

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dan kewirausahaan sangat penting untuk administrasi perusahaan, organisasi, dan pemanfaatan orang untuk mencapai tujuannya. Dimungkinkan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan harapan dan kemampuan perusahaan dengan bantuan manajemen sumber daya manusia.

Dengan kata lain, ketika sebuah perusahaan seimbang, ia dapat tumbuh dan berkembang dengan cara yang benar. Dimungkinkan untuk mempengaruhi profitabilitas perusahaan melalui penggunaan sumber daya manusia. Akibatnya, kualitas sumber daya manusia perusahaan akan berdampak signifikan pada kelangsungan hidupnya. Jika perusahaan dioperasikan oleh sumber daya manusia berkualitas rendah, ada kemungkinan bahwa perusahaan mungkin gagal. Akibatnya, modal manusia perusahaan dipandang sebagai aset organisasi yang paling penting dan sangat dihargai. Mengembangkan dan mengelola perusahaan sering menjadi tantangan dan peluang karena tantangan manajemen sumber daya manusia.

Kapasitas karyawan untuk bekerja dievaluasi dan dinilai sesuai dengan standar perusahaan, itulah sebabnya pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan kinerja karyawan. Akibatnya, perusahaan mengharapkan pekerja untuk tampil pada tingkat tinggi dan dapat menciptakan kondisi kerja yang mencegah karyawan terlalu banyak bekerja, bosan atau malas. Penurunan efisiensi tenaga kerja perusahaan dapat menyebabkan kerugian finansial.

Kinerja didefinisikan oleh Bernardin dan Russell (2015: 379) sebagai output yang dihasilkan oleh karyawan sebagai hasil dari tenaga kerja yang ditugaskan dalam waktu atau periode tertentu. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Dalam jangka panjang, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Karyawan yang berkinerja buruk mungkin berdampak pada kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Adalah mungkin bagi berbagai individu untuk menyadari potensi penuh mereka dalam sistem kerja berkinerja tinggi yang menggunakan teknik sumber daya manusia sinergis. Sesuai dengan tujuan perusahaan, mereka dianggap mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan organisasi. Sangat penting bahwa potensi setiap karyawan sepenuhnya digunakan karena mereka adalah kekuatan pendorong di balik kesuksesan dan pengembangan perusahaan.

Selain tingkat keberhasilan pekerjaannya, kinerja seorang karyawan juga dinilai oleh kepemimpinan perusahaan tempat dia bekerja. Kinerja staf hanya dapat dimaksimalkan jika manajer terlatih dengan baik. Untuk menjadi pemimpin yang sukses, Anda harus dapat mendengarkan tujuan bawahan Anda. Dengan demikian, pemimpin menggunakan teknik kepemimpinan yang efektif sesuai dengan kriteria dan prosedur kinerja yang telah ditentukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Kepribadian pemimpin memiliki dampak signifikan pada kemanjuran fungsi kepemimpinan yang efektif. Setiap bos harus memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu yang akan membantunya mendapatkan hasil maksimal dari pekerjanya. Banyak variabel mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perusahaan, dan salah satunya adalah manajemen eksekutif perusahaan. Agar berhasil sebagai pemimpin, Anda harus dapat menginspirasi dan memotivasi bawahan Anda dengan membangun lingkungan dan budaya kerja yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan profesional mereka. Seorang pemimpin yang

efektif juga mampu mempengaruhi bawahannya dengan cara yang menguntungkan sehingga mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Jika Anda berpikir bahwa kepemimpinan adalah kekuatan yang dimiliki pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kolektif, untuk mematuhi kehendak mereka, maka ini masuk akal (Thoha, 2015: 78). Bagi seseorang yang mengelola orang, kepemimpinan ini adalah perpanjangan yang jelas dari pekerjaannya. Peran manajer adalah untuk membantu staf menjadi lebih sadar, dapat dimengerti, dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka.

