

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UMKM INDUSTRI
MAKANAN DAN MINUMAN
(STUDI KASUS PADA 3 CAFÉ DI KOTA BANDUNG).**

TESIS



Oleh:

Choiriyah Nurul Fadila

8082101008

Pembimbing:

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada UMKM Industri Makanan dan Minuman (Studi Kasus pada 3 café di Kota Bandung).



Oleh:

**Choiriyah Nurul Fadila
8082101008**

**Persetujuan Untuk Sidang Tesis pada Hari/Tanggal:
Kamis, 03 Agustus 2023**

Pembimbing Tunggal:

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

**PROGRAM MAGISTER ILMU SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
JULI 2023**

SURAT PERNYATAAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Choiriyah Nurul Fadila
NPM : 8082101008
Program Studi : Magister Administrasi Bisnis

Menyatakan bahwa tesis dengan judul:

“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM Industri Makanan dan Minuman (Studi Kasus Pada 3 Café di Kota Bandung)”

Merupakan benar-benar karya saya dibawah bimbingan Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dan karya saya atau tuntutan formal maupun non-formal dari pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini, saya siap menanggung segala resiko, akibat dan atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya termasuk pembatalan gelar akademik yang saya peroleh dari Universitas Katolik Parahyangan.

Bandung, 29 Juli 2023



Choiriyah Nurul Fadila

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UMKM INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN (STUDI KASUS PADA 3 CAFÉ DI KOTA BANDUNG)

Choiriyah Nurul Fadila (8082101008)

Pembimbing: Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Magister Administrasi Bisnis

Bandung

Juli 2023

ABSTRAK

Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia terutama di Kota Bandung pada industri makanan dan minuman dapat menjadi gambaran bahwa peluang usaha di bidang ini masih dapat terus berkembang dengan pesat. Industri Makanan dan Minuman menjadi salah satu usaha yang menjanjikan bagi para pelaku bisnis sehingga menyebabkan bisnis ini berkembang dengan cepat. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan 3 café di Kota Bandung. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 39 orang karyawan dan juga pemimpin atau owner di ketiga café tersebut, melakukan wawancara dan juga observasi langsung ke lapangan. Jenis penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian eksplanatori dimana data yang diperoleh kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi serta dilakukan juga analisis statistik menggunakan *Structural Equation Modeling* Partial Least Square (SEM PLS). Hasil penelitian ini menemukan fakta bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN MSMEs FOOD AND BEVERAGE INDUSTRY (CASE STUDY AT 3 CAFÉ IN BANDUNG)

Choiriyah Nurul Fadila (8082101008)

Supervisor: Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Master of Business Administration

Bandung

July 2023

ABSTRACT

Growth of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Indonesia, especially food & beverage industry in Bandung can be an illustration that business opportunities in this field can still continue to grow rapidly. food & beverage industry is a promising business for people who wants to start a business, causing this business to grow rapidly. This study aims to determine the effect of motivation and competence on employee performance with job satisfaction as a mediating variable for employees in 3 cafés in Bandung City. This research was conducted by distributing questionnaires to 39 employees and also the leaders or owners of the three cafes, conducting interviews and direct field observations. This type of research is included in the type of explanatory research where the data obtained is then processed and presented in the form of a frequency distribution table and statistical analysis is also carried out using Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS). The results of this study found that satisfaction has no significant effect on employee performance, competence has a significant effect on job satisfaction, competence has a significant effect on performance, motivation has a significant effect on satisfaction and motivation has no significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur kepada Allah S.W.T karena atas berkat, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Administrasi Bisnis (M.AB) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM Industri Makanan dan Minuman (Studi Kasus Pada 3 Café di Kota Bandung)”. Pada penyusunan tesis ini penulis banyak menerima dukungan dan doa, maka dari itu mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua dan juga adik-adik penulis yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materi selama penulis menempuh pendidikan di Magister Administrasi Bisnis.
2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.SI selaku pembimbing yang selalu meluangkan waktu, memberikan kritik dan saran serta memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
3. Bapak Prof. Dr. Paulus Sukpto, Ir., M.BA dan Bapak Dr. Agustinus Miranda Wijaya, SE., SH., MM., M.KN selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar.
4. Seluruh dosen pengajar di Magister Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan.
5. Pemilik dan pimpinan Café Adieu, Maza Maja dan Kopi Eyang yang telah

mengizinkan penulis untuk meneliti di ketiga Café tersebut dan juga seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

