

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo pada Masa Pandemi Covid-19

Yudho Gunawan

Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

Abstrak

PT Garuda Indonesia merupakan maskapai penerbangan yang menyediakan penerbangan domestik dan internasional dengan berbagai pilihan rute dan telah mendapatkan banyak penghargaan, bahkan dalam skala internasional, sejak tahun 2010. Penghargaan-penghargaan yang telah diperoleh PT Garuda Indonesia tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik. Pada masa pandemi Covid-19 saat ini, PT Garuda Indonesia terkena dampak yang cukup signifikan, dan hal tersebut dapat membuat semangat kerja karyawan menjadi berkurang sehingga kinerja karyawan juga ikut menurun. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, khususnya kinerja karyawan, adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pemimpin. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk 1) mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia di cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo selama pandemi Covid-19, 2) mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia di cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo selama pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner secara *online*. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Kemudian hasil dari jawaban responden akan dianalisis menggunakan *software* SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia di cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo selama pandemi Covid-19, dibuktikan dengan diperolehnya nilai t hitung $>$ t tabel ($12,660 > 1,98397$). Kemudian besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia di cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo selama pandemi Covid-19 adalah sebesar 62,1%. Sedangkan 37,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Pandemi

Abstract

Garuda Indonesia is an airline that provides domestic and international flights with a wide selection of routes and has received many awards, even on international scale, since 2010. The awards that have been obtained by Garuda Indonesia are inseparable from the good employee performance. During the current Covid-19 pandemic, Garuda Indonesia has been significantly affected, and this issue can reduce employee morale so that employee performance might also decreases. One of the factors that can affect performance, especially employee performance, is the leadership applied by the manager or leader. Based on this background, this research aimed to 1) determine whether there is an influence or not that leadership has on the employee performance of Garuda Indonesia at Adi Sumarmo International Airport branch during the Covid-19 pandemic, 2) to find out how much influence that leadership has on the employee performance of Garuda Indonesia at Adi Sumarmo International Airport branch during the Covid-19 pandemic. This study uses quantitative methods with data collection techniques by distributing questionnaires online. Respondents in this study were 100 people. Then the results of the respondents' answers will be analyzed using SPSS software to test the established hypotheses. The results showed an influence of leadership on the employee performance of Garuda Indonesia at Adi Sumarmo International Airport branch during the Covid-19 pandemic, as evidenced by the t count $>$ t table ($12.660 > 1.98397$). Then the scale of the influence of leadership on the employee performance of Garuda Indonesia at Adi Sumarmo International Airport branch during the Covid-19 pandemic is 62.1%. The remaining 37.9% influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Performance, Pandemic



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Transportasi udara merupakan salah satu transportasi yang sangat penting bagi masyarakat sebagai penghubung antara satu daerah dengan daerah lain. Penggunaan transportasi udara membuat proses perpindahan orang maupun barang menjadi lebih cepat dengan area jangkauan yang luas, sehingga daerah terpencil sekalipun akan dapat dijangkau menggunakan transportasi udara. Efektivitas serta efisiensi transportasi udara menjadi alasan masyarakat untuk memilih moda transportasi udara dibanding moda transportasi lain. Selain karena efektivitas serta efisiensinya, transportasi udara juga dianggap transportasi yang lebih aman daripada transportasi lainnya. Maskapai penerbangan di Indonesia menyediakan pilihan layanan *full service* ataupun *low cost carrier*, sehingga masyarakat memiliki berbagai pilihan ketika akan melakukan perjalanan menggunakan moda transportasi udara.