Agar karyawan dapat mencapai tujuan mereka, seperti memenuhi harapan dan meningkatkan profesi mereka, mereka harus tampil di tingkat tertinggi mereka. Untuk mencapai tujuan agensi, karyawan bisnis harus melakukan yang terbaik, dan ini termasuk pekerja dan manajer cabang, yang merupakan karyawan dan pemimpin perusahaan. Seperti yang disyaratkan oleh manajemen dan karyawan Juanda Terminal 1 Surabaya, optimalisasi kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan dan career development. Program career development dilakukan di Juanda Terminal I Surabaya, Indonesia, untuk membantu karyawan memperoleh informasi, keterampilan, dan kemampuan penting untuk maju dalam karir mereka. Pelatihan dan instruksi selama setahun berlangsung di Terminal Juanda 1 Surabaya, seperti halnya kursus yang berlangsung dua kali lebih lama. Pendidikan dan pelatihan harus diterapkan pada persyaratan unik dari posisi setiap karyawan.

Menurut Sadili (2016: 133), career development adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang di bidang pengetahuan teknis, teoritis,

konseptual, dan moral untuk lebih sesuai dengan tuntutan peran mereka saat ini atau masa depan.

Meskipun demikian, status tempat kerja memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan, yang digambarkan sebagai konteks di mana individu beroperasi dan memiliki kapasitas untuk mengubah cara mereka melaksanakan kewajiban yang diberikan. Produktivitas dan kesejahteraan karyawan meningkat ketika mereka dapat bekerja di lingkungan yang mereka sukai.

Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, yang dapat menyulitkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Karyawan yang membenci tempat kerja mereka akan membuang waktu dan berkinerja lebih buruk sebagai konsekuensi dari ketidaknyamanan mereka saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, masih ada individu di perusahaan yang hubungannya dengan atasan dan bawahan mereka kurang ramah. Lingkungan kerja, menurut Robbins (2015: 150), adalah area atau konteks di mana seorang karyawan melakukan tugas rutin sehari-hari.

Terminal 1 (T1) bandara Juanda Surabaya dibagi menjadi Terminal 1A dan 1B. Ada dua terminal di bandara: satu untuk penerbangan domestik yang dioperasikan oleh Citilink dan yang lainnya untuk penerbangan internasional yang dioperasikan oleh Batik, Sriwijaya, NAM dan Airfast Indonesia. Terminal 1A adalah rumah bagi penerbangan domestik yang dioperasikan oleh Batik dan Airfast Indonesia.

Kinerja karyawan menurun dalam beberapa tahun terakhir, menyebabkan masalah pada area Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya. Terminal 1 Bandara Juanda, Surabaya (T1), mengalami penurunan kinerja karyawan karena berbagai penyebab, termasuk kepemimpinan, career development, dan lingkungan kerja.

Beberapa contoh tantangan kepemimpinan antara lain bos yang memberikan tugas-tugas pekerja yang kontradiktif dengan tupoksi mereka (fungsi pekerjaan dasar/jobdesk) dan bos yang secara rutin menolak peluang karyawan untuk maju dan menuntut mereka untuk pindah ke luar kota ketika mereka dipromosikan. Terakhir, ada kekhawatiran tentang bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain di tempat kerja, termasuk kebutuhan akan komputer laptop pribadi dan penggunaan mesin printer yang berputar karena keterbatasan ruang, serta persaingan ketat untuk mendapatkan perhatian dan fokus di antara para pekerja. Masalah-masalah ini semua adalah hasil dari kurangnya ruang kerja yang memadai, yang mengharuskan penggunaan meja kerja bergantian (antara karyawan kadang-kadang saling menjatuhkan).

"Pengaruh Kepemimpinan, Career development, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya," menurut uraian, adalah istilah di mana para penulis ingin melakukan lebih banyak studi dan menulis materi tambahan. Manajemen sumber daya manusia dan kewirausahaan sangat penting untuk administrasi perusahaan, organisasi, dan pemanfaatan orang untuk mencapai tujuannya. Dimungkinkan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan harapan dan kemampuan perusahaan dengan bantuan manajemen sumber daya manusia.