6. Teman-teman di Magister Administrasi Bisnis yang senantiasa berbagi banyak hal selama menempuh pendidikan khususnya untuk Cindy Belarosa dan Ci Delina yang selalu memberikan saran dan masukan selama proses penyusunan tesis ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan tepat waktu.
7. Teman-teman kerja di Nippon Paint khususnya untuk Bram Riezal Alam dan teman satu kelompok CDP yang senantiasa membantu penulis dalam bekerja selama menempuh pendidikan sehingga penulis tetap dapat bekerja dan menempuh pendidikan dengan baik.
8. Teman-teman SMA penulis yang selalu menghibur dan memberikan semangat serta doa sejak penulis berada di bangku SMA hingga saat ini.
9. Afifah Nur Cahyani selaku sahabat penulis yang selalu mendengarkan, menemani serta memberikan semangat sejak penulis menempuh pendidikan Sarjana hingga dapat menyelesaikan pendidikan di Magister dan juga Cahyo Febrianto selaku teman penulis yang banyak berkontribusi dalam penyusunan tesis ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Bandung, 29 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
2.1. Kompetensi	10
2.1.1. Pengertian kompetensi	10
2.1.2. Unsur dalam Kompetensi.....	11
2.1.3. Jenis Kompetensi	13
2.1.4. Kompetensi Karyawan Café	13
2.1.5. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	15
2.2. Motivasi.....	16

2.2.1. Pengertian Motivasi	16
2.2.2. Teori Motivasi.....	17
2.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	23
2.3. Kepuasan Kerja	23
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
2.3.3. Teori Kepuasan Kerja	26
2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja	27
2.4. Kinerja	28
2.4.1. Kinerja karyawan	28
2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan	29
2.4.3. Penilaian Kinerja.....	29
2.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja	30
2.4.5. Proses Penilaian Kinerja	31
2.4.6. Sumber Penilaian Kinerja	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Jenis Penelitian.....	34
3.2. Metode Penelitian.....	34
3.3. Teknik Pengumpulan Data	35
3.4. Populasi dan Sampel.....	37
3.5. Teknik Analisis Data.	37
3.6. Skala Pengukuran.....	42
3.7. Model penelitian.....	51
3.8. Operasionalisasi Variabel	52
BAB IV PEMBAHASAN	55
4.1. Hasil Penelitian.....	55
4.1.1. Profil Responden.....	55
4.1.2. Distribusi Frekuensi	56
4.2. Analisis Struktur Persamaan Model.....	91
4.2.1. Hasil Uji Reliabilitas.....	92

