

SKY EAST: Education of Aviation Science and Technology

ISSN 3025-2709 (Online) & ISSN - (Print)

DOI: [10.61510/skyeast.v2i1.33](https://doi.org/10.61510/skyeast.v2i1.33)

Received: 16/06/2023, Revised: 23/06/2023, Publish: 30/06/2023

This is an open access article under the CC BY-NC license

Pengaruh Etika Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Dunia Penerbangan: Faktor Budaya Organisasi, Faktor Gaya kepemimpinan, dan Faktor Profesionalitas Pemimpin

Aldela Ayu Titi Nurhawani¹, Dhian Supardam²

¹Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang, Indonesia, email: aldelaayutn27@gmail.com

²Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang, Indonesia, email:

dhian.supardam@ppicurug.ac.id

Corresponding Author: aldelaayutn27@gmail.com

Abstract: *The aviation industry is a complex and sensitive environment that requires strong leadership ethics. The main priority in this industry is security and safety, which are influenced by leadership ethics. Leadership in aviation not only considers safety aspects but also focuses on service quality, customer satisfaction, and business performance. This study aims to understand the influence of leadership ethics on employee performance, using qualitative research methods to obtain results. Organizational culture has a significant impact on employee performance in the aviation industry. Leadership style has a strong influence on employee performance at airports. Leadership style positively impacts employee performance. The professionalism of leaders has a major influence on employee performance in the aviation industry. By understanding the role of organizational culture, leadership style, and leader professionalism, aviation companies can create a motivating, safe, and productive work environment to enhance employee performance and achieve better business goals.*

Keyword: *organizational culture, leadership style, employee performance, professionalism*

Abstrak: Industri penerbangan adalah lingkungan yang kompleks dan sensitif yang membutuhkan etika kepemimpinan yang kuat. Prioritas utama dalam industri ini adalah keamanan dan keselamatan, yang dipengaruhi oleh etika kepemimpinan. Kepemimpinan dalam penerbangan tidak hanya memperhatikan aspek keamanan, tetapi juga fokus pada kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan kinerja bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diperoleh hasil Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di industri penerbangan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di bandara. Gaya kepemimpinan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Profesionalitas pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di industri penerbangan. Dengan memahami peran budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan profesionalitas pemimpin, perusahaan penerbangan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, aman, dan produktif untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

Kata Kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, profesionalitas

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Penerbangan, sebagai salah satu industri yang sangat kompleks dan sensitif, memerlukan etika kepemimpinan yang kuat dan jelas. Dalam industri penerbangan, keamanan dan keselamatan menjadi prioritas utama, dan etika kepemimpinan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan ini. Kepemimpinan yang etis dalam penerbangan tidak hanya berfokus pada keamanan dan keselamatan, tetapi juga pada kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan kinerja bisnis yang baik. Dalam industri penerbangan, etika kepemimpinan melibatkan berbagai aspek, seperti keputusan operasional, manajemen risiko, komunikasi, dan pengelolaan sumber daya. Kepemimpinan yang etis dalam penerbangan memerlukan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan bijaksana, serta kemampuan untuk mengkomunikasikan visi dan tujuan yang jelas kepada tim dan pelanggan. Dalam beberapa tahun terakhir, industri penerbangan telah mengalami beberapa insiden yang berdampak pada keamanan dan keselamatan, seperti kecelakaan pesawat dan keterlambatan penerbangan. Dalam situasi seperti ini, etika kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengatasi insiden dan memperbaiki sistem yang rusak. Kepemimpinan yang etis dalam penerbangan harus dapat mengkomunikasikan informasi yang jelas dan transparan kepada pelanggan dan tim, selain segera memperbaiki sistem yang rusak untuk menghindari kecelakaan serupa di masa mendatang. Singkatnya, tujuan keselamatan, keamanan, kualitas layanan, dan kinerja komersial yang kuat dalam penerbangan dapat dicapai melalui kepemimpinan yang etis. Kapasitas untuk membuat penilaian yang tepat, mengartikulasikan visi dan tujuan yang jelas, dan menyesuaikan diri dengan perubahan industri merupakan kualitas yang diperlukan dari kepemimpinan penerbangan yang beretika.