Dengan kata lain, ketika sebuah perusahaan seimbang, ia dapat tumbuh dan berkembang dengan cara yang benar. Dimungkinkan untuk mempengaruhi profitabilitas perusahaan melalui penggunaan sumber daya manusia. Akibatnya, kualitas sumber daya manusia perusahaan akan berdampak signifikan pada kelangsungan hidupnya. Jika perusahaan dioperasikan oleh sumber daya manusia berkualitas rendah, ada kemungkinan bahwa perusahaan mungkin gagal. Akibatnya, modal manusia perusahaan dipandang sebagai aset organisasi yang paling penting dan sangat dihargai. Mengembangkan dan mengelola

perusahaan sering menjadi tantangan dan peluang karena tantangan manajemen sumber daya manusia.

Kapasitas karyawan untuk bekerja dievaluasi dan dinilai sesuai dengan standar perusahaan, itulah sebabnya pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan kinerja karyawan. Akibatnya, perusahaan mengharapkan pekerja untuk tampil pada tingkat tinggi dan dapat menciptakan kondisi kerja yang mencegah karyawan terlalu banyak bekerja, bosan atau malas. Penurunan efisiensi tenaga kerja perusahaan dapat menyebabkan kerugian finansial.

Dalam Bernardin dan Russell (2015: 379), kinerja didefinisikan sebagai output yang diciptakan oleh pekerja sebagai konsekuensi dari tenaga kerja yang mereka lakukan selama periode waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu. Kinerja personil organisasi memiliki dampak jangka panjang. Kualitas pekerjaan mereka dapat dipengaruhi oleh staf yang berkinerja buruk. Dalam sistem kerja berkinerja tinggi yang menggunakan strategi sumber daya manusia sinergis, banyak orang dapat memenuhi potensi maksimum mereka. Mereka dipandang mampu memenuhi tujuan perusahaan dalam hal output. Karyawan adalah kekuatan pendorong di balik kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan, sehingga sangat penting bahwa potensi mereka digunakan secara efektif.

Selain tingkat keberhasilan pekerjaannya, kinerja seorang karyawan juga dinilai oleh kepemimpinan perusahaan tempat dia bekerja. Kinerja staf hanya dapat dimaksimalkan jika manajer terlatih dengan baik. Untuk menjadi pemimpin yang sukses, Anda harus dapat mendengarkan tujuan bawahan Anda. Dengan demikian, pemimpin menggunakan teknik kepemimpinan yang efektif sesuai dengan kriteria dan prosedur kinerja yang telah ditentukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Kepribadian pemimpin memiliki dampak signifikan pada kemanjuran fungsi kepemimpinan yang efektif. Setiap bos harus memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu yang akan membantunya mendapatkan hasil maksimal dari pekerjanya. Banyak variabel mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perusahaan, dan salah satunya adalah manajemen eksekutif perusahaan. Agar berhasil sebagai pemimpin, Anda harus dapat menginspirasi dan memotivasi bawahan Anda dengan membangun lingkungan dan budaya kerja yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan profesional mereka. Seorang pemimpin yang efektif juga mampu mempengaruhi bawahannya dengan cara yang menguntungkan sehingga mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Jika Anda berpikir bahwa kepemimpinan adalah kekuatan yang dimiliki pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kolektif, untuk mematuhi kehendak mereka, maka ini masuk akal (Thoha, 2015: 78). Bagi seseorang yang mengelola orang, kepemimpinan ini adalah perpanjangan yang jelas dari pekerjaannya. Peran manajer adalah untuk membantu staf menjadi lebih sadar, dapat dimengerti, dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka.

Agar karyawan dapat mencapai tujuan mereka, seperti memenuhi harapan dan meningkatkan profesi mereka, mereka harus tampil di tingkat tertinggi mereka. Untuk mencapai tujuan agensi, karyawan bisnis harus melakukan yang terbaik, dan ini termasuk pekerja dan manajer cabang, yang merupakan karyawan dan pemimpin perusahaan. Seperti yang disyaratkan oleh manajemen dan karyawan Juanda Terminal 1 Surabaya, optimalisasi kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan dan career development. Program career development dilakukan di Juanda Terminal I Surabaya, Indonesia, untuk membantu karyawan

memperoleh informasi, keterampilan, dan kemampuan penting untuk maju dalam karir mereka. Pelatihan dan instruksi selama setahun berlangsung di Terminal Juanda 1 Surabaya, seperti halnya kursus yang berlangsung dua kali lebih lama. Pendidikan dan pelatihan harus diterapkan pada persyaratan unik dari posisi setiap karyawan.

