

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini harus dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan usahanya. Hal ini bisa diwujudkan oleh salah satunya manajemen perusahaan yang baik. Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan sdm, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen juga memiliki fungsi yang sangat penting dalam sebuah bisnis, yaitu sebagai elemen dasar yang harus melekat sebagai acuan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir dan tentunya mengendalikan.

Lingkungan bisnis saat ini tumbuh dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efisien dan efektif untuk mengurangi persaingan di lingkungan bisnis saat ini, maksud efisien dan efektif yaitu dapat berubah dan menyesuaikan diri dan juga dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi dengan tanggap, cepat, tepat serta terarah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus mampu merespon dan mengakomodasi berbagai perusahaan dengan cepat dan efisien.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan dan memiliki berbagai aktivitas yang diperlukan dalam mengelola faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan

baku, mesin dan teknologi. Faktor penting dalam keberhasilan perusahaan salah satunya adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan pada suatu hasil kerja yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan setiap kegiatan yang akan dilakukan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling atas (*top management*) hingga paling bawah. Meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mewujudkan kompetensi bersaing dan kemandirian. Perusahaan selalu berusaha mempertahankan karyawan yang telah mereka pilih atau rekrut, membina dan mengembangkan karir serta jabatannya, sehingga menjadikan karyawan yang mempunyai sumber daya yang unggul dengan mempunyai kompetensi yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun skala kecil, karena sumber daya memiliki bakat, kreativitas, dan penggerak seluruh aktivitas yang ada didalam

perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktifitas perusahaan dan fungsi operasionalnya. Bagaimanapun kemajuan teknologi pada saat ini, faktor manusia tetap memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu faktor kelancaran dalam tujuan perusahaan yaitu dengan mengidentifikasi berbagai macam kegiatan, dan mengukur setiap kinerja dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, sehingga akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan.

Perusahaan yang ingin mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya harus memperhatikan lagi mengenai kinerja para karyawannya, dimulai dari pemberian tugas yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki karyawan tersebut, supaya nantinya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan.

Perhotelan merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan jasa penginapan bagi para pengunjung dalam memperoleh kenyamanan beristirahat beserta fasilitas yang lainnya. Hotel harus memperhatikan manajemen perhotelannya, dimulai dari pemanfaatan sumber daya manusia dan memberikan arahan serta bimbingan yang baik kepada para karyawan, supaya karyawan tersebut lebih berkualitas dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selanjutnya pada tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi hotel bintang di wilayah Kota/Kab di provinsi Jawa Barat pada Tahun 2022-2023.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hotel Bintang di Wilayah Kota/Kabupaten di Provinsi Jawa Barat Tahun 2022-2023

No	Wilayah Kota	Unit Hotel
1	Kota Bandung	93 Unit
2	Kota Bogor	43 Unit
3	Kota Bekasi	33 Unit
4	Kota Cirebon	28 Unit
5	Kota Cianjur	19 Unit
6	Kota Karawang	18 Unit

Sumber : jabar.bps.go.id

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Kota Karawang berada di peringkat terendah yang hanya memiliki hotel bintang paling sedikit yaitu 18 unit hotel saja dibandingkan dengan kota lainnya yang memiliki hotel diatas 20 unit. Selanjutnya pada Tabel 1.2 menunjukkan daftar nama hotel bintang yang berada di Kota Karawang :

Tabel 1.2
Daftar Nama Hotel Bintang 3 di Kota Karawang Tahun 2022-2023

No	Nama Hotel	Berdasarkan Ulasan
1	Swiss-Belinn Hotel	Peringkat ke 1
2	Front One Akshaya Hotel	Peringkat ke 2
3	Batiqa Hotel	Peringkat ke 3
4	PrimeBiz Hotel	Peringkat ke 4
5	Omega Hotel	Peringkat ke 5

Sumber : traveloka.com

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Hotel Omega berada di peringkat ke 5 terendah pada daftar nama hotel bintang 3 yang berada di Kota

Karawang, hal tersebut tentunya harus ditinjau ulang mengapa Hotel Omega tersebut berada di peringkat terendah, untuk kedepannya pihak hotel harus melakukan evaluasi lebih jauh lagi mengenai masalah yang berada di hotel tersebut, dengan melakukan peningkatan kualitas kinerja karyawannya dan memberikan pelayanan yang lebih baik lagi terhadap konsumen, supaya konsumen merasa puas dan dapat memberikan penilaian yang bagus terhadap hotel itu sendiri.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menaruh harapan yang tinggi terhadap hasil kinerja karyawannya, dengan tujuan untuk mencapai target dan keberhasilan perusahaan, dengan begitu perusahaan harus memiliki alat ukur dalam menentukan kinerja karyawan, meliputi kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, kerjasama, sikap yang baik, kehadiran, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggungjawab dan pemanfaatan waktu kerja yang optimal.

Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang positif ataupun juga kondusif dan penetapan disiplin kerja yang akan membaik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan dapat melebihi dan memaksimalkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan itu telah terbekali oleh pendidikan, pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kepada kinerja mereka.

Berdasarkan wawancara dengan personalia ternyata benar ada beberapa hal yang dikeluhkan, meliputi karyawan kurang cekatan dalam melakukan pekerjaan, terkadang karyawan cenderung diam menunggu rekan tim sepekerjaanya sehingga banyak pekerjaan yang akhirnya tertunda pada jam operasional kerja, pencapaian target masih belum seperti yang diharapkan, ketepatan waktu atas *output* yang dihasilkan belum terbilang terpenuhi.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan standar perusahaan yang paling utama yaitu pemenuhan kebutuhan kualitas SDMnya. Untuk memenuhi kualitas kebutuhan SDM tersebut, diperlukan adanya motivasi kerja guna meningkatkan kompetensi karyawan dibidang masing-masing serta mampu menguasai *jobdesk* di lapangan. Kehandalan SDM dalam suatu pekerjaan harus mempertimbangkan faktor pemenuhan kebutuhan kualitas SDM yang handal dalam menguasai pekerjaannya, memiliki motivasi tinggi sehingga *output* pekerjaan berorientasi pada hasil kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan yang berada di Hotel Omega Karawang yang dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan pada Hotel Omega Tahun 2022 - 2023

No.	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2022			Hasil Penilaian 2023		
		Bobot (%)	Nilai	Total Nilai	Bobot (%)	Nilai	Total Nilai
1	Prestasi (60%)						
	Kualitas	15%	80	12	15%	80	12
	Kuantitas	15%	81	12,15	15%	78	11,7
	Waktu penyelesaian	15%	80	12	15%	75	11,25
	Sadar biaya	15%	78	11,7	15%	73	10,95
2	Sikap dan Perilaku						
	Inisiatif	10%	85	8,5	10%	75	7,5
	Kerjasama	10%	83	8,3	10%	77	7,7
	Disiplin	10%	84	8,4	10%	76	7,6
	Etika kerja	10%	81	8,1	10%	74	7,4
Nilai Akhir		100%		81,15	100%		76,1
Keterangan		Baik			Kurang Baik		

Sumber : Personalia/HRD Hotel Omega Karawang.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja Hotel Omega mengalami penurunan sebesar 5,05%, pada tahun 2022 kinerja karyawan mencapai nilai yang baik yaitu 81,15, sedangkan pada tahun 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu 76,1 dengan nilai yang kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawannya yang diakibatkan oleh kurangnya konsistensi kerja, masih kurang taat dalam mentaati peraturan, kurang bekerjasama dengan rekan kerjanya, sehingga mempengaruhi dalam aktivitas pekerjaan yang berada dilingkungan perusahaan. Selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survei mengenai kinerja karyawan yang berada di Hotel Omega Karawang.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Pada Hotel Omega Karawang

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kualitas	Saya selalu bekerja dengan fokus dan tekun supaya pekerjaan saya memperoleh hasil yang maksimal.	2	20	5	1	2	109	3,63
Kuantitas	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya mampu bekerja dengan cepat tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.	1	2	27	0	0	94	3,13
Tanggung jawab	Saya siap bertanggungjawab ketika ada kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan.	2	4	24	0	0	98	3,27
Kerjasama	Saya selalu berkontribusi dan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	4	19	4	2	1	113	3,77
Inisiatif	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif sendiri tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan.	1	6	18	3	2	91	3,03
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan							3,37	

Sumber : Hasil data olah kuesioner (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju pada dimensi kuantitas kerja dengan memperoleh nilai rata-rata 3,13. Responden yang menyatakan kurang setuju pada dimensi

tanggungjawab dengan memperoleh nilai rata-rata 3,27 dan responden yang menyatakan kurang setuju pada dimensi inisiatif yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,03.

