



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT NO. 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023

Kecocokan Gaya Kepemimpinan GM terhadap
Karyawan di Hotel My Nasha Tigras Danau Toba

Skripsi

Oleh

Ayasha Felicity

6081801156

Bandung

2023



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT NO. 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023

Kecocokan Gaya Kepemimpinan GM terhadap
Karyawan di Hotel My Nasha Tigaras Danau Toba

Skripsi

Oleh

Ayasha Felicity

6081801156

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati, M.Si

Bandung

2023

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi
Administrasi Bisnis Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Ayasha Felicity
Nomor Pokok : 6081801156
Judul : Kecocokan Gaya Kepemimpinan GM terhadap Karyawan
di My Nasha Hotel Tigaras Danau Toba

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 15 Januari 2024
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Gandhi Pawitan, Ir., M.Sc., Ph.D.

: 

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

: 

Anggota
Dr. James Rianto Situmorang, Drs., M.M.

: 

Mengesahkan,
Pj. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Orpha Jane

DAFTAR PERBAIKAN NASKAH SKRIPSI

Nama : Ayasha Felicity
Nomor Pokok Mahasiswa : 6081801156
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. (19880164) Pembimbing Tunggal
Hari dan tanggal ujian skripsi : Senin tanggal 15 January 2024
Judul (Bahasa Indonesia) : Kecocokan Gaya Kepemimpinan GM terhadap Karyawan di Hotel My Nasha Tigaras
Judul (Bahasa Inggris) : GM's Leadership Style Match to Employees at My Nasha Tigaras Hotel

1. Perbaikan Judul Skripsi menjadi (Judul harus ditulis lengkap menggunakan huruf besar kecil/Title Case)

Judul (Bahasa Indonesia) Tidal ada

Judul (Bahasa Inggris) —

2. Perbaikan Umum (meliputi : cara merujuk, daftar pustaka, teknis editing) :

3. Perbaikan di Bab 1 Permasalahan dipertajam

4. Perbaikan di Bab 2

5. Perbaikan di Bab 3 Kriteria kecocokan diperjelas pada saat analisis.

6. Perbaikan di Bab 4 Kesim

7. Perbaikan di Bab 5

DOKUMEN INI TIDAK PERLU DITANDATANGANI LAGI

Bandung, 15 January 2024

Ketua Program Studi,

kaprodi_iab.fisip@unpar.ac.id

1/15/2024 20:28:09

Shelvi, S.AB., M.M.

Penguji,

gandhi_p@unpar.ac.id

1/15/2024 9:58:58

Gandhi Pawitan, Ir., M.Sc., Ph.D.

Penguji (Pembimbing),

bano@unpar.ac.id

1/15/2024 20:15:12

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

Penguji,

james@unpar.ac.id

1/15/2024 19:48:08

Dr. James Rianto Situmorang, Drs., M.M.

Pernyataan

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ayasha Felicity

NPM : 6081801156

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis.

Judul : Kecocokan Gaya Kepemimpinan GM terhadap
Karyawan di Hotel My Nasha Tigaras Danau Toba

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian initalah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 01 Januari 2024



Ayasha Felicity

ABSTRAK

Nama :Ayasha Felicity

NPM :6081801156

Judul :Kecocokan Gaya Kepemimpinan GM terhadap Karyawan di Hotel My
Nasha Tigaras Danau Toba

My Nasha Hotel Tigaras mengalami transformasi kepemimpinan yang signifikan pada tahun 2023. Dimana selama 5 tahun beroperasi kepemimpinan yang berawal dipegang langsung oleh pemilik, sekarang ini di serahkan langsung kepada profesional. Meskipun sebelumnya dikelola langsung oleh pemilik, transisi ke kepemimpinan profesional mengundang perubahan dinamika dan ekspektasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 11 orang karyawan di My Nasha Hotel Tigaras. Sampel diambil menggunakan teknik *total sampling* yang berarti seluruh populasi pada penelitian ini digunakan sebagai responden penelitian.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan di My Nasha Hotel Tigaras merupakan gaya kepemimpinan *participating* yang mayoritas telah dinilai cocok oleh para staf, namun masih terdapat minoritas yang belum sepenuhnya cocok dengan gaya kepemimpinan *participating*. Dengan demikian, diharapkan bagi pemimpin di My Nasha Hotel Tigaras dapat meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan *participating* bagi minoritas karyawan yang belum sepenuhnya cocok dengan cara menyelenggarakan pelatihan dan program pengembangan kepemimpinan bagi atasan untuk memperkuat penerapan gaya kepemimpinan *participating* yang lebih efektif.

