambut dengan nama Rabel *Academy* sekolah potong rambut dan *Barbershop* yang berlokasi di jl. Candi Sari Utara No 16 Mojolangu Lowokwaru Malang 65142.

Salon Rabel *Japanese Style* tepatnya berdiri pada tanggal 20 Mei 2007 dengan konsep *Japanese Style*. Nama RABEL sendiri diambil dari nama kedua anaknya sendiri yaitu RAKA dan BELA. Salon ini kemudian menjadi tempat potong rambut dan perawatan rambut di Malang yang menjadi *trend center* model dan gaya rambut yang selalu *Up To Date* untuk laki-laki dan perempuan. Perawatan dan salon kecantikan ini menyediakan produk-produk *treatment* seperti *creambath* untuk menjaga kesehatan

rambut agar akar rambut kuat dan tidak mudah rontok, *colour fashion* warna-warna yang kekinian untuk menambah penampilan lebih *fashionable*, pelurusan/*Rebonding*, *smoothing* agar rambut lurus lembut dan mengkilau, Pendidikan Potong Rambut (*Barbershop*) sebagai penerus keterampilan tata rambut dengan tutor yang berpengalaman sampai mandiri dan komersial.

Pada awal berdirinya, dari tahun 2007 – 2017, Salon Rabel *Japanese Style* Malang memiliki 7 cabang yang tersebar di Kota Malang yaitu: (1) Di daerah Blimbing, Jl. Hamid Rusdi kav. 25, Bunulrejo, (2) Di daerah Lowokwaru, Jl. Candi Sari Utara No. 16 Mojolangu, (3) Di daerah Klojen, Jl. Raya Galunggung No. 86, Gading Kasri, (4) Di daerah Tlogomas, Jl. Raya Tlogomas No. 48, (5) Di daerah Merjosari, Jl. Joyo Tambaksari No. 33, (6) Di daerah Singosari, Jl. Raya Mondoroko Banjararum, dan (7) Di daerah Karangploso, Jl. Raya Tasikmadu No. 23, Karangploso Wetan, Kepuharjo. Hingga saat ini masih memiliki 3 cabang yang tersebar di Kota Malang yaitu: (1) Di daerah Blimbing, Jl Hamid Rusdi kav. 25, Bunulrejo, (2) Di daerah Lowokwaru, Jl. Candi Sari Utara No. 16 Mojolangu, (3) Di daerah Klojen, Jl. Raya Galunggung No. 86, Gading Kasri.

2. Visi dan Misi Perusahaan Salon Rabel *Japanese Style* Malang

a. Visi Perusahaan

Kami menyediakan layanan jasa potong rambut dan perawatan dengan produk-produk *treatment* yang berkualitas dengan konsep “*Japanese Style*” yang selalu *Up To Date*.

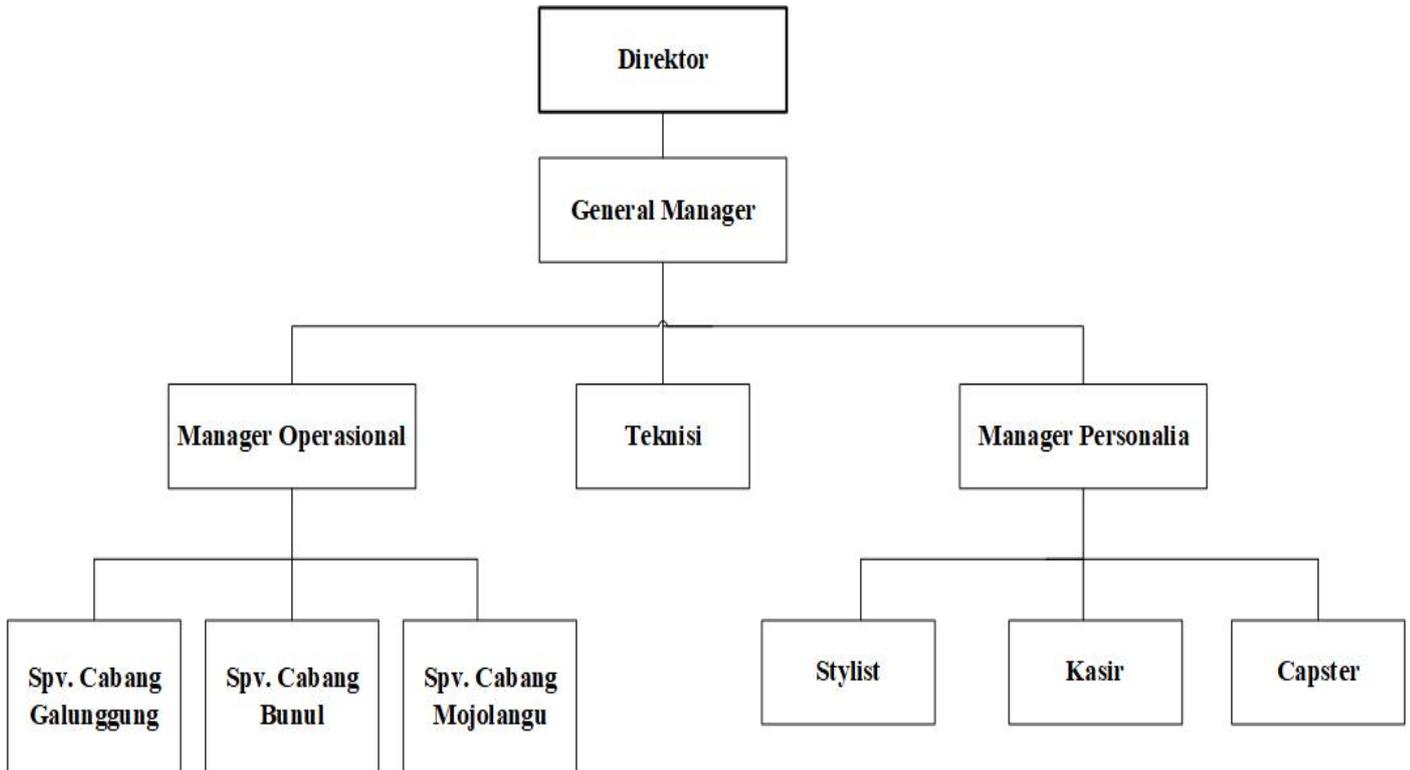
b. Misi Perusahaan

- Menjadi pilihan tempat potong rambut dan perawatan rambut di Malang yang menjadi *trend center* model dan gaya rambut yang selalu *Up To Date* untuk laki-laki dan perempuan.
- Menyediakan kinerja tukang cukur yang sudah terlatih, tempat yang nyaman, lokasi yang mudah di akses dan harga yang terjangkau.

c. Tujuan Perusahaan

Memberikan jasa perawatan rambut yang selalu *update* dengan sumber daya manusia yang terlatih dan profesional serta berkomitmen untuk menjadikan tempat pilihan bagi masyarakat dalam hal merapikan rambut.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi
Sumber: Data oleh peneliti, 2025

Struktur organisasi yang dipakai oleh Salon Rabel *Japanese Style* Malang adalah struktur organisasi yang berbentuk fungsional. Maka wewenang atas pelaksanaan tugas setiap fungsi-fungsi diberikan sepenuhnya kepada orang yang bertanggung jawab atas fungsi tersebut:

1. Pemilik (Direktur Utama)

- Memimpin seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- Menetapkan garis besar kebijakan serta mengambil keputusan-keputusan penting dalam segala bidang aktivitas.
- Memberi pedoman umum yang dipakai dalam susunan anggaran perusahaan baik jangka pendek dan jangka panjang.

2. *General Manager*

- Membantu tugas umum dan khusus direktur utama
- Mewakili menjalankan tugas-tugas jika direktur utama berhalangan
- Merencanakan dan menyusun strategi dalam melakukan pemasaran promosi
- Memastikan terciptanya kebijakan perusahaan dibidang keuangan serta menjamin kelancaran dan keamanan seluruh transaksi keuangan.

3. Manajer Operasional

- Mengkoordinir kegiatan para karyawan
- Mengatur setiap layanan jasa dihasilkan berjalan secara efektif dan efisien.
- Membuat rencana dan rancangan jenis-jenis layanan berdasarkan SOP yang ditetapkan

4. Manajer Personalia

- Mengawasi proses pencarian, seleksi penerimaan dan penempatan para karyawan pada bagian-bagian yang membutuhkan.
- Menyusun, merumuskan, mengembangkan kebijakan dan program kerja untuk meningkatkan kebijakan karyawan.
- Menyimpan data personalia yang berhubungan dengan pengajian karyawan dan data-data pribadi pada karyaawan.
- Mengawasi terciptanya disiplin dan tata tertib kerja setiap karyawan.