Maskapai penerbangan ternama di Indonesia salah satunya adalah Garuda Indonesia. PT Garuda Indonesia merupakan maskapai penerbangan yang menyediakan penerbangan domestik dan internasional dengan berbagai pilihan rute dan telah mendapatkan banyak penghargaan sejak 2010. Penghargaan pertama yang diraih oleh maskapai ini adalah gelar *Four Star Rated Airlines* yang diberikan oleh *Skytrax Rating Awards* (Kasali:2014). Setelah penghargaan tersebut hampir setiap tahun Garuda Indonesia selalu mendapatkan penghargaan-penghargaan lain dalam skala internasional, dan penghargaan paling fenomenal adalah Garuda Indonesia mampu memperoleh penghargaan *World's Best Cabin Crew* berturut-turut pada tahun 2014-2015 dan 2017-2018. Maskapai Garuda Indonesia juga memperoleh pengakuan internasional sebagai *The Most Punctual Airline in The World* dalam *Punctuality League 2020* yang diselenggarakan oleh lembaga pemeringkatan *On Time Performance OAG Flightview* (Kasali:2014). Garuda Indonesia berhasil mencapai tingkat ketepatan waktu tertinggi, yaitu sebesar 95,01% dari 57,5 juta *flight record* penerbangan dunia selama tahun 2019, sekaligus membuat Garuda Indonesia menjadi maskapai penerbangan dengan tingkat ketepatan waktu terbaik di Asia Pasifik (Yuniarto: 2021).

Penghargaan-penghargaan tersebut tentunya diperoleh Garuda Indonesia karena mampu mempertahankan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia PT Garuda Indonesia tentunya harus menghasilkan kinerja yang baik dan harus dapat mempertahankannya, karena kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada kinerja perusahaan dan citra maskapai tetapi juga berdampak terhadap kepuasan penumpang. Apabila semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi akan dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik sehingga mampu menjalankan perannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja khususnya kinerja karyawan adalah cara manajer atau pemimpin dalam memimpin bawahannya. Pemimpin harus menemukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin bawahannya agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Dalam jurnal Studi Hermeneutika Tipe Kepemimpinan Emirsyah Satar tahun 2016 di PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, dijelaskan bahwa Garuda Indonesia pernah mengalami keterpurukan pada tahun 1990-an. Garuda Indonesia mengalami berbagai masalah mulai dari masalah keuangan, masalah operasional, hingga masalah manajemen. Masalah manajemen yang dihadapi Garuda Indonesia pada saat itu antara lain manajemen yang tidak solid dan tidak efektif, budaya perusahaan yang kurang sesuai dengan kebutuhan, dan produktivitas yang rendah. Masalah-masalah tersebut akhirnya diselesaikan dengan mengambil langkah berupa

penggantian *Chief Executive Officer* (CEO) pada saat itu menjadi Emirsyah Satar yang merupakan lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia tahun 1985. Emirsyah Satar pada saat itu langsung melakukan perbaikan sistem, membentuk aliansi strategis, dan mengubah mindset pimpinan dan karyawannya demi membangkitkan kembali produktivitas Garuda Indonesia.

Pada kondisi saat ini seluruh dunia sedang menghadapi pandemi Covid-19 yang menimbulkan dampak buruk di berbagai bidang, tak terkecuali bagi Garuda Indonesia. Direktur Utama Garuda Indonesia, Irfan Setiapatra, mengatakan kepada wartawan *Mediaindonesia* bahwa pada April hingga Mei 2020 Garuda Indonesia mengalami dampak yang cukup signifikan berupa penurunan frekuensi penerbangan hingga hampir 90% dari kondisi sebelum pandemi dan menyebabkan 70% armada Garuda Indonesia tidak dapat beroperasi. Hal tersebut dapat membuat semangat kerja para karyawan menjadi berkurang sehingga kinerja karyawan juga ikut menurun. Untuk menghadapi permasalahan tersebut tentunya para pemimpin Garuda Indonesia di berbagai cabang yang tersebar di seluruh Indonesia harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memotivasi para karyawan agar tetap dapat memberikan kinerja yang baik meskipun sedang dalam kondisi terpuruk karena pandemi Covid-19, tak terkecuali bagi pemimpin Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Moizu, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi secara nyata dan positif oleh model kepemimpinan yang diterapkan. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 10.89%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut seperti faktor eksternal maupun faktor-faktor internal perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa apabila kepemimpinan tidak diperhatikan oleh atasan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, tak terkecuali di PT Garuda Indonesia.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh Jamaludin (2017) adalah penggunaan variabel. Jamaludin menggunakan variabel independen berupa gaya kepemimpinan, yang mana ia telah mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta, sedangkan dalam penelitian ini tidak diketahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo, sehingga hanya membahas kepemimpinan secara umum.

