

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejauh mana organisasi atau entitas perusahaan dapat berhasil memenuhi tujuan dan sasaran strategisnya sangat dibentuk dan dipengaruhi secara signifikan oleh sumber daya manusia yang ada dalam struktur organisasi perusahaan itu. Sumber daya manusia, yang biasa disebut sebagai SDM, mewakili komponen penting dan sangat diperlukan dalam penentuan keseluruhan kesuksesan perusahaan, terutama karena fakta bahwa manusia adalah entitas kompleks yang diberkahi dengan pikiran, emosi, kebutuhan, dan antisipasi yang berbeda yang mempengaruhi perilaku mereka dalam lingkungan profesional. Mengelola orang sebagai aset atau sumber daya utama adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pemanfaatan fungsi manajemen dan operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Sinambela, 2021)

Hal ini memerlukan tingkat pertimbangan yang terfokus dan bernuansa, karena berbagai faktor ini secara intrinsik terkait dengan kinerja kerja secara keseluruhan, komitmen, dan loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan dan menumbuhkan lingkungan yang secara aktif mendukung dan memfasilitasi pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan secara efektif, sehingga memastikan bahwa tenaga kerja diperlengkapi untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan dan kesuksesan jangka panjang. Keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan didorong oleh produktivitas dan kinerja karyawannya, yang dapat ditingkatkan melalui manajemen SDM yang efektif. Fachruddin (2024) Menyatakan optimalisasi SDM melalui kesejahteraan dan perlindungan sosial meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Dalam konteks ini, manajemen SDM menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu dan kolektif, terutama di sektor yang menuntut ketelitian dan akurasi tinggi seperti jasa pemeriksaan kargo udara.

Jasa pemeriksaan kargo dan pos udara memainkan peran penting dalam menjaga keselamatan dan keamanan perjalanan udara. Lembaga-lembaga ini bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap kargo dan pos udara untuk mencegah potensi ancaman terhadap penerbangan. Sebagai perusahaan jasa keamanan kargo dan pos udara, beragam kegiatan dilakukan oleh tenaga kerja khusus yang diambil dari berbagai profesi, termasuk keselamatan dan keamanan penerbangan (*avsec*).

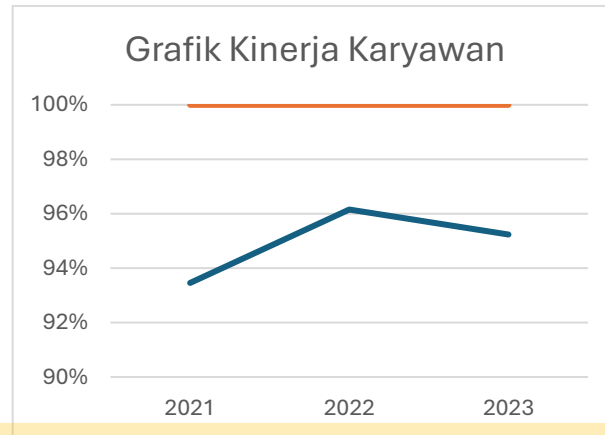
PT Buana Citrajaya Dirgantara, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemeriksaan kargo udara, menghadapi tantangan besar dalam menjaga standar operasional yang ketat dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi keselamatan dan keamanan penerbangan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kelancaran operasional, mengingat sifat pekerjaan yang memerlukan ketelitian tinggi untuk mencegah risiko keselamatan. Dalam konteks ini, peneliti menemukan pokok masalah yang terjadi, meskipun PT Buana Citradjaya Dirgantara telah menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek, namun kinerja karyawan masih belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir yang masih menunjukkan adanya kecenderungan yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan. Sebagaimana tertera dalam tabel dan grafik setelah ini:

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta

No.	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Kualitas	27%	23%	25%	27%
2	Efektivitas	23%	22%	23%	23%
3	Kedisiplinan	38%	36%	37%	35%
4	Tanggung jawab	12%	12%	11%	10%
Hasil Evaluasi		100%	93%	96%	95%

Sumber : PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta



Sumber : PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta

Gambar 1. 1

Grafik persentase Penilaian kinerja Karyawan

Dari tabel 1.1 serta gambar 1.1 dapat terlihat terjadi fluktuasi nilai kinerja karyawan PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata pencapaian kinerja dari tahun 2021 hingga 2023 yang naik turun, serta menunjukkan pula bahwa dalam rentang waktu tiga tahun terakhir kinerja karyawan belum mencapai tingkat maksimal yang diinginkan organisasi yaitu 100%. Oleh karena itu manajemen tengah berupaya mencari penyelesaian guna meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa masalah yang di hadapi terkait kinerja karyawan PT.Buana Citradjaya Dirgantara antara lain adalah tanggung jawab yang di sebabkan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, kualitas kerja yang disebabkan oleh Kompensasi, kedisiplinan yang disebabkan oleh Motivasi Kerja dan efektivitas yang disebabkan oleh Lingkungan Kerja.