Menurut Sadili (2016: 133), career development adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang di bidang pengetahuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral untuk lebih sesuai dengan tuntutan peran mereka saat ini atau masa depan.

Meskipun demikian, status tempat kerja memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan, yang digambarkan sebagai konteks di mana individu beroperasi dan memiliki kapasitas untuk mengubah cara mereka melaksanakan kewajiban yang diberikan. Produktivitas dan kesejahteraan karyawan meningkat ketika mereka dapat bekerja di lingkungan yang mereka sukai.

Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, yang dapat menyulitkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Karyawan yang membenci tempat kerja mereka akan membuang waktu dan berkinerja lebih buruk sebagai konsekuensi dari ketidaknyamanan mereka saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, masih ada individu di perusahaan yang hubungannya dengan atasan dan bawahan mereka kurang ramah. Lingkungan kerja, menurut Robbins (2015: 150), adalah area atau konteks di mana seorang karyawan melakukan tugas rutin sehari-hari.

Terminal 1 (T1) bandara Juanda Surabaya dibagi menjadi Terminal 1A dan 1B. Ada dua terminal di bandara: satu untuk penerbangan domestik yang dioperasikan oleh Citilink dan yang lainnya untuk penerbangan internasional yang dioperasikan oleh Batik, Sriwijaya, NAM dan Airfast Indonesia. Terminal 1A

adalah rumah bagi penerbangan domestik yang dioperasikan oleh Batik dan Airfast Indonesia.

Kinerja karyawan menurun dalam beberapa tahun terakhir, menyebabkan masalah pada area Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya. Terminal 1 Bandara Juanda, Surabaya (T1), mengalami penurunan kinerja karyawan karena berbagai penyebab, termasuk kepemimpinan, career development, dan lingkungan kerja.

Beberapa contoh tantangan kepemimpinan antara lain bos yang memberikan tugas-tugas pekerja yang kontradiktif dengan tupoksi mereka (fungsi pekerjaan dasar/jobdesk) dan bos yang secara rutin menolak peluang karyawan untuk maju dan menuntut mereka untuk pindah ke luar kota ketika mereka dipromosikan. Terakhir, ada kekhawatiran tentang bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain di tempat kerja, termasuk kebutuhan akan komputer laptop pribadi dan penggunaan mesin printer yang berputar karena keterbatasan ruang, serta persaingan ketat untuk mendapatkan perhatian dan fokus di antara para pekerja. Masalah-masalah ini semua adalah hasil dari kurangnya ruang kerja yang memadai, yang mengharuskan penggunaan meja kerja bergantian (antara karyawan kadang-kadang saling menjatuhkan).

"Pengaruh Kepemimpinan, Career development, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya," menurut uraian, adalah istilah di mana para penulis ingin melakukan lebih banyak studi dan menulis materi tambahan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan maka dapat peneliti buat rumusan masalah dari penelitian ini :

1. Apakah kepemimpinan, career development dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya ?
3. Apakah career development berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya ?
5. Variabel bebas manakah diantara kepemimpinan, career development dan lingkungan kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, career development dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara career development terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.
5. Untuk mengetahui variabel bebas (kepemimpinan, career development dan

lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa hasil yang diantisipasi dari penelitian ini adalah:

1. Aspek Akademik

Ketika dikombinasikan dengan literatur saat ini, Darma Bakti dapat digunakan sebagai semacam Darma Bakti untuk universitas pada umumnya dan program studi manajemen pada khususnya, serta sumber data perbandingan untuk penelitian di masa depan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Serta berfungsi sebagai sumber daya ilmiah untuk peneliti yang berhasil, dapat digunakan untuk pemahaman ilmiah yang lebih baik, memperluas sudut pandang seseorang tentang kuliah, dan meningkatkan pengetahuan umum seseorang.

3. Aspek Praktis

Kesulitan organisasi dengan kepemimpinan, kemajuan karir, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dibantu dengan mempertimbangkan dan menggunakan hasil penelitian sebagai pertimbangan dan sumber informasi.