Penelitian relevan kedua, yang dilakukan oleh Arianty, N. (2018) dilatar belakangi oleh pengalaman peneliti yang menemukan masalah kepemimpinan dalam suatu perusahaan. Peneliti menemukan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut tidak sehat dikarenakan pemimpinnya bersifat otoriter dan sering memberikan tugas seenaknya terhadap karyawan, sehingga hal tersebut menimbulkan kinerja karyawan yang kurang efektif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianty, N. yaitu latar belakang penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Adi Sumarmo, sedangkan penelitian Arianty, N. dilakukan karena peneliti ingin mengetahui lebih lanjut atas permasalahan yang dialami dalam suatu perusahaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019), membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teori kepemimpinan transformasional sehingga indikator yang digunakan berbeda dengan penelitian ini, yaitu : *nspirational Motivation, Integrity, Inovation, Impression Management, Individual Consideration, Intellectual Stimulation*, dan *Trust*. Sedangkan penelitian ini

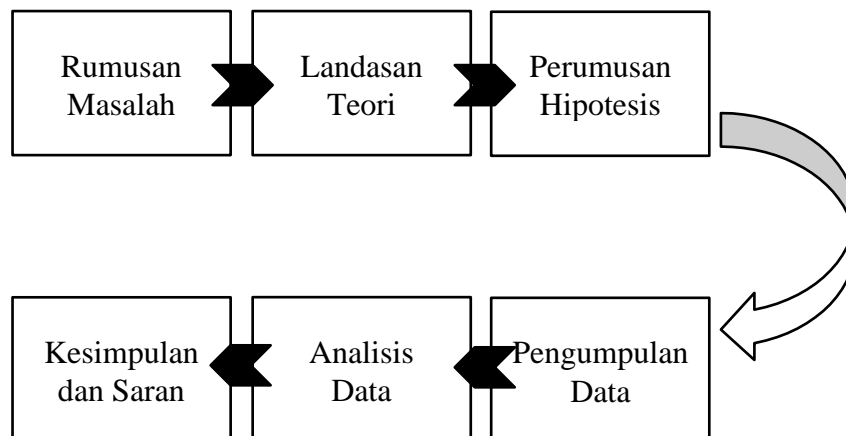
menggunakan indikator Intelegensi, Kematangan dan keluasan pandangan sosial, Memiliki motivasi dan keinginan prestasi, Hubungan antar individu, dan integritas.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian relevan keempat, yaitu yang dilakukan oleh Octavianus (2019), adalah Octavianus menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu Kepemimpinan, Kerjasama dan Disiplin kerja. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu Kepemimpinan. Penelitian relevan selanjutnya yaitu oleh Efendi (2020) adalah penelitian yang dapat dikatakan paling mirip dengan penelitian ini. Efendi membahas gaya kepemimpinan yang diterapkan di koperasi PP Almunawwir Yogyakarta, namun dalam penelitian tersebut tidak diketahui gaya kepemimpinan seperti apa yang digunakan, sehingga Efendi hanya membahas gaya kepemimpinan secara umum. Perbedaannya dengan penelitian ini terdapat pada objek yang diteliti, yang mana objek penelitian Efendi adalah koperasi PP Almunawwir Yogyakarta sedangkan objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) dalam penelitian kuantitatif, masalah yang dibahas oleh peneliti harus jelas, sedangkan dalam penelitian kualitatif masalah masih bersifat sementara dan dapat berkembang setelah peneliti memasuki lapangan. Proses penelitian kuantitatif terdiri atas beberapa tahapan yang digambarkan dalam bagan berikut.