4.2.2. <i>Convergent Validity Repeated Indicator Approach</i>	93
4.2.3. <i>Discriminant Validity</i>	94
4.3. Analisis Model Struktural	96
4.3.1 R2 (R square)	96
4.3.2 <i>F2</i> (FSquare).....	97
4.4. Uji Hipotesis	98
4.4.1. Uji Hipotesis Direct Effect.....	98
4.4.2. Uji Hipotesis Indirect Effect	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1. Kesimpulan	107
5.2. Saran	108
5.3. Implikasi Manajerial	109
DAFTAR PUSTAKA	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kriteria UMKM	2
Tabel 1. 2 Jumlah UMKM di Kota Bandung	2
Tabel 3. 1 Contoh Skala Likert	35
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Cafe	37
Tabel 3. 3. Rule of Thumb Validitas Convergent.	40
Tabel 3. 4. Rule of Thumb Validitas Discriminant.	40
Tabel 3. 5. Rule of Thumb Reliabilitas	41
Tabel 3. 6. Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural	41
Tabel 3. 7 Distribusi Interval Kompetensi untuk 2 Indikator	43
Tabel 3. 8. Distribusi Interval Kompetensi untuk 3 Indikator	44
Tabel 3. 9. Distribusi Interval Kompetensi untuk 4 Indikator	44
Tabel 3. 10 Distribusi Interval Motivasi	46
Tabel 3. 11 Distribusi Hasil Interval Kepuasan Kerja	48
Tabel 3. 12. Distribusi Hasil Interval Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 3. 13 Operasionalisasi Variabel.....	52
Tabel 4. 1. Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4. 2. Usia Responden.....	55
Tabel 4. 3. Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 4. 4. Distribusi Frekuensi Kompetensi.....	56
Tabel 4. 5. Distribusi frekuensi kompetensi berdasarkan tingkat pendidikan	65
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Knowledge Per Cafe.....	65
Tabel 4. 7. Distribusi Frekuensi Skil Per Cafe.....	66
Tabel 4. 8. Distribusi Frekuensi Motive Per Cafe.....	66
Tabel 4. 9. Distribusi Frekuensi Trait Per Cafe.....	67
Tabel 4. 10. Distribusi Frekuensi Self Concept Per Cafe.....	67
Tabel 4. 11. Distribusi Frekuensi Motivasi	67
Tabel 4. 12. Distribusi frekuensi motivasi berdasarkan tingkat pendidikan	71
Tabel 4. 13. Distribusi Frekuensi Intrinsik Per Cafe.....	72
Tabel 4. 14. Distribusi Frekuensi Ekstrinsik Per Cafe	72
Tabel 4. 15. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4. 16. Distribusi frekuensi kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan.....	81
Tabel 4. 17. Distribusi Frekuensi Salary Per Cafe	82
Tabel 4. 18. Distribusi Frekuensi Job Itself Per Cafe.....	83

Tabel 4. 19. Distribusi Frekuensi Promotion Per Cafe	84
Tabel 4. 20. Distribusi Frekuensi Job Itself Per Cafe.....	84
Tabel 4. 21. Distribusi Frekuensi Co-Worker Per Cafe	85
Tabel 4. 22. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	85
Tabel 4. 23. Distribusi frekuensi kinerja berdasarkan tingkat pendidikan.....	88
Tabel 4. 24. Distribusi Frekuensi Quality Per Cafe	89
Tabel 4. 25. Distribusi Frekuensi Quantity Per Cafe	89
Tabel 4. 26. Distribusi Frekuensi Effectiveness Per Cafe.....	89
Tabel 4. 27. Distribusi Frekuensi Independence Per Cafe	90
Tabel 4. 28. Distribusi Frekuensi Work Environment Per Cafe	90
Tabel 4. 29. Tabel Deskriptif Data.....	91
Tabel 4. 30. Tabel Reliabilitas	92
Tabel 4. 31. Tabel Validity Convergent Result with Repeated Indicator Approach	93
Tabel 4. 32. Fornell-Larcker Result with Repeated Indicator Approach	95
Tabel 4. 33. HTMT Result	96
Tabel 4. 34. Tabel R2 (R square)	97
Tabel 4. 35. Tabel F2 (F square)	97
Tabel 4. 36. Hasil Uji Direct Effect	98
Tabel 4. 37. Hasil Uji Indirect Effect.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah UMKM di Indonesia	1
Gambar 1. 2 Jumlah RM Makan, Restoran dan Cafe di Kota Bandung	4
Gambar 2. 1 Karakteristik Kompetensi Menurut Spencer and Spencer.....	12
Gambar 2. 2 Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow.....	17
Gambar 3. 1. Tahapan Analisis Menggunakan SEM PLS	38
Gambar 3. 2. Model Penelitian.....	51
Gambar 4. 1. Model Struktural.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu aspek penting yang saat ini tengah dilakukan Indonesia guna meningkatkan taraf hidup masyarakat. Berbagai faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi merupakan pilar penting yang harus diperhatikan. Salah satu unit usaha yang saat ini mendapat perhatian dari pemerintah adalah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang perkembangannya dari waktu ke waktu semakin meningkat secara signifikan. Berikut merupakan data yang diperoleh terkait perkembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) pada tahun 2018-2019 yang memperlihatkan bahwa jumlah UMKM mengalami peningkatan sebanyak 20.310 unit.