Etika kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada bisnis penerbangan. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme pemimpin merupakan aspek-aspek yang berperan dalam hal ini. Output pekerja hanyalah salah satu area dimana budaya perusahaan mungkin mempunyai dampak. Pekerja akan lebih berupaya memberikan upaya terbaiknya ketika mereka menjadi bagian dari budaya yang menghargai hal-hal seperti kerja tim, keselamatan, inovasi, dan layanan pelanggan yang sangat baik. Ketika budaya perusahaan mengedepankan integritas, keterbukaan, dan akuntabilitas, pekerja akan merasa dihargai dan didukung. Gaya kepemimpinan dalam industri penerbangan harus mengakomodasi kebutuhan unik dari lingkungan yang dinamis dan berisiko tinggi. Seorang pemimpin yang dapat beradaptasi dengan situasi, seperti menggunakan gaya kepemimpinan transformasional untuk menginspirasi karyawan dalam mencapai tujuan bersama, atau gaya kepemimpinan demokratis untuk mendorong partisipasi dan kreativitas, mungkin lebih berhasil dalam memotivasi karyawan. Tingkat profesionalitas pemimpin sangat penting dalam industri penerbangan, di mana kesalahan dapat memiliki konsekuensi serius. Pemimpin yang memiliki pengetahuan mendalam tentang industri penerbangan, memahami peraturan keselamatan dan regulasi, serta mampu membuat keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi darurat, akan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dari karyawan. Kualitas seperti integritas, etika, dan kemampuan komunikasi yang baik juga merupakan bagian dari profesionalitas yang diharapkan dari seorang pemimpin.

Melalui kombinasi faktor-faktor ini, etika kepemimpinan dalam industri penerbangan dapat memengaruhi kinerja dengan membangun suasana kerja yang inspiratif, aman, dan terfokus pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan budaya organisasi dan kebutuhan karyawan, sambil mempertahankan tingkat profesionalitas yang tinggi, akan membantu memastikan kesejahteraan karyawan dan kesuksesan operasional perusahaan penerbangan.

Rumusan Masalah

Dimulai dengan latar belakang, kita dapat menyusun pertanyaan dan memperdebatkannya untuk mengembangkan hipotesis untuk penelitian di masa depan. Masalah-masalah ini akan mencakup:

1. Apakah budaya perusahaan berdampak pada seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya?
2. Bagaimana pendekatan seorang pemimpin mempengaruhi hasil timnya?
3. Apakah tingkat profesionalisme seorang karyawan mempengaruhi produktivitasnya?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

(Zebua, 2020) Berbagai faktor antara lain inisiatif, kerja sama tim, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan, menjadikan kinerja karyawan menjadi ukuran seberapa baik dan efisien seorang karyawan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan. dan harapan. Manajer dan atasan sering melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk memberikan umpan balik, peluang pengembangan karir, dan keputusan tentang promosi dan penghargaan. Berikut indikator kinerja karyawan yang umum digunakan:

1. Produktivitas: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas: Tingkat akurasi, kepuasan pelanggan, atau tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan.
3. Kehadiran dan Keterlambatan: Tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan di tempat kerja.
4. Inisiatif: Kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif dan menciptakan solusi baru.
5. Kemampuan Beradaptasi: Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja.
6. Kerjasama Tim: Kontribusi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung.
7. Pengembangan: Tingkat partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan, serta penerapan pengetahuan baru dalam pekerjaan.