Gambar 1. Proses Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini akan dilakukan selama 1 bulan, yaitu bulan Juni 2022 pada di Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo. Kemudian Sugiyono (2015) juga menjelaskan tentang sampel dalam bukunya *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, yaitu sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Roscoe dalam Sugiyono

(2015) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500. Selanjutnya menurut Frankel & Wallen dalam Rangkuti (2019), jumlah sampel untuk penelitian deskriptif adalah 100. Oleh karena itu peneliti menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini akan disajikan dalam bentuk data yang telah diolah menggunakan *software* SPSS. Pengambilan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan secara *online* dengan meminta responden untuk mengisi kuesioner melalui Google Form. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan kriteria yang telah disebutkan pada Bab III. Responden dikategorikan menjadi 3, yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan signifikansi 5% atau 0,05 dengan jumlah responden 25 orang. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Pearson Correlation) dengan nilai r tabel, yang didapatkan dengan melihat df dan signifikansi. Kemudian df pada penelitian ini yaitu $df = N - 2 = 25 - 2 = 23$. Nilai r tabel yang didapatkan berdasarkan nilai $df = 23$ dan signifikansi 5% adalah 0,3961. Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel maka item pertanyaan dapat disimpulkan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *software* SPSS dan ditentukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha variabel lebih dari 0,5 maka item-item pertanyaan untuk variabel tersebut dapat disimpulkan reliabel.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian dilakukan di PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel X (kepemimpinan) sebagai variabel independen dan variabel Y (kinerja karyawan) sebagai variabel dependen. Analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, uji hipotesis, dan koefisien determinasi yang dilakukan menggunakan *software* SPSS. Data yang dianalisis pada penelitian ini adalah jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dengan jumlah responden 100 orang. Dominasi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan, yaitu sebanyak 57 orang. Sedangkan dominasi berdasarkan pendidikan terakhir adalah responden dengan pendidikan terakhir Diploma IV/Strata I (S1) Sederajat, yaitu 50 orang. Kemudian dominasi responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia produktif yaitu 18-25 tahun dengan jumlah responden 70 orang.

Tahap pertama analisis data dalam penelitian ini adalah dilakukannya uji validitas dengan jumlah responden 25 orang untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang digunakan valid dan mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Apabila terdapat item pertanyaan yang

tidak valid maka item pertanyaan tersebut dapat diganti dengan item pertanyaan lain atau dapat dihapus. Hasil uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan untuk variabel X dan variabel Y memiliki nilai r hitung (Pearson Correlation) lebih besar dibandingkan r tabel yang bernilai 0,3961. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk mengukur variabel X dan variabel Y dinyatakan valid dan tidak ada item pertanyaan yang diubah atau dihapus.

Tahap selanjutnya setelah dilakukan uji validitas adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa reliabel atau sejauh mana item pertanyaan mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan 25 responden dan mendapatkan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk keseluruhan item pertanyaan variabel X dan variabel Y masing-masing lebih dari 0,5, yaitu 0,925 dan 0,892. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa kemampuan ukur keseluruhan item pertanyaan untuk variabel X adalah 92,5% sedangkan kemampuan ukur keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah 89,2%. Sehingga seluruh item pertanyaan untuk variabel X dan variabel Y dapat disimpulkan reliabel. Selanjutnya dilakukan uji regresi linear sederhana untuk mendapatkan persamaan regresi, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo pada masa pandemi Covid-19. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dengan nilai t hitung sebesar **12,660** dan nilai t tabel sebesar **1,98397**. Selanjutnya besar pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi adalah sebesar **0,621** atau 62,1%.

Sedangkan 37,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kemudian pada analisis uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 4,179 + 0,619X$. Persamaan tersebut memiliki arti bahwa bahwa nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Adi Sumarmo tanpa adanya variabel X (Kepemimpinan) adalah sebesar **4,179**, kemudian setiap adanya penambahan 1% variabel X (Kepemimpinan) maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bertambah sebesar **0,619**.