Menurut Rinawati (2016) Ketika seseorang bertindak dengan cara yang menghasilkan ide atau produk akhir dalam mengejar tujuannya, hal ini dikenal sebagai kinerja. Oleh karena itu, evaluasi kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan para pekerjanya. Semua persyaratan untuk evaluasi kerja harus dipenuhi. Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam memengaruhi proses pengelolaan perusahaan untuk mencapai

kinerja. Pekerjaan dan perilaku dalam pekerjaan yang mengarah pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sukses dalam jangka waktu tertentu merupakan kinerja (Kasmir, 2016).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam jangka waktu tertentu, kinerja juga dapat merujuk pada seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kinerja juga dapat merujuk pada cara tim atau departemen dalam suatu organisasi melaksanakan tugas dan kewajibannya (Silaen et al., 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu variabel terpenting yang memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin transformasional berperan sebagai pendorong perubahan positif dalam organisasi dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui ekspektasi. Penelitian oleh Dewi et al., (2024) menunjukkan bahwa Kebahagiaan dan produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional. Hal ini terutama disebabkan oleh fakta bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi kerja. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberdayakan karyawan untuk mengambil inisiatif dan berinovasi, yang sangat penting dalam industri yang dinamis seperti logistik udara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2021) Zaman modern membutuhkan pendekatan baru terhadap kepemimpinan transformasional, ujanrya. Orang-orang cenderung mengikuti pemimpin yang meluangkan waktu untuk mengenal mereka. Manajemen yang selaras dengan tujuan dan sasaran akan lahir dari hal ini. Menurut studi yang dilakukan oleh Alhamidi (2022), penerapan semua prinsip kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan ini akan meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional masih bermanfaat dalam mengelola karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yang merupakan hal penting bagi bisnis. Demikian pula, studi Dari (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif sangat meningkatkan kinerja karyawan, sebuah komponen penting untuk berkembang dalam lingkungan perusahaan yang sangat kompetitif.

Selain kepemimpinan, kompensasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang layak dan kompetitif memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Nurhasanah (2024) menyatakan bahwa Kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang positif, dan remunerasi yang adil berperan dalam memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. Ketika karyawan tahu bahwa usaha mereka dihargai, mereka cenderung tetap loyal dan mendorong diri mereka sendiri untuk mencapai potensi penuh mereka.

Penelitian oleh Ekhsan (2021) menyatakan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompensasi. Bahwa upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap output memperkuat argumen alternatif. Seperti yang terlihat di sini, kenaikan gaji akan mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka.

Meningkatkan produktivitas di tempat kerja sangat bergantung pada kemampuan menjaga karyawan tetap antusias terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor penting dalam upaya berkelanjutan meliputi dorongan intrinsik seperti kebanggaan terhadap pekerjaan, pengakuan publik, dan rasa tanggung jawab pribadi. Awoitau et al (2024) Menyatakan bahwa motivasi kerja yang kuat, yang didukung oleh pelatihan yang tepat dan kompensasi yang memadai, dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan". Karyawan yang termotivasi memiliki komitmen yang lebih tinggi dan kecenderungan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Penelitian lainnya oleh Rahmadhon et al (2024) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai variabel mediasi yang menghubungkan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa meskipun kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh langsung, efeknya jauh lebih besar ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, studi oleh Malau et al (2024) menunjukkan bahwa motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh etika kerja dan disiplin berperan penting dalam memperkuat kinerja melalui peningkatan komitmen. Temuan-temuan ini memperkuat pemahaman bahwa motivasi yang tinggi dapat memperkuat

hubungan antara faktor-faktor manajerial dan peningkatan produktivitas karyawan secara menyeluruh. Penelitian oleh Antika et al (2021) menemukan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika fasilitas kerja memadai dan iklim sosial yang positif, karyawan cenderung memberikan upaya terbaiknya. Penelitian oleh Santoso et al (2023) Studi ini menegaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang transformatif, dan gaji yang adil memiliki pengaruh positif dan signifikan meningkatkan Kinerja karyawan di tempat kerja. Pekerja lebih terinspirasi dan produktif ketika mereka diberi kesempatan untuk bersantai dan melepas lelah di tempat kerja.

Penelitian lainnya oleh Nurhasanah (2024) Penelitian ini semakin membuktikan bahwa suasana kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam membina hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, di samping kepemimpinan dan remunerasi. Lebih lanjut, Rahmadhon et al (2024) dalam studi mereka menekankan bahwa lingkungan kerja yang tidak menimbulkan stres dapat mempertahankan motivasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga meminimalkan tingkat *turnover* dan menjaga stabilitas tim kerja. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang positif dalam mempertahankan kinerja karyawan tingkat tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dikembangkan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Citradjaya Dirgantara Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Keputusan kebijakan perusahaan dapat diinformasikan melalui studi ini, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi Kerja dan lingkungan kerja.

b. Bagi Akademis

Studi mendatang tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja kemungkinan akan mengembangkan studi ini dan menambah pemahaman kita tentang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

Kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diharapkan akan lebih dipahami setelah penelitian ini. Teori manajemen sumber daya manusia, yang dapat dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian ini, dapat memberikan gambaran tentang strategi untuk meningkatkan efisiensi di tempat kerja.

