

Peranan Kepemimpinan Dalam Memberikan Dorongan Kepada Anggota Tim Untuk Meningkatkan Hasil Kerja Mereka Adalah Hal Yang Sangat Penting Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja.

Intan Juniarmi¹

¹Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email: intanjuniarmi@gmail.com

ABSTRACT

The study was conducted at Bungo Plaza Hotel located in Muara Bungo, Jambi, spanning one month, specifically in March 2017. Its objective was to examine how leadership contributes to motivating employees to enhance their productivity at Bungo Plaza Hotel. Findings indicate that leaders play a crucial role in boosting work productivity directly through their active involvement, recognizing that enhanced productivity is pivotal for goal achievement. The strong rapport between supervisors and subordinates is evidenced by the attention given to suggestions and ideas from the latter, guidance provided by superiors, and feedback—whether praise, criticism, or warnings—used as forms of motivation in line with governmental policies to foster employee discipline and productivity. Additionally, superiors' decisions to acknowledge outstanding employees significantly influence motivation levels among the workforce. These decisions serve as a technique within the leadership style to inspire employees. However, leaders encounter challenges in tailoring motivation strategies to align with employees' diverse traits and preferences, making it challenging to cater to their individual needs effectively. Moreover, employees' reluctance to openly express their concerns poses a barrier that leaders must address, alongside addressing any job dissatisfaction among employees.

Keywords: Leadership, Motivation, Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Bungo Plaza Hotel yang berlokasi di Muara Bungo, Jambi, selama satu bulan, tepatnya pada bulan Maret 2017. Tujuannya adalah untuk melihat bagaimana kepemimpinan berkontribusi dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka di Bungo Plaza Hotel. Temuan menunjukkan bahwa para pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja secara langsung melalui keterlibatan aktif mereka, mengakui bahwa peningkatan produktivitas sangat penting untuk pencapaian tujuan. Hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan dibuktikan dengan perhatian yang diberikan terhadap saran dan ide dari bawahan, bimbingan yang diberikan oleh atasan, dan umpan balik baik pujian, kritik, atau peringatan yang digunakan sebagai bentuk motivasi yang sejalan dengan kebijakan pemerintah untuk mendorong disiplin dan produktivitas karyawan. Selain itu, keputusan atasan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi secara signifikan mempengaruhi tingkat motivasi di antara tenaga kerja. Keputusan-keputusan ini berfungsi sebagai teknik dalam gaya kepemimpinan untuk menginspirasi karyawan. Namun, para pemimpin menghadapi tantangan dalam menyesuaikan strategi motivasi agar selaras dengan sifat dan preferensi karyawan yang beragam, sehingga sulit untuk memenuhi kebutuhan individu mereka secara efektif. Selain itu, keengganan karyawan untuk mengungkapkan kekhawatiran mereka

secara terbuka menjadi penghalang yang harus diatasi oleh para pemimpin, di samping mengatasi ketidakpuasan kerja di antara karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi , Produktivitas.

PEDAHULUAN

Dalam operasional perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran kunci dan esensial dalam mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam menghadapi persaingan saat ini, hotel harus memiliki SDM yang berkualitas karena SDM menjadi faktor penting untuk mendukung produktivitas hotel dalam menghadapi persaingan yang ketat di industri perhotelan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna meningkatkan produktivitas perusahaan. SDM merupakan pusat perhatian dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk memastikan manajemen berjalan lancar, perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten dan memiliki kemampuan serta usaha yang optimal untuk mengelola perusahaan. Kepemimpinan menjadi kunci dalam memberikan arahan kepada karyawan, terutama dalam era terbuka seperti sekarang, di mana kepemimpinan yang memungkinkan pemberdayaan karyawan menjadi krusial. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah yang mampu membangun rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Kemampuan memengaruhi orang lain adalah esensi dari kepemimpinan, dan keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam memengaruhi orang lain.

