

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Ardimularsari, Dinda TriMariyami, Gagi Pradini

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Indonesia

E-mail: ardimularsari@ymail.com, dinda3mariyamitha@gmail.com, pradinigagih@yahoo.co.id

Abstrak

Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari peran gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian kompensasi yang baik. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin digunakan untuk mengarahkan Sumber Daya Manusia untuk menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Selain itu, sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana model gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Reduksi data, display data, dan analisis SWOT serta keabsahan data dengan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim menerapkan model gaya kepemimpinan campuran, yaitu partisipatif dan demokratis serta pemberian kompensasi berupa kompensasi langsung dan tak langsung yang ditunjukkan dari hasil wawancara. Kesimpulan penelitian adalah peningkatan kinerja yang membuat karyawan semangat dalam menjalankan tugasnya terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang dijalankan dengan baik oleh seorang pimpinan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja, SWOT.

Abstract

Efforts to improve employee performance cannot be separated from the role of the right leadership style and good compensation. The leadership style possessed by the leader is used to direct Human Resources to use all of its abilities to achieve good performance. In addition, a good compensation system will provide satisfaction for employees to continue to improve their performance. The purpose of this study was to find out how the model of leadership style and compensation in improving employee performance. The research method used is a

How to cite:	Dinda Tri Mariyamitha (2022) Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan, (7) 10, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.13026
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

qualitative method with a descriptive approach. The research techniques used are observation, interviews, and documentation. While the data analysis technique used is data reduction, data display, and SWOT analysis as well as the validity of the data by triangulation. The results of the study show that Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim applies a mixed leadership style model, namely participatory and democratic as well as compensation in the form of direct and indirect compensation which is shown from the interview results. The conclusion of the research is that the increase in performance that makes employees enthusiastic in carrying out their duties can be seen by the existence of a leadership style and compensation that is carried out well by a leader.

Keywords : *Leadership Style, Compensation, Performance, SWOT.*

Pendahuluan

Tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap saja, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sementara kinerja karyawan dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi dan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di perusahaan tersebut yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal Hasibuan (2017:170). Menurut (Dewi, 2018) seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk dapat mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto & Hamid, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikannya suatu penghargaan. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan adanya penghargaan ini, diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja serta memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga dapat tercapai antara tujuan pribadi dan organisasi. Di lain sisi, penghargaan yang baik juga dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk terus mencapai kinerja yang baik kedepannya (Prabu & Wijayanti, 2016) Kompensasi adalah faktor sangat penting bagi karyawan untuk memacu kinerjanya agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai dengan

kemampuan masing-masing. Peran kompensasi disini cukup besar dalam membentuk karyawan yang potensial. Dengan adanya kompensasi ini, karyawan berharap penuh agar kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan bagi kehidupannya. Besarnya kompensasi bagi karyawan mencerminkan suatu ukuran nilai karya setiap individu diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Karena tingkat kompensasi karyawan dapat menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan kepada status, martabat, dan harga diri mereka. Tujuan kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga setiap karyawan merasa terus termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi (Rukmini, 2017). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Riny & Heryenzus, 2021), yang memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aloft Jakarta Wahid Hasyim adalah salah satu hotel yang berada di bawah naungan group *Marriott Bonvoy* yang didirikan oleh *Starwood Hotels & Resort Worldwide*. Lalu pada bulan oktober tahun 2016 dimiliki oleh *Marriott International*. Aloft Hotels sendiri dijuluki sebagai “*A Vision of W Hotels*” karena *Starwood Hotels and Resort Worldwide* berkembang melalui anak perusahaan *W Hotels*. Sebagai hotel yang mempunyai kelas, pihak manajemen perusahaan terus memperhatikan kinerja dari karyawannya terutama agar dapat memberikan pelayanan yang prima terhadap para tamu hotel.

Hasil pengamatan langsung yang dilakukan, terdapat fenomena kepemimpinan dalam pelaksanaan sistem kepemimpinan yang dilakukan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim terus berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, namun dari penjabaran itu semua terdapat banyak gaya kepemimpinan yang harus diimplementasikan dan dilaksanakan untuk mendapatkan apa yang harus dilaksanakan dan diperlukan guna melakukan suatu keterlibatan pemimpin dalam pelaksanaan kepemimpinan tersebut. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja karyawan seperti banyaknya karyawan yang datang terlambat, kurang maksimalnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diinstruksikan oleh pimpinan terhadapnya, komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara pimpinan dan karyawan, serta sikap acuh tak acuh terhadap kebijakan perusahaan.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Seorang pemimpin memegang peran kunci dalam menjalankan dan menentukan arah dan strategi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kompensasi merupakan faktor yang juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Telah banyak penelitian yang dilakukan dan menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui model gaya kepemimpinan dan kompensasi seperti apa yang dapat diimplementasikan pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, dengan tujuan untuk mengetahui model gaya kepemimpinan yang dapat dilakukan pimpinan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana model gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan menambah keilmuan dan wawasan bagi penulis mengenai implementasi model gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan analisis gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja dari beberapa penelitian sebagai berikut: Fiderius Ismanto, (2020), Singagerda, F. I. S. (2019), Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019), Hartanto, A. (2016), Avellino, A. (2017).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Aloft Jakarta Wahid Hasyim, kemudian waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan pelaksanaan penelitian ini yaitu selama 3 (tiga) bulan, berlangsung dari tanggal 1 Oktober 2022 sampai tanggal 31 Desember 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan dengan memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Untuk menganalisa model gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan ini menggunakan metode *survey*, penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan berbagai kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Pada penelitian ini, metode *survey* digunakan untuk menganalisis model gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan serta mencari umpan balik guna lebih bersinergi dalam pelaksanaannya.

