BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekembengan bisinis di Indonesia khususnya bisnis rumah makan kini semakin berkembang pesat, terbukti dengan ada banyaknya jumlah rumah makan, Resto, bar dan usaha sejenis yang beroperasi di pusat-pusat kota. Khususnya di kota Bogor. Bogor merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia, sebagai kota besar yang terus berkembang,laju pertumbuhan perekonomian serta perubahan teknologi dan arus informasinya juga sangat cepat.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, perlu memperhatikan faktor-faktor karyawan yang memiliki harapan-harapan atas kebutuhannya yang beraneka ragam. Namun pada umumnya karyawan memiliki harapan yang sama yaitu tercapainya tujuan perusahaan, agar para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kebutuhan terpenuhi, baik kebutuhan jasmani maupun rohani , salah satu upaya perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya dengan memperhatikan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kota bogor terkenal dengan berbagai rumah makan, dan membuat kota ini sangat kaya dengan berbagai rumah makan yang menonjol. Yun sin adalah salah satu rumah makan yang beralamat di Jl. Danau Bogor Raya D5 No.37 Bogor . tidak hanya Yun Sin saja, banyak rumah makan yang berlokasi disana, seperti ampera, rumah makan padang, yun sin dan masing-masing rumah makan membangun strateginya untuk melatihkaryawan-karyawannya untuk dapat menambah kemampuan karyawannya dalam hal menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.Oleh karena itu untuk menyatukan arah kegiatan tersebut diperlukan adanya kemampuan kepemimpinan

yang bisa memberi arahan-arahan pada karyawannya. Dalam perusahaan pemimpin sangat bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Untuk itu pemimpin harus menyadari bahwa dirinya menghadapi bawahan yang memiliki watak yang berbeda-beda.Jika seorang pemimpin dapat menemukan hal tersebut, maka antara pemimpin dan bawahan akan terdapat komunikasi yang lancar. Komunikasi yang lancar akan mempengaruhi seorang pemimpin untuk menjalankan fungsi-fungsinya yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan, serta pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif. Seringkali pemimpin dituntut dengan kecakapan ganda yaitu yang bersifat teknis dan konseptual, serta kemampuan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan para bawahan. Sehingga akan menjadikan salah satu pendorong dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut Kartono (1992:34) menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan khusus dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Salah satunya dengan memperhatikan fungsi pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Yun sin perlu membangun strateginya yaitu dengan kepemimpinan yang handal untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya supaya mampu bersaing dengan rumah makan yang lainnya.

Bisa dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini, dimana bisa dilihat data tentang kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Data Tentang Penilaian Kinerja Karyawan Pada

Kinerja Karyawan Per Tahun												
2008				**2010**			**2011**				**2012**	
Nilai	**jumlah**	**persen**	**nilai**	Jumlah	Persen %	Nilai	Jumlah	Persen %	Nilai	Jumlah	Persen %	nilai
A	3	0,61	A	6	2,32	A	12	16,60	A	16	17,23	A

B	20	40,39	B	14	17,68	B	18	18,47	B	26	32,34	B
C	17	18,61	C	15	40,01	C	24	40,67	C	32	45,56	C
D	20	40,39	D	15	40,01	D	8	24,26	D	2	4,87	D
E	0	0	E	0	0	E	0	0	E	0	0	E
Jumlah	60	100	**jumlah**	50	100	**jumlah**	62	100	**jumlah**	76	100	jumlah

Tahun 2008,2010,2011 dan 2012

Sumber : Data tahunan kinerja karyawan pada Rumah makan Yun Sin bogor

Kriteria Nilai		
A	47-50	Baik
B	36-46	cukup
C	23-37	rendah
D	14-22	Kurang
E	10-13	Kurang Sekali

Sumber : Rumah makan yun Sin bogor

Tabel 1.2

Dari Hasil Survey Awal Pada Responden

Variabel Kepemimpinan (X1)	**Variabel Kemampuan Karyawan (X2)**	**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**
Indikator	**Indikator**	**indikator**

Kemampuan analisa Keterampilan komunikasi Programatis kesederhanaan	Kemampuan Intelektual Kemampuan phisik Kemampuan kerja	Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketepatan waktu Disiplin kerja

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 responden pegawainya, mengatakan bahwa masih rendah kemampuan pimpinan dalam menganalisa masalah-masalah yang timbul pada karyawannya. Sekitar 70% responden pegawai menjawab cukup rendahnya kemampuan pimpinan dalam menganalisa masalah-masalah yang timbul pada karyawannya.