Motivasi yang diberikan oleh pemimpin yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, memberikan keuntungan bagi perusahaan, terutama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk menciptakan motivasi yang baik di dalam organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada Bungo Plaza Hotel, pemimpin memiliki pengaruh dominan terhadap efektivitas kinerja dan produktivitas pegawai. Semua kegiatan di hotel mengacu pada instruksi dari pimpinan. Observasi menunjukkan bahwa divisi Housekeeping memiliki jumlah karyawan terbanyak di Bungo Plaza Hotel, yang menunjukkan fokus perusahaan pada pelayanan jasa. Setiap layanan perhotelan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada tamu dan memberikan nilai tambah bagi produk jasa yang diberikan, yang menjadi daya tarik bagi pelanggan. Peningkatan jumlah pengunjung Bungo Plaza Hotel menunjukkan kinerja karyawan yang baik.

Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin. Hal ini telah meningkatkan kinerja karyawan,

menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan, dan lain-lain. Karyawan diharapkan memberikan kinerja optimal bagi perusahaan.

Karyawan menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, dan kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, memberikan keuntungan bagi perusahaan, terutama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk menciptakan motivasi yang baik di dalam organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran Pimpinan Dalam Memberikan Motivasi Kepada Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Bungo Plaza Hotel)". Penelitian ini merupakan studi deskriptif yang akan mengadopsi pendekatan kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan fokus pada Bungo Plaza Hotel.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Oleh karena itu, metode analisis deskriptif digunakan untuk merumuskan dan menafsirkan data sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang perusahaan secara umum. Penelitian ini dilakukan di PT Muniru Burni Telong yang berlokasi di Mekar Ayu, kecamatan Timang Gajah, Kabupaten Bener Meriah, Aceh. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara langsung, dan studi dokumentasi, sedangkan data sekunder merupakan data tambahan yang diperoleh dari berbagai instansi terkait dan literatur yang mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara dengan pihak internal PT. Muniru Burni Telong dan kuesioner yang dijawab oleh responden sebelumnya. Analisis data menggunakan statistik deskriptif.

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang, sementara secara bersamaan meminimalkan kelemahan dan ancaman. Proses pengambilan keputusan strategis selalu terkait dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, analisis situasi yang melibatkan faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) sangat penting.

Analisis lingkungan eksternal melibatkan pengamatan terhadap kekuatan lingkungan makro utama dan faktor lingkungan mikro signifikan yang mempengaruhi

kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Peluang pemasaran adalah wilayah kebutuhan dan minat pembeli di mana perusahaan memiliki probabilitas tinggi untuk memuaskan kebutuhan tersebut secara menguntungkan. Ancaman lingkungan adalah tantangan yang ditimbulkan oleh tren atau perkembangan yang tidak diinginkan yang dapat mengakibatkan penurunan penjualan atau laba. Analisis lingkungan internal melibatkan evaluasi terhadap kekuatan dan kelemahan internal perusahaan. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal (peluang dan ancaman) dengan faktor internal (kekuatan dan kelemahan). Faktor internal dimasukkan ke dalam matriks IFAS (Internal Strategic Factor Analysis Summary), sedangkan faktor eksternal dimasukkan ke dalam matriks EFAS (External Strategic Factor Analysis Summary). Bobot skor diberikan untuk masing-masing faktor internal dan eksternal untuk menentukan total skor dan mengidentifikasi apakah keduanya seimbang atau tidak untuk menyusun strategi kedepannya. Skor diberikan berdasarkan kondisi internal atau eksternal perusahaan, di mana skor 4 menunjukkan kondisi sangat berpeluang, skor 0 menunjukkan kondisi netral, dan skor -4 menunjukkan kondisi sangat mengancam atau lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin merupakan kekuatan penggerak dalam sebuah organisasi dan memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi. Untuk menjadi seorang pemimpin, dibutuhkan banyak hal yang harus diperhatikan. Pemimpin tidak hanya sebagai simbol, tetapi juga harus memiliki keunggulan yang melebihi orang lain.

Di Bungo Plaza Hotel, pemimpin ditentukan berdasarkan keputusan Komisaris atau pemilik perusahaan, dengan mempertimbangkan kriteria seperti kinerja, jabatan, masa kerja, pendidikan, usia, dan kemampuan. Peran dan fungsi seorang pemimpin di organisasi sangat penting, termasuk dalam memotivasi, mengarahkan, dan membimbing karyawan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan komunikatif. Karyawan merasa senang jika atasan turut serta dalam kegiatan sosial, dan hal ini memperkuat solidaritas di antara mereka.