5. Supervisor

- Mengawasi seluruh kegiatan pelayanan jasa yang diberikan.

- Bertanggung jawab untuk mengawasi *stylist*, kapster, dan kasir.
- Mengawasi seluruh kegiatan berjalan lancar disetiap cabang perusahaan.

6. Teknisi

- Mensterilkan alat-alat seperti gunting, *clipper*, sisir, dan alat *styling*.
- Menyiapkan kursi, cermin, dan area kerja agar bersih dan rapi.
- Mengisi ulang perlengkapan seperti handuk bersih, sampo, *conditioner*, dan produk *styling*.

7. Kasir

- Mencatat segala hal penerimaan dan pengeluaran uang
- Merencanakan dan mengusahakan tepenuhinya kebutuhan keuangan perusahaan
- Membuat presensi karyawan dan daftar antrian pelanggan

8. *Stylist*

- Memberi saran model rambut sesuai bentuk wajah, jenis rambut, dan tren.
- Memotong rambut untuk pria dan wanita
- Membimbing kapster atau junior *stylist*

9. Kapster

- Mencuci rambut dengan teknik pijat kepala yang rileks
- memberika jenis-jenis pelayanan perawatan rambut
- Menjaga kebersihan alat dan area kerja.
- Melayani pelanggan dengan ramah dan profesional

4. Produk dan Harga

Salon Rabel *Japanese Style* Malang menyediakan 2 jenis produk yang pertama jasa perawatan rambut dan yang kedua produk-produk pendukung lainnya. Rabel juga menawarkan berbagai layanan jasa antara lain; Gunting rambut, *Skin Head*, Cuci Kering, *Toning*, *Color Fashion*, *Highlight Bleach*, *Smoothing*, *Creambath*, *Hair Spa*, *Hair Mask*, *Peeling Anti Dandruff* dan *Blow*. Sedangkan untuk produknya Rabel menyediakan minyak rambut untuk tipe rambut yang kering, natural, berminyak seperti; *Pomade*, *jell proton* dan *hairtonic*. Untuk mendukung jasa layanan tersebut digunakan peralatan-peralatan yang mutakhir seperti *steamer*, *clipper*, *sever*, catok, dan sebagainya.

Berikut daftar harga untuk layanan jasa dan produk pendukung lainnya:

- *Pomade* : Rp 30.000
- *Jell Proton* : Rp 35.000
- *Hairtonic* : Rp 25.000
- Gunting Pria : Rp. 25.000
- Gunting Pria + Cuci : Rp. 30.000
- Gunting Wanita : Rp. 30.000
- Gunting Wanita + Cuci : Rp. 40.000
- *Skin Head* : Rp. 35.000 – 50.000
- Cuci Kering : Rp. 15.000 – 20.000
- *Toning* : Rp. 100.000 – 300.000
- *Color Fashion* : Rp. 150.000 – 400.000

- *Highlight Bleach* : Rp. 150.000 – 300.000
- *Smoothing* : Rp. 150.000 – 400.000
- *Creambath* : Rp. 50.000 – 60.000
- *Hair Spa* : Rp. 55.000 – 70.000
- *Hair Mask* : Rp. 55.000 – 70.000
- *Peeling Anti Dandruff* : Rp. 25.000
- *Blow Biasa* : Rp. 35.000 – 45.000
- *Blow Biasa + Cuci* : Rp. 40.000 – 55.000
- *Blow Catok* : Rp. 40.000 – 45.000
- *Blow Catok + Cuci* : Rp. 45.000 – 55.000
- *Blow Variasi* : Rp. 40.000 – 45.000
- *Blow Variasi + Cuci* : Rp. 45.000 – 55.000

Salon Rabel menerima jasa perawatan rambut dengan langsung datang ke 3 lokasi cabang yang tersebar di kota Malang yaitu (1) Di daerah Blimbing, Jl Hamid Rusdi kav. 25, Bunulrejo, (2) Di daerah Lowokwaru, Jl. Candi Sari Utara No. 16 Mojolangu, (3) Di daerah Klojen, Jl. Raya Galunggung No. 86, Gading Kasri.

B. Penyajian Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada hasil penelitian terhadap 34 karyawan Salon Rabel *Japanese Style* Malang dengan menggunakan kuesioner, diperoleh karakteristik berupa jenis kelamin, umur, pendidikan, serta lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	KATEGORI	FREKUENSI	
		ORANG	PRESENTASE
1	Laki-laki	18	52,9%
2	Perempuan	16	47,1%
JUMLAH		34	100%

Sumber: Data oleh peneliti, 2025

Dari tabel 4.1 diatas, untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki terdapat 18 karyawan atau 52,9% serta responden dengan jenis kelamin perempuan terdapat 16 karyawan atau 47,1%. Sehingga di Salon Rabel *Japanese Style* Malang didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PRESENTASE
1	15 - 20 Tahun	1	2,9%
2	20 - 30 Tahun	16	47,1%
3	30 - 50 Tahun	14	41,2%
4	> 50	3	8,8%
JUMLAH		34	100%

Sumber: Data oleh peneliti, 2025

Dari tabel 4.2 diatas, untuk responden berusia 15-20 tahun terdapat 1 karyawan atau 2,9%, untuk responden berusia 20-30 tahun terdapat 16 karyawan atau 47,1%, untuk responden berusia 30-50 tahun terdapat 14 karyawan atau 41,2%, serta untuk responden dengan usia diatas 50 tahun terdapat 3 karyawan atau 8,8%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas karyawan yang bekerja di Salon Rabel *Japanese Style* Malang berusia 20-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	KATEGOR	FREKUENSI	
		ORANG	PRESENTASE
1	SMP	4	11,8%
2	SMA/SMA	27	79,4%
3	Serjana	3	8,8%
JUMLAH		34	100%

Sumber: Data oleh peneliti, 2025

Dari tabel 4.3 diatas, untuk responden dengan pendidikan terakhir SMP terdapat 4 karyawan atau 11,8%, untuk responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMA terdapat 27 karyawan, serta untuk responden dengan pendidikan terakhir Serjana terdapat 3 karyawan atau 8,8%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas karyawan yang bekerja di Salon Rabel *Japanese Style* Malang dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	KATEGOR	FREKUENSI	
		ORANG	PRESENTASE
1	6 Bulan	2	5,9%
2	1 - 5 Tahun	16	47,1%
3	5 - 10 Tahun	9	26,5%
4	> 10	7	20,6%
JUMLAH		34	100%

Sumber: Data oleh peneliti, 2025

Dari tabel 4.4 diatas, responden yang bekerja selama 6 bulan terdapat 2 karyawan atau 5,9%, responden yang bekerja selama 1-5 tahun terdapat 16 Karyawan atau 47,1%, responden yang bekerja selama 5-10 terdapat 9 karyawan atau 26,5%, dan responden yang bekerja lebih dari 10 tahun terdapat 7 karyawan atau 20,6%.

Sehingga dapat disimpulkan mayoritas karyawan yang bekerja di Salon Rabel *Japanese Style* Malang memiliki lama bekerja sekitar 1-5 tahun.

