

Peran Leadership dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan pada Salon Arabela Beauty Salon di Kab. Sikka

Kristin Sujila¹, Egenia Mauritsia², Maria Suanti Nena³, Anamarian Ellyria D’Nisa⁴,
Putri Ariyani Widyastuti⁵

¹⁻⁵ Universitas Nusa Nipa, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Mmutya568@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the critical role of leadership in improving employee motivation at Arabela Beauty Salon in Sikka Regency. The problems identified include employees who still lack enthusiasm in their work, low discipline, and limited initiative in providing service to customers, which affects overall service quality. This research employs a descriptive qualitative approach, using data collection techniques such as interviews, observations, and documentation. The results indicate that leadership at Arabela Beauty Salon plays a significant role in enhancing employee motivation by providing clear direction, maintaining open communication, and offering attention as well as support to employees. However, the reward system and performance evaluation processes still need improvement to further encourage employees in achieving optimal service targets and high-quality outcomes. Thus, the application of an effective, participative leadership style can significantly improve employee motivation, which in turn leads to better service delivery and increased customer satisfaction.*

Keywords: *Arabela Beauty Salon; Employee Motivation; Leadership; Sikka Regency; Workers.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran penting kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi karyawan di Arabela Beauty Salon di Kabupaten Sikka. Masalah yang diidentifikasi mencakup karyawan yang masih kurang antusias dalam pekerjaan mereka, rendahnya disiplin, dan inisiatif yang terbatas dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, yang berdampak pada kualitas pelayanan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Arabela Beauty Salon memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan arahan yang jelas, menjaga komunikasi terbuka, serta memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan. Namun, sistem penghargaan dan proses evaluasi kinerja masih perlu diperbaiki untuk lebih mendorong karyawan dalam mencapai target pelayanan yang optimal dan hasil yang berkualitas. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan partisipatif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya menghasilkan pelayanan yang lebih baik dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Kata Kunci: Kabupaten Sikka; Karyawan; Leadership; Motivasi Kerja; Salon Arabela Beauty.

1. LATAR BELAKANG

Dalam lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi adalah dua elemen kunci yang sangat berpengaruh terhadap performa karyawan. Seorang pemimpin tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, tetapi juga berfungsi untuk memberikan dukungan moral agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan lebih dari sekadar jabatan; itu adalah kemampuan untuk memengaruhi, memotivasi, dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa jenis-jenis kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional, memainkan peran yang signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

Komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam kepemimpinan. Komunikasi yang efektif mencakup penyampaian informasi dengan jelas, kemampuan untuk mendengarkan dengan empati, serta adanya pemahaman bersama antara pemimpin dan karyawan. Komunikasi

yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, mendukung pencapaian visi organisasi, serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Tantangan seperti penolakan terhadap perubahan menunjukkan bahwa perbaikan kemampuan kepemimpinan harus dilakukan secara terus-menerus.

Kepemimpinan tidak hanya penting dalam organisasi besar, tetapi juga sangat diperlukan dalam usaha kecil seperti UMKM, termasuk salon kecantikan. Performa karyawan di sektor jasa sangat ditentukan oleh motivasi dan bimbingan dari pemimpin. Tanpa dorongan yang kuat, karyawan tidak akan mampu mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Oleh sebab itu, peran pemimpin dalam memberikan panduan, arahan, serta dukungan emosional dan material sangatlah krusial.

Salah satu cara untuk memotivasi secara material yang sering diberikan oleh pemimpin adalah melalui penghargaan, seperti bonus berkinerja. Pemberian bonus ini tidak hanya sebagai bentuk pengakuan, tetapi juga sebagai strategi kepemimpinan yang bisa meningkatkan semangat kerja, disiplin, dan loyalitas karyawan. Penghargaan yang disampaikan secara adil dan berdasarkan prestasi dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan serta mendorong mereka untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Salon Arabela Beauty yang terletak di Kabupaten Sikka adalah salah satu UMKM di sektor jasa kecantikan yang membutuhkan kepemimpinan yang baik untuk mengelola karyawannya. Pemilik salon yang juga berfungsi sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan kerja, melakukan pengawasan, memberikan masukan, dan memberikan bonus ketika karyawan mencapai target tertentu. Pemberian bonus ini adalah salah satu metode utama untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja karyawan di Salon Arabela Beauty.

Berdasarkan latar belakang diatas, kelompok kami tertarik menulis judul yakni “Peran Leadership dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan pada Salon Arabela Beauty di Kabupaten Sikka”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut pendapat Robbins dan Coulter (2018), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi serta mengarahkan individu lain ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan jabatan, tetapi juga melibatkan keterampilan untuk memotivasi dan menggerakkan bawahan.