Etika Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan etis adalah seperangkat prinsip yang mengatur bagaimana seorang pemimpin harus bertindak dan pilihan apa yang harus dia ambil saat menjalankan pekerjaannya. Etika kepemimpinan berdampak pada pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan interaksi pemimpin dengan orang lain. Pengambilan keputusan seorang pemimpin harus selalu mempertimbangkan kepentingan terbaik kelompok (Frastasya et al., 2021). Pemimpin harus memilih jalur yang membantu banyak orang secara keseluruhan. Etika kepemimpinan menurut Usanto dkk. (2023), perlu mempertimbangkan prinsip-prinsip moral dan etika yang dihargai masyarakat. Untuk memimpin secara efektif dan mendapatkan rasa hormat dari orang lain, seseorang perlu memiliki kualitas seperti kejujuran, keadilan, dan kesabaran. etika kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kepercayaan, kualitas keputusan, reputasi, dan kualitas karyawan. Keterampilan etika dalam kepemimpinan meliputi integritas, transparansi, keterbukaan, kesadaran, dan komitmen. Pemimpin dapat mengembangkan dan mengaplikasikan etika dalam kepemimpinan dengan cara mengembangkan nilai-nilai etika, keterampilan etika, keterbukaan, kesadaran, dan komitmen. Dikutip dari Malik, (2023) Berikut adalah beberapa indikator etika kepemimpinan :

1. Integritas
2. Kemampuan analisis
3. Kemampuan komunikasi
4. Komitmen
5. Kesadaran:

Budaya organisasi

Budaya di tempat kerja mengacu pada keyakinan, praktik, dan nilai-nilai bersama yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan mereka dan cara mereka berinteraksi satu sama lain (Wahyuniardi, 2018). Ketika sebuah perusahaan mengadopsi serangkaian nilai, praktik, dan prinsip bersama, hal itu akan membentuk cara karyawannya bertindak, berpikir, dan menyelesaikan pekerjaan mereka. Dampak budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan kreativitas telah ditunjukkan dalam beberapa penelitian. [Saputra et al., 2021] melaporkan Ada banyak keuntungan besar memiliki budaya perusahaan yang baik. Keunggulan tersebut diantaranya adalah:

1. Meningkatkan Kinerja, Semangat kerja staf, kebahagiaan kerja, dan kualitas hasil semuanya dapat memperoleh manfaat dari budaya perusahaan yang lebih positif. Meningkatkan
2. Kepuasan Kerja, Peningkatan komunikasi, keterlibatan, dan pengawasan merupakan aspek budaya perusahaan yang sehat yang berkontribusi terhadap kebahagiaan pekerja.
3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan, Dengan meningkatkan kesadaran anggota staf akan pentingnya memberikan layanan prima, budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan kualitas layanan.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu konsep yang berhubungan dengan cara atau Pendekatan seorang pemimpin untuk membimbing suatu kelompok, organisasi, atau masyarakat. Gaya kepemimpinan dapat berbeda-beda tergantung pada individu, situasi, dan budaya. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berbeda-beda tergantung pada situasi dan budaya. Pemimpin yang dapat beradaptasi dengan situasi dan memperhatikan kepentingan tim dan individu biasanya memiliki gaya kepemimpinan yang efektif. Dikutip dari Oktarini, (2021) terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan diantaranya :

1. Instruksi: Indikator ini mengukur seberapa jauh pemimpin memberikan arahan dan petunjuk yang jelas dan spesifik kepada timnya.
2. Konsultasi: Indikator ini mengukur seberapa jauh pemimpin meminta pendapat dan masukan dari timnya sebelum membuat keputusan.
3. Partisipasi: Indikator ini mengukur seberapa jauh pemimpin memungkinkan timnya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan proses keputusan.
4. Delegasi: Indikator ini mengukur seberapa jauh pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada timnya untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas.

Profesionalitas Kepemimpinan dalam penerbangan

Profesionalitas dalam konteks kepemimpinan berarti memiliki kemampuan dan kompetensi yang diperlukan untuk memimpin dan mengelola organisasi dengan efektif (Istanto, 2022). Dalam beberapa penelitian, profesionalitas kepemimpinan ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Profesionalitas dalam kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Model kepemimpinan yang melayani, pola kepemimpinan yang berorientasi dan profesionalitas pemimpin memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas penerbangan. Dengan demikian,

penting untuk memahami dan mengembangkan model kepemimpinan yang mendukung profesionalitas pemimpin dalam meningkatkan kualitas penerbangan.