2. Penyajian Data dan Hasil Pengisian Kuesioner Responden

a. Kepemimpinan

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X1)

ITEM	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	1	2,9%	6	17,6%	22	64,7%	5	14,7%	34	100%	3,91
X1.2	0	0%	0	0%	1	2,9%	25	73,5%	8	23,5%	34	100%	4,21
X1.3	0	0%	0	0%	0	0%	25	73,5%	9	26,5%	34	100%	4,21
X1.4	0	0%	0	0%	0	0%	25	73,5%	9	26,5%	34	100%	4,26
X1.5	0	0%	0	0%	2	5,9%	25	73,5%	7	20,6%	34	100%	4,15
X1.6	0	0%	0	0%	0	0%	21	61,8%	13	38,2%	34	100%	4,38
X1.7	0	0%	0	0%	0	0%	22	64,7%	12	35,3%	34	100%	4,35
X1.8	0	0%	0	0%	0	0%	24	70,6%	10	29,4%	34	100%	4,29
X1.9	0	0%	0	0%	0	0%	25	73,5%	9	26,5%	34	100%	4,26
X1.10	0	0%	0	0%	0	0%	26	76,5%	8	23,5%	34	100%	4,24
X1.11	0	0%	0	0%	0	0%	20	58,8%	14	41,2%	34	100%	4,41
X1.12	0	0%	0	0%	1	2,9%	24	70,6%	9	26,5%	34	100%	4,24
X1.13	0	0%	0	0%	0	0%	25	73,5%	9	26,5%	34	100%	4,26
X1.14	0	0%	0	0%	0	0%	24	70,6%	10	29,4%	34	100%	4,29
RATA-RATA												4,25	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil data jawaban responden pada variabel kepemimpinan (X1) pada item X1.1 “Pemimpin membuat keputusan dengan cepat” diperoleh 1 responden (2,9%) memilih tidak setuju, diperoleh 6 responden (17,6%) memilih kurang setuju, diperoleh 22 responden (64,7%) memilih setuju, dan diperoleh 5 responden (14,7%) memilih sangat setuju.

pada item X1.2 “Pemimpin mempertimbangkan semua faktor yang relevan saat mengambil keputusan” diperoleh 1 responden (2,9%)

memilih kurang setuju, diperoleh 25 responden (73,5%) memilih setuju, dan diperoleh 8 responden (23,5%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.3 “Pemimpin memilih solusi yang paling sesuai dengan visi dan misi perusahaan” diperoleh 25 responden (73,5%) memilih setuju dan diperoleh 9 responden (26,5%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.4 “Pemimpin mengambil keputusan secara adil” diperoleh 25 responden (75,5%) memilih setuju dan 9 responden (26,5%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.5 “Pemimpin memberikan pujian atau penghargaan secara terbuka kepada anggota tim yang mencapai target atau hasil yang baik” diperoleh 2 responden (5,9%) memilih kurang setuju, diperoleh 25 responden (73,5%) memilih setuju, dan 7 responden (20,6%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.6 “Pemimpin memberikan dukungan moral kepada anggota tim saat menghadapi kesulitan atau tantangan” diperoleh 21 responden (61,8%) memilih setuju dan diperoleh 13 responden (38,2%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.7 “Pemimpin menjelaskan instruksi atau arahan dengan cara yang mudah dipahami oleh seluruh anggota tim” diperoleh 22 responden (64,7%) memilih setuju dan 12 responden (35,3%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.8 “Pemimpin mengajak anggota tim untuk diskusi” diperoleh 24 responden (70,6%) memilih setuju dan diperoleh 10 responden (29,4%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.9 “Pemimpin terbuka terhadap kritik dan masukan dari anggota tim” diperoleh 25 responden (73,5%) memilih setuju dan diperoleh 9 responden (26,5%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.10 “Pemimpin memberikan kesempatan untuk berbicara secara bebas” diperoleh 26 responden (76,5%) memilih setuju dan diperoleh 8 responden (23,5%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.11 “Pemimpin menjelaskan program yang mudah dipahami oleh anggota tim dengan latar belakang budaya berbeda” diperoleh 20 responden (58,8%) memilih setuju dan diperoleh 14 responden (41,2%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.12 “Pemimpin tetap tenang saat menangani konflik antara anggota tim” diperoleh 1 responden (2,9%) memilih kurang setuju, diperoleh 24 responden (70,6%) memilih setuju, dan diperoleh 9 responden (26,5%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.13 “Pemimpin tidak terburu-buru mengambil keputusan saat merasa marah atau kecewa” diperoleh 25 responden (73,5%) memilih setuju dan diperoleh 9 responden (26,5%) memilih sangat setuju.

Pada item X1.14 “Pemimpin menjaga sikap profesional meskipun sedang mengalami masalah secara pribadi” diperoleh 24

responden (70,6%) memilih setuju dan diperoleh 10 responden (29,4%) memilih sangat setuju.

b. Kerja Sama Tim

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kerja Sama Tim (X2)

ITEM	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	0	0%	0	0%	24	70,6%	10	29,4%	34	100%	4,29
X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	23	67,6%	11	32,4%	34	100%	4,32
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	25	73,5%	9	26,5%	34	100%	4,26
X2.4	0	0%	0	0%	0	0%	23	67,6%	11	32,4%	34	100%	4,32
X2.5	0	0%	0	0%	0	0%	24	70,6%	10	29,4%	34	100%	4,29
X2.6	0	0%	0	0%	0	0%	27	79,4%	6	17,6%	34	100%	4,18
X2.7	0	0%	0	0%	0	0%	22	64,7%	12	35,3%	34	100%	4,35
X2.8	0	0%	0	0%	0	0%	22	64,7%	12	35,3%	34	100%	4,35
X2.9	0	0%	0	0%	0	0%	24	70,6%	10	29,4%	34	100%	4,29
X2.10	0	0%	0	0%	0	0%	23	67,6%	11	32,4%	34	100%	4,32
RATA-RATA												4,30	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil data jawaban responden pada variabel Kerja Sama Tim (X2) pada item X2.1 “Setiap anggota tim memahami tugas dan tanggung jawab timnya” diperoleh 24 responden (70,6%) memilih setuju dan diperoleh 10 responden (29,4%) memilih sangat setuju.

Pada item X2.2 “Pembagian tugas dilakukan secara adil dan proporsional” diperoleh 23 responden (67,6%) memilih setuju dan diperoleh 11 responden (29,4%) memilih sangat setuju.

Pada item X2.3 “Anggota tim ikut bertanggung jawab atas kinerja tim” diperoleh 25 responden (73,5%) memilih setuju dan diperoleh 9 responden (26,5%) memilih sangat setuju.

Pada item X2.4 “Anggota tim bersedia membantu rekan yang mengalami kesulitan” diperoleh 23 responden (67,6%) memilih setuju dan diperoleh 11 responden (32,4%) memilih sangat setuju.

Pada item X2.5 “Anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide dengan rekan tim lainnya” diperoleh 24 responden (70,6%) memilih setuju dan diperoleh 10 responden (29,4%) memilih sangat setuju.

Pada item X2.6 “Rekan kerja percaya bahwa setiap anggota tim akan menyelesaikan tugas mereka dengan baik” diperoleh 27 responden (79,4%) memilih setuju dan diperoleh 6 responden (17,6%) memilih sangat setuju.

Pada item X2.7 “Anggota tim saling mendukung ketika menghadapi kesulitan” diperoleh 22 responden (64,7%) memilih setuju dan diperoleh 12 responden (35,3%) memilih sangat setuju.

Pada item X2.8 “Anggota tim memiliki koordinasi yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas” diperoleh 22 responden (64,7%) memilih setuju dan diperoleh 12 responden (35,3%) memilih sangat setuju.

Pada item X2.9 “Setiap anggota tim berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama” diperoleh 24 responden (70,6%) memilih setuju dan diperoleh 10 responden (29,4%) memilih sangat setuju.

Pada item X2.10 “Anggota tim saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan” diperoleh 1 responden (2,9%) memilih sangat tidak setuju, diperoleh 23 responden (67,6%) memilih setuju dan diperoleh 11 responden (32,4%) memilih sangat setuju.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	26	76,5%	8	23,5%	34	100%	4,24
Y.2	0	0%	0	0%	1	2,9%	32	94,1%	1	2,9%	34	100%	4,00
Y.3	0	0%	0	0%	0	0%	27	79,4%	7	20,6%	34	100%	4,21
Y.4	0	0%	0	0%	0	0%	27	79,4%	7	20,6%	34	100%	4,21
Y.5	0	0%	0	0%	0	0%	28	82,4%	6	17,6%	34	100%	4,18
Y.6	0	0%	0	0%	0	0%	24	70,6%	10	29,4%	34	100%	4,29
Y.7	0	0%	0	0%	0	0%	32	94,1%	2	5,9%	34	100%	4,06
Y.8	0	0%	0	0%	0	0%	29	85,3%	5	14,7%	34	100%	4,15
Y.9	0	0%	0	0%	3	8,8%	29	85,3%	2	5,9%	34	100%	3,97
Y.10	0	0%	0	0%	0	0%	29	85,3%	5	14,7%	34	100%	4,15
Y.11	0	0%	0	0%	1	2,9%	30	88,2%	3	8,8%	34	100%	4,06
Y.12	0	0%	0	0%	1	2,9%	29	85,3%	4	11,8%	34	100%	4,09
Y.13	0	0%	0	0%	0	0%	30	88,2%	4	11,8%	34	100%	4,12
Y.14	0	0%	0	0%	0	0%	28	83,4%	6	17,6%	34	100%	4,18
Y.15	0	0%	0	0%	0	0%	28	82,4%	5	14,75	34	100%	4,15
Y.16	0	0%	0	0%	0	0%	27	79,4%	7	20,6%	34	100%	4,21
Y.17	0	0%	0	0%	0	0%	29	85,3%	5	14,7%	34	100%	4,15
Y.18	0	0%	0	0%	1	2,9%	28	82,4%	5	14,7%	34	100%	4,12
Y.19	0	0%	0	0%	0	0%	29	85,3%	5	14,7%	34	100%	4,15
Y.20	0	0%	0	0%	0	0%	27	79,4%	7	20,6%	34	100%	4,21
Y.21	0	0%	0	0%	0	0%	28	82,4%	6	17,6%	34	100%	4,18
RATA-RATA													4,15