Sementara itu, Yukl (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memengaruhi orang lain agar memahami apa yang perlu dilakukan dan membantu mencapai tujuan bersama.

Di sisi lain, Bass dan Riggio (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan meliputi kemampuan untuk memberikan dorongan, menjalin hubungan antarpribadi, serta menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

Dalam konteks organisasi kecil seperti Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), kepemimpinan menjadi elemen yang krusial untuk menciptakan stabilitas usaha, mengelola tenaga kerja, dan meningkatkan kualitas layanan.

Peran Kepemimpinan dalam UMKM

Menurut Putri dan Sunarto (2021), pimpinan dalam usaha kecil dan menengah berfungsi sebagai motor penggerak utama yang menentukan tujuan bisnis, menetapkan patokan kerja, dan memotivasi karyawan. Keberadaan pemimpin sangat krusial karena struktur UMKM umumnya cukup sederhana dan sangat bergantung pada interaksi antar individu.

Menurut Wibowo (2020), fungsi kepemimpinan dalam UMKM mencakup mengarahkan dan menjelaskan tugas, membangun hubungan kerja yang harmonis, menyediakan bimbingan dan pelatihan, serta membentuk budaya kerja yang positif.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ardhini (2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan komitmen dan motivasi kerja pegawai, terutama apabila pemimpin memberikan perhatian individu dan penghargaan terhadap hasil kerja.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2019), aspek-aspek kepemimpinan mencakup kemampuan memberikan arahan, di mana seorang pemimpin harus dapat menjelaskan tujuan dan cara mencapai langkah-langkah tersebut. Selain itu, komunikasi yang efektif juga penting, di mana seorang pemimpin harus bisa menyampaikan informasi dengan jelas dan menerima umpan balik dari pekerja. Proses pengambilan keputusan juga merupakan aspek penting, di mana keputusan diambil dengan tepat dan mempertimbangkan situasi bawahannya. Kemampuan untuk memberikan motivasi juga diperlukan, di mana seorang pemimpin perlu memberikan dukungan, inspirasi, dan pengakuan. Terakhir, pengawasan dan penilaian menjadi bagian yang tak terpisahkan.

Berdasarkan penelitian Hamidah (2022), aspek-aspek tersebut berpengaruh pada kualitas pekerjaan karyawan dan dapat dijadikan sebagai ukuran efektivitas kepemimpinan di sektor UMKM.

Motivasi Karyawan

Motivasi kerja adalah pendorong yang berasal dari dalam diri maupun dari luar yang memengaruhi perilaku individu saat menyelesaikan tugas. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi terdiri dari tiga komponen, yaitu kekuatan, tujuan, dan ketahanan seseorang dalam pekerjaan.

Menurut Uno (2020), sumber motivasi bagi karyawan dapat berasal dari motivasi dalam diri, yang mencakup keinginan untuk tumbuh, kebanggaan pada pekerjaan yang dilakukan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Selain itu, motivasi juga dapat berasal dari luar, seperti gaji, bonus, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa motivasi yang positif dapat berdampak pada produktivitas, disiplin, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Indikator Motivasi

Menurut Luthans (2021), faktor-faktor yang menunjukkan motivasi kerja karyawan meliputi ketekunan dalam bekerja, yaitu kemampuan untuk terus berusaha hingga menyelesaikan tugas; kualitas kerja, yang berarti hasil kerja yang memenuhi standar yang telah ditentukan; kesiapan bekerja, yang mencerminkan keinginan untuk melaksanakan tugas tanpa adanya paksaan; tanggung jawab, yang menunjukkan rasa memiliki dan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan; serta inisiatif, yang merujuk pada kemampuan untuk memberikan ide-ide baru serta tindakan yang bermanfaat bagi organisasi.

Studi oleh Yuliani (2022) mengungkapkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat diterapkan untuk mengukur tingkat motivasi karyawan di UMKM, terutama dalam sektor jasa yang memerlukan interaksi langsung dengan pelanggan seperti salon.

Pengaruh Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020), dorongan untuk berprestasi memiliki dampak langsung pada hasil kinerja. Karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja, antusiasme, dan disiplin yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang termotivasi.

Temuan dari penelitian Suryani (2022) memperlihatkan bahwa motivasi berperan dalam peningkatan mutu layanan, penurunan jumlah ketidakhadiran, peningkatan rasa tanggung jawab, serta komitmen terhadap perusahaan.

Karena itu, penting bagi pemimpin untuk menjamin bahwa strategi dalam memberikan motivasi baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar diimplementasikan dengan baik.