Kata kunci: Kecocokan, Gaya Kepemimpinan, My Nasha Hotel Tigaras

ABSTRACT

Name :Ayasha Felicity

NPM :6081801156

*Title :Kecocokan Gaya Kepemimpinan GM terhadap Karyawan di Hotel My
Nasha Tigaras Danau Toba*

My Nasha Hotel Tigaras underwent a significant leadership transformation in 2023. During the 5 years of operation, the leadership which was initially held directly by the owner, is now handed over directly to professionals. Although previously managed directly by the owner, the transition to professional leadership invites changes in dynamics and expectations. The population in this study were 11 employees at My Nasha Hotel Tigaras. The sample was taken using the total sampling technique, which means that the entire population in this study was used as research respondents.

The results showed that the leadership style at My Nasha Hotel Tigaras is a participating leadership style which the majority has been considered suitable by the staff, but there are still minorities who are not fully compatible with the participating leadership style. Thus, it is expected that leaders at My Nasha Hotel Tigaras can improve the application of the participating leadership style for the minority of employees who are not fully suitable by organizing training and leadership development programs for superiors to strengthen the application of a more effective participating leadership style.

Keywords: Compability, Leadership Style, My Nasha Hotel Tigaras

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. karena berkat rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kecocokan Gaya Kepemimpinan GM terhadap Karyawan di Hotel My Nasha Tigaras” yang dibuat dan disusun sebagai bagian dari syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana dalam program studi Ilmu Administrasi Bisnis.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak- pihak yang mendorong dan membantu dalam proses pembuatan skripsi ini sehingga proses penelitian berjalan dengan lancar dan dapat diselesaikan tepat waktu. Pihak- pihak tersebut diantaranya :

1. Kedua orang tua dan kakak saya yang selama ini selalu mendukung saya dan memberikan doa terbaik hingga akhirnya penelitian ini dapat selesai.
2. Bp. Prof. Tri Basuki Joewono, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Dr. Orpha Jane, S.Sos., M.M. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bp. Adrianus Tirta, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Dr. Margarettha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran selama penyusunan skripsi hingga selesai.
6. Keluarga besar saya yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu yang selalu mendukung dan memberikan doa selama proses penelitian skripsi ini.

7. My Nasha Hotel Tigaras terima kasih atas izin yang diberikan untuk saya melakukan penelitian di perusahaan, Bu Lina selaku GM yang sudah membantu dalam proses pengumpulan data.
8. Para karyawan & GM(General Manager) My Nasha Hotel Tigaras yang merupakan responden dari penelitian ini yang telah membantu dalam proses pengumpulan data penelitian ini.
9. Kakak sepupu saya, Kak Diah yang banyak memberi masukan dan juga membantu saya dalam proses pembuatan skripsi ini.
10. Adik sepupu saya Bungatta, terima kasih atas dukungan, dan hiburan yang selalu diberikan selama proses pengerjaan skripsi hingga selesai
11. Sahabat sahabat saya Anandha, Sherly, Yoga, dan Rizal terima kasih atas dukungan, bantuan, dan hiburan yang selalu diberikan selama proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai.
12. Kepada Idola saya BTS dan Day6, yang menjadi penyemangat dan motivasi saya dalam proses pembuatan skripsi ini dengan karya-karya musik mereka.
13. Serta tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak sempat tercantum namanya skripsi ini.

Sebagai penulis, saya berharap mendapatkan tanggapan berupa saran, komentar dan kritik bagi skripsi yang saya tulis ini. Dan juga penulis berharap penelitian ini dapat disempurnakan oleh penelitian sejenis di kemudian hari.

Akhir kata, saya harap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca untuk digunakan dalam bidang yang sama dan mohon maaf apabila dalam skripsi ini terdapat kekeliruan atau kesalahan dalam penggunaan kata. Terima kasih.