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil data jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada item Y.1 “Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan SOP yang ada” diperoleh 26 responden (76,5%) memilih setuju dan diperoleh 8 responden (23,5%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.2 “Saya memberikan ide-ide baru yang bermanfaat untuk tim” diperoleh 1 responden (2,9%) memilih kurang setuju, diperoleh 32 responden (94,1%) memilih setuju, dan diperoleh 1 responden (2,9%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.3 “Saya mematuhi semua prosedur dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan” diperoleh 27 responden (79,4%) memilih setuju dan diperoleh 7 responden (20,6%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.4 “Saya mampu memenuhi permintaan pelanggan” diperoleh 27 responden (79,4%) memilih setuju dan diperoleh 7 responden (20,6%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.5 “saya sering menangani pelanggan yang kembali karena puas dengan layanan yang diberikan” diperoleh 28 responden (82,4%) memilih setuju dan diperoleh 6 responden (17,6%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.6 “Saya dapat menyelesaikan beberapa jenis layanan dalam satu hari kerja” diperoleh 24 responden (70,6%) memilih setuju dan diperoleh 10 responden (29,4%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.7 “Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai atau melebihi standar manajemen” diperoleh 32 responden (94,1%) memilih sangat setuju dan diperoleh 2 responden (5,9%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.8 “Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan” diperoleh 29 responden (85,3%) memilih setuju dan diperoleh 5 responden (14,7%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.9 “Saya datang dan pulang tepat waktu” diperoleh 3 responden (8,8%) memilih kurang setuju, diperoleh 29 responden (85,3%) memilih setuju, dan diperoleh 2 responden (5,9%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.10 “Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas” diperoleh 29 responden (85,3%) memilih setuju dan diperoleh 5 responden (14,7%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.11 “Saya mengatur jadwal layanan agar tidak terjadi penumpukan antrean” diperoleh 1 responden (2,9%) memilih kurang setuju, diperoleh 30 responden (88,2%) memilih setuju, dan diperoleh 3 responden (8,8%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.12 “Saya memanfaatkan waktu luang dengan membantu pekerjaan lain yang bermanfaat (misalnya membersihkan area kerja, merapikan alat, membantu rekan)” diperoleh 1 responden (2,9%) memilih kurang setuju, diperoleh 29 responden (85,3%) memilih setuju, dan 4 (11,8%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.13 “Saya menggunakan alat dan bahan yang ada secara hemat dan bertanggung jawab” diperoleh 30 responden (88,2%) memilih setuju dan diperoleh 4 responden (11,8%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.14 “Saya menghindari pemborosan bahan (seperti shampoo, krim, pewarna, dll) dalam setiap layanan” diperoleh 28 diperoleh (83,4%) memilih setuju dan diperoleh 6 responden (17,6%) memilih sangat setuju.

Pada Y.15 “Saya mengikuti *step by step* layanan agar lebih efisien dan tidak menghambat proses layanan (Seperti dimulai dari potong, cuci, pengeringan, dll)” diperoleh 28 responden (82,4%) memilih setuju dan diperoleh 5 responden (14,75) memilih sangat setuju.

Pada item Y.16 “Saya menggunakan peralatan kerja secara optimal agar tidak mudah rusak” diperoleh 27 responden (79,4%) memilih setuju dan diperoleh 7 responden (20,6%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.17 “Saya menyelesaikan setiap layanan (potong rambut, styling, perawatan, dll.) dengan standar keahlian terbaik yang dimiliki” diperoleh 29 responden (85,3%) memilih setuju dan diperoleh 5 responden (14,7%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.18 “Saya mematuhi jadwal kerja dan jarang datang terlambat” diperoleh 1 responden (2,9%) memilih kurang setuju, diperoleh 28 responden (82,4%) memilih setuju dan diperoleh 5 responden (14,7%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.19 “Saya tetap fokus menjaga profesionalisme walaupun dalam kondisi sibuk atau pelanggan ramai” diperoleh 29 responden (85,3%) memilih setuju dan 5 responden (14,7%) memilih sangat setuju.

Pada item Y.20 “Saya tidak meninggalkan tugas sebelum semua layanan diberikan kepada pelanggan sampai selesai dengan baik”

diperoleh 27 responden (79,4%) memilih setuju dan diperoleh 7 responden (20,6%) memilih sangat setuju.

Pada Item Y.21 “Saya memberikan kontribusi terhadap reputasi dan keberhasilan tempat kerja” diperoleh 28 responden (82,4%) memilih setuju dan diperoleh 6 responden (17,6%) memilih sangat setuju.

C. Analisis Data dan Interpretasi Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item	Nilai sig hitung	Nilai sig standar	Keterangan
KP.1	0,169	0,3388	Tidak Valid
KP.2	0,000	0,3388	Valid
KP.3	0,000	0,3388	Valid
KP.4	0,000	0,3388	Valid
KP.5	0,000	0,3388	Valid
KP.6	0,000	0,3388	Valid
KP.7	0,000	0,3388	Valid
KP.8	0,000	0,3388	Valid
KP.9	0,000	0,3388	Valid
KP.10	0,000	0,3388	Valid
KP.11	0,000	0,3388	Valid
KP.12	0,000	0,3388	Valid
KP.13	0,000	0,3388	Valid
KP.14	0,000	0,3388	Valid

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.8 menyatakan variabel Kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 14 item salah satunya tidak valid yang terdapat pada item KP.1 sehingga dieliminasi. Data yang valid 13 item dikarenakan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari nilai

signifikansi standar dan dilakukan pengujian lanjutan untuk 13 item yang valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kerja Sama Tim (X2)

Item	Nilai sig hitung	Nilai sig standar	Keterangan
KT.1	0,000	0,3388	Valid
KT.2	0,000	0,3388	Valid
KT.3	0,000	0,3388	Valid
KT.4	0,000	0,3388	Valid
KT.5	0,000	0,3388	Valid
KT.6	0,000	0,3388	Valid
KT.7	0,000	0,3388	Valid
KT.8	0,000	0,3388	Valid
KT.9	0,000	0,3388	Valid
KT.10	0,000	0,3388	Valid

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.9 menyatakan variabel Kerja Sama Tim (X2) yang terdiri dari 10 item seluruhnya valid dikarenakan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari nilai signifikansi standar.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai sig hitung	Nilai sig standar	Keterangan
KK.1	0,000	0,3388	Valid
KK.2	0,001	0,3388	Valid
KK.3	0,000	0,3388	Valid
KK.4	0,000	0,3388	Valid
KK.5	0,000	0,3388	Valid
KK.6	0,000	0,3388	Valid
KK.7	0,000	0,3388	Valid
KK.8	0,001	0,3388	Valid
KK.9	0,010	0,3388	Valid
KK.10	0,000	0,3388	Valid
KK.11	0,000	0,3388	Valid
KK.12	0,010	0,3388	Valid
KK.13	0,000	0,3388	Valid
KK.14	0,000	0,3388	Valid
KK.15	0,000	0,3388	Valid
KK.16	0,001	0,3388	Valid
KK.17	0,000	0,3388	Valid

KK.18	0,001	0,3388	Valid
KK.19	0,000	0,3388	Valid
KK.20	0,000	0,3388	Valid
KK.21	0,000	0,3388	Valid

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.10 menyatakan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 21 item seluruhnya valid dikarenakan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari nilai signifikansi standar.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpa Standart</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,962	0,80	Sangat Reliabel
Kerja Sama Tim (X2)	0,980	0,80	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	0,80	Sangat Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, untuk seluruh variabel dikatakan sangat reliabel *Cronbach Alpha* bernilai lebih dari 0,80 sehingga penelitian bisa dilanjutkan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