Dilihat dari materi yang ingin diperoleh dan ingin ditinjau lebih jauh maka ditemukan kajian pustaka mengenai Pengaruh Etika kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di dunia penerbangan : faktor Budaya organisasi, faktor Gaya kepemimpinan dan faktor profesionalitas pemimpin. Menurut penelitian etika kepemimpinan oleh Wardani et al., (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya)”, faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan meniru tindakan yang selaras dengan budaya, hal itu mengarah pada kepuasan dan imbalan tidak langsung atau langsung. Budaya suatu organisasi berfungsi sebagai seperangkat norma yang tidak diucapkan tentang bagaimana anggotanya harus berperilaku saat bekerja. Berdasarkan temuan penelitian “Pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bandara Abdulrachman Saleh Malang” Agustin et al., (2022), faktor-faktor yang berhubungan dengan etika kepemimpinan dan budaya organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Carsil Katherina Fanulene et al., (2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado” Temuan penelitian di bidang etika kepemimpinan menunjukkan bahwa unsur-unsur gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pasalnya, pemimpin menanamkan rasa percaya diri pada karyawan dan bawahannya dengan menetapkan tujuan yang dapat dicapai melalui kerja keras dan dedikasi. Dengan kepemimpinan seperti ini, atasan atau supervisor menginspirasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan terbaiknya dengan memikul tanggung jawab pribadi atas keberhasilannya. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati, (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima” pada penelitian tersebut etika kepemimpinan dengan faktor Output karyawan di Bandara Wings Air Sultan Muhammad Salahuddin Bima dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan.

Menurut penelitian Putu (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Gapura Angkasa”, etika kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa. Output karyawan di PT. Space Gate berbanding lurus dengan tingkat profesionalisme yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan. Etika kepemimpinan dengan faktor profesionalisme pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Mopah Merauke, menurut penelitian yang dilakukan oleh Indra Gautama (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja di Unit Pengelola Bandar Udara (UPBU) Kelas I Mopah Merauke”. Dedikasi kerja berbanding lurus dengan tingkat profesionalisme yang ditunjukkan dalam pekerjaannya.

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	Dasar Hipotesis
1	Wardani, (2017)	Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel yang sama yaitu budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan profesionalitas	H1
2	Agustin et al. (2022)	Budaya organisasi memiliki pengaruh	Meneliti variabel yang sama yaitu budaya	Pada penelitian ini menambahkan variabel	H1

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	Dasar Hipotesis
3	Carsil (2022)	terhadap kinerja karyawan. Etika kepemimpinan faktor gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	organisasi terhadap kinerja karyawan Meneliti variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	gaya kepemimpinan dan profesionalitas Pada penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi dan profesionalitas	H2
4	Sulistiawati (2022)	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi dan profesionalitas	H2
5	Putu (2023)	profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel yang sama yaitu profesionalisme terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menambahkan gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi	H3
6	(Indra (2023)	profesionalisme pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja pegawai	Meneliti variabel yang sama yaitu profesionalisme terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menambahkan gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi	H3

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori tinjauan pustaka dan penelitian kualitatif. (Bunahri dkk, 2023) Salah satu cara untuk menemukan semua penelitian yang relevan dengan pertanyaan penelitian, subjek, atau fenomena yang Anda minati adalah dengan melakukan tinjauan literatur. Ketika mencoba memahami peristiwa rumit yang sulit diukur secara numerik, penyelidikan kualitatif adalah cara yang tepat. Berbeda dengan penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengumpulan data numerik dan statistik, penelitian kualitatif berupaya memahami orang-orang dan pengalaman, perspektif, dan konteks mereka dengan sangat rinci. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman komprehensif tentang fenomena. Menyelidiki makna, menguraikan proses, dan memberikan penjelasan atas fenomena yang diteliti adalah tujuan utamanya.