NO	INDIKATOR	SATUAN	TAHUN 2018 ^{*)}		TAHUN 2019 ^{**)}		PERKEMBANGAN TAHUN 2018-2019	
			JUMLAH	PANGSA (%)	JUMLAH	PANGSA (%)	JUMLAH	(%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	UNIT USAHA (A+B)	(Unit)	64.199.606		65.471.134		1.271.528	1,98
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	(Unit)	64.194.057	99,99	65.465.497	99,99	1.271.440	1,98
	- Usaha Mikro (UMI)	(Unit)	63.350.222	98,68	64.601.352	98,67	1.251.130	1,97
	- Usaha Kecil (UK)	(Unit)	783.132	1,22	798.679	1,22	15.547	1,99
	- Usaha Menengah(UM)	(Unit)	60.702	0,09	65.465	0,10	4.763	7,85
	B. Usaha Besar (UB)	(Unit)	5.550	0,01	5.637	0,01	87	1,58

Gambar 1. 1 Jumlah UMKM di Indonesia

Sumber: (KEMENKOPUKM, 2021)

Melihat potensi pertumbuhan unit usaha kecil dan menengah yang terus berkembang, pemerintah juga ikut mendorong dengan membentuk satu kementerian khusus yaitu Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia yang mulai dibentuk untuk memberikan perhatian lebih pada pelaku usaha di tahun 2000. Berikut merupakan pengelompokan Usaha Kecil dan Menengah berdasarkan Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 2021(Badan Pemeriksa Keuangan, 2021):

Tabel 1. 1 Kriteria UMKM

Jenis Usaha	Modal Usaha	Hasil Penjualan Tahunan
Usaha Mikro	Paling Banyak 1 Miliar	Paling banyak 2 Miliar
Usaha Kecil	> 1 Miliar ^{s/d} 5 Miliar rupiah (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha)	> 2 Miliar ^{s/d} paling banyak 15 Miliar
Usaha Menengah	> 5 Miliar ^{s/d} 10 Miliar (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha)	> 15 Miliar ^{s/d} 50 Miliar

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Di Kota Bandung sendiri UMKM juga berkembang dengan pesat, menurut PLT Wali Kota Bandung Yana Mulyana, pada tahun 2021 penjualan UMKM bertumbuh sekitar 68 persen dibandingkan tahun sebelumnya dimana kategori penjualan paling banyak adalah fashion, makanan dan minuman serta produk kesehatan (Sugriwa, 2022). Berikut merupakan data perkembangan UMKM di Kota Bandung Tahun 2017-2021:

Tabel 1. 2 Jumlah UMKM di Kota Bandung

Tahun	Jumlah UMKM di Kota Bandung
2017	365.218 unit
2018	387.815 unit
2019	411.810 unit
2020	437.290 unit
2021	464.346 unit

Sumber: (Kecil, 2016)

Melihat pertumbuhan tersebut, tentu UMKM memiliki peluang untuk terus maju dan berkembang guna meningkatkan usahanya. Namun, banyak sekali UMKM yang sedang mulai tumbuh dan berkembang tidak memikirkan bagaimana kelangsungan usaha ke depannya karena terlalu fokus memikirkan jalan usahanya saat

ini. Keberlangsungan usaha UMKM tentunya harus dipikirkan sejak awal, karena salah satu masalah yang terjadi pada industri makanan dan minuman adalah banyaknya usaha yang tutup dan tidak berlangsung lama sehingga hanya berkembang di awal saat usahanya buka.