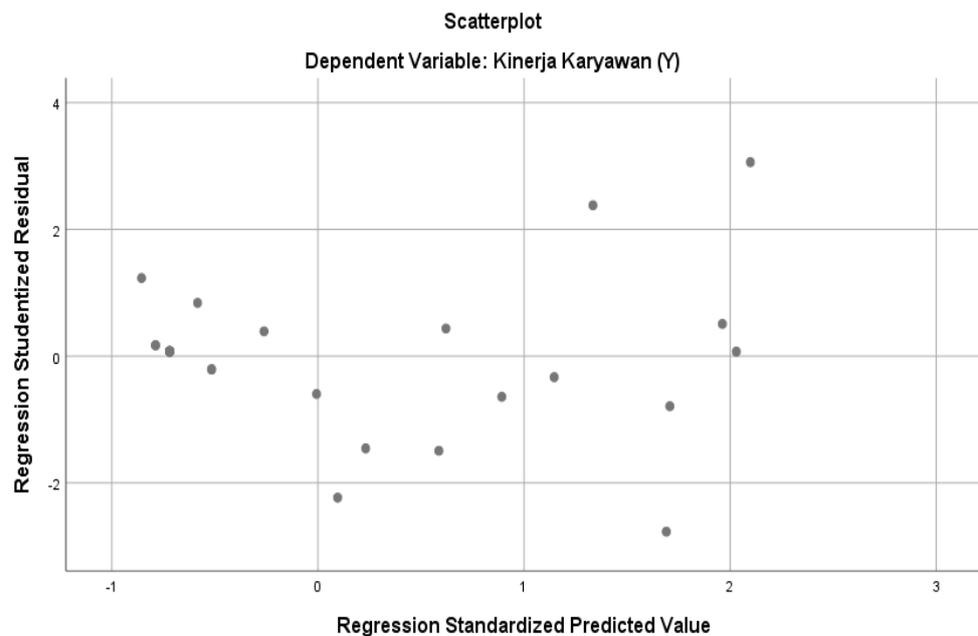
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kepemimpinan	0,710	1,408	Tidak terjadi multikolinearitas
Kerja Sama Tim	0,710	1,408	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, variabel bebas kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) keduanya memiliki nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) bernilai 1,408, dimana $1,408 < 10$ dan nilai *Tolerance* (α) bernilai 0,710 dimana, $0,710 > 0,1$ sehingga tidak terjadi multikolinieritas dan pengujian dapat dilanjutkan.

b. Uji Heteroskedastisitas

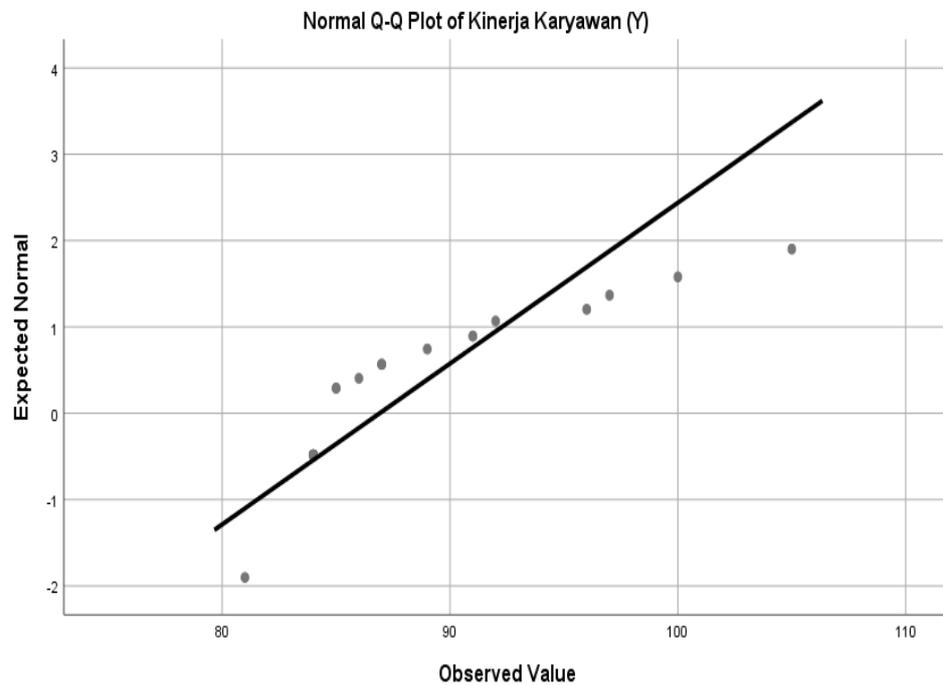


Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dengan menggunakan SPSS 25 pola titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol atau dapat dikatakan pola titik-titik menyebar tidak merata, sehingga kesimpulannya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Pada uji normalitas ini menggunakan metode *Normal Probability Plot* dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Uji Normalitas
Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan jika data menyebar diarea sekitar garis diagonal serta mengikut garis diagonal, dengan demikian data pada gambar dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

d. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 13 Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.418	7.604		4.789	.000
	Kepemimpinan (X1)	.321	.139	.309	2.306	.028
	Kerja Sama Tim (X2)	.732	.173	.567	4.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, persamaan yang akan digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 36,418 + 0,321X_1 + 0,732X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui:

- 1) Konstanta sebesar 36,418 memiliki arti jika variabel kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) bernilai 0, maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 36,418 karena nilai konstanta tidak bergantung pada variabel.
- 2) Koefisien regresi dari kepemimpinan (X1) sebesar 0,321, sehingga apabila kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,321.

- 3) Koefisien regresi dari variabel kerja sama tim (X2) sebesar 0,732, sehingga apabila kerja sama tim (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,732.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4. 14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575.747	2	287.873	23.798	.000 ^b
	Residual	374.989	31	12.096		
	Total	950.735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Primer, 2025

Pada tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa F hitung bernilai 23,798 dan signifikansinya bernilai 0,000. Perhitungan F tabel adalah:

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2 ; 34-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2;32)$$

$$F \text{ tabel} = 3,29$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka didapat hasil F hitung > F tabel dimana $23,798 > 3,29$ atau nilai sig F < 0,05 dimana $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga kesimpulan yang didapat, kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang.

b. Uji t

Tabel 4. 15 Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.418	7.604		4.789	.000
	Kepemimpinan (X1)	.321	.139	.309	2.306	.028
	Kerja Sama Tim (X2)	.732	.173	.567	4.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, didapat hasil untuk t-hitung kepemimpinan (X1) bernilai 2,306 serta kerja sama tim (X2) bernilai 4,240. Sedangkan untuk nilai sig t kepemimpinan (X1) bernilai 0,028 dan kerja sama tim (X2) bernilai 0,000. Perhitungan t-tabel adalah sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t\text{-tabel} = (0,05/2 ; 34-2-1)$$

$$t\text{-tabel} = (0,025 ; 31)$$

$$t\text{-tabel} = 2,03951$$

1) Kepemimpinan (X1)

Pada kepemimpinan (X1) nilai dari sig t bernilai 0,028 dimana $0,028 < 0,05$ dan t-hitung bernilai $2,306 > 2,03951$, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima Kesimpulannya pada kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang.

2) Kerja Sama Tim (X2)

Pada kerja sama tim (X2) nilai dari sig t bernilai 0,000 yang mana $0,000 < 0,05$ dan t-hitung bernilai 4,240 yang mana $4,240 > 2,03951$. Kesimpulannya pada kerja sama tim (X2) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.580	3.478

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.16 diatas, maka untuk mengetahui seberapa besar koefisien antar variabel, maka digunakan rumus:

$$R = R^2 \times 100\%$$

$$R = 0,606 \times 100\%$$

$$R = 60,6\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sebanyak 60,6% dan sisa dari variabel tersebut dipengaruhi variabel lain seperti dengan rumus:

$$\Sigma = 1 - R^2$$

$$\Sigma = 1 - 0,606$$

$$\Sigma = 0,394 (39,4\%)$$

Maka 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang berasal dari luar variabel penelitian seperti kompensasi, budaya organisasi, stres kerja motivasi kerja, *reward* dan *punishment*, dan lain sebagainya.