Penelitian kualitatif sering menggunakan metode seperti analisis isi, studi kasus, dan observasi partisipan. Dengan menggunakan teknik-teknik ini, peneliti dapat memahami sepenuhnya sudut pandang dan keadaan kehidupan partisipan penelitian. Penelitian kualitatif mengandalkan analisis data induktif, yang memungkinkan peneliti menarik kesimpulan atau mengidentifikasi pola langsung dari data. Mengelompokkan fakta dan menghasilkan tema-tema penting merupakan langkah umum dalam proses penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan artikel ini didasarkan pada penelitian relevan dan karya teoretis sebelumnya:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dunia penerbangan

Melihat penelitian sebelumnya yang disebutkan dalam tinjauan literatur, kita dapat melihat bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan budaya organisasi dan etika kepemimpinan memang berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini karena tim dengan budaya yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi lebih berpeluang mencapai

hasil yang lebih baik. Produktivitas dan kreativitas dapat meningkat ketika pekerja merasa nyaman saat berinteraksi satu sama lain dan memberikan saran, kritik, dan ide. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani (2019) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat gagasan bahwa budaya di tempat kerja meningkatkan hasil bisnis.

Menurut penelitian Snow (2023) pada topik budaya perusahaan dan kinerja karyawan, terdapat korelasi yang jelas antara keduanya. Alasannya adalah ketika budaya organisasi dioptimalkan, kinerja karyawan akan mengikuti implementasi yang tercermin dalam budaya tersebut. Karyawan akan lebih mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama perusahaan ketika mereka didorong untuk melakukannya oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan perilaku pemimpin dan karyawan. Ketika budaya mendukung kepemimpinan yang berorientasi pada pembangunan tim, keterbukaan, dan kepercayaan, karyawan cenderung merespons dengan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, budaya yang menekankan otoriterisme atau ketidakadilan dapat menghambat kinerja.

2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bandara di dunia penerbangan

Temuan kami menunjukkan bahwa komponen gaya kepemimpinan etika kepemimpinan secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya yang termasuk dalam tinjauan literatur. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Saksena dkk. (2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri penerbangan. Robby (2021) menemukan bahwa pendekatan pemimpin terhadap manajemen dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Bandara adalah tempat kerja yang rumit dan selalu berubah, dan gaya kepemimpinan sangat memengaruhi keberhasilan karyawan dalam lingkungan ini. Ada sejumlah faktor yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja staf bandara :

- a. Koordinasi Operasional: Di bandara, koordinasi operasional yang efisien sangat penting untuk memastikan semua aktivitas terkait penerbangan dan layanan kepada penumpang berjalan lancar. Gaya kepemimpinan yang proaktif dan berorientasi pada tim dapat meningkatkan koordinasi antarunit kerja, sehingga meminimalkan gangguan dan meningkatkan efisiensi operasional.
- b. Pengambilan Keputusan yang Cepat: Bandara seringkali menghadapi situasi darurat atau perubahan cepat yang memerlukan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Gaya kepemimpinan yang otoritatif atau transformasional dapat membantu dalam mengambil keputusan yang tepat waktu dan memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam menghadapi situasi yang tidak terduga.
- c. Pengelolaan Konflik: Konflik antar karyawan atau antar tim dapat mengganggu operasi bandara dan mempengaruhi pelayanan kepada penumpang. Gaya kepemimpinan yang mampu mengelola konflik dengan efektif, seperti melalui pendekatan kolaboratif atau penyelesaian masalah, dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
- d. Motivasi dan Kinerja Karyawan: Gaya kepemimpinan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi mereka, dan memberikan dukungan dalam pengembangan karir, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di bandara. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka dengan baik.
- e. Kepemimpinan dalam Layanan Pelanggan: Layanan pelanggan yang berkualitas sangat penting di bandara untuk menciptakan pengalaman yang positif bagi penumpang. Gaya

kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan pelanggan, seperti melalui memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan dan menekankan pentingnya melayani dengan ramah dan efisien, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi bandara.