Pada penelitian kualitatif, teknik penelitian cenderung menggunakan teknik cuplikan atau sampling yang bersifat selektif dengan menggunakan pertimbangan berdasarkan konsep teoritis yang digunakan (Putra, 2018). Pada penelitian ini tidak menentukan jumlah sampel, tetapi peneliti menentukan jumlah informan untuk diwawancarai untuk memperoleh informasi tentang topik yang sedang diteliti guna memperoleh informasi tentang permasalahan yang sedang diteliti.

Ibrahim (2015 : 182) mengatakan bahwa data merupakan segala bentuk fakta, data, dan informasi yang digali dari subjek penelitian, fakta-fakta atau simbol-simbol yang menerangkan tentang suatu keadaan objek penelitian. Cara memperoleh data dibagi menjadi dua, yaitu : Data Primer dan Data Sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah *Interactive Model* yang meliputi

pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Proses dan teknik yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data dengan triangulasi.

Hasil dan Pembahasan

A. Temuan Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci pada sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sangat beralasan karena pada pelaksanaan kepemimpinan cenderung dapat menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para karyawan dengan cara persuasif. Gaya kepemimpinan gaya merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. (Alfanny 2018)

Untuk memperoleh data tentang model gaya kepemimpinan yang tepat dipakai di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, maka dilakukan observasi langsung di lapangan dan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Berikut ini adalah pendapat dan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan tentang gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim:

a. Bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak

Wawancara dengan informan pertama dengan bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak sebagai *Credit Supervisor* yang dilakukan pada hari senin, 5 November 2022 pada pukul 09.00 WIB yang menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim.

Berdasarkan hasil penjelasan dari bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak, bahwa kepemimpinan yang baik untuk bawahannya adalah yang jujur, bijaksana dan mau turun langsung melihat kondisi bawahannya, sehingga bawahannya merasa diperhatikan oleh pimpinannya. Seorang pemimpin juga harus menerima saran atau masukan dari bawahan, karena bawahan adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Jika bawahan merasa tidak dihargai atas saran atau masukan yang mereka berikan untuk pimpinan, bisa mengakibatkan bawahannya tersebut melakukan tindakan yang tidak diinginkan. Dan jika terjadi perselisihan diantara karyawan, seorang pimpinan melakukan pemanggilan terhadap karyawan yang bermasalah tersebut. Apabila permasalahan itu menyangkut personal, maka pimpinan melakukan tanya jawab dengan yang bersangkutan dan kemudian dicarikan solusi yang terbaik. Untuk peningkatan kinerja di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dengan cara pimpinan tidak memperlihatkan rasa malas, dan rasa capek di depan karyawan. Dengan hal itu, karyawan akan melihat pimpinan selalu semangat dalam aktivitasnya sehari-sehari sehingga membuat karyawan juga bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

b. Ibu Melani Indriani, S.Ak

Wawancara dengan informan kedua dengan Ibu Melani Indriani, S.Ak sebagai *Cost Control* yang dilakukan pada hari Senin, 5 November 2022 pada pukul 09.30 WIB.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan ibu Melani Indriani, S.Ak, selaku Cost Control, dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan yang baik itu adalah pimpinan yang royal dan bertanggung jawab dengan tugas-tugasnya dan bisa membimbing bawahannya dengan baik. Dengan kata lain, pimpinan yang baik itu adalah pimpinan yang mau memperhatikan bawahannya. Pimpinan yang sulit bergabung dengan bawahan akan mengakibatkan sulit bekerjasama dengan bawahan karena kurangnya pendekatan dengan bawahannya. Hal itu justru akan membuat jarak antara pimpinan dan bawahannya menjadi semakin jauh bahkan sampai hilangnya respect dari bawahan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut ibu Melani, pimpinan disini harus selalu memberikan motivasi dan wejangan kepada karyawan agar selalu semangat menjalankan tugas-tugasnya. Cara pimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim untuk mengatasi masalah diantara karyawannya adalah dengan adanya panggilan kepada yang bersangkutan, diberikan pertanyaan apa yang terjadi dan dicarikan solusinya yang terbaik dalam menyelesaikan masalah tersebut.

c. Bapak Oktioza Ramadhan, SE

Informan ketiga dilakukan hari Senin, 5 November 2022 pukul 10.15 WIB. Wawancara dilakukan dengan Bapak Oktioza Ramadhan, SE selaku staf *Purchasing*. Berdasarkan penjelasan Oktioza Ramadhan, SE selaku staf *Purchasing*, bahwa kepemimpinan yang baik itu adalah pemimpin yang konsisten dengan aturan yang dibuatnya dan bukan dengan keinginannya. Cara pimpinan untuk menyelesaikan masalah antar karyawan adalah dengan cara pemanggilan kepada pihak yang bersangkutan dan kemudian akan dicarikan solusi terbaik dari masalah tersebut. Gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim cenderung tertutup, tetapi dengan memperhatikan bawahannya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini memberikan contoh untuk terus semangat mengerjakan tugas-tugas, tidak hanya berbicara atau memberikan nasihat saja.