4. Uji Dominasi

Menurut Ghazali (2018:38) menyatakan bahwa, uji dominan digunakan untuk menentukan variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen

Tabel 4. 17 Hasil Uji Dominan

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.418	7.604		4.789	.000
	Kepemimpinan (X1)	.321	.139	.309	2.306	.028
	Kerja Sama Tim (X2)	.732	.173	.567	4.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 diatas pada kolom *Standardized Coefficients* dan t hitung, diketahui bahwa nilai terbesar terdapat pada variabel Kerja Sama Tim (X2) yaitu *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,567 dan t hitung yaitu sebesar 4,240, maka dari itu disimpulkan bahwa variabel Kerja Sama Tim (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang, sehingga didapat hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang

Berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung nilainya lebih besar dari F tabel dengan hasil sebesar $23,798 > 3,29$. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima dengan pernyataan kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang secara simultan.

Pergantian pemimpin di Salon Rabel *Japanese Style* Malang telah terjadi sebanyak tiga kali, yaitu pada periode pertama tahun 2007–2017, periode kedua tahun 2018–2022, dan periode ketiga dimulai pada tahun 2023 hingga saat ini. Pemimpin yang menjabat saat ini merupakan pemimpin yang juga pernah memimpin pada periode pertama (2007–2017), dengan pengalaman kepemimpinan selama 13 tahun di bidang salon. Pemimpin yang menjabat saat ini merupakan pemimpin yang juga pernah memimpin pada periode pertama (2007–2017). Setelah pergantian kepemimpinan pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang, terlihat adanya perubahan positif yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pergantian pemimpin yang telah dilakukan akhirnya mampu membangun

kerja sama tim yang solid dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kinerja karyawan dibandingkan masa kepemimpinan sebelumnya.

Keberhasilan operasional di lokasi penelitian tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, tetapi juga oleh kerja sama tim yang solid. Tim yang ada pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang menunjukkan kekompakan yang tinggi, dimana setiap anggota tim saling membantu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan sinergi yang terbentuk antar anggota tim menciptakan lingkungan kerja yang positif dan efisien. Hal ini berdampak langsung pada hasil kerja yang memuaskan, baik dari segi kualitas layanan maupun produktifitas karyawan. Kolaborasi yang kuat ini mencerminkan kerja sama tim sebagai salah satu faktor utama dalam mendukung operasional perusahaan.

Meskipun hasil menunjukkan pengaruh yang kuat secara simultan, perusahaan tetap perlu melakukan penguatan berkelanjutan baik dalam aspek kepemimpinan maupun kerja sama tim. Dalam praktiknya, tidak semua anggota tim memiliki tingkat kepercayaan atau keterampilan yang merata, sehingga dibutuhkan peningkatan peran pemimpin sebagai fasilitator, pelatihan teknis, serta evaluasi dan umpan balik berkala sehingga dengan menjaga keseimbangan antara kepemimpinan dan kerja tim yang solid, salon dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawannya secara konsisten.

2. Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang

a. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil dari uji t yang sudah dilakukan pada kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan hasil sebagai berikut $2,306 > 2,03951$ yang berarti (H_0) ditolak dan (H_2) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang. Kepemimpinan yang konsisten dan berpengalaman mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin saat ini, yang sebelumnya juga menjabat sebagai pemimpin pada periode 2007–2017 dan memiliki pengalaman selama 13 tahun di bidang salon. Pengalaman panjang tersebut membuat pemimpin lebih memahami SOP dibidang salon, karakteristik karyawan, serta kebutuhan pelanggan. Dengan pendekatan yang lebih adaptif dan komunikatif, pemimpin mampu menciptakan struktur kerja yang lebih terarah serta mendorong terciptanya standar pelayanan yang konsisten. Meskipun hasil yang diperoleh menunjukkan pengaruh signifikan, pemimpin perlu terus meningkatkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan partisipatif agar proses pengambilan keputusan tidak hanya bergantung pada satu pihak, tetapi melibatkan aspirasi karyawan. Selain itu, penting untuk

mempertahankan pola komunikasi terbuka dan memberi ruang pengembangan bagi karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan inovatif dalam jangka panjang.

b. Kerja Sama Tim

Pada kerja sama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan hasil sebagai berikut $4,240 > 2,03951$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima dengan pernyataan kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang.

Kerja sama tim di Salon Rabel *Japanese Style* Malang tergolong solid. Setiap anggota tim di Salon Rabel *Japanese Style* Malang telah memahami dan menjalankan prosedur kerja (SOP) dengan baik. Komunikasi antar anggota tim juga berjalan dengan lancar, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam menjalankan tugas. Selain itu, para karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai tanggung jawab masing-masing, serta saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap saling percaya ini menciptakan suasana kerja yang kompak dan saling menghargai, yang sangat membantu kelancaran operasional salon dan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Meskipun secara umum kerja sama tim sudah berjalan dengan baik, masih terdapat sebagian anggota tim yang belum sepenuhnya percaya terhadap kemampuan teknis rekan kerjanya, terutama terkait

keterampilan dalam teknik pemotongan rambut. Ketidakpercayaan ini dapat menghambat komunikasi dan tanggung jawab dalam tim.

3. Variabel yang Dominan Kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang

Berdasarkan hasil uji t yang sudah dilakukan pada variabel kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) diperoleh hasil bahwa nilai beta dan nilai t hitung terbesar ada pada variabel kerja sama tim (X2) dengan nilai beta 0,567 dan nilai t hitung 4,240. Sedangkan untuk variabel kepemimpinan (X1) diperoleh hasil nilai beta dan nilai t hitung sebesar 0,309 dan nilai t hitung 2,306 sehingga hasil tersebut tidak mendukung hipotesis ketiga (H3) atau ditolak dengan pernyataan kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang.

Kepemimpinan tidak berpengaruh dominan karena dalam praktiknya, peran pimpinan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang masih bersifat instruktif dan belum banyak memberikan dorongan motivasional kepada karyawan. Hubungan antara pimpinan dan karyawan juga terkesan formal dan kurang terbuka, sehingga tidak banyak memengaruhi semangat kerja secara langsung. Selain itu, karyawan tidak memiliki target kerja yang jelas dan jarang mendapat penghargaan atas pencapaian mereka. Hal ini membuat keberadaan pimpinan tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja. Sebaliknya, karyawan lebih mengandalkan kerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugas, saling membantu, dan menjaga kenyamanan pelanggan. Oleh karena itu, kerja

sama tim menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendukung kinerja di lingkungan kerja salon.

Hasil ini sejalan dengan kondisi di lapangan, dimana keberhasilan operasional dan produktivitas kerja di Salon Rabel *Japanese Style* Malang lebih banyak ditentukan oleh kualitas interaksi, kolaborasi, dan kekompakan antar anggota tim, dibandingkan pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Di Salon Rabel *Japanese Style* Malang, masing-masing karyawan umumnya memiliki keahlian khusus, baik dalam teknik pemotongan maupun perawatan rambut. Oleh karena itu, mereka mampu menjalankan tanggung jawabnya secara mandiri namun tetap dalam semangat kebersamaan.

Dalam konteks ini, peran pemimpin lebih bersifat mengarahkan dan mengkoordinasikan, bukan secara langsung mengatur setiap langkah kerja karyawan. Artinya, tim dapat tetap berjalan efektif meskipun tanpa pengawasan terus-menerus, karena setiap individu sudah memahami tugasnya dan mampu bekerja secara profesional dalam tim. Ini menunjukkan bahwa kekuatan utama salon terletak pada sinergi tim yang saling percaya, saling melengkapi, dan memiliki tanggung jawab bersama terhadap hasil pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Dalam konteks Salon Rabel *Japanese Style* Malang, meskipun pemimpin berpengalaman selama 13 tahun, namun dalam praktik sehari-hari operasional lebih banyak dijalankan secara mandiri oleh tim. Artinya, pemimpin yang baik tidak harus dominan, tetapi cukup mampu menciptakan sistem kerja yang berjalan dengan stabil.

E. Implikasi Hasil penelitian

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka didapatkan implikasi hasil penelitian yaitu:

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan uji F, diketahui variabel kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang. Kepemimpinan yang baik memiliki peran krusial dalam menentukan tujuan, memberikan semangat, serta menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Di sisi lain, kerja sama tim yang solid mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan efisiensi dalam melayani pelanggan. Kedua variabel ini saling melengkapi dan menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif terhadap tuntutan pasar jasa.

Dalam konteks penelitian di Salon Rabel *Japanese Style* Malang, pergantian kepemimpinan yang terjadi terbukti membawa dampak positif terhadap pengelolaan SDM. Pemimpin yang baru yang juga pernah menjabat sebelumnya dengan pengalaman 13 tahun mampu menciptakan suasana kerja yang lebih konsisten, harmonis, dan kolaboratif. Dampaknya terlihat jelas pada peningkatan kerja sama tim, di mana anggota tim saling membantu, memahami tanggung jawab masing-masing, serta berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik. Kombinasi antara kepemimpinan yang terarah dan kerja tim yang solid inilah yang menjadi faktor penting dalam mendukung performa perusahaan.

Meskipun temuan menunjukkan dampak yang signifikan secara bersamaan, perusahaan masih harus terus memperkuat baik dalam hal kepemimpinan maupun kolaborasi tim. Dalam pelaksanaan, tidak semua anggota tim memiliki tingkat kepercayaan atau kemampuan yang sama, sehingga diperlukan peningkatan peran pemimpin sebagai fasilitator, pelatihan teknis untuk karyawan serta kepemimpinan, dan evaluasi serta umpan balik berkala. Dengan menjaga keseimbangan antara kepemimpinan yang fleksibel dan kolaborasi tim yang kuat, Salon Rabel *Japanese Style* Malang dapat terus mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

Pada jurnal pendukung (penelitian terdahulu), terdapat hasil yang menyatakan kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Wesny E. Uas, dkk (2023) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak.
- b. Deby Kurniansa (2021) tentang Pengaruh Strategi Kepemimpinan, *Teamwork*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Satria Nusantara Jaya)
- c. Muaziz & Ryani Dhyan Parashakti (2024) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Teamwork*, *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta.

- d. Tunga Bauana Irfana dkk (2023) tentang *The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Employee Job Satisfaction On The Performance Of Administrative Employees Of Open Junior High School In Jakarta*.
- e. Titik Mulyati & Novy Rachma Herawati (2021) tentang *Analyzing the Effect of Leadership, Teamwork and Employee Involvement on Employee Performance: Study at PT Attaraya Jaya Perkasa Madiun*.
- f. Muhammad Umair Mughal (2020) tentang *The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances*

Berdasarkan hasil uji t, diketahui variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang. Sumber daya manusia merupakan komponen kunci dalam kesuksesan operasional sebuah usaha jasa, dimana keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi setiap individu. Setelah pergantian kepemimpinan pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang, terlihat adanya perubahan positif yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kembalinya pemimpin dengan pengalaman 13 tahun di bidang salon yang kuat ini membawa perubahan yang signifikan, terutama dalam hal konsistensi gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran. Dibandingkan masa kepemimpinan sebelumnya, pemimpin yang sekarang dinilai lebih memahami kebutuhan operasional di lapangan dan mampu membangun kembali struktur manajerial yang lebih terarah. Kepemimpinan yang diterapkan saat ini menunjukkan kemampuan dalam memfasilitasi karyawan, memberikan arahan yang jelas, serta menanamkan

disiplin kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

Hasil ini secara teoritis didukung oleh Ulum (2016:71) bahwa pemimpin mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dapat memperkuat struktur kerja dan meningkatkan kepercayaan antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pada jurnal pendukung (penelitian terdahulu), terdapat hasil yang menyatakan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Wesny E. Uas, dkk (2023) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak.
- b. Deby Kurniansa (2021) tentang Pengaruh Strategi Kepemimpinan, *Teamwork*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Satria Nusantara Jaya)
- c. Arie Hendra Saputro & Ridwan Muttaqin (2023) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung
- d. Yandra Rivaldo & Sri Langgeng Ratnasari (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

- e. Muaziz & Ryani Dhyan Parashakti (2024) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Teamwork*, *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta.
- f. Tungga Bauana Irfana dkk (2023) tentang *The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Employee Job Satisfaction On The Performance Of Administrative Employees Of Open Junior High School In Jakarta*.
- g. Titik Mulyati & Novy Rachma Herawati (2021) tentang *Analyzing the Effect of Leadership, Teamwork and Employee Involvement on Employee Performance: Study at PT Attaraya Jaya Perkasa Madiun*.
- h. Muhammad Abdurranf Albisir dkk (2024) tentang *The Influence of Communication, Teamwork, and Leadership on Employee Performance at PT Syncore Indonesia*
- i. Muhammad Umair Mughal (2020) tentang *The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances*
- j. Nur Kholisa dkk (2024) tentang *The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Compensation On Employee Performance*

Hasil dari variabel kerja sama tim (X2), menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Salon Rabel *Japanese Style* Malang. Kerja tim akan sukses hanya apabila mereka mampu menghilangkan saingan dan fokus pada perbedaan perspektif serta keterampilan untuk menyelesaikan masalah atau tantangan dengan cepat. Dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan sekumpulan individu dengan berbagai kemampuan, bakat, pengalaman, dan latar belakang yang

bersatu untuk mencapai tujuan yang sama. Hasil tersebut didukung oleh teori Hanipaturrosidah (2021:65).

Adapun dukungan dalam bentuk jurnal pendukung (penelitian terdahulu) yang mendukung bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Wesny E. Uas, dkk (2023) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak.
- b. Deby Kurniansa (2021) tentang Pengaruh Strategi Kepemimpinan, *Teamwork*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Satria Nusantara Jaya)
- c. Muaziz & Ryani Dhyan Parashakti (2024) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Teamwork*, *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta.
- d. Tungga Bauana Irfana (2023) tentang *The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Employee Job Satisfaction On The Performance Of Administrative Employees Of Open Junior High School In Jakarta*.
- e. Titik Mulyati & Novy Rachma Herawati (2021) tentang *Analyzing the Effect of Leadership, Teamwork and Employee Involvement on Employee Performance: Study at PT Attaraya Jaya Perkasa Madiun*.
- f. Muhammad Abdurranf Albisir dkk (2024) tentang *The Influence of Communication, Teamwork, and Leadership on Employee Performance at PT Syncore Indonesia*

- g. Muhammad Umair Mughal (2020) tentang *The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances*
- h. Nur Kholisa dkk (2024) tentang *The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Compensation On Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji t yang sudah dilakukan pada variabel kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) diperoleh hasil variabel kerja sama tim (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang.

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh arahan pimpinan, tetapi lebih ditentukan oleh kekompakan, komunikasi efektif, dan keterlibatan aktif antar anggota tim. Dalam konteks Salon Rabel *Japanese Style* Malang, kondisi ini sangat relevan karena setiap karyawan memiliki keahlian teknis masing-masing, baik dalam hal teknik pemotongan dan perawatan rambut, maupun pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, operasional salon sangat bergantung pada kemampuan tiap individu untuk berkoordinasi, berbagi tanggung jawab, dan saling mendukung secara profesional dalam tim.

Dalam situasi seperti ini, peran pemimpin lebih bersifat sebagai fasilitator. Artinya, pemimpin tidak harus mendominasi aktivitas operasional, tetapi cukup memastikan bahwa seluruh anggota tim bekerja sesuai prosedur, menjaga kualitas layanan, serta mampu menyelesaikan konflik jika muncul. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muaziz & Parashakti (2024). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

a. Kepemimpinan (X1)

Dari hasil kuesioner yang dijawab oleh responden mengenai kepemimpinan (X1) pada tabel 4. 5 nilai rata-rata yang didapat sebesar 4,25. Dengan nilai tertinggi diatas rata-rata yaitu 4,41 terdapat pada item X1.11.

Pada item X1.11 dengan pernyataan “Pemimpin menjelaskan program yang mudah dipahami oleh anggota tim dengan latar belakang budaya berbeda”, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di Salon Rabel *Japanese Style* Malang mampu menjembatani perbedaan budaya antar karyawan. Dalam hal ini pemimpin mampu menjadi perantara atau penghubung antara anggota tim di Salon Rabel *Japanese Style* Malang yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda yaitu karyawan yang berasal dari Jawa dan NTT, sehingga mereka tetap bisa bekerja sama dengan baik. Pemimpin menggunakan kemampuan komunikasi yang jelas dan mudah dipahami untuk menghindari kesalahpahaman, membangun pengertian, dan menciptakan keharmonisan dalam tim, sehingga hal bisa menciptakan koordinasi kerja yang efektif serta mencegah terjadinya miskomunikasi atau kesalahpahaman antar karyawan yang berasal dari Jawa dan NTT di Salon Rabel *Japanese Style* Malang dengan latar belakang yang berbeda. Kemampuan kepemimpinan dalam menjembatani perbedaan budaya merupakan keunggulan strategis yang perlu dipertahankan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Pemimpin tidak hanya bertugas memberi arahan,

tetapi juga menjadi fasilitator dalam membentuk hubungan sosial antar karyawan yang beragam. Dalam jangka panjang, kepemimpinan yang sensitif terhadap keragaman budaya terbukti mampu memperkuat loyalitas karyawan, menciptakan kenyamanan kerja, dan menjaga stabilitas tim.

Sedangkan nilai dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,15 yang terdapat pada item X1.4 dengan pernyataan “Pemimpin memberikan pujian atau penghargaan secara terbuka kepada anggota tim yang mencapai target atau hasil yang baik”, menunjukkan bahwa di Salon Rabel *Japanese Style* Malang masih terdapat kekurangan dalam praktik pemberian apresiasi secara terbuka kepada karyawan. Karyawan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang jarang mendapatkan penghargaan dari pimpinan, baik dalam bentuk pujian lisan maupun penghargaan lainnya. Salah satu penyebabnya adalah tidak adanya penetapan target yang jelas bagi karyawan sehingga tanpa target yang terukur, pimpinan kesulitan menentukan standar prestasi yang layak diberikan penghargaan. Selain itu, karyawan juga jarang menerima pujian, meskipun telah melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, rasa dihargai, dan semangat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan serta lingkungan kerja menjadi kurang apresiatif, sehingga karyawan merasa kontribusinya tidak diakui secara layak.

Meskipun demikian, terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan terkait pemberian penghargaan atau pujian secara

terbuka, yaitu tidak semua karyawan nyaman dipuji secara terbuka dimana sebagian karyawan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang bersifat pemalu atau introvert, sehingga merasa canggung atau tertekan saat menjadi pusat perhatian, berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial jika hanya beberapa karyawan yang terus-menerus mendapat penghargaan, terutama di lingkungan kerja kecil seperti salon, fokus pelayanan kepada pelanggan bisa terganggu apabila penghargaan diberikan saat jam operasional, mengingat salon merupakan usaha jasa yang mengutamakan kenyamanan pelanggan, serta tanpa adanya target yang jelas, pemberian penghargaan menjadi sulit diukur dan berpotensi dianggap tidak adil oleh karyawan lain.

b. Kerja Sama Tim (X2)

Dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden mengenai kerja sama tim (X2) pada tabel 4. 6 nilai rata-rata yang didapat sebesar 4,30. Nilai tertinggi diatas rata-rata yaitu sebesar 4,35 terdapat pada item X2.7 dan item X2.8. Pada item X2.7 dengan pernyataan “Anggota tim saling mendukung ketika menghadapi kesulitan”, menunjukkan bahwa karyawan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang sangat merasakan adanya dukungan antar anggota tim, khususnya saat menghadapi tantangan atau hambatan dalam pekerjaan. Ketika salah satu karyawan di Rabel *Japanese Style* Malang kewalahan karena harus melayani beberapa pelanggan sekaligus, rekan kerjanya secara inisiatif membantu. Dalam hal ini, ada yang membantu mencuci rambut pelanggan, menyiapkan peralatan *styling*, serta mengatur jadwal antrean

agar pelanggan tetap merasa nyaman. Meskipun hasil ini menunjukkan kekuatan dalam aspek kerja sama tim, namun kondisi positif ini tetap perlu dikelola dan dipertahankan secara sistematis agar menjadi budaya kerja jangka panjang.

Pada item X2.8 “Anggota tim memiliki koordinasi yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas”, hal ini menunjuka bahwa di Salon di Rabel *Japanese Style* Malang koordinasi pembagian tugas berjalan dengan jelas, komunikasi antar anggota tim efektif, serta terdapat pemahaman bersama antar karyawan. Koordinasi yang baik merupakan indikator kunci dari kerja sama tim yang efisien, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja dari setiap karyawan. Koordinasi bukan hanya soal komunikasi, tetapi juga soal kejelasan peran dan fleksibilitas kerja antar anggota tim. Ketika koordinasi berjalan baik, konflik kerja dapat diminimalisir, kesalahan kerja dapat dicegah, dan kepercayaan dalam tim semakin meningkat. Oleh karena itu, kondisi positif ini perlu tidak hanya dijaga, tetapi juga ditingkatkan menjadi standar budaya kerja profesional dalam lingkungan salon.

Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu 4,18 terdapat pada item X2.6 dengan pernyataan “Rekan kerja percaya bahwa setiap anggota tim akan menyelesaikan tugas mereka dengan baik” menunjukan bahwa di Salon Rabel *Japanese Style* Malang terdapat sedikit keraguan atau ketidakpastian dari sebagian karyawan mengenai kepercayaan terhadap tanggung jawab dan kemampuan rekan tim dalam menyelesaikan tugas. Hal ini disebabkan oleh pengalaman sebelumnya dari sebagian

karyawan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang yang kurang memuaskan, adanya ketimpangan kontribusi dalam tim, atau kurangnya transparansi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kepercayaan dalam tim merupakan fondasi dari kerja sama yang efektif. Ketika anggota tim tidak sepenuhnya percaya bahwa rekan kerjanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, maka akan muncul kecenderungan untuk saling menanggung tugas satu sama lain, atau bahkan muncul konflik yang dapat mempengaruhi suasana kerja. Keraguan ini, meskipun kecil, berpotensi menghambat sinergi tim dan mengurangi efisiensi operasional apabila tidak segera ditangani. Oleh karena itu, perlu ada upaya nyata untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kemampuan yang setara dan kepercayaan yang merata terhadap sesama.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden mengenai kinerja karyawan (Y) pada tabel 4. 7 nilai rata-rata yang didapat sebesar 4,15. Nilai tertinggi diatas rata-rata yaitu sebesar 4,29 yang terdapat pada item Y.6 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan beberapa jenis layanan dalam satu hari kerja” hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang mampu menyelesaikan beberapa jenis layanan (misalnya potong rambut, coloring, treatment, dll.) secara efektif, yang menunjukkan keterampilan teknis yang memadai, pengalaman kerja yang baik, serta alur kerja yang sudah terorganisir. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pembagian tugas, serta sistem pelayanan di salon mendukung efisiensi

kerja. kemampuan dalam layanan salon menjadi indikator penting dari kinerja karyawan. Dalam industri jasa seperti salon, kemampuan untuk menyelesaikan lebih dari satu jenis layanan bukan hanya menunjukkan kompetensi teknis, tetapi juga efisiensi waktu, manajemen energi, serta kesiapan dalam menghadapi dinamika pelanggan yang berbeda-beda. Dengan kata lain, karyawan tidak hanya berfokus pada satu layanan, tetapi mampu memenuhi berbagai kebutuhan pelanggan dalam satu hari kerja. Namun demikian, kondisi ini tetap perlu dikelola secara bijak agar tingkat produktivitas tinggi tidak berdampak negatif terhadap kualitas layanan atau kesejahteraan kerja karyawan (seperti kelelahan atau *burnout*).

Sedangkan nilai dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,97 pada item Y.9 dengan pernyataan “Saya datang dan pulang tepat waktu” menunjukkan bahwa sebagian karyawan di Salon Rabel *Japanese Style* Malang belum sepenuhnya konsisten dalam menjaga ketepatan waktu kehadiran mereka. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jarak tempat tinggal, kondisi transportasi, fleksibilitas aturan kerja, atau kurangnya kesadaran terhadap pentingnya disiplin waktu. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator disiplin kerja dan bentuk tanggung jawab profesional. Dalam industri jasa seperti salon, keterlambatan seorang karyawan dapat berdampak langsung pada pelayanan pelanggan, pembagian tugas antar anggota tim, dan aliran operasional harian. Oleh karena itu, disiplin waktu tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi tim dan kepuasan

pelanggan. Ketika ketidaktepatan waktu terjadi secara berulang, maka perlu dicermati apakah permasalahan tersebut bersumber dari faktor personal, sistem manajerial, atau kurangnya pengawasan dan sanksi yang tegas. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk tidak hanya menekankan peraturan, tetapi juga menyediakan solusi yang membantu karyawan mengatasi kendala waktu.