Selanjutnya peneliti akan membahas mengenai pernyataan yang mendapat skor tertinggi dan skor terendah dalam penelitian ini. Bagi variabel X (Kepemimpinan), pernyataan yang mendapat skor tertinggi adalah pernyataan X13 yang termasuk dalam indikator integritas dengan skor 465 atau 6,96%. Isi pernyataan X13 yaitu "Pemimpin adalah orang yang jujur dan amanah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya". Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menganggap integritas dalam kepemimpinan sebagai hal yang sangat penting. Dalam hal ini, pemimpin PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Adi Sumarmo dirasa telah mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan jujur dan amanah berdasarkan perspektif karyawan selama pandemi Covid-19.

Kemudian pernyataan yang mendapat skor terendah untuk variabel X (Kepemimpinan) adalah pernyataan X5 yang termasuk dalam indikator kematangan dan keluasan pandangan sosial. Pernyataan X5 mendapat skor 424 atau 6,35%, dan isi pernyataan X5 yaitu "Pemimpin mau mendengarkan pendapat karyawan dan tidak mengedepankan pendapat pribadi". Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan perspektif karyawan, pemimpin PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Adi Sumarmo perlu meningkatkan gaya kepemimpinannya dalam hal mendengarkan pendapat karyawan dan tidak mengedepankan pendapat pribadi dikarenakan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan terutama selama pandemi Covid-19.

Bagi variabel Y (Kinerja Karyawan), pernyataan yang mendapat skor tertinggi adalah pernyataan Y2 yang termasuk dalam indikator kualitas dan kuantitas pekerjaan. Pernyataan Y2 mendapat skor 464 atau 10,2%. Pernyataan X2 berisi "Saya melakukan pekerjaan sesuai yang ditugaskan atasan". Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Adi Sumarmo selama pandemi Covid-19 telah mampu mendorong para karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sesuai arahan dari pemimpin sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Selanjutnya pernyataan yang mendapat skor terendah untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah pernyataan Y1 dengan skor 447 atau 9,81%. Pernyataan tersebut menyatakan "Saya memahami bidang pekerjaan saya".

Rendahnya skor pernyataan Y1 dibandingkan pernyataan lain membuktikan bahwa masih terdapat karyawan yang dapat dikatakan kurang memahami bidang pekerjaannya. Hal ini diharapkan akan membuat pemimpin PT Garuda Indonesia cabang Bandar Udara Adi Sumarmo mempertimbangkan pengambilan langkah cepat terkait hal tersebut, terutama selama pandemi Covid-19. Contohnya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan yang tentunya sesuai dengan posisi dan bidang pekerjaan masing-masing karyawan. Solusi tersebut sesuai dengan teori Mathis dan Jackson yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasional, yang mana perusahaan diharapkan mampu memberi fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen rekan kerja (Jamaludin, 2017)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia di cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo selama pandemi Covid-19, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia di cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo selama pandemi Covid-19. Hal tersebut berdasarkan nilai t hitung yang didapatkan yaitu **12,660** yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu **1,98397**. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, besar pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia di cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo selama pandemi Covid-19 adalah sebesar **0,621** atau 62,1%. Sedangkan 37,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Adapun saran-saran yang diberikan peneliti yakni sebagai berikut: Bagi Perusahaan; Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan PT Garuda Indonesia di cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo selama pandemi Covid-19 adalah sebesar 62,1%. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moizu, dkk (2019) yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan para pemimpin Garuda Indonesia di berbagai cabang yang tersebar di seluruh Indonesia harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinannya agar dapat memotivasi para karyawan untuk tetap dapat memberikan kinerja yang baik meskipun sedang dalam kondisi pandemi Covid-19. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk menyusun penelitian lain dengan judul yang relevan. Selain itu, peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya agar

melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini agar pembaca bisa mendapatkan pengetahuan baru dan agar bisa dijadikan bahan evaluasi bagi PT Garuda Indonesia khususnya cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Budiyanto, R. A. (2010). *Peran Public Relations PT. Garuda Indonesia dalam Sosialisasi Pesawat Airbus A330-200 kepada Pelanggan* (Doctoral dissertation, UAJY).
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Garuda-indonesia.com. 2021. Profil Perusahaan. <https://www.garuda-indonesia.com/id/id/corporate-partners/company-profile/about/index>. 16 Juni 2021
- Gatra, S. & Wiryono, S. (2020). Terdampak Pandemi Covid-19, Garuda Indonesia Akhiri Kontrak 700 Karyawan. <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/10/27/14233411/terdampak-pandemi-covid-19-garuda-indonesia-akhiri-kontrak-700-karyawan>
- Gustaf, F. (2018). *Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kualitas Audit (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Jelita, I. N. 2021. Ini Upaya Garuda Bertahan di Tengah Pandemi. <https://mediaindonesia.com/ekonomi/391007/ini-upaya-garuda-bertahan-di-tengah-pandemi>.
- Kasali, Renald. (2014), *From One Dollars to Billion Dollars Company*. Jakarta : Penerbit Kompas
- Khairizah, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268-1272.
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Jakarta Timur:Prenada Media.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Penerbit IPB Press.
- Mariadi, A., & SE, S. C. R. (2017). *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Noviyanti, S. (2020). *Peresmian Bandara Internasional Yogyakarta*. Diakses dari : <https://dishub.jogjaprovo.go.id/berita/peresmian-bandara-internasional-yogyakarta>
- Octavianus, S. S. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apron Movement Control di PT. Angkasa Pura 1 Bandara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. *Skripsi*.
- Priyatmoko, Heri. (2019). *Sejarah Bandara Adi Soemarmo Solo Bermula dari Tempat Menjemur*. Diakses dari : <https://tirto.id/sejarah-bandara-adi-soemarmo-solo-bermula-dari-tempat-menjemur-ecjf>
- Rangkuti, A. N. 2019. *Menentukan Jumlah Sampel dalam Penelitian*. Diakses dari :

- <https://www.iain-padangsidimpuan.ac.id/bagaimana-menentukan-jumlah-sampel-dalam-penelitian/3/>
- Resti. (2020). *Cara Melakukan Uji Hipotesis Menggunakan SPSS*. Diakses dari : <https://tambahpinter.com/uji-hipotesis/>
- Rosana, F. C. & Widyastuti, Rr. A. Y. (2021). *Selama Pandemi, Garuda Indonesia Sudah Tawarkan Pensiun Dini 2 Kali*. Diakses dari : https://bisnis.tempo.co/read/1464391/selama-pandemi-garuda-indonesia-sudah-tawarkan-pensiun-dini-2-kali?page_num=2
- Sagala, H. S., & Sos, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Statmat.net. (2021). *Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Penelitian [Rumus Lengkap]*. Diakses dari : <https://www.statmat.net/uji-validitas-dan-reliabilitas/>
- Sugiarti, S. (2021). Analisis Dampak Covid-19 terhadap Penerbangan di Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(1), 113-122.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Wibowo, U. B. (2011). Teori Kepemimpinan. *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 September 2017]*. Tersedia pada: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C,20201113>.
- World Health Organization. *Pertanyaan dan Jawaban Terkait Coronavirus*. Diakses dari : <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>
- Yudisaputro, H. (2020). *Teori Uji Validitas Dan Reliabilitas*. Diakses dari <https://berbagienergi.com/2020/04/22/teori-uji-validitas-dan-reliabilitas/>
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi linier sederhana. *REGRESI LINIER SEDERHANA*, 13.
- Yuniarto, T. (2021). *PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk*. Diakses dari: <https://kompaspedia.kompas.id/baca/profil/lembaga/pt-garuda-indonesia-persero-tbk>