2. Pemberian Kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan cerminan bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Enny (2019 : 37) menyatakan kompensasi merupakan bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan kepada organisasi. Berikut ini adalah pendapat berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa informan tentang pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim:

a. Ibu Magdalena, S.Kom

Informan pertama dilakukan pada hari Senin tanggal 12 November 2022 pada pukul 08.50 WIB dengan ibu Magdalena, S.Kom selaku Reservation Supervisor. Berdasarkan penjelasan ibu Magdalena, S.Kom, maka dapat dipahami bahwa pemberian kompensasi itu tidak hanya berupa uang, tetapi juga ada beberapa hal yang dianggap sepele, seperti jalan-jalan membeli makan bersama, jalan-jalan sekedar melihat luar kantor, untuk sekedar me-refresh suasana dengan perbincangan-perbincangan santai. Kompensasi yang didapat dari atasan, masing-masing tidak sama. Ada yang berupa

bingkisan atau berupa parcel. Pemberian kompensasi di kantor ini juga termasuk tak langsung karena tidak mengeluarkan uang kecuali waktu tertentu misalnya pada hari raya atau THR. Pemberian kompensasi di Aloft Hotel ini juga dapat berupa pendidikan atau pelatihan untuk karyawan yang mempunyai potensi lebih dibanding yang lain, jadi karyawan yang mempunyai potensi lebih baik daripada yang lain akan direkomendasikan ke pelatihan atau pendidikan yang belum karyawan itu tempuh, misalnya dulunya pendidikan terakhir SMA, akan disekolahkan lagi ke jenjang yang lebih tinggi untuk meraih gelar sarjana karena karyawan tersebut mempunyai potensi ketimbang yang lain. Seperti diatas tadi pemberian kompensasi dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan (training), atau memberikan fasilitas untuk meneruskan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi misalnya mengikuti perkuliahan.

b. Bapak Sigit Dwi Anugerah, SE

Wawancara kedua dilakukan pada hari Senin tanggal 12 November 2022 pukul 09.40 WIB. Wawancara dilakukan dengan bapak Sigit Dwi Anugerah, SE selaku *Sales Executive*. Penjelasan dari bapak Sigit Dwi Anugerah, SE selaku Sales Executive ini menerangkan bahwa pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, merupakan pemberian kompensasi tidak langsung, dikarenakan dilihat dari cara pemberiannya, yang tak langsung memberi uang hari itu juga, akan tetapi seluruhnya digabungkan dengan uang lembur di gaji tiap bulannya. Kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini juga sudah include dengan program studi banding, misal ada jalan-jalan di sela studi bandingnya. Pemberian kompensasi yang lainnya juga berupa pemberian THR yang dibayarkan di waktu hari raya, bingkisan berupa parcel ataupun yang lainnya, senada dengan keterangan ibu Magdalena, adanya pelatihan yang diberikan oleh pihak kantor membuat kinerja karyawan mampu untuk lebih ditingkatkan dibanding yang tidak adanya pelatihan.

c. Bapak Ujang Setyawan, ST

Wawancara ketiga ini dilakukan pada hari Senin tanggal 12 November 2022 pukul 10.10 WIB. Wawancara dilakukan dengan bapak Ujang Setyawan, ST selaku *Mechanic Supervisor*. Penjelasan dari bapak Ujang Setyawan, ST selaku Mechanic Supervisor ini menerangkan bahwa pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim tidak ada pemberian uang atau tips, melainkan dengan adanya pemberian uang lembur, THR, insentif, bonus itu dibagikan pas gaji yang dibagikan tiap gaji bulanan. Di Kantor Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini pemberian kompensasinya juga dengan cara jalan-jalan atau outbond kecil-kecilan di luar kantor dan itu sudah ada agendanya tiap beberapa bulan sekali. Selain itu juga setiap minggunya ada makan bareng bersama diluar kantor dan program employee atau family Gathering yang biasanya dilaksanakan setiap setahun hal yang membuat bawahan senang karena merasa diperhatikan oleh pimpinan.

