

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan (Liu *et al.*, 2024). Karyawan dengan kinerja tinggi dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal dalam mencapai target perusahaan. Salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi di lingkungan kerja (Musinguzi *et al.*, 2018). Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat suasana kerja bisa menjadi lebih produktif dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif (Hundie & Habtewold, 2024). Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai gaya kepemimpinan telah dikembangkan dan diterapkan di berbagai perusahaan. Seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan *laissez-faire*. Setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak yang

berbeda terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Misalnya, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung lebih berhasil dalam menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan berkembang (Hundie & Habtewold, 2024). Fokus pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, karena penelitian ini ingin mengetahui apakah peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dipilih karena pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung mampu untuk menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, serta mendukung perkembangan pribadi karyawan, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan. Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi merupakan dorongan untuk mengarahkan seseorang agar bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Mpuangnan *et al.*, 2024). Penelitian Ouyang *et al.* (2022) menyebutkan bentuk dari motivasi seperti pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, juga pemberian penghargaan dari perusahaan. Menurut Musa *et al.*, (2023) motivasi menjadi faktor penting untuk kemajuan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lebih lanjut, penelitian Aljumah (2023) menyatakan motivasi menjadi faktor penting karena motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Sebaliknya, kurangnya tingkat motivasi dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat kerja, menurunkan produktivitas, bahkan dapat meningkatkan risiko *turnover* karyawan. Motivasi juga dipengaruhi oleh keyakinan karyawan, bahwa usaha akan

membuahkan hasil kerja yang baik (Calluso & Devetag, 2023). Motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa ingin tahu dan keinginan untuk berkembang. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*) adalah dorongan yang berasal dari luar individu termasuk dari perusahaan tempat karyawan bekerja, seperti pemberian penghargaan, promosi jabatan, dan bonus (Bastari *et al.*, 2020). Fokus dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik, karena penelitian ini ingin menguji persepsi dari individu karyawan terhadap pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan dan motivasi adalah dua faktor yang memiliki keterkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan, baik melalui pemberian apresiasi atau penghargaan, tunjangan, dan lain sebagainya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menghambat motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Saat ini, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam hal kepemimpinan dan motivasi kerja. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa kurang termotivasi akibat kurangnya apresiasi dari perusahaan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta gaya kepemimpinan yang tidak sesuai. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal dan berdampak negatif terhadap

perusahaan (Musa *et al.*, 2023). Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Jika faktor tersebut tidak dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan cenderung menurun, sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menurunkan motivasi kerja dan secara langsung berdampak pada produktivitas karyawan (Latief *et al.*, 2023).

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi, membangun semangat kerja, dan mendorong karyawan untuk lebih berkembang (Ali *et al.*, 2024). Selain itu, motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi akan memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efisien (Mpuangnan *et al.*, 2024). Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Frizilia *et al.*, 2021).

Setiap perusahaan memiliki cara menerapkan gaya kepemimpinan dan memotivasi karyawannya masing-masing. Penelitian Purwoko (2023) menyatakan bahwa perusahaan penerbangan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan menekankan inovasi dan motivasi dapat lebih mendorong karyawan untuk

bekerja lebih maksimal. Lebih lanjut, penelitian (Saputra & Hanny, 2024) menemukan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dalam kinerja karyawan di perusahaan penerbangan PT Indopelita Aircraft Services, sehingga perlu dikelola dengan baik agar mendorong semangat dari dalam diri karyawan yang kemudian berdampak positif pada perusahaan.

Dengan demikian objek perusahaan yang akan diteliti adalah PT Indopelita Aircraft Services, dimana perusahaan ini bergerak di bidang perawatan dan perbaikan pesawat udara. Setiap perusahaan, salah satunya PT Indopelita Aircraft Services tentu memiliki tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam aspek kepemimpinan dan motivasi kerja. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri jasa aviasi (penerbangan), tentu kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kualitas layanan. Dalam lingkungan kerja yang menuntut ketelitian dan keselamatan tinggi, penerapakan gaya kepemimpinan yang sesuai dan motivasi yang efektif menjadi hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Indopelita Aircraft Services. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, serta dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang tepat untuk kemajuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT Indopelita Aircraft Services?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT Indopelita Aircraft Services?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indopelita Aircraft Services?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terperinci dan konsisten, penulis membuat batasan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini seperti pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan arahan kepada karyawannya.
2. Motivasi dalam penelitian ini merujuk pada motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu. (Hidayati & Ermiyanto, 2017).
3. Kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan tingkat inisiatif karyawan.

4. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Indopelita Aircraft Services, dengan responden yang terdiri dari karyawan di berbagai divisi yang memiliki keterlibatan langsung dengan kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diungkapkan, adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Indopelita Aircraft Services.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indopelita Aircraft Services.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indopelita Aircraft Services.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi

terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, khususnya industri penerbangan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan rekomendasi bagi manajemen PT Indopelita Aircraft Services dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan cara memotivasi karyawan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberikan masukan atau saran bagi pemimpin dan manajer PT Indopelita Aircraft Services dalam memahami bagaimana faktor gaya kepemimpinan dan motivasi dapat dikelola secara optimal untuk kemajuan perusahaan.

3. Manfaat Penulis

- a. Memberikan pengalaman langsung dalam melakukan penelitian ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Meningkatkan pemahaman penulis mengenai konsep gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan dalam dunia kerja.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan terdiri dari:

- Bab I Pendahuluan

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang penulis lakukan. Isi dari bab 1 yaitu latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

- Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan teori-teori yang relevan dengan penelitian sebagai dasar dalam menganalisis permasalahan, dan melampirkan penelitian sebelumnya atau terdahulu yang menjadi referensi, kerangka penelitian, dan hipotesis.

- Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan secara spesifik mengenai lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data, model penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, teknik pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan teknik analisis data yang diterapkan.

- Bab IV Hasil dan pembahasan

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang telah diolah dengan metode yang sesuai untuk menguji hipotesis. Analisis dalam bab ini yaitu karakteristik responden, hasil uji instrumen, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

- Bab V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan juga saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.