- f. Pengembangan Tim dan Inovasi: Bandara sebagai lingkungan yang dinamis memerlukan inovasi dan pengembangan terus menerus untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan tim, memberikan ruang bagi ide-ide baru, dan mendorong inovasi dapat membantu bandara untuk tetap kompetitif dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dengan memilih dan melaksanakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan dan persyaratan bandara.

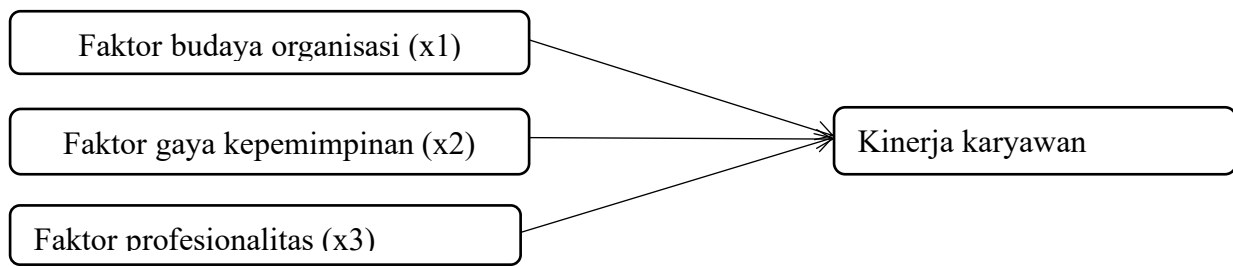
3. Profesionalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dunia penerbangan

Profesionalisme pemimpin berpengaruh terhadap keluaran staf dalam kepemimpinan etis, seperti yang ditunjukkan dalam studi penelitian di atas. Rahman dkk. (2024) menemukan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja sebesar 67,7 persen, hal ini sejalan dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan temuan penelitian ini, pengawas bandara yang bekerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan dapat meningkatkan kinerjanya dengan menjaga tingkat profesionalisme yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dkk. (2022), budaya kerja yang baik berpengaruh terhadap produktivitas. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan bantuan atasan atau pemimpin yang kompeten yang dapat menanamkan nilai-nilai dan perilaku profesional pada karyawannya serta menumbuhkan disiplin dan loyalitas. Berikut adalah beberapa alasan mengapa profesionalitas atasan sebagai contoh sangat memengaruhi kinerja karyawan di sektor ini:

- a. Keselamatan: Keselamatan adalah prioritas utama di industri penerbangan. Karyawan yang menjalankan tugas mereka dengan profesionalitas tinggi cenderung lebih memperhatikan prosedur keselamatan yang ketat dan protokol operasional. Hal ini membantu mencegah kecelakaan dan insiden yang dapat membahayakan penumpang dan personel darat.
- b. Kualitas Layanan: Profesionalitas yang tinggi dalam berinteraksi dengan penumpang dapat meningkatkan kualitas layanan di dunia penerbangan. Karyawan yang berperilaku sopan, ramah, dan membantu memberikan pengalaman yang positif kepada penumpang. Hal ini dapat meningkatkan reputasi maskapai penerbangan dan membuat pelanggan lebih bahagia.
- c. Keterampilan Teknis: Untuk menjadi seorang profesional, seseorang harus memiliki pengetahuan teknis untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Di industri penerbangan, keterampilan teknis seperti pilotage, navigasi udara, dan pemeliharaan pesawat sangat penting untuk memastikan

Conceptual Framework

Berikut kerangka artikel yang diperoleh dari rumusan masalah, kajian teoritis, penelitian terdahulu yang relevan, dan penjelasan mengenai saling ketergantungan antar variabel.



