

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Dalam salah satu jurnal menurut (Jeli Nata Liyas, 2019) salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi para karyawan bawahannya untuk membangkitkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang sebesar-besarnya. Hasibuan (2018:170). Menurut (Dewi, 2018) Seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan dalam mengatur bawahannya, karena pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto & Hamid, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikannya suatu penghargaan. Siagian, S. P. (2018). 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. Menurut (Prabu & Wijayanti, 2019) 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, 2018). 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. Berpangkal dari uraian di atas, maka penelitian ini diarahkan untuk memahami lebih jauh tentang **“GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ALOFT HOTEL JAKARTA WAHID HASYIM)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1) Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana model gaya kepemimpinan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim.

1.3.2) Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis.

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

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam mengelola kebijakan dan membantu perusahaan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai implementasi model gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Nasional.

Sebagai bahan literatur pustaka di lingkungan Universitas Nasional, yang akhirnya dapat digunakan untuk referensi studi banding mengenai implementasi model gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

