

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan industri yang semakin kompleks serta kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saing agar dapat bertahan dan berkembang dalam pasar yang dinamis. Salah satu strategi penting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan. Produktivitas kerja tidak hanya mencerminkan seberapa efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, tetapi juga menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menjadi sangat relevan khususnya pada sektor industri strategis seperti industri perawatan dan perbaikan pesawat udara, yang membutuhkan ketelitian tinggi, ketepatan waktu, serta standar kualitas yang ketat.

PT. GMF AeroAsia, sebagai anak perusahaan dari Garuda Indonesia yang bergerak di bidang Maintenance, Repair and Overhaul (MRO), memiliki peranan yang sangat vital dalam menjamin keselamatan penerbangan dan keandalan operasional armada pesawat, baik milik Garuda Indonesia maupun maskapai lainnya, baik dari dalam maupun luar negeri. Kinerja perusahaan ini sangat bergantung pada produktivitas dan profesionalisme sumber daya manusianya, yang terlibat langsung dalam proses perawatan teknis pesawat. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja karyawan bukan hanya menjadi kebutuhan

internal perusahaan, tetapi juga menjadi tuntutan industri penerbangan global yang menuntut efisiensi tinggi, kepatuhan terhadap standar keselamatan, dan kualitas layanan yang prima. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan di PT. GMF AeroAsia menjadi aspek yang sangat krusial untuk mendukung keberlangsungan usaha, efisiensi operasional, peningkatan daya saing, dan kepuasan pelanggan dalam jangka panjang.

Fenomena yang terjadi dalam dunia industri penerbangan menunjukkan bahwa persaingan bisnis antarperusahaan semakin ketat, baik di tingkat nasional maupun internasional. Perubahan teknologi yang sangat cepat, meningkatnya tuntutan pelanggan akan kualitas dan ketepatan layanan, serta tekanan untuk efisiensi biaya menjadikan setiap perusahaan di sektor ini harus bekerja lebih cerdas dan lebih cepat. Salah satu sektor penting dalam industri penerbangan adalah Maintenance, Repair and Overhaul (MRO), yang bertanggung jawab terhadap kelayakan dan keselamatan operasional pesawat. Di sinilah peran PT. GMF AeroAsia menjadi sangat strategis sebagai perusahaan MRO terbesar di Indonesia, bahkan salah satu yang terbesar di kawasan Asia Tenggara, karena perusahaan ini menangani pemeliharaan pesawat dari berbagai maskapai, baik domestik maupun internasional.

Fenomena lainnya yang tidak kalah penting adalah bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. GMF AeroAsia menjadi salah satu penentu utama dalam keberhasilan pelaksanaan perawatan pesawat. Setiap proses inspeksi, perbaikan, dan pemeliharaan memiliki batas waktu yang ketat dan standar kerja yang tinggi, karena menyangkut aspek keselamatan penerbangan. Ketika produktivitas karyawan menurun atau tidak optimal, maka dapat terjadi keterlambatan jadwal

perawatan pesawat yang berujung pada terganggunya operasional maskapai, meningkatnya biaya tambahan, hingga potensi kerugian reputasi bagi perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja bukan hanya menjadi tuntutan internal perusahaan, tetapi juga menjadi bagian dari upaya strategis untuk meningkatkan daya saing di pasar MRO global yang semakin kompetitif.

Lebih lanjut, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari berbagai faktor internal yang memengaruhinya, seperti tingkat komitmen organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan kualitas kepemimpinan. Karyawan yang memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, merasa nyaman dan aman dalam lingkungannya, serta dipimpin oleh atasan yang mampu memberikan arahan dan motivasi dengan baik, cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien. Dengan demikian, produktivitas kerja di PT. GMF AeroAsia harus dilihat secara holistik, sebagai hasil dari keterpaduan berbagai elemen organisasi yang saling mendukung. Memahami fenomena ini penting bagi manajemen perusahaan agar mampu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Beberapa penelitian empiris terdahulu telah membuktikan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain berupa komitmen organisasi (Agitia dan Irmadiani, 2022; Arinta, et al, 2023; Selfiani, 2023; Kristiyasari, 2023; Sukmawati dan Mahfudiyanto, 2022; Utama dan Hunik, 2023; Sutarman, et al, 2022; Osa dan Amos, 2014; Tasaria dan Wakhyuni, 2024; Emor, et al, 2017; Anco dan Paudi, 2023), lingkungan kerja (Syahputra, 2022; Wahyuningsih, 2018; Yumna dan Pradana, 2021; Widyantari, 2022; Shafi, 2023),

dan kepemimpinan (Aulia, 2017; Kurnia dan Purba, 2022; Yusro, et al, 2022; Lindawati dan Sembiring, 2020; Waskito dan Kartini, 2021).

Akan tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu Gabriella, et al (2019), dan Amelia, et al (2024) membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kurniawan dan Rimas (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas (2021). Sobirin dan Ratmono (2021) membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Mizan el al (2019) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap produktivitas.

Mengingat masih adanya gap penelitian dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul. **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja PT. GMF Aeroasia Di Jakarta.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta?

4. Apakah komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta?
5. Diantara variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, terhadap produktivitas kerja PT. GMF Aeroasia di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan bagi para praktisi, khususnya pihak manajemen dan pemangku kebijakan di PT. GMF AeroAsia maupun perusahaan lain yang bergerak di sektor Maintenance, Repair and Overhaul (MRO). Melalui temuan penelitian ini, praktisi dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana faktor-faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

Bagi praktisi di bidang manajemen SDM, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan keselamatan kerja, memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta membentuk gaya kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif. Peningkatan dalam ketiga aspek tersebut secara langsung dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, efisiensi operasional, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen dapat lebih fokus pada pengembangan program kerja dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan di lingkungan kerja yang kompleks seperti MRO.

Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat dalam memberikan data dan rekomendasi berbasis penelitian (evidence-based) yang dapat digunakan dalam proses evaluasi kinerja dan perencanaan strategis perusahaan ke depan. Praktisi dapat mengevaluasi sejauh mana kebijakan yang telah diterapkan saat ini sudah

mendukung produktivitas kerja atau perlu dilakukan perbaikan. Dengan kata lain, penelitian ini membantu praktisi mengambil keputusan yang lebih objektif dan terarah dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan kompetitif, guna mempertahankan posisi PT. GMF AeroAsia sebagai penyedia layanan MRO terkemuka di kawasan Asia.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam konteks industri MRO (Maintenance, Repair, and Overhaul) yang memiliki karakteristik teknis dan regulatif yang kompleks. Konteks ini memberikan dimensi baru dalam pemahaman teori-teori yang telah ada.

Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah dalam mengembangkan model teoritis dan kerangka berpikir baru yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Penelitian ini juga dapat mengonfirmasi, membandingkan, atau bahkan menyempurnakan teori-teori sebelumnya, seperti teori kepemimpinan transformasional, teori motivasi kerja, dan model lingkungan kerja ergonomis. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat praktis tetapi juga berkontribusi secara konseptual terhadap pengembangan teori di bidang manajemen.

Bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lainnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menyusun karya ilmiah seperti skripsi, tesis, atau disertasi. Penelitian ini juga memberikan contoh konkret mengenai bagaimana merancang dan menguji hubungan antarvariabel dalam dunia kerja, serta bagaimana menerapkan metode penelitian kuantitatif secara sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini berfungsi sebagai salah satu sumber rujukan akademik yang bermanfaat untuk memperluas wawasan dan meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang.