Bandung, Januari 2023

Ayasha Felicity

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Permasalahan.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Objek penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	10
2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.3 Teori-Teori Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.4 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan	15
2.1.5 Model Gaya Kepemimpinan	16
2.1.6 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.7 Kecocokan Gaya Kepemimpinan.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Metode Penelitian.....	25
2.5 Jenis Penelitian	25
2.6 Model Penelitian.....	26

2.7	Operasional Variabel.....	26
2.8	Teknik Pengumpulan Data	29
2.9	Teknik Analisis Data	30
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		32
3.1	Hasil Penelitian.....	32
3.1.1	Gambaran Umum My Nasha Hotel Tigaras.....	32
3.1.2	Hasil Analisis Deskriptif.....	34
3.1.3	Hasil Tabulasi Silang.....	44
3.2	Pembahasan.....	45
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....		48
4.1	Kesimpulan.....	48
4.2	Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA		50
LAMPIRAN.....		51

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 2.3 Kategori Skala.....	30
Tabel 3.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Telling	34
Tabel 3.2 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Selling	35
Tabel 3.3 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Participating	36
Tabel 3.4 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Delegating	37
Tabel 3.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan ..	38
Tabel 3.6 Tanggapan Responden Mengenai Aspek Kemauan.....	39
Tabel 3.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Aspek Kemauan.....	39
Tabel 3.8 Tanggapan Responden Mengenai Aspek Kemampuan	41
Tabel 3.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Aspek Kemampuan....	41
Tabel 3.10 Rekapitulasi Kecocokan Gaya Kepemimpinan.....	42
Tabel 3.11 Tabulasi Silang Mengenai Kecocokan Gaya Kepemimpinan.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan My Nasha Hotel Tigaras	4
Gambar 1.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Owner terhadap Karyawan My Nasha Hotel Tigaras.....	5
Gambar 1.3	Penilaian Karyawan My Nasha Hotel Tigaras terhadap Indikator Kepuasan Kerja.....	7
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	25
Gambar 2.2	Model Penelitian.....	26
Gambar 3.1	Logo My Nasha Hotel Tigaras.....	32
Gambar 3.2	Fasilitas My Nasha Hotel Tigaras.....	33
Gambar 3.3	Lokasi My Nasha Hotel Tigaras.....	34
Gambar 3.4	Grafik Gaya Kepemimpinan Telling	35
Gambar 3.5	Grafik Gaya Kepemimpinan Selling.....	36
Gambar 3.6	Grafik Gaya Kepemimpinan Participating	37
Gambar 3.7	Grafik Gaya Kepemimpinan Delegating	38
Gambar 3.8	Grafik Aspek Kemauan	41
Gambar 3.9	Grafik Aspek Kemampuan	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian Penilaian Karyawan terhadap Pemimpin/GM ...	51
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Penilaian Pemimpin/GM terhadap Karyawan ...	56
Lampiran 3 Tabulasi Data Pengolahan Kuesioner Penilaian Karyawan terhadap Pemimpin/GM	59
Lampiran 4 Tabulasi Data Pengolahan Kuesioner Penilaian Pemimpin/GM terhadap Karyawan	60
Lampiran 5 Tabel Hasil Penelitian Kuesioner	61
Lampiran 6 Foto Perusahaan	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan berkembangnya sebuah perusahaan, tidak dipungkiri juga akan berdampak pada bertambahnya jumlah perusahaan, isu dan aktivitas internal maupun eksternal. Perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari peran manusia sebagai motor penggerak. Dengan kata lain, setiap perusahaan perlu melihat lebih besar peluang yang ada agar dapat bertahan dan terus berkembang. Maka dari itu kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya bergantung dari pengelolaan keuangan, tetapi juga dari kemampuan untuk memelihara dan mengelola sumberdaya yang terdapat didalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang penting dalam suatu perusahaan. Terutama, SDM adalah tentang orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam organisasi, kinerja pegawai memiliki peranan penting untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik jika memiliki pegawai yang bekerja dengan baik pula.

Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki keahlian dan kelebihan, terutama keahlian dan kelebihan dalam satu bidang, sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan tertentu secara bersama-sama untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Dalam bidang perilaku organisasi, kepemimpinan telah diidentifikasi menjadi subjek yang penting. Yang artinya, bagaimana kemampuan manajemen untuk berkolaborasi bergantung pada kemampuan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk bekerja dengan sekelompok orang untuk dapat mencapai suatu tujuan (Maamari & Saheb, 2018). Pemimpin tentunya memainkan peran yang penting dalam membantu setiap pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi.

Gaya kepemimpinan dalam dunia bisnis berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting keberhasilan atau kegagalan organisasi (Rumondor, 2022).

Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan suatu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan seorang pemimpin yang bijak dan profesional dalam bekerja akan sangat disukai oleh karyawan, sehingga karyawan akan merasa dihargai pemimpinnya (Depitra & Soegoto, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perlu diingat bahwa loyalitas karyawan salah satu aspek yang mempengaruhinya adalah gaya kepemimpinan atasan. Dalam perkembangannya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan tidak dilihat dari perbedaan gender.

Kepemimpinan sering dianggap sangat penting, terutama dalam merespon permasalahan yang besar, gaya kepemimpinan juga akan memastikan bahwa permasalahan tersebut dapat diatasi secara efektif (Azadegan et al., 2021). Banyak pendapat mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tegaslah yang paling sesuai dalam kondisi yang genting (Azadegan et al., 2021). Kompetensi kepemimpinan terdiri dari delapan keterampilan, yaitu, rekan kerja, kepemimpinan, resolusi konflik, pemrosesan informasi pengambilan keputusan yang tidak terstruktur, alokasi sumber daya, kewirausahaan dan introspeksi (Maamari & Saheb, 2018).

Dalam industri perhotelan yang berfokus pada pelayanan dan orientasi pada pelanggan, industri hotel mengandalkan karyawan yang berkomitmen. Karyawan-karyawan semacam itu menjadi dasar dalam upaya bisnis untuk mencapai keunggulan kompetitif, kesuksesan keuangan, dan pencapaian jangka panjang, karena mereka menginvestasikan energi tinggi, dedikasi emosional, dan konsentrasi yang mendalam terhadap pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkomitmen dapat menyebabkan kerugian hingga miliaran biaya ketidakpatuhan setiap tahunnya

di seluruh dunia. Oleh karena itu, beberapa penelitian telah menyelidiki bagaimana dan mengapa karyawan berkomitmen dalam pekerjaan, menemukan bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor yang mendasarinya (Rabiul, 2019).

Kepemimpinan memiliki beberapa teori yang digunakan untuk melihat seperti apa gaya kepemimpinan seseorang yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan path-goal dan kepemimpinan karismatik (Maamari & Saheb, 2018). Tentunya masing-masing teori ini memiliki pandangan sendiri mengenai bagaimana gaya kepemimpinan seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu budaya perusahaan. Tentu setiap perusahaan memiliki budaya perusahaan yang berbeda, yang membuat setiap atasan dan karyawan diminta untuk dapat beradaptasi dengan baik.

Semenjak kasus COVID-19 mulai mereda dan adanya pemberlakuan “new normal”, maka aktivitas sektor pariwisata mulai mengalami peningkatan kembali. Salah satu sektor pariwisata yang dikunjungi banyak orang adalah hotel. Saat ini hotel tidak lagi menjadi sekedar tempat peristirahatan, akan tetapi sudah banyak wisatawan yang mencari hotel yang memiliki view atau ambience yang bagus dan menarik. Maka dari itu, banyak hotel sekarang ini memiliki konsep yang unik dan menarik. Tidak hanya dalam bagian kamar akan tetapi secara keseluruhan bangunan hotel tersebut. Di Indonesia sendiri, hotel banyak dipahami sebagai tempat peristirahatan para pendatang atau orang-orang dari luar daerah tertentu.