Salah satu hal yang dapat mendorong kemajuan UMKM adalah kinerja karyawan yang baik karena pada industri makanan dan minuman karyawan merupakan orang terdepan yang setiap hari berinteraksi langsung dengan konsumen sehingga dapat menjadi penentu bagi kelangsungan usaha café. Selain makanan yang dijual, karyawan sering kali dijadikan salah satu sumber penilaian dan kenyamanan pengunjung, banyak pengunjung café yang merasa tidak mau kembali mengunjungi café tersebut dikarenakan merasa tidak puas dan tidak nyaman dengan kinerja karyawan nya.

Maka dari itu, kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh para pemilik usaha di industri café. Kemajuan bisnis café sendiri tidak terlepas dari bagaimana karyawan yang dimiliki dapat dikelola dan dikembangkan sehingga perusahaan dapat memiliki SDM dengan kinerja yang baik.

Agar memiliki kinerja yang baik, tentunya karyawan harus memiliki rasa puas dalam bekerja terlebih dahulu, karena jika karyawan merasa puas akan pekerjaannya tentu kinerjanya juga akan semakin baik. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang baik salah satunya dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan juga motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang biasanya berdasar dari pengetahuan dan keterampilan yang juga didukung oleh bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan seperti adanya sikap kerja karyawan yang sesuai dengan standar kerja yang ada pada perusahaan. Sedangkan, motivasi merupakan sebuah kemauan yang ada dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut sehingga sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya (Wijayanto & Riani, 2021).

Kinerja karyawan yang baik tentu dibutuhkan di semua bidang usaha, termasuk dalam bisnis makanan dan minuman. Perubahan-perubahan terus terjadi dalam industri makanan dan minuman yang menyebabkan persaingan usaha juga semakin ketat dari waktu ke waktu. Menurut Kementerian Perindustrian, industri yang bergerak di bidang makanan dan minuman merupakan sektor industri yang menjadi andalan karena menopang pertumbuhan ekonomi nasional. Industri tersebut konsisten dan terus meningkat secara signifikan sehingga meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB). Menurut Kementerian Perindustrian pada triwulan III tahun 2017, industri makanan dan minuman menyumbang sebesar 34.95% dari PDB yang dihasilkan (Kementerian Perindustrian, 2017).

Salah satu UMKM di bidang industri makanan dan minuman yang terus berkembang adalah bisnis rumah makan, restoran dan café yang saat ini terus bertumbuh. Berikut merupakan data perkembangan usaha RM Makan, Restoran dan café di Kota Bandung menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2018):



Gambar 1. 2 Jumlah RM Makan, Restoran dan Cafe di Kota Bandung

Sumber: (BPS, 2018)

Dapat dilihat pada data di atas untuk di Kota Bandung perkembangan café merupakan yang paling signifikan dimana pada tahun 2018 terjadi peningkatan sangat pesat yaitu sebesar 467 café. Perkembangan bisnis café tersebut juga didorong oleh perubahan gaya hidup masyarakat terutama di kalangan anak muda yang gemar

mencari tempat untuk berkumpul bersama teman-teman. Café yang baru muncul banyak membawa ide dan konsep yang unik dan menarik baik dari segi tempat maupun *service* yang ditawarkan, beberapa café yang baru berdiri namun namanya sudah cukup terkenal di kalangan anak muda adalah Adieu café, Kopi Eyang dan Maza Maja.

Melihat hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait bagaimana **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada UMKM Industri Makanan dan Minuman (Studi Kasus Pada 3 café di Kota Bandung)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat beberapa identifikasi masalah yang ditemukan oleh penulis sehingga tertarik untuk melakukan penelitian ini, berikut merupakan beberapa identifikasi masalah pada penelitian ini:

- Saat ini bisnis café menjadi bisnis yang sedang populer karena masyarakat senang untuk berkumpul bersama teman-teman, mengerjakan tugas maupun pekerjaan di café terutama anak-anak muda.
- Banyak munculnya café baru mengakibatkan ketatnya persaingan usaha yang menyebabkan para pemilik usaha harus berlomba-lomba untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggannya sehingga tujuan perusahaan untuk sukses dan bertahan dapat tercapai.
- Kinerja karyawan tentu sangat diperlukan mengingat karyawan pada café merupakan orang yang berinteraksi dengan konsumen secara langsung setiap harinya sehingga tentu perusahaan harus dapat memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.
- *Turnover* karyawan pada usaha café dapat terbilang cukup tinggi, hal ini terlihat dari observasi lapangan yang dilakukan oleh penulis dimana sering terdapat karyawan baru yang menunjukkan bahwa *turnover* karyawan cukup tinggi.

- Banyak café yang tidak memperhatikan latar belakang dari karyawan yang ada sehingga sering kali karyawan yang bekerja di coffee shop tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam industri café / coffee shop seperti tidak memiliki pengetahuan sama sekali terkait jenis kopi, tidak mengetahui cara menggunakan penggunaan mesin kopi baik manual maupun otomatis. Hal tersebut membuat perusahaan harus selalu melakukan *training* dari awal untuk karyawan-karyawan baru.
- Terdapat perbedaan kinerja karyawan yang dilihat dan dirasakan berdasarkan observasi lapangan peneliti dan juga masukan beberapa rekan seperti terdapat beberapa karyawan yang berinteraksi lebih aktif dengan *customer* namun ada pula yang dirasa kurang memiliki kinerja yang baik karena pelayanan yang diberikan kepada *customer* dirasa kurang.

Peneliti tertarik untuk membahas ketiga café tersebut karena ketiga café tersebut memiliki beberapa kesamaan seperti baru berdiri beberapa tahun belakangan namun namanya sudah cukup dikenal oleh banyak orang, berada di lokasi yang strategis di Kota Bandung, memiliki suasana café yang nyaman bagi pengunjung terutama untuk anak-anak muda karena memiliki tempat yang nyaman untuk dijadikan tempat berkumpul bersama.

1.3.Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, berikut merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja?
2. Bagaimana Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja?

3. Bagaimana Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja?
4. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja?
5. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, berikut merupakan tujuan penelitian yang akan dilakukan:

1. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja.
2. Mengetahui bagaimana Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja?
3. Mengetahui bagaimana Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja?
4. Mengetahui bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja?
5. Mengetahui bagaimana motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM café Adieu, Kopi Eyang dan Maza Maja?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan pengetahuan terhadap disiplin ilmu terkait dan memberikan pengetahuan lebih mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan

kerja sebagai variabel mediasi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) pada industri makanan dan minuman di Kota Bandung.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis mengenai bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UMKM Industri Makanan dan Minuman terutama pada ke 3 café yang dijadikan objek penelitian.

B. Bagi pembaca

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan pengetahuan lebih lanjut kepada para pembaca mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) pada Industri makanan dan minuman di Kota Bandung

C. Bagi pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Penulis berharap penelitian ini dapat membantu para pelaku usaha untuk lebih sadar mengenai pentingnya melihat kinerja karyawan yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

D. Bagi pemerintah

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pemerintah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi SDM terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) pada Industri makanan khususnya di Kota Bandung sehingga pemerintah dapat mengetahui kendala dan juga membuat program yang dapat mendukung kemajuan SDM pada UMKM

1.6. Batasan penelitian

Penelitian ini berfokus pada bagaimana keterkaitan antara kompetensi dan motivasi yang dimiliki terhadap kinerja karyawan, ruang lingkup dari penelitian ini adalah:

- A. UMKM yang bergerak di industri makanan dan minuman
- B. Café yang berada di Kota Bandung dan termasuk kedalam skala usaha kecil

Karena adanya keterbatasan penelitian, diharapkan selanjutnya bisa dilakukan penelitian serupa pada industri dan kota yang berbeda.