Dari 40% responden pegawai menjawab cukup rendah terhadap kemampuan pimpinan dalam menganalisa masalah-masalah yang timbul pada karyawannya.

. Dari sekitar, 60% responden pegawai menjawab sangat rendahnya, kemampuan pemimpin dalam menganalisa maslah-masalah yang timbul pada karyawan.

Dari Sekitar 30% responden pegawai menjawab rendah keterampilan berkomunikasi yang baik yang ditunjukkan pemimpin. Sebanyak 70% menjawab kurang rendah keterampilan berkomunikasi yang baik yang ditunjukkan pemimpin

Dari 40% responden pegawai menjawab cukup rendahnya keterampilan berkomunikasi yang baik yang ditunjukan pemimpin. sekitar, 60% responden pegawai menjawab kurang rendahnya ,keterampilan yang baik yang ditunjukkan pemimpin.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 responden pegawainya, mengatakan bahwa rendahnya kemampuan pimpinan dalam menyusun program dan terkonsep pada tujuan perusahaan Sekitar 70% responden pegawai menjawab sangat rendahnya terhadap kemampuan pimpinan dalam menyusun program dan terkonsep pada tujuan perusahaan.Dari 40% responden pegawai menjawab cukup rendah terhadap kemampuan dalam menyusun program dan terkonsep pada tujuan perusahaan.sekitar, 60% responden pegawai menjawab kurangnya,terhadap kemampuan pimpinan dalam menyusun program dan terkonsep pada tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 responden pegawainya, mengatakan bahwa sangat baik kesederhanaan yang ditunjukkan pimpinan pada karyawan-karyawannya. Sekitar 70% responden pegawai menjawab kurang baik kesederhanaan yang ditunjukkan pemimpin pada karyawan-karyawannya.Dari 40% responden pegawai menjawab cukup baik kesederhanaan yang ditunjukkan pemimpin pada karyawan-karyawannya.

. Dari 40% responden pegawai menjawab cukup baik kesederhanaan yang ditunjukkan pemimpin pada karyawan-karyawannya.

Dari hasil survey awal yang telah penulis lakukan terdapat indikasi dari responden pegawai rumah makan yun sin yang menyatakan pemimpin kurang memiliki kemampuan analisa,keterampilan komunikasi, programatis dan kesederhanaan pada karyawan-karyawannya. Jadi pada saat karyawan datang untuk kerja dirumah makan Yun sin tidak semua dari mereka langsung termotivasi untuk melakukan pekerjaan di rumah makan tersebut.

Pada dasarnya kinerja seseorang dalam bekerja di dorong oleh keinginan untuk mendapatkan kepuasan kerja serta keinginan untuk mendapatkan hasil kerja yang di inginkan oleh berbagai pihak termasuk oleh pihak perusahaan di mana karyawan itu bekerja .tetapi dalam kenyataanya , walaupun semua karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan , Sering kali dalam perkembangan selanjutnya usaha pencapaian kinerja itu dapat berubah karna di pengaruhi oleh kondisi karyawan di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Mc Shane & Glinow dalam Buyung (2007,37) ability the natural aptitudes and learned capabilities required to succesfully complete a task (adalah kecerdasan – kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas).

Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2007, 279) “Job performance is the amount of succesfull role achievement” (Prestasi kerja/kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai). Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja (2007,279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, , pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia jugamenjelaskan (2007,283) kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya .sesuai dengan tanggung jawab yang telah di bebankan kepada seorang pegawai itu sendiri .

