

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Kepulauan Nusantara sebagai satu kesatuan politik, satu kesatuan ekonomi, satu kesatuan sosial dan budaya, serta satu kesatuan pertahanan dan keamanan. Untuk itu, harus diselenggarakan secara efisien sehingga makin memperlancar arus lalu lintas orang, barang, dan jasa termasuk informasi.

Dalam fungsi melayani mobilitas orang, barang, dan jasa serta peranannya sebagai pendukung pembangun sektor lainnya maka pembangunan transportasi merupakan bagian yang amat penting dari pembangunan nasional. Transportasi merupakan unsur vital dalam kehidupan bangsa dan dalam memupuk kesatuan dan persatuan bangsa.

Penyelenggaraan sistem transportasi nasional mencakup transportasi darat, transportasi laut, dan transportasi udara. Sistem transportasi nasional dikembangkan secara terpadu untuk mewujudkan sistem distribusi nasional yang mantap dan mampu memberikan pelayanan dan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kepentingan masyarakat, serta dapat menjamin peningkatan kesejahteraan rakyat dan pemerataan hasil pembangunan ke seluruh wilayah Nusantara.

Salah satu industri yang membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah industri jasa. Perusahaan penerbangan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Pada saat ini persaingan didunia penerbangan pun semakin ketat dengan munculnya maskapai penerbangan baru dan adanya perang tarif dalam usaha memberikan tarif

murah untuk menarik penumpang sebanyak-banyaknya. Hal utama yang harus diprioritaskan oleh perusahaan penerbangan dalam kondisi persaingan yang ketat itu adalah kepuasan pelanggan atau penumpang yang bersumber dari pelayanan yang diciptakan oleh karyawan perusahaan.

Transportasi udara didukung oleh adanya bandar udara serta fasilitas keselamatan penerbangan. Meskipun telah banyak kemajuan, fasilitas tersebut secara umum masih belum memadai dan tidak seluruhnya memenuhi standar persyaratan keselamatan penerbangan. Selain itu jumlah pesawat udara yang juga terbatas serta banyak yang sudah tua sehingga membutuhkan biaya pemeliharaan dan operasional yang cukup tinggi. Oleh karena itu tantangan yang dihadapi sektor transportasi udara adalah bagaimana menyelenggarakan transportasi udara yang dapat diandalkan dalam memenuhi kebutuhan jasa transportasi udara secara bersaing sehingga mampu memanfaatkan terbukanya pasar dunia, meningkatnya perekonomian, serta perkembangan ekonomi dunia pada umumnya.

Hal tersebut dilakukan untuk membentuk suatu keunggulan dari suatu perusahaan penerbangan untuk tetap bertahan, bersaing dan menguasai pasar didunia bisnisnya. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya yang selalu berusaha menghasilkan produk secara kreatif, inovatif, mengatur manajemen, pelayanan penerbangan dan yang sangat penting adalah mengatur proses perawatan yang menentukan faktor keamanan dan keselamatan penerbangan. Untuk itu perlu adanya persiapan serius baik sumber daya manusianya maupun mesin dari pesawat terbang tersebut untuk menjaga citra maskapai

penerbangan. Faktor keamanan dan keselamatan dalam penerbangan harus menjadi prioritas utama karena berdampak pada pengguna jasa maupun citra dari maskapai penerbangan itu sendiri.

Dalam suatu perusahaan baik itu perusahaan milik pemerintah ataupun perusahaan swasta, peranan sumber daya manusia sangat penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Karena semua hal dari tujuan bank itu sendiri akan dijalankan oleh karyawan perusahaan itu sendiri. Menurut Robbins dan Coulter (2009:324) Karyawan adalah *asset* yang paling penting. Sedangkan menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasannya terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi, atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan, tetapi tidak setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sama. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh karena itu apabila pemimpin mengambil keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan karyawannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan setiap karyawan juga harus memiliki motivasi kerja, begitu juga pemimpin harus bisa menumbuhkan motivasi kerja pada setiap karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja. Dalam menyelenggarakan organisasi seperti yang diharapkan maka perlu tersedianya karyawan-karyawan sebagai sumber daya yang berkualitas

tinggi. Dalam rangka usaha untuk membentuk karyawan-karyawan sebagai sumber daya yang berkualitas tinggi, maka diperlukan usaha-usaha pembinaan dan pengembangan terhadap para karyawan. Adanya pembinaan dan pengembangan terhadap para karyawan diharapkan akan terciptanya karyawan-karyawan yang berkualitas yang akan mendorong pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Ini juga merupakan cara perusahaan dalam mempertahankan dan memberi motivasi para karyawan yang berkontribusi didalam perusahaan tersebut. Menurut Yuniarsih dan Suwanto dalam Suwanto dan Priansa (2013:134) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa, pegawai dengan kualifikasi yang tepat dan pengalaman yang dimiliki maka karir seseorang akan dapat meningkat. Dalam pencapaian sasaran karir, karyawan harus dapat mengikuti program pengembangan karir yang dirancang perusahaan untuk membantu proses jenjang karir para karyawan atas pekerjaan mereka diperusahaan. Program tersebut dirancang agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan diberbagai aspek yang harus dimiliki karyawan agar dapat mendukung penyelesaian tugas perusahaan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi pertumbuhan prestasi karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada didalam perusahaan yang menunjukkan suatu tempat kerja para karyawan. Dalam lingkungan kerja ada interaksi antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya, serta interaksi dengan kondisi-kondisi material yang ada dalam perusahaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena itu dalam perusahaan atau organisasi perlu dibangun

kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Lingkungan kerja yang merupakan faktor penting dalam perusahaan diantaranya adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik antara lain kondisi tempat kerja, penerangan, ventilasi, kebersihan, keamanan, pewarnaan, dll. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kerja yang harmonis, tentram, aman dan damai serta pelayanan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan akan membuat karyawan merasa tenang, tentram dalam bekerja sehingga lebih giat dalam melaksanakan proses kerja sehingga prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Prestasi kerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam organisasi, karena dengan prestasi kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, apabila produktivitas kerja karyawan meningkat maka tujuan organisasi dapat tercapai. Hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, disusun judul penelitian sebagai berikut : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines cabang Surabaya”.

### **Perumusan Masalah**

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

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi karyawan PT Lion Mentari Airline cabang Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi prestasi karyawan PT Lion Mentari Airline cabang Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi prestasi karyawan PT Lion Mentari Airline cabang Surabaya ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan terhadap prestasi karyawan PT Lion Mentari Airline cabang Surabaya?

### **Tujuan Penelitian**

berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap prestasi karyawan PT Lion Mentari Airline cabang Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motifasi kerja secara simultan terhadap prestasi karyawan PT Lion Mentari Airline cabang Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi karyawan PT Lion Mentari Airline cabang Surabaya

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi karyawan PT Lion Mentari Airline cabang Surabaya

### **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang diperoleh di harapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan objek penelitian, antara lain :

1. Bagi pimpinan PT Lion Mentari Airline cabang Surabaya, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi penyusun strategi pengembangan bagi pemberdayaan karyawan.
2. Bagi karyawan, penelitian ini bermaaf bagi peningkatan dorongan atau stimulus untuk lebih mengembangkan kemampuan bekerja sehingga prestasi kerja akan lebih meningkat dimasa depan.
3. Bagi pengembangan keilmuan, penelitian ini dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji pada pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada konsep prestasi kerja, serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.