Pada tingkat kuantitas kerja, masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh perusahaan. Pada tingkat tanggungjawab, karyawan masih kurang profesional dalam menjalankan pekerjaan mereka yang sesuai dengan jabatannya sendiri, banyaknya karyawan yang bermalas-malasan, menunda pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk sehingga hal tersebut dapat mengganggu terhadap kinerja di perusahaan.

Sedangkan pada tingkat inisiatif, karyawan masih kurang mampu menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya, sehingga karyawan tersebut harus menunggu perintah dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari diri sendiri ataupun berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada Hotel Omega Karawang belum cukup baik. Survei pendahuluan ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner disebar kepada 30 karyawan yang berada di Hotel Omega Karawang. Berikut ini merupakan hasil dari survei pendahuluan yang dapat dilihat pada Tabel 1.5 dibawah ini.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pada Hotel Omega Karawang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi Kerja	Keinginan Berprestasi	5	7	10	6	2	83	2,77
	Keinginan Berafiliasi	7	10	5	2	6	80	2,67
	Keinginan Berkuasa	3	5	12	3	7	96	3,20
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2,88
Softskill	Kesadaran diri	5	5	5	10	5	95	3,17
	Manajemen diri	4	6	10	4	6	92	3,06
	Motivasi	0	5	15	10	0	95	3,17
	Empati	0	0	0	15	15	135	4,50
	Keterampilan	0	5	5	10	10	115	3,83
Skor Rata-rata Softskill								3,54
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	0	1	6	13	10	122	4,07
	Tuntutan Tugas	0	2	4	15	9	121	4,03
Skor Rata-rata Beban Kerja								4,05
Hardskill	Kecerdasan angka	2	1	5	15	2	89	2,97
	Pemahaman verbal	0	0	2	18	5	103	3,43
	Kecepatan persepsi	0	3	5	14	8	117	3,90
	Penalaran induktif	1	3	5	14	7	113	3,77
	Penalaran deduktif	3	2	4	13	8	111	3,70
	Visual spasial	0	1	2	21	1	97	3,23
	Daya ingat	3	2	1	15	4	90	3,00
Skor Rata-rata Hardskill								3,42
Kompetensi	Pengetahuan	8	12	4	2	4	72	2,40
	Keterampilan	10	10	3	2	5	72	2,40
	Motif	5	10	5	5	5	85	2,83
	Sifat	5	5	10	4	6	91	3,03
	Citra Diri	5	5	5	7	8	98	3,27
Skor Rata-rata Kompetensi								2,79
Budaya Organisasi	Inovasi dan Berani Mengambil Risiko	2	1	5	15	2	89	2,97
	Perhatian pada Hal-hal Rinci	0	0	2	18	5	103	3,43
	Orientasi Hasil	0	3	5	14	8	117	3,90
	Orientasi Tim	1	3	5	14	7	113	3,77
	Keagresifan	0	1	2	21	1	97	3,23
	Stabilitas	3	2	1	15	4	90	3,00
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,38

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan dari data tabel 1.5 hasil pra survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Omega Karawang, terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi akan kinerja karyawan yaitu variabel kompetensi dengan nilai rata-rata 2,79 dan variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata 2,88. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan kinerja karyawan peneliti melakukan kuesioner pendahuluan mengenai variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kompetensi karyawan. Hasil pra survei mengenai variabel kompetensi dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.6

Hasil Pra Survei Kompetensi Pada Hotel Omega Karawang

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pengetahuan	Saya menguasai <i>jobdesc</i> dan handal pada suatu pekerjaan	4	2	4	12	8	72	2,40
Keterampilan	Saya selalu terampil dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan	5	2	3	10	10	72	2,40
Motif	Saya memiliki motif tersendiri untuk bekerja	5	5	5	10	5	85	2,83
Sifat	Saya bisa menyikapi suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan	6	4	10	5	5	91	3,03
Citra Diri	Saya memiliki <i>self image</i> dalam melakukan suatu pekerjaan	8	7	5	5	5	98	3,27
Skor Rata-rata Kompetensi Karyawan								2,79

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 bahwa banyak responden yang tidak setuju pada dimensi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dengan menunjukkan nilai skor rata – rata sebesar 2,40. Banyak responden yang menyatakan setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju pada dimensi keterampilan yang dimiliki dalam bekerja yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,40. Dengan begitu kompetensi kerja yang berada di Hotel Omega dapat dibidang masih kurang baik sehingga faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Kemudian untuk mengetahui masalah yang dirasakan oleh karyawan dan untuk mengetahui faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survei kepada 30 responden mengenai motivasi kerja pada karyawan Hotel Omega Karawang yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.7

Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pada Hotel Omega Karawang

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Keinginan Berprestasi	Saya merasa mampu meningkatkan prestasi kerja saya	2	6	10	7	5	83	2,77
Keinginan Berafiliasi	Saya merasa percaya diri dan selalu ingin melakukan pekerjaan lebih baik dari pada orang lain	6	2	5	10	7	80	2,67
Keinginan Berkuasa	Saya lebih menyukai bekerja sama dibandingkan personal	7	3	12	5	3	96	3,20
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2,88

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.7 responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan merasa percaya diri dan selalu ingin melakukan pekerjaan lebih baik diri pada orang lain dengan rata-rata 2,77 dan pernyataan yang kurang setuju yaitu merasa mampu meningkatkan prestasi kerja dengan nilai rata-rata 2,67. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di Hotel Omega Karawang dapat dinyatakan masih kurang baik.

Motivasi merupakan suatu tatanan yang berjangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan kompetensi para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja serta menjadi ahli dan handal dibidangnya. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pekerjaannya agar mencapai karir setinggi-tingginya sehingga karyawan akan bekerja dengan baik. Pemberian motivasi dapat memberikan peranan penting terhadap kemajuan dan kemampuan para karyawan yang akan dibekali dan dikembangkan serta dapat memberikan semangat kerja, membina karyawan agar mampu bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan dari karyawan sehingga prestasi kerja semakin meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan di Hotel Omega mereka merasa bahwa dirinya membutuhkan penghargaan atas prestasinya. Tetapi karyawan juga jarang mendapatkan penghargaan atas pencapaiannya yang menjadikan karyawan malas dalam bekerja. Karyawan merasa berprestasi selama mereka bekerja cukup baik. Tetapi prestasi mereka tidak selalu membuahkan hasil seperti promosi jabatan atau prestasinya seringkali hanya diberi berupa pujian tidak dengan penghargaan seperti jenjang karir, naik

jabatan, atau naik upah, mereka hanya di sama ratakan dengan karyawan lainnya meskipun prestasi kerja mereka terbilang baik dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut didukung menurut Mangkunegara (2017:70) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian pendahuluan juga mengindikasikan bahwa terdapat masalah antara kompetensi yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja para karyawan terhadap kinerja karyawannya, yang mana apabila kompetensi yang dimiliki karyawan itu rendah dan pemberian motivasi yang diberikan terhadap karyawan itu tidak dapat terealisasikan dengan baik, itu akan mempengaruhi terhadap kualitas kinerja karyawannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian Adriyanto & Subakti (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompetensi karyawan yang rendah itu akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan yang ada di perusahaan, sehingga untuk mengetahui penurunan kinerjanya perusahaan harus mencari solusi terbaik dalam menangani permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti memilih judul untuk penelitian yaitu **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL OMEGA KARAWANG.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, rumusan masalah yaitu menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan pada Hotel Omega Karawang yaitu :

1. Kompetensi
 - a. Karyawan masih kurang memiliki keterampilan dalam bekerja.
 - b. Pengetahuan mengenai *jobdesc* karyawan masih kurang dilihat dari kemampuannya yang belum optimal.
2. Motivasi Kerja
 - a. Karyawan masih kurang semangat dalam mencapai prestasi kerja atau hasil kerja yang memuaskan.
 - b. Karyawan masih kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan kurang bisa melakukan pekerjaan dengan cepat dan tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.
 - b. Karyawan masih kurang memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan.
 - c. Terdapat karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan berinisiatif sendiri tanpa menunggu perintah pimpinan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah pada Hotel Omega Karawang dalam penelitian ini secara spesifik merumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi karyawan di Hotel Omega Karawang.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Hotel Omega Karawang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Hotel Omega Karawang.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada Hotel Omega Karawang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompetensi karyawan pada Hotel Omega Karawang.
2. Motivasi kerja karyawan pada Hotel Omega Karawang.
3. Kinerja karyawan pada Hotel Omega Karawang.
4. Besarnya pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada Hotel Omega Karawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan suatu hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan berguna bagi peneliti, perusahaan terkait dan kepada pihak-pihak yang lainnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan untuk bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik berupa teoritis, akademis maupun praktis kepada semua pihak.

a. Bagi penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu agar penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Omega Karawang.