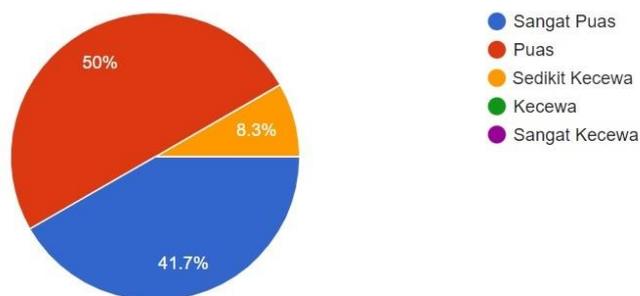
Di daerah Sumatera Utara sendiri terutama daerah kawasan Danau Toba tentu sudah banyak hotel yang berdiri. Akan tetapi, untuk saat ini tentu saja kawasan-kawasan yang sudah besar atau sudah maju tentu memiliki hotel yang cukup banyak dibandingkan dengan beberapa kawasan lainnya, contohnya daerah Parapat ataupun Samosir. Dalam kawasan Danau Toba itu sendiri masih terdapat daerah-daerah yang belum terjangkau dengan baik, salah satunya daerah Tigaras. Di desa Tigaras tepatnya Kabupaten Simalungun, kawasan Dolok Pardamean berdiri sebuah hotel bernama My Nasha Hotel Tigaras. Hotel ini sudah berdiri dari tahun 2018. Dari awal berdiri hingga saat ini, My Nasha Hotel Tigaras tidak hanya tersedia bagi orang yang memiliki niat untuk menginap, tetapi juga hotel ini dibuka untuk umum, dimana mereka yang hanya ingin datang untuk bermain di kawasan hotel ataupun

untuk berenang di kolam renang yang tersedia dan untuk tamu umum tentu akan dikenakan biaya masuk untuk per-orang nya.

My Nasha Hotel Tigaras selama kurang lebih 5 tahun berjalan, kepemimpinan dipegang langsung oleh owner dari hotel ini. Pada tahun 2023 ini, owner dari hotel ini memutuskan untuk memindahkan kepemimpinan kepada profesional. Selama kurang lebih 3 bulan, dimulai dari bulan Maret, kepemimpinan di Hotel My Nasha Tigaras sudah dipegang oleh general manager yang baru. Dan tentu saja selama kurang lebih 3 bulan ini, banyak terjadi penyesuaian kembali bagi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dari GM hotel yang baru ini. Sebelumnya saya telah membuat survey singkat kepada karyawan di Hotel My Nasha Tigaras, mengenai kepuasan kerja dan juga gaya kepemimpinan owner selama ini.

Bagaimana Anda menggambarkan tingkat kepuasan kerja Anda secara keseluruhan?

12 responses



Gambar 1.1 Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan My Nasha Hotel Tigaras

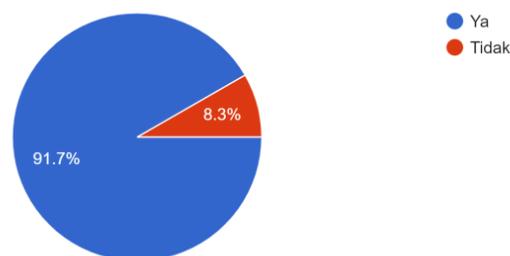
Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada karyawan My Nasha Hotel Tigaras, menunjukkan bahwa sebanyak 50% dari jumlah karyawan merasa puas terhadap tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan sedikit kecewa yaitu sebesar 8,3%. Hal ini menandakan bahwa dibawah kepemimpinan owner selama kurang lebih 5 tahun ini, karyawan merasa puas dan sedikit merasakan ketidakpuasan.

Berdasarkan hasil wawancara terdahulu kepada karyawan My Nasha Hotel Tigaras, mengenai kondisi kepemimpinan General Manager (GM) di My Nasha Hotel Tigaras, ditemukan beberapa hal yang mencerminkan dinamika kerja dan

interaksi antara GM dengan karyawan. Dari total 12 karyawan yang terdapat di hotel, 7 orang merasakan bahwa gaya kepemimpinan GM yang baru belum bisa memberikan arahan jelas dan kebijaksanaan yang dapat memberikan dukungan untuk memandu karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, 5 orang lainnya merasakan bahwa sebagai karyawan baru mereka merasa gaya kepemimpinan GM yang baru belum terlihat mendukung pengembangan karyawan baru, yang terlihat hanya melalui arahan saja, namun pelatihan karyawan belum dilakukan untuk dapat memastikan integrasi yang lancar ke dalam lingkungan kerja.