Hubungan kepemimpinan

Menurut Bass dan Riggio (2021), kepemimpinan yang bersifat transformasional sangat berpengaruh terhadap motivasi karena pemimpin dipandang sebagai teladan yang memberikan semangat dan visi yang jelas.

Dalam penelitian Kurniawati (2023), ditemukan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi karyawan di sektor jasa. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan arahan, serta memberikan penghargaan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam pekerjaannya.

Sebuah studi lainnya oleh Dewi dan Suartini (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan dukungan, penghargaan, dan perhatian terhadap kebutuhan para karyawan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan, termasuk pada usaha kecil dan menengah seperti salon kecantikan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam kelompok ini adalah narasi deskriptif yaitu menggunakan teknik wawancara dan observasi adapun narasumber adalah karyawan Arabela Beauty Salon.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

- a. Apakah leader sudah memberikan arah dan visi yang baik?

Ya, pemimpin sudah memberikan arah dan visi yang jelas sehingga karyawan mengetahui tujuan dan standar pelayanan salon.

- b. Bagaimana proses pengambilan keputusan?

Pemimpin melibatkan karyawan dalam beberapa keputusan penting, terutama yang berkaitan dengan pelayanan pelanggan dan operasional salon.

- c. Apakah ada evaluasi setiap akhir bulan?

Ya, setiap akhir bulan dilakukan evaluasi dan pemimpin mengawasi langsung pencapaian target salon.

- d. Bagaimana mengembangkan potensi SDM?

Pemimpin memberikan pelatihan keterampilan, membimbing karyawan, dan memberikan kesempatan untuk belajar teknik baru.

e. Apakah pemimpin memberikan reward?

Ya, pemimpin sering memberikan reward seperti bonus atau hadiah untuk karyawan yang berprestasi atau mencapai target.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan di Salon Arabella Beauty di Kabupaten Sikka”, dapat disimpulkan bahwa Salon Arabella Beauty telah memenuhi standar kepemimpinan dan motivasi kerja sesuai dengan tujuan penelitian.

Pemimpin salon menunjukkan kemampuan menjalankan tugasnya dengan baik melalui pemberian panduan yang jelas, melaksanakan penilaian secara rutin, membangun komunikasi yang efektif, serta melibatkan karyawan dalam sejumlah keputusan. Selain itu, pemberian imbalan dalam bentuk bonus juga terbukti meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab diantara karyawan.

Karyawan menunjukkan motivasi yang tinggi, yang terlihat dari kesiapan untuk bekerja, disiplin, standar pelayanan, serta penerimaan terhadap pelatihan yang diberikan oleh pemimpin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Salon Arabella Beauty telah memenuhi kriteria kepemimpinan dan motivasi karyawan sebagaimana dijabarkan dalam teori-teori yang terdapat dalam tinjauan pustaka, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan berkualitas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan antara lain, seorang pemimpin sebaiknya melanjutkan gaya kepemimpinan yang telah terbukti efektif, terutama dalam hal komunikasi yang jelas, penilaian rutin, serta mendukung pengembangan keterampilan staf. Sistem penghargaan, seperti bonus dan anugerah, seharusnya dipertahankan, karena terbukti menjadi elemen penting dalam meningkatkan motivasi serta kinerja staf. Pelatihan dan pengembangan keterampilan staf perlu dilaksanakan secara berkesinambungan, agar kualitas layanan salon tetap kompetitif dan dapat memenuhi permintaan pelanggan. Selain itu, para pemimpin disarankan untuk terus memelihara hubungan kerja yang baik, sehingga staf merasa dihargai dan tetap termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- Ardhini, R. (2022). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 112–120.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Dewi, L. P., & Suartini, K. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 9(1), 45–53.
- Hamidah, N. (2022). Indikator kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7(3), 211–223.
- Kurniawati, S. (2023). Hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan bidang pelayanan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia*, 5(1), 33–42.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior* (15th ed.). McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1108/978-1-64802-127-5>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, A., & Sunarto, D. (2021). Peran kepemimpinan dalam pengelolaan UMKM pada era modern. *Jurnal Pengembangan Ekonomi*, 4(2), 98–110.
- Rahmawati, A. (2021). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 87–95.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2019). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Suryani, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 6(1), 55–64. <https://doi.org/10.26858/jab.v1i1.31490>
- Uno, H. B. (2020). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wibowo, A. (2020). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya dalam UMKM. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 3(1), 25–34.
- Yukl, G. (2017). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Yuliani, F. (2022). Indikator motivasi kerja karyawan pada UMKM sektor jasa. *Jurnal Psikologi dan Perilaku Organisasi*, 11(2), 101–110.