Gambar 1. Conceptual Framework

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme berdampak pada kinerja karyawan, sesuai dengan kerangka konseptual yang ditunjukkan di atas. Selain ketiga variabel eksternal tersebut di atas, terdapat beberapa faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti:

- a. Kualitas (Liutammi et al., 2021) dan (Sari, 2023)
- b. Motivasi (Jannah et al., 2023)
- c. Lingkungan (Jempper et al., 2022), (Kerja, 2023) dan (Udara et al., 2023)

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hipotesis penelitian dapat dikembangkan dari teori, makalah terkait, dan percakapan:

1. Dalam industri penerbangan, di mana kesuksesan sangat bergantung pada kerja tim dan komunikasi, budaya terbuka yang mendorong sifat-sifat ini dan kepemimpinan yang mengutamakan kepercayaan dan kerja sama mungkin akan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas. Memiliki budaya perusahaan yang sehat sangat penting karena sejumlah alasan, termasuk menjadikan tempat kerja lebih produktif dan menyenangkan bagi semua orang.
2. kinerja staf dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan; khususnya, gaya kepemimpinan yang agresif, berorientasi pada layanan pelanggan, dan proaktif mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja staf di bandara. Koordinasi operasional yang efisien, pengambilan keputusan yang cepat, pengelolaan konflik, motivasi, pengembangan tim, dan inovasi merupakan aspek-aspek yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Kinerja karyawan di industri penerbangan dipengaruhi oleh profesionalisme para eksekutif. Kinerja pegawai di industri penerbangan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme pimpinan dan atasannya. Tingkat profesionalitas yang tinggi mempengaruhi kualitas layanan, keselamatan, keterampilan teknis, dan reputasi perusahaan. Karyawan yang memiliki pemimpin yang profesional cenderung lebih termotivasi, loyal, dan disiplin, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka.

Sektor penerbangan mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang mengutamakan produktivitas, kualitas layanan, dan keselamatan karena ketiga elemen tersebut saling mempengaruhi dan saling mempengaruhi. Perusahaan-perusahaan di industri penerbangan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai lebih banyak tujuan mereka jika mereka fokus dan meningkatkan bidang-bidang ini.

Saran

Penelitian mengenai etika kepemimpinan diperlukan, namun penelitian tambahan diperlukan untuk mengidentifikasi variabel pasti yang mempengaruhi kinerja karyawan; faktor-faktor lain ini termasuk, namun tidak terbatas pada, budaya organisasi, gaya

kepemimpinan, dan profesionalisme. pertimbangan tambahan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh hal lain. Studi tambahan dapat memperluas tiga elemen (kualitas pemimpin, motivasi pemimpin, dan lingkungan perusahaan) yang dibahas dalam artikel ini.

REFERENSI

- Agustin, d. R., kurniati, r. R., hardati, r. N., studi, p., bisnis, a., administrasi, f. I., islam, u., mt, j., malang, h., universitas, l., malang, i., mt, j., & malang, h. (2022). Pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bandara abdulrachman saleh malang. *Jiagabi*, 11(1), 1–6.
- Andayani, i., & tirtayasa, s. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1), 45–54. [Http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3367](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3367)
- Bunahri, r. R., supardam, d., prayitno, h., & kuntadi, c. (2023). *Determination of air cargo performance : analysis of revenue management , terminal operations , and aircraft loading (air cargo management literature review)*. 4(5), 833–844.
- Carsil katherina fanulene, vicktor p.k. Lengkong, & lucky o.h. Dotulong. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Angkasa pura i (persero) bandara internasional sam ratulangi manado. *Jurnal emba :jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 10(1), 419–428.
- Fahidatul ade saputra, r., suko pranoto, c., & ali, h. (2021). Faktor pengembangan organisasi profesional: leadership/kepemimpinan, budaya, dan iklim organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 629–639. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.605>
- Firdaus, a. R., rodiah, e., & chandra, r. (2022). *Pengaruh budaya profesional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin dan loyalitas karyawan*. 2(1), 85–96.
- Fristasya, a., az-zahra, c. R., sumiati, m., fauziah, s., & ahmad, f. (2021). Pendekatan swot dalam pengambilan keputusan perencanaan sdm di pt x. *Setia mengabdikan kepada masyarakat*, 2(1), 20–30. <https://doi.org/10.31113/setiamengabdikan.v2i1.17>
- Indayanti, a. N., & malik, a. (2023). Pengaruh kepemimpinan profetik terhadap motivasi kinerja di institusi perguruan tinggi. *Kharisma: jurnal administrasi dan manajemen pendidikan*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.33>
- Indra gautama. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada unit penyelenggara bandar udara (upbu) kelas i mopah merauke. *Cakrawala – repositori imwi*, 6, 648–665.
- Istanto, i. (2022). Kepemimpinan inovatif dalam meningkatkan daya. *Al qalam: jurnal ilmiah keagamaan dan kemasyarakatan*, 16(6), 1991. <https://doi.org/10.35931/aq.v16i6.1256>
- Jannah, m., ac, a., & hr, a. S. (2023). *Pengaruh jenjang karir , beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada bandar udara gusti sjamsir alam kotabaru kalimantan selatan*. 8(1), 95–103.
- Jempper, j., no, v., pada, k., angkasa, p. T., propetindo, p., bandara, d. I., hatta, s., & pamulang, u. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Angkasa pura propetindo di bandara soekarno hatta*. 1(2).
- Kerja, l. (2023). *Optimasi kinerja karyawan di bandara sultan hasanuddin makassar: determinasi peran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi*. 6(2), 216–225.
- Liutammi, r., enggok, m. S., & herman, m. (2021). *Pengaruh kinerja karyawan dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan penumpang bandara syamsudin noor banjarmasin*.
- Oktarini, o. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 3(1), 108–121. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.700>