Pentingnya mengetahui kepuasan kerja karyawan, maka perlu dilakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan secara berkala dan berkelanjutan. Sehingga variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan apabila sudah dianggap baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Sedangkan variabelvariabel yang masih dipermasalahkan oleh karyawan dapat ditindaklanjuti oleh pimpinan perusahaan. Dengan demikian apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan dapat diupayakan oleh pimpinan, sehingga pada akhirnya tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Wiliandari, 2015)

Apakah gaya kepemimpinan owner membantu anda dalam mengembangkan kemampuan yang sudah anda miliki?
12 responses



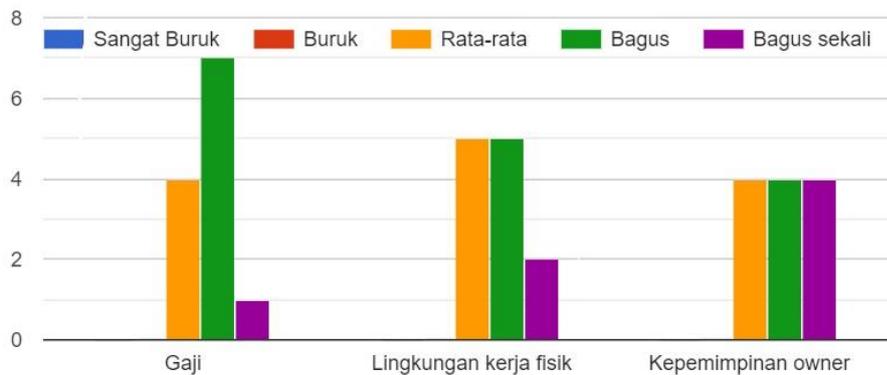
Gambar 1.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Owner terhadap Karyawan My Nasha Hotel Tigaras

Dari hasil survey di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa gaya kepemimpinan owner selama ini dapat membantu dalam mengembangkan kemampuan, akan tetapi sebesar 8,3% karyawan merasa gaya kepemimpinan owner tidak dapat membantu dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan referensi jurnal yang saya dapatkan, dijelaskan bahwa indikator dalam penilaian kinerja karyawan yaitu *creativity* atau kreativitas karyawan dalam dapat melaksanakan pekerjaannya (Fuadati, 2022, 42). Melihat dari hasil survey diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa dapat mengeksplor kemampuan yang mereka miliki. Ini menandakan bahwa terdapat rasa puas dengan gaya kepemimpinan yang berlaku saat ini.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah (1). Gaya kepemimpinan yang dilakukan bersumber pada hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi. (2). Gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja yang meliputi peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi kepribadian dan peningkatan kompetensi sosial. Adapun Gaya kepemimpinan yang tidak berdampak pada kinerja adalah gaya kepemimpinan yang tidak punya rencana kerja, sulit menerima masukan, tidak memahami atau mengerti apa yang harus dikerjakan, sering terjadi ketidakjelasan pekerjaan, menimbulkan disharmoni, iklim kerja yang kurang kondusif, kurang disiplin, dan tidak ada pemberian motivasi, kurang adanya kontrol atau pengawasan (Bramantyo, 2020)

Bagaimana Anda menilai berikut ini?



Gambar 1.3 Penilaian Karyawan My Nasha Hotel Tigaras terhadap Indikator Kepuasan Kerja

Dapat dilihat pada Gambar 1.3 grafik tersebut menunjukkan penilaian karyawan My Nasha Hotel Tigaras terhadap tiga indikator kepuasan kerja yaitu gaji, lingkungan kerja fisik dan juga kepemimpinan owner. Dari grafik tersebut dapat dilihat bahwa penilaian terhadap kepemimpinan owner memiliki total nilai sebesar 16, hasil ini dilihat dari 12 orang karyawan terdapat 4 orang yang menjawab rata-rata, bagus dan sangat bagus, setelah dihitung rata-ratanya menghasilkan *score* tersebut.