Pemimpin juga memiliki tanggung jawab dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Monitoring dan evaluasi oleh pimpinan dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Hambatan tersebut meliputi perbedaan sifat dan karakter karyawan, interaksi sosial di antara mereka, serta kesulitan dalam menyampaikan keinginan dan kebutuhan mereka.

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, pemimpin dihadapkan pada beberapa hambatan, termasuk karakteristik personal karyawan, dinamika hubungan sosial, serta sulitnya beberapa karyawan dalam mengekspresikan kebutuhan dan

kepuasan mereka. Demikianlah gambaran mengenai peran pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses tersebut di Bungo Plaza Hotel.

Dalam penelitian ini, dilakukan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Melalui penelitian ini, penulis akan memberikan gambaran tentang peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dengan fokus pada Bungo Plaza Hotel. Pemimpin dianggap sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi dan memiliki peran yang sangat vital dalam kesuksesan perusahaan. Namun, menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah. Pemimpin harus memiliki kelebihan yang melebihi orang lain dan memegang tanggung jawab yang besar terhadap organisasi yang dipimpinnya. Di Bungo Plaza Hotel, pemimpin dipilih berdasarkan keputusan dari pihak komisaris atau pemilik perusahaan. Kriteria yang dipertimbangkan antara lain adalah kinerja, jabatan, masa kerja, pendidikan, usia, dan kemampuan. Pemimpin memiliki peran penting dalam memotivasi, mengarahkan, dan membimbing karyawan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan merasa senang jika atasan turut serta dalam kegiatan sosial, karena hal ini memperkuat solidaritas di antara mereka. Pemimpin juga memiliki tanggung jawab dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja. Di sisi lain, penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Monitoring dan evaluasi oleh pimpinan dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Hambatan tersebut meliputi perbedaan sifat dan karakter karyawan, dinamika hubungan sosial, serta kesulitan dalam menyampaikan kebutuhan dan kepuasan mereka.

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, pemimpin dihadapkan pada beberapa hambatan, termasuk karakteristik personal karyawan, dinamika hubungan sosial, serta sulitnya beberapa karyawan dalam mengekspresikan kebutuhan dan kepuasan mereka. Demikianlah gambaran mengenai peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di Bungo Plaza Hotel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan di Bungo Plaza Hotel sangatlah krusial. Langkah-langkah yang dilakukan pimpinan, seperti memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan, memberikan teguran yang konstruktif, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Namun, terdapat pula beberapa faktor penghambat yang perlu diatasi oleh pimpinan, seperti perbedaan sifat dan karakter

karyawan, kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan masalah, dan ketidakpuasan kerja karyawan. Memahami faktor-faktor ini penting agar pimpinan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam mengatasi hambatan tersebut dan memastikan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan di Bungo Plaza Hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Piji Pakarti, 2003. Buku Pintar Pasar Modal Indonesia, Jakarta : Mediasoft Indonesia.
- Armstrong, Michael. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Gitosudarmo, Indriyo, dan Sudita, I Nyoman, 1997, Perilaku Organisasi, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI.Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Hadari Nawawi dan Martini Hadari. 1990. Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktifitas Kerja, Jakarta: Haji Masagung
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI.Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia.PT Bumi Aksara. Jakarta
- html. DTDLeadership. powered by vBuletin. Copyright ©2000, Jelsoft Enterprise Ltd.co.id)diakses 11 Desember 2016
- Komarudin. 1990. Manajemen Kantor Dan Praktek, Bandung: Sinar Baru
- Kusnendi. (2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam. Jakarta : Universitas Terbuka
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Miles, M.Bp dan Huberman, A.M. 1992. Analisis Data Kualitatif, Jakarta: UI Press
- Moleong, Lexy J. 2001. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- Muchdarsyah Sinungan. (2005). Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Mujiono, Imam. 2002. Kepemimpinan dan Keorganisasian. Yogyakarta: UII Press
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2001, Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Sinungan M. 2003. Produktifitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutopo HB. 2002. Metologi Penelitian Penelitian Kualitatif, Surakarta: UNS Press.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.