3. Peningkatan Kinerja Karyawan dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bagi Karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi karena dengan kualitas karyawan yang semakin meningkat, maka akan dapat dicapai efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Berikut ini adalah hasil pendapat dari beberapa informan tentang peningkatan kinerja di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim yang didapat dari hasil

wawancara dilakukan pada hari selasa, 3 Agustus 2021 hingga hari selasa, 25 Januari 2022 dengan paparan data sebagai berikut:

a. Bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak

Wawancara dengan informan bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak sebagai *Credit Supervisor* yang dilakukan pada hari Selasa, 27 November 2022 pada pukul 09.00 WIB yang menjelaskan: Penjelasan dari Adam Setyo Panulisan, S.Ak sebagai Credit Supervisor ini menerangkan bahwa pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini ada yang dalam bentuk kompensasi langsung dan tak langsung, ada yang memberi uang dan ada yang memberi berupa barang, dari penjelasannya bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak menjelaskan di bagiannya jika ada karyawan teladan atau karyawan yang rajin akan diberikan uang atau berupa barang tergantung bagaimana pimpinan. Jika diberi uang, uang tersebut bukanlah anggaran dari kegiatan-kegiatan yang direncanakan tetapi dari uang pribadi pimpinannya. Untuk peningkatan karyawan dengan adanya pelatihan atau diklat yang dilakukan di kantor lain, dan juga pemilihan untuk karyawan yang berprestasi untuk diajukan bersekolah lagi.

b. Ibu Melani Indriani, S.Ak

Wawancara dengan informan kedua dengan Ibu Melani Indriani, S.Ak sebagai *Cost Control* yang dilakukan pada hari Selasa, 27 November 2022 pada pukul 09.30 WIB yang menjelaskan: Hasil dari penjelasan ibu Melani Indriani, S.Ak menjelaskan bahwa, tidak adanya dampak dari gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena menurut ibu Melani pimpinan di Aloft Hotel tidak bisa merangkul sepenuhnya dengan karyawan, sehingga tidak ada timbal baliknya. Untuk hasil kerja di bagian keuangan ini dituntut untuk menyelesaikan tugasnya setiap hari dengan cepat karena berkaitan dengan perhitungan keuntungan dan kerugian perusahaan pada saat closing akhir bulan dan pendapatan yang dihasilkan digunakan juga untuk perhitungan kompensasi bagi karyawan. Untuk kinerjanya di Aloft Hotel ini sudah 100% karena setiap pekerjaan dituntut untuk segera diselesaikan setiap hari.

c. Bapak Oktioza Ramadhan, SE

Informan ketiga dilakukan hari Selasa, 27 November 2022 pukul 10.15 WIB. Wawancara dilakukan dengan Bapak Oktioza Ramadhan, SE selaku staf *Purchasing*. Hasil dari penjelasan bapak Oktioza ini senada dengan informan kedua yang menjelaskan bahwa tidak ada dampak gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, bagaimanapun gaya kepemimpinan di Aloft Hotel tidak ada dampaknya dengan

peningkatan kinerja karyawan. Dengan kesadaran diri semua karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat setiap harinya, tetapi seandainya tidak ada kesadaran dalam diri masing-masing karyawan, maka tugas tidak dapat terselesaikan dengan cepat. Akan tetapi menurut bapak Oktioza pada bagian purchasing ini sudah terselesaikan dengan baik cepat setiap harinya. Untuk kinerja yang dirasakan bapak Oktioza tercapai sudah 100% karena tugasnya yang telah terselesaikan setiap harinya.

d. Ibu Irna Dewi Rahayu, SE., MM

Informan selanjutnya dilakukan pada hari Selasa, 27 November 2022 pukul 13.10 WIB. Wawancara dilakukan dengan Ibu Irna Dewi Rahayu, SE., MM selaku *Assistant Sales Manager*. Berdasarkan penjelasan dari ibu Irna menerangkan bahwa, gaya kepemimpinan di Aloft Hotels ini mempunyai dampak dengan peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang sensitif bagi karyawan. Hasil kerja di Aloft Hotels sudah mencapai 100% karena bagian sales ini adalah bagian yang terpenting di Aloft Hotels dimana setiap harinya *sales* dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan terutama masalah target penjualan.

e. bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak

Wawancara dengan informan kelima dengan bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak sebagai *Credit Supervisor* yang dilakukan pada hari Selasa, 27 November 2022 pada pukul 09.00 WIB yang menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim: Dari penjelasan bapak Adam Setyo Panulisan, S.Ak, menjelaskan bahwa, adanya dampak gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di Aloft Hotel ini karena pimpinan atau atasan harus memperhatikan bawahannya. Apabila pimpinan acuh tak acuh dengan bawahan itu juga akan membawa dampak yang kurang bagus dengan peningkatan kinerja karyawan. Di Aloft Hotel ini juga menerapkan sistem KPI yang diperuntukkan untuk mencatat kegiatan sehari-hari karyawan yang kemudian akan diserahkan kepada pimpinan masing-masing untuk dijadikan acuan penilaian kinerja karyawan tersebut. Untuk tugas di Aloft Hotel menurut bapak Adam itu tergantung tugasnya, misal tugas itu banyak, membutuhkan koordinasi dengan divisi lain dan tidak dapat selesai hari itu juga, tetapi biasanya tugas yang diberikan atasan sesuai dengan porsi karyawan. Hasil kerja di Aloft Hotel ini sudah juga sudah mencapai 100% karena dapat dilihat dari nilai target KPI yang selalu terpenuhi saat diserahkan kepada atasan.

4. Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Berdasarkan hasil observasi langsung di lapangan dan wawancara dengan 10 karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, menunjukkan hasil bahwa disana menerapkan model gaya kepemimpinan campuran, yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratik. Gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat dilihat dari beberapa hasil wawancara, yaitu ketika karyawan mengalami suatu masalah yang dapat mengganggu peningkatan kinerja mereka, maka pimpinan disana langsung memberikan suatu dorongan

secara pribadi, pimpinan juga sudah memenuhi standar kepemimpinan, bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi bawahan, sering melakukan koordinasi dengan bawahan, bertanggung jawab dengan perbuatannya, dan jika ada bawahan mempunyai masalah ikut membantu dalam memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Bahkan pimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim juga sangat memahami tentang adanya perbedaan antar karyawan, ketika ada masalah atau perseteruan antar karyawan, pimpinan tersebut melakukan pemanggilan dan pembinaan, memberikan arahan kepada karyawan yang bersangkutan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan pimpinan adalah memberikan nasehat, selalu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kehangatan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari sikap seorang pemimpin dalam menerima berbagai ide dan masukan dari bawahannya dan selalu bersikap mau mengakui segala keahlian atau spesialisasi dari bawahannya. Berbagai ide dan masukan yang didapat dari bawahannya dilakukan analisis oleh pimpinan. Apabila ide dan masukan itu berguna untuk kemajuan perusahaan, maka ide dan masukan itu segera diimplementasikan dalam perusahaan.

5. Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Hasil wawancara yang telah dilakukan terkait dengan pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim ini dilakukan dengan bermacam-macam cara. Namun dapat dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tak langsung antara lain: gaji atau upah, lembur, insentif, *bonus*, *employee dan family gathering*, *study tour*, uang pembinaan bagi *best employee*, pelatihan, pendidikan tinggi, bingkisan atau parcel, sekedar makan di luar kantor, dan lain-lain.

a. Gaji atau Upah.

Pemberian gaji atau upah sudah semestinya dibayarkan setiap bulannya, tetapi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim sudah *include* dengan tambahan lembur, insentif, bonus yang diterima, jadi tidak ada pemberian uang secara tiba-tiba kepada karyawan. Kecuali pemberian uang pembinaan bagi *best employee* yang dibayarkan terpisah dengan gaji pada momen tertentu.

b. *Employee dan Family Gathering*

Kegiatan ini sudah diagendakan setiap dua kali dalam satu tahun sebagai upaya membangun kerjasama, komunikasi dan mempererat hubungan antar karyawan. Kegiatan ini juga merupakan ajang refreshing bagi karyawan untuk melepas penat atas pekerjaan kantor yang begitu banyak.

c. *Study Tour*

Kegiatan ini dilaksanakan pada waktu kunjungan ke hotel-hotel di bawah naungan *Marriott International Group*, misalnya di Bali, Jogja, dan lain-lain. Disela *study tour*

itu ada jalan-jalan yang dikhususkan untuk karyawan. Sehingga tidak hanya kegiatan *study tour* saja melainkan dengan bonus jalan-jalan tersebut.

d. Pelatihan (*training*)

Kegiatan pelatihan dilakukan tidak setiap hari melainkan setiap bulan, ada karyawan yang didelegasikan untuk mewakili kantor. Biasanya karyawan yang dipilih adalah karyawan yang memiliki tingkat kerajinan atau tingkat kedisiplinannya lebih daripada karyawan lain.

e. Jenjang pendidikan tinggi

Karyawan dengan loyalitas, disiplin dan kinerja yang tinggi namun baru tamat SMA, perusahaan memberikan beasiswa bagi karyawan tersebut untuk melanjutkan studinya ke jenjang pendidikan tinggi hingga mendapatkan gelar sarjana.

f. Bingkisan atau parcel

Karyawan yang dianggap mempunyai kinerja yang baik dalam periode dua bulan akan diberikan bingkisan atau parcel. Bingkisan atau parcel tersebut biasanya berisi sembako. Penilaian kinerjanya salah satunya berdasarkan pada pencapaian nilai KPI karyawan itu sendiri.

g. Makan bersama di luar kantor

Kegiatan ini kerap dilakukan oleh karyawan guna menjalin keakraban sesama karyawan, untuk mengeluarkan ide-ide dan masukan untuk kemajuan perusahaan dalam suasana santai. Untuk anggarannya dari pribadi masing-masing.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan cerminan bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Enny (2019:37) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan mereka kepada organisasi.