Selanjutnya yaitu indikator gaji, dari hasil perhitungan rata-rata mendapatkan *score* sebesar 15. Begitu juga dengan lingkungan fisik, yang memiliki *score* sebesar 15. Dari hasil perhitungan ini menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan owner selama ini cukup mempengaruhi kinerja maupun kepuasan karyawan My Nasha Hotel Tigaras. Dalam konteks pengembangan kepemimpinan harus meliputi *coaching*, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan, partisipasi dan delegasi (Depitra & Soegoto, 2018, 185).

Sistem penilaian kinerja karyawan adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menilai kinerja terbaik para karyawannya. Perusahaan melakukan penilaian kinerja terbaik terhadap karyawan untuk mengevaluasi, memotivasi, memverifikasi dan meningkatkan kinerjanya (Hasbi, 2019)

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa selama kurang lebih 3 bulan ini hotel My Nasha Tigaras sudah dibawah kepemimpinan yang baru. Maka dari itu saya juga memberikan kuesioner kepada karyawan dan juga GM yang baru mengenai penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan GM selama 3 bulan ini dan juga bagaimana penilaian GM terhadap kemampuan & kinerja karyawan. Setelah memberikan kuesioner kepada 12 karyawan My Nasha Hotel dapat terlihat gaya kepemimpinan GM, yang dimana GM selalu memberikan arahan yang jelas kepada setiap karyawan, baik secara langsung ataupun melalui grup chat. Di setiap paginya GM selalu mengingatkan tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Tidak hanya itu, GM juga memiliki sifat yang tegas dan juga teliti untuk setiap detail pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dari hasil kuesioner juga dijelaskan bahwa GM memiliki sifat kekeluargaan, dimana setiap karyawan berusaha untuk dapat di rangkul. Untuk pengambilan keputusan, menurut karyawan GM sudah cukup baik, akan tetapi terkadang GM masih ragu, terutama di beberapa permasalahan yang baru bagi GM.

Dari hasil kuesioner GM terhadap penilaian karyawan, menunjukkan bahwa dari 12 karyawan yang ada, memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Dari jumlah karyawan yang ada, sebanyak tujuh orang berada di usia 20-an, yang dimana tentunya memiliki ego yang cukup tinggi. Dari duabelas karyawan yang ada saat ini, sebagian besar karyawan masih perlu bimbingan dan arahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dari sisi tanggung jawab beberapa karyawan sudah memiliki tanggung jawab yang baik untuk pekerjaannya, akan tetapi masih terdapat karyawan yang harus dibina dan diingatkan mengenai hal ini. Untuk karyawan yang sudah bekerja kurang lebih 3-4 tahun tentu memiliki loyalitas yang tinggi dan sudah paham atas jobdesknya masing-masing. Sedangkan bagi karyawan yang baru, masih diperlukan pengawasan, tidak hanya mengenai tanggung jawab dan kesiapan dalam bekerja, akan tetapi juga inisiatif dan pemahaman mengenai SOP yang ada.

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kecocokan Gaya Kepemimpinan Di My Nasha Hotel Tigaras Danau Toba”.

1.2 Identifikasi Permasalahan

Gambaran tentang kepemimpinan di My Nasha Hotel Tigaras mencakup transisi dari kepemimpinan oleh pemilik langsung menjadi kepemimpinan yang diprofesionalisasi dengan ditunjuknya seorang General Manager (GM) baru. Dalam penilaian gaya kepemimpinan GM yang baru, hasil kuesioner menunjukkan bahwa GM memiliki kecenderungan memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada karyawan, baik secara langsung maupun melalui komunikasi grup. GM juga terlihat memiliki sifat kekeluargaan yang menciptakan hubungan yang erat antara karyawan. Namun, ada catatan bahwa GM masih ragu-ragu dalam pengambilan keputusan, terutama dalam menghadapi situasi yang baru. Melalui survei dan wawancara, terlihat bahwa pengaruh kepemimpinan, baik yang lama maupun yang baru, memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang memberikan arahan jelas, mendukung pengembangan karyawan, dan menciptakan iklim kerja positif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disebutkan, berikut adalah identifikasi masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan di My Nasha Hotel Tigaras Danau Tona?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditentukan, adapun tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan di My Nasha Hotel Tigaras Danau Toba.

1.4 Objek penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini dilakukan di My Nasha Hotel Tigaras Danau Toba.