Berdasarkan hasil wawancara dengan *manager Rumah makan* Yun sin bogor, mengatakan bahwa masih ada kendala-kendala yang dihadapi karyawannya, yaitu kurang komunikasi antara atasan dengan bawahan (pimpinan),ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya kurang tepat pada waktu yang ditentukan,dari pihak rumah makan yun sin selalu memberikan arahanatau petunjuk untuk mengerakan karyawan-karyawannya kearah tujuan perusahaan, misalnya memberikan instruksi pada para karyawannya untuk datang tepat waktu, disiplin dalam bekerja danketika sedang ada acara Ulang tahun, dan event-event, saat memperingati hari-hari besar. Hal ini bertujuan agar konsumen tidak bosan dengan rumah makan yun sin atas pelayanannya. Tidak hanya memberi arahan dan petunjuk saja, pihak manager yun sin bogor juga mengatur siasat untuk lebih mudah bagi konsumen untuk mengambil menu makanan dan minuman yang tersedia di tempat yang strategis sehingga para konsumen mudah untuk mengambil.dan peneliti juga sempat memwawancarai sejumlah karyawan Yun sin ada yang mengatakan bahwa masih rendahnya kemampuan pemimpin dalam menganalisa masalah-maslaah yang timbul dan keterampilan komunikasi sama karyawan yang kurang,langkah penyusunan program belum terkonsep.

Berdasarkan hasil survey terhadap kemampuan 30 responden pegawai, menjawab sangat baik terhadap pekerjaan yang dihasilkan karyawan dengan banyaknya pekerjaan yang ditetapkan.Dari sekitar 70 % responden pegawai menjawab cukup baik terhadap pekerjaan yang dihasilkan karyawan dengan banyaknya pekerjaan yang ditetapkan.Dari sekitar 40 % responden pegawaimenjawab sangat baik terhadap kondisi pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan, 60% responden pegawaimenjawab cukup baik terhadap kondisi pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan. dari sekitar 40% responden pegawaimenjawab

sangat baik terhadap karyawan yang memiliki tips tertentu agar tugas diselesaikan dengan segera.60% menjawab cukup baik terhadap karyawan yang memiliki tips tertentu agar tugas diselesaikan dengan segera.30% menjawab sangat baik terhadap kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugas.70%responden pegawai menjawab cukup baik terhadap kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugas.

Secara Umum Yun sin perlu membangun strateginya yaitu dengan kepemimpinan yang handal untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya supaya mampu bersaing dengan rumah makan yang lainnya.

Menurut Kartono (1992:34) menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan khusus dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Salah satunya dengan memperhatikan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawannya.

Dengan hasil survey terhadap 30responden terhadap kinerja karyawan di rumah makan yun sin, 30% pemimpinmengatakan sangat baik terhadap pekerjaan yang dihasilkan karyawan dengan banyaknya pekerjaan yang ditetapkan bahwa karyawan di rumah makan yun sin dalam penyajian makanan dan minuman selalu tidak tepat waktu, dan pihak perusahaan juga tidak selalu memperhatikan setiap konsumen baik pas mereka datang atau keluar dari rumah makan tersebut, karena konsumen yang datang cukup banyak ini bisa mempengaruhi pada kinerja karyawan di rumah makan tersebut. Sedangkan 70% pemimpin mengatakanmasih kurang terhadap pekerjaan yang dihasilkan karyawan dengan banyaknya pekerjaan yang ditetapkan

Motif penulis melakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang digunakan sebagai bahan untuk penelitian , kemudian harapan dari penulis adalah agar hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian , dan dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak yang berkepentingan umumnya .

Fenomena Masih rendahnya kemampuan karyawan di Rumah makan Yun Sin bogor tentang penggunaan teknologi yang telah diterapkan perusahaan beberapa tahun, ini. merupakan refleksi dari kurangnya kemampuan pemimpin dalam menganalisa masalah-masalah yang timbul dalam perusahaan, Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti Tanyakan pada manager menunjukan bahwa kinerja karyawan Rumah makan Yun Sin bogor sebagian karyawan mempunyai kemampuan kerja yang rendah, Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya pihak pimpinanperusahaan dalam menangani masalah ini, untuk penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat.

Masih rendahnya penggunaan waktu oleh karyawan-karyawan Yun Sin bogor,itu menunjukkan bahwa seorang pemimpin perusahaan kurang tegas menanggani karyawan – karyawan dalam hal penggunaan waktu kerja yang semaksimal mungkin.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melihat mana yang lebih dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di rumah makan yun sin bogor maka penulis tertarik untuk mengambil judul: **“PENGARUH *KEPEMIMPINAN* DAN KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN YUN SIN BOGOR”.**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah-Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang diteliti sehubungan dengan Pengaruh kepemimpinan dan kemampuan karyawan Terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Yun Sin Bogor, maka penulis membatasi permasalahan yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini. Adapun identifikasi permasalahan ini antara lain:

1. Masih rendahnya kemampuan pemimpin rumah makan Yun Sin baik kemampuan analisa,keterampilan komunikasi,dan programatis.
2. Masih kurangnya tingkat kemampuan karyawan pada pekerjaan yang dihasilkan dengan pekerjaan yang ditetapkan.
3. Masih rendahnya penggunaan waktu jam kerja di rumah makan Yun sin.
4. Kurangnya ketegasan pemimpin di rumah makan Yusin Bogor

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari rumusan masalah diatas akan menimbulkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang masih rendahnya kemampuan kepemimpinan Rumah makan Yun Sin Bogor.
2. Bagaimana tanggapan pemimpin tentang kemampuan karyawan Rumah makan Yun Sin Bogor.

3. Bagaimana tanggapan pemimpintentang kinerja karyawan pada Rumah makan Yun Sin Bogor.
4 Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan padaRumah makan Yun Sin bogor baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data sebagai sumber informasi untuk diolah dan dianalisis, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinandan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada *rumah makan* yun sin bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tanggapan responden tentangkepemimpinan pada rumah makan yun sin bogor.
2. Untuk mengetahui tanggapan Responden tentang kemampuan karyawan padarumah makan yun sin bogor.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada rumah makan yun sin bogor.
4. Untuk mengetahui pengaruhkepemimpianan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan di rumah makan yun sin bogor secara parsial dan simultan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang berhubungan dengan topik yang penulis tulis, dan diharapkan bisa menjadi referensi untuk menghasilkan data yang lebih sempurna lagi.Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak perusahaan untuk dijadikan suatu acuan atau bahan pemikiran dalam merancang strategi pemasaran dalam kepemimpinan serta mengetahui kemampuan kinerjanya agar lebih efektif lagi.

1.4.2 Kegunaan Akademik

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai kepemimpinan,dan kinerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang diperoleh di bangkuh perkuliahan dan mengaplikasikannya ke dalam teori penelitian ini.

2. Bagi penelitian lain

Untuk penelitian lain diharapkan berguna sebagai bahan masukan dan penelitian berikutnya dan dapat menambah wawasan yang dapat menambah pengetahuan tentang kepmimpinan dan kinerja karyawan

3. bagi universitas

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan perpustakaan universitas dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, sehingga dapat memperluas tinjauan penelitian dan dapat meneruskan penelitian ini agar lebih efektif.

I.5. Lokasi dan waktu Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Rumah makan yun sin adalah salah satu *Rumah makan*yang beralamat di Jl. Danau Bogor Raya D5 No. 37, Bogor. Adapun jadwal yang diperlukan penulis dalam melakukan penelitian untuk menyusun penelitian ini, yaitu pada bulan juli 2012 sampai dengan bulan september 2013. Berikut tabel jadwal penelitiannya

Tabel 1.3

Jadwal Waktu pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Keterangan	juli				agustus				september				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

Pengajuan judul																
Pencarian Data																
Pengelolaan Data																
Penulisan Laporan																