- Putu pade sintia damayanti¹, n. P. C. D. A. D. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada pt gapura angkasa. *Jurnal emas*, 4(2017).
- Rahman, a., hidayat, a., sosial, i., politik, i., satyagama, u., ilmu, f., universitas, k., & jakarta, b. (2024). *Pengaruh pengawasan dan profesionalisme terhadap kinerja inspektur bandar udara pada direktorat bandar udara direktorat jenderal perhubungan udara kementerian perhubungan*. April, 550–563.
- Robby. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. Angkasapura support dibandar udara juanda surabaya*.
- Saksena, a., jumlad, w., transportasi, m., sekolah, u., teknologi, t., & yogyakarta, k. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maskapai wings air bandar udara sultan muhammad salahuddin bima nusa tenggara barat (ntb)*. 5(1), 136–144.
- Salju, s., & yusuf qamaruddin, m. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening di kantor otoritas bandara udara wilayah v makassar. *Jis: jurnal ilmu sosial*, 3(3), 2548–2596.
- Sari, a. (2023). *Pengaruh kualitas layanan dan komplain penumpang terhadap kinerja karyawan maskapai wings air di bandar udara sultan muhammad salahuddin bima*. 1(5), 92–103.
- Sulistiawati, s., & yudianto, k. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada maskapai wings air di bandar udara sultan muhammad salahudin bima. *Aurelia: jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat indonesia*, 1(1), 96–107. <https://doi.org/10.57235/aurelia.v1i1.40>
- Udara, m. T., tinggi, s., & kedirgantaraan, t. (2023). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas aviation security pt . Angkasa pura 1*. 4(1), 108–115.
- Usanto, u., sucahyo, n., warta, w., & ... (2023). Transformasi kepemimpinan yang bersifat profetik dan pemberdayaan masyarakat di era society 5.0 yang berkelanjutan. *Community*, ..., 4(2), 5287–5301. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/16607%0ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/download/16607/12623>
- Wahyuniardi, r., & nababan, h. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal teknik industri*, 19(2), 118. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Wardani, r. K., mukzam, m. D., & mayowan, y. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt karya indah buana surabaya). *Jurnal administrasi bisnis (jab)*, 31(1), 60. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan pt karya indah buana surabaya](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=pengaruh%20budaya%20organisasi%20terhadap%20kinerja%20karyawan%20studi%20pada%20karyawan%20pt%20karya%20indah%20buana%20surabaya)
- Zebua, y. (2020). Pengaruh budaya kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii labuhan haji labuhanbatu utara. *Ecobisma (jurnal ekonomi, bisnis dan manajemen)*, 7(2), 109–124. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1758>