6. Peningkatan Kinerja Karyawan dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

Karyawan menjadi salah satu unsur penting yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk peningkatan kinerja pada karyawan, maka diperlukan suatu sistem. Sistem yang dimaksud disini adalah suatu sistem yang mampu mendorong kemampuan karyawan dalam menyelesaikan segala tugasnya secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas serta kinerja yang lebih baik, gaya kepemimpinan di Aloft Hotel berimplikasi dengan peningkatan kinerja karyawan, dilihat dari pimpinan yang mampu bertanggung jawab dengan peraturan yang dibuatnya, membuat karyawan juga melakukan hal yang sama, pimpinan yang mau terbuka dengan bawahannya, pimpinan yang memperhatikan bawahannya sehingga bawahannya merasa diperhatikan, pimpinan yang mau menerima saran dan ide bawahannya, pemimpin yang mengakui kemampuan spesifik bawahannya. Dengan pemimpin yang seperti itu dapat membuat karyawan selalu bersemangat untuk bekerja menyelesaikan tugas dan tanggung

jawabnya. Kemudian karyawan juga mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, sehingga membuat karyawan mampu dan semangat menyelesaikan tugas.

Menurut Kasmir (2016), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. **Kualitas**
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- b. **Kuantitas**
Untuk mengukur kinerja dapat juga dilakukan dengan cara melihat dari sisi kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c. **Waktu**
Pengukuran berdasarkan waktu ini dilakukan untuk jenis pekerjaan tertentu yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka karyawan tersebut dapat dianggap memiliki kinerja yang kurang baik, begitu juga sebaliknya.
Terbukti dari penilaian pencapaian kinerja di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim semakin meningkat dalam tiga tahun terakhir seperti dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1
Pencapaian Kinerja di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

No	Indikator	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Kualitas Layanan	75%	80%	90%
2.	Ketepatan Melaksanakan Tugas	60%	70%	85%
3.	Prosentase Hasil Kerja Setiap Hari	70%	80%	85%
4.	Tingkat Kerjasama Sesama Karyawan	60%	75%	90%

Sumber: Data Hasil Penelitian

Kualitas layanan yang dimaksud adalah pemberian pelayanan yang baik kepada para tamu, berkomunikasi dengan baik, karyawan ramah dan murah senyum. Hal ini sangat berperan penting karena sesuai dengan visi perusahaan yaitu “memprioritaskan customer, dan merangkul perubahan sebagai landasan bagaimana berinvestasi pada *customer*”. Apabila pelayanan buruk, akan sangat berdampak pada perusahaan. Ketepatan dalam melaksanakan tugas disini adalah tepat atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan. Dari tabel tersebut ketepatan dalam melaksanakan tugas terdapat peningkatan yang cukup baik.

7. Analisis SWOT Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan

Analisis SWOT dilakukan dengan berfokus pada 4 aspek yaitu: Strength, Weakness, Opportunity, dan Threats dalam menjalankan manajemen strateginya. Apabila dilihat dari aspek pertama yaitu terkait gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam upaya peningkatan kinerja adalah:

a. *Strength*

Pengertian dari *strength* dalam analisis SWOT adalah kekuatan atau kelebihan yang ada dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan strategis, yang menjadi *strength* (kekuatan) dalam gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan *Forum Group Discussion* adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji karyawan diatas rata-rata
- 2) Pengalaman Memimpin (manajerial, perencanaan, pengembangan dan supervisi)
- 3) Bersikap *humble*, ramah dan dekat dengan bawahan.
- 4) Gaya kepemimpinan yang kekinian, tidak kaku dan *up to date*.

b. *Weakness*

Pengertian dari *weakness* dalam analisis SWOT adalah kelemahan yang ada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan strategi, yang menjadi *weakness* (kekurangan) dalam gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan *Forum Group Discussion* adalah sebagai berikut:

- 1) Ide atau gagasan karyawan didengar dengan tidak lengkap dan jelas oleh pimpinan
- 2) Tingkat disiplin karyawan usia muda yang cenderung tidak konsisten
- 3) Karyawan kurang bertanggung jawab dan suka menunda pekerjaan
- 4) Kompetensi karyawan belum merata
- 5) Rasa bosan atau jenuh yang dirasakan karyawan.

c. *Opportunity*

Pengertian dari *opportunity* dalam analisis SWOT adalah peluang yang ada untuk suatu organisasi yang bisa menjadi kesempatan bagi organisasi tersebut untuk lebih berkembang dan meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, yang menjadi *Opportunity* (peluang) dalam gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan *Forum Group Discussion* adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan usia muda dan bersemangat dalam bekerja
- 2) Karier yang jelas
- 3) Manajemen kinerja yang terukur (Pemberian *reward and punishment*)

d. *Threats*

Pengertian dari *threats* dalam analisis SWOT adalah ancaman yang berasal dari faktor eksternal yang berpotensi untuk menjadi penghambat bagi keberlangsungan organisasi tersebut. Dalam hal ini, yang menjadi *threats* (ancaman) dalam gaya kepemimpinan dan

pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dan *Forum Group Discussion* adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat *Turnover* yang tinggi
- 2) Kinerja karyawan yang buruk
- 3) Budaya kerja yang tidak kondusif

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat dibuat matrik SWOT yang digunakan sebagai alat pencocokan faktor penting yang membantu dalam mengembangkan 4 jenis strategi, yaitu strategi SO (kekuatan peluang), strategi WO (kelemahan peluang), strategi ST (kekuatan ancaman), dan strategi WT (kelemahan ancaman). Matrik SWOT dapat disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

Tabel 2
Matrik SWOT di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

ANALISIS SWOT	
Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji karyawan diatas rata-rata. 2. Pengalaman memimpin (manajerial, perencanaan, pengembangan dan supervisi) 3. Bersikap <i>humble</i>, ramah dan dekat dengan bawahan. 4. Gaya kepemimpinan yang kekinian, tidak kaku dan <i>up to date</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ide atau gagasan karyawan didengar dengan tidak lengkap (hanya setengah – setengah dan jelas oleh pemimpin. 2. Tingkat disiplin karyawan usia muda yang cenderung tidak konsisten. 3. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dan suka menunda pekerjaan. 4. Kompetensi karyawan belum merata. 5. Rasa bosan atau jenuh yang dirasakan karyawa.
Peluang (O)	Ancaman (T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan usia muda dan bersemangat dalam bekerja. 2. Karier yang jelas. 3. Manajemen kinerja yang terukur (pemberian <i>reward and punishment</i>) 4. Jadwal <i>family and employee gathering</i> rutin setiap tahun. 5. Memfasilitasi dalam pelatihan untuk peningkatan <i>skill</i> karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat <i>turnover</i> yang tinggi. 2. Kinerja karwayan yang buruk. 3. Budaya kerja yang tidak kondusif.

Sumber: Hasil Analisis data (2022)

Tabel 3
Matrik EFAS/IFAS di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim

ANALISIS IFAS/EFAS

Strategi (SO)	Strategi (WO)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerjasama dan selalu membina hubungan baik antara atasan dan bawahan. 2. Saling percaya dalam mencapai tujuan organisasi. 3. Selalu melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin aktif mendengar dan merespon masukan ide dan gagasan. 2. Selalu memberikan motivasi dan menjadi <i>role model</i> bagi bawahannya. 3. Memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. 4. Kenaikan pangkat yang adil dan terukur sesuai kinerja karyawan. 5. Selalu mendengarkan kebutuhan karyawan. 6. Mengadakan <i>family and employee gathering</i> rutin setiap tahun untuk menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja dan menciptakan keakraban. 7. Memberikan pelatihan sesuai kebutuhan untuk peningkatan <i>skill</i> karyawan.
<p>STRATEGI (ST)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan penilaian dalam supervisi satu bulan sekali berupa catatan, yang nantinya dibuat grafik dan dalam penilaian tiga bulan sekali itu berbentuk point. 2. Mengadakan diskusi mengenai sumberdaya yang ada. 3. Menciptakan suasana aman, nyaman, dan kondusif dilingkungan kerja dengan sesekali mengajak karyawan untuk makan bersama. 4. Memberikan saran dan menindaklanjuti permasalahan untuk diselesaikan serta melakukan evaluasi bersama untuk menyampaikan hal yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi 	<p>STRATEGI (ST)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian kompensasi tepat waktu. 2. Memenuhi seluruh hak dan kewajiban karyawan. 3. Mampu mendengarkan dan menjadi penengah yang baik jika terjadi masalah dengan karyawan. 4. Melakukan pendekatan secara persuasif dengan karyawan

Berdasarkan analisis SWOT diatas, maka dapat menentukan berbagai kemungkinan yang diambil berdasarkan gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam upayanya untuk

meningkatkan kinerja karyawan Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim. Dalam hal ini, beberapa strategi yang dapat diimplementasikan terkait dengan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan antara lain:

- a. Untuk strategi SO dengan memanfaatkan kekuatan internal untuk menarik keuntungan dari adanya kesempatan peluang eksternal yaitu dengan Bekerjasama dan selalu membina hubungan baik antara atasan dan bawahan, saling percaya dalam mencapai tujuan organisasi dan selalu melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.
- b. Hadirnya peluang yang dapat digunakan untuk menutupi kelemahan dalam hal gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, yaitu termasuk ke dalam strategi WO diantaranya pemimpin yang aktif mendengar dan merespon masukan, ide dan gagasan, Selalu memberikan motivasi dan menjadi role model bagi bawahannya, memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, kenaikan pangkat yang adil dan terukur sesuai kinerja karyawan, selalu mendengarkan kebutuhan karyawan, mengadakan family and employee gathering rutin setiap tahun untuk menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja dan menciptakan keakraban, memberikan pelatihan sesuai kebutuhan untuk peningkatan skill karyawan.
- c. Perlu diperhatikan untuk strategi ST yaitu dengan menggunakan kekuatan untuk menghindari ancaman yang mungkin terjadi. Strategi ST yang dapat dilakukan oleh Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam hal gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan melakukan penilaian dalam supervisi satu bulan sekali berupa catatan, yang nantinya dibuat grafik, dan dalam penilaian tiga bulan sekali itu berbentuk point, mengadakan diskusi mengenai sumberdaya yang ada, menciptakan suasana aman, nyaman dan kondusif di lingkungan kerja dengan sesekali mengajak karyawan untuk makan bersama di luar kantor, memberikan saran dan menindaklanjuti permasalahan untuk diselesaikan serta melakukan evaluasi bersama untuk menyampaikan hal yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi.

65

- d. Untuk mengurangi kelemahan dan menghindari ancaman dari eksternal di dalam strategi WT yang dapat dilakukan oleh Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam hal gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan pemberian kompensasi yang tepat waktu, memenuhi seluruh hak dan kewajiban karyawan, mampu mendengarkan dan menjadi penengah yang baik jika terjadi masalah dengan karyawan, melakukan pendekatan secara persuasif dengan karyawan.

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa pendekatan model gaya kepemimpinan yang diimplementasikan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim adalah gaya kepemimpinan partisipatif dimana seorang pimpinan melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan untuk tujuan organisasi yang dibuktikan dengan pemimpin aktif mendengar dan merespon

masuk, ide dan gagasan; mampu mendengarkan dan menjadi penengah yang baik jika terjadi masalah dengan karyawan; mengadakan diskusi mengenai sumberdaya yang ada; saling percaya dalam mencapai tujuan organisasi; Melakukan pendekatan secara persuasif dengan karyawan; dan selalu melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, hasil analisis SWOT juga menunjukkan bahwa pendekatan model gaya kepemimpinan yang diimplementasikan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim adalah gaya kepemimpinan demokratik yang dibuktikan dengan selalu bekerjasama dan selalu membina hubungan baik antara atasan dan bawahan; selalu memberikan motivasi dan menjadi role model bagi bawahannya; selalu mendengarkan kebutuhan karyawan; melakukan penilaian dalam supervisi satu bulan sekali berupa catatan, yang nantinya dibuat grafik, dan dalam penilaian tiga bulan sekali itu berbentuk point; dan memberikan saran dan menindaklanjuti permasalahan untuk diselesaikan serta melakukan evaluasi bersama untuk menyampaikan hal yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi. Keseluruhan poin tersebut sejalan dengan karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis menurut Nawawi (2015): 1. Kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat; 2. Mempunyai persepsi yang holistik; 3. Menggunakan pendekatan integralistik; 4. Melihat organisasi secara keseluruhan; 5. Selalu menghargai dan menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan; 6. Mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; 7. Terbuka terhadap saran, ide, pandangan, dan masukan dari bawahan; 8. Teladan yang baik; 9. Bersifat rasional dalam pengambilan keputusan; 10. Memelihara kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif, inovatif dan kreatif.

Berkaitan dengan kompensasi yang diimplementasikan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim, dilakukan dengan pemberian kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan diantaranya: pemberian kompensasi tepat waktu, memenuhi seluruh hak dan kewajiban karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, dan kenaikan pangkat yang adil dan terukur sesuai kinerja karyawan. Sementara kompensasi tidak langsung yang diberikan adalah berupa mengadakan family and employee gathering rutin setiap tahun untuk menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja dan menciptakan keakraban, memberikan pelatihan sesuai kebutuhan untuk peningkatan skill karyawan, dan menciptakan suasana aman, nyaman dan kondusif di lingkungan kerja dengan sesekali mengajak karyawan untuk makan bersama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilaksanakan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim tentang “Analisis gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan“. Maka diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut: (1) Penerapan model

gaya kepemimpinan yang cocok pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim adalah gaya kepemimpinan campuran antara gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis. Ini dibuktikan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sepuluh karyawan. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi atau dorongan pribadi secara langsung apabila karyawan mengalami suatu masalah yang dapat mengganggu kinerjanya. Seorang pemimpin juga diharapkan dapat memenuhi standar kepemimpinan seperti bertanggung jawab dengan perbuatannya, bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi bawahan, sering melakukan koordinasi untuk membangun komunikasi yang baik. Pemimpin juga diharapkan untuk selalu menghargai potensi yang ada dari setiap individu-individu bawahannya seperti keahlian para spesialis dalam bidang tertentu, dapat mendengarkan masukan dan nasehat yang diberikan dari bawahannya. (2) Pemberian kompensasi pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dilakukan dengan kompensasi langsung dan tak langsung, antara lain: gaji, insentif, *bonus*, *social and family gathering*, makan bersama di luar kantor, pelatihan peningkatan skill karyawan, tunjangan perumahan, tunjangan transportasi, dan lain-lain.

BIBLIOGRAFI

- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Handaru. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 4(1). pp: 117-135
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor. <http://eprints.undip.ac.id/34006/10/1886> . Diakses 28 Desember 2018.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lexy J. Moleong. 2007. *Etodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia -2/E*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2). <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Riny & Heryenzus. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1).

Dinda Tri Mariyamitha

- Rivai, V. & A. F. M. B. (2005). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Zainal, Veithzal dkk, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Veithzal (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori dan Praktek*, Jakarta, Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- Rukmini, R. (2017). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Roda jati karanganyar tahun 2016. *Jurnal akuntansi dan pajak*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.64>
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits Pt Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Supardo, Wijaya. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cet,1. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Simanjuntak. Payaman, 2005., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Tomasoa, S. K. (2015). Hubungan Kausalitas Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Bkd Kota Ambon. *Jurnal Eksekutif*, 12(1).

Copyright holder:

Ardimularsari, Dinda TriMariyami, Gagi Pradini (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

