

## OPTIMALISASI KINERJA ORGANISASI MELALUI PROGRAM PELATIHAN KEPEMIMPINAN DI AIRASIA INDONESIA

Henny Pratiwi Tampubolon<sup>1</sup>, Dodi Apriadi<sup>2</sup>

[hennypratiwi1008@gmail.com](mailto:hennypratiwi1008@gmail.com)<sup>1</sup>, [dodiapriadi@borneo.ac.id](mailto:dodiapriadi@borneo.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Terbuka<sup>1</sup>, Universitas Borneo Tarakan<sup>2</sup>

### Abstrak

Studi ini menginvestigasi dampak program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia terhadap keterampilan kepemimpinan karyawan dan kinerja organisasi. Melalui pendekatan studi kasus, survei, analisis dokumen, dan analisis statistik, temuan menunjukkan bahwa program pelatihan tersebut efektif dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan karyawan dan mencapai tujuan-tujuannya. Persepsi positif dari karyawan, bersama dengan dukungan manajemen dan peningkatan budaya organisasi, menjadi bukti kuat akan keberhasilan program ini. Hasil analisis statistik menunjukkan hubungan yang signifikan antara partisipasi dalam program dan keterampilan kepemimpinan, serta dampak positif keterampilan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia bukan hanya strategi pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kinerja yang optimal di industri penerbangan yang kompetitif.

**Kata Kunci :** Program pelatihan kepemimpinan, AirAsia Indonesia, keterampilan kepemimpinan, kinerja organisasi, studi kasus.

### ABSTRACT

*This study investigates the impact of the leadership training program at AirAsia Indonesia on employees' leadership skills and organizational performance. Through a case study approach, surveys, document analysis, and statistical analysis, the findings indicate that the training program effectively enhances employees' leadership skills and achieves its objectives. Positive employee perceptions, along with management support and improvements in organizational culture, provide strong evidence of the program's success. Statistical analysis results show a significant relationship between participation in the program and leadership skills, as well as a positive impact of leadership skills on overall organizational performance. Therefore, the leadership training program at AirAsia Indonesia is not only a human resource development strategy but also an integral part of the company's strategy to achieve competitive advantage and optimal performance in