

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif manusia. Modal dan teknologi merupakan komponen-komponen yang sangat penting dalam membentuk suatu usaha atau organisasi, tetapi elemen lain lebih utama yaitu elemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan benar harus selalu ditingkatkan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan dan hal tersebut telah menjadi suatu kebutuhan dasar yang penting bagi masa depan dan perkembangan perusahaan. Namun pada kenyataannya, kinerja yang dicapai oleh karyawan belum maksimal. Hal ini berkaitan dengan kurangnya kompetensi karyawan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Terkadang karyawan dibebani tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sehingga hasil kerja yang ditampilkan kurang sesuai dengan standar pekerjaan.

Setiap karyawan memiliki kompetensi dan motivasi yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini dapat mengakibatkan perbedaan dalam hasil kerja yang dicapai. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan berusaha untuk memenuhi tingkat kebutuhannya. Sedangkan kompetensi dapat ditingkatkan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebani kepadanya.

**Nida Hanifah, 2012**

**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RM.Ampera Manajemen Dalem Kaum**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Motivasi dan kemampuan seseorang mempengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2004:309) bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.” Dengan kata lain, apabila motivasi dan kemampuan seseorang rendah maka akan mengakibatkan kinerja yang rendah pula dan sebaliknya, apabila motivasi dan kemampuan seseorang tinggi maka akan mengakibatkan kinerja yang tinggi pula. Lebih lanjut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:76) menyatakan bahwa “pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.”

Robbins (2006:432), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kouzes dan Posner (2004:3), mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.

Selama kurun lima tahun terakhir pertumbuhan perekonomian kota Bandung terus terdongkrak naik. Penyebab kondisi yang tengah dialami kota Bandung tidak hanya karena saat ini menjadi salah satu kota tertinggi yang dikunjungi wisatawan sebagai kota wisata tetapi juga sebagai kota bisnis dan konvensi. Selain itu, jumlah kunjungan wisatawan ke kota Bandung dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan selalu melampaui target. Sektor kuliner di kota ini dari tahun ke tahun semakin berkembang, terbukti dengan julukan sebagai pusat kuliner. Mulai dari kuliner tradisional khas Bandung hingga kuliner baru (inovasi kuliner) khas Bandung. Seiring dengan perkembangan jumlah wisatawan,

industri jasa di sektor pariwisata pun mengalami perkembangan yang semakin meningkat dan untuk mendukung perkembangan sektor pariwisata tersebut haruslah diimbangi dengan sarana dan prasarana pendukung pariwisata yang memadai. Sarana pendukung pariwisata itu sendiri adalah bisnis restoran atau kuliner. Dapat dilihat dengan semakin banyaknya bermunculan tempat makan salah satunya “Rumah Makan Ampera” yang menawarkan makanan khas sunda. Rumah makan Ampera didirikan pada tahun 1963 oleh H. Tatang Sujani dan Istrinya (Alm.) Hj. Siti E. Rochaety. RM Ampera merupakan perusahaan keluarga sehingga terdapat 6 orang pemilik. Pemilik dari RM ampera adalah anak-anak dan cucu dari Bpk. Hj. Tatang. Setiap pemilik memiliki kebijakan-kebijakannya sendiri dalam mengatur operasional RM Ampera. Salah satu pemilik RM Ampera adalah H. Sigit Y dan Hj. Irmania yang merupakan cucu dari H.Tatang. H.Sigit membuka cabang RM Ampera Manajemen Dalem Kaum yang memiliki 9 buah cabang Rumah makan dan 1 Dapur pusat.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Rumah Makan Ampera Manajemen Dalem Kaum**

No	Cabang	Jumlah Karyawan
1	Dalem Kaum	24
2	Kings	22
3	Otista	22
4	Cibabat	33
5	Samudera	18
6	Padalarang	29
7	Suci	45
8	Padjajaran	36
9	Arcamanik	29
10	Production House	58
<b>TOTAL</b>		<b>316</b>

Sumber : Personalia Ampera Manajemen Dalem Kaum (2012)

Nida Hanifah, 2012

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RM.Ampera Manajemen Dalem Kaum

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berikut ini adalah penilaian kinerja pada RM.Ampera Manajemen Dalem Kaum yang spesifikasi penilaiannya meliputi kualitas kerja, tanggung jawab, sikap positif dalam bekerja, penampilan selama bekerja, dan jumlah kehadiran karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Klasifikasi Penilaian**

<b>A</b>	<b>81 – 100</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>B</b>	<b>61 – 80</b>	<b>Baik</b>
<b>C</b>	<b>41 – 60</b>	<b>Cukup</b>
<b>D</b>	<b>21 – 40</b>	<b>Kurang</b>
<b>E</b>	<b>0 – 20</b>	<b>Sangat Kurang</b>

Sumber : Personalia Ampera Manajemen Dalem Kaum (2012)

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan di Setiap Cabang Rumah Makan Ampera Manajemen Dalem Kaum**

	Dalem Kaum	Kings	Otista	Cibabat	Samudera
Oktober 2011	C	B	B	C	C
November 2011	C	A	C	C	C
Desember 2011	C	B	C	C	C
Januari 2012	C	C	C	C	C
Februari 2012	C	B	C	C	C

Sumber : Personalia Ampera Manajemen Dalem Kaum (2012)

**Tabel 1.4**  
**Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan di Setiap Cabang Rumah Makan Ampera Manajemen Dalem Kaum**

	Padalarang	Suci	Padjajaran	Arcamanik	Production House
Oktober 2011	C	D	C	B	C
November 2011	D	C	C	C	C
Desember 2011	C	C	C	C	C
Januari 2012	C	C	B	C	C
Februari 2012	C	C	D	C	C

Sumber : Personalia Ampera Manajemen Dalem Kaum (2012)

Berdasarkan tabel 1.3 dan 1.4, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat penilaian rata-rata kinerja karyawan di tiap cabang yang mendapatkan akreditasi kurang atau nilai D, dan penilaian rata-rata kinerja karyawan pada setiap cabang Rumah makan Ampera Manajemen Dalem Kaum masih banyak yang memiliki nilai C yaitu Cukup tiap cabangnya. Dari indikator tersebut dapat diketahui bahwa terdapat masalah yang ada pada karyawan yang berfungsi sebagai sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas, Mangkunegara (2005: 14) menyatakan bahwa bahwa kompetensi, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membuat suatu karya ilmiah yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KARYAWAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RM AMPERA MANAJEMEN DALEM KAUM”.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Bertitik tolak dari uraian permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara kompetensi individu karyawan dengan kinerja karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.
2. Bagaimana pengaruh tingkat motivasi karyawan dan kinerja karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kinerja karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.



4. Sejauh mana pengaruh kompetensi individu, motivasi karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.

### **1.3.TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi individu karyawan terhadap kinerja karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi, motivasi karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RM Ampera Manajemen Dalem Kaum.

### **1.4.MANFAAT PENELITIAN**

- a. Kegunaan teoritis, yaitu dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori lebih lanjut khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Kegunaan Praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk perbaikan dan perubahan yang diperlukan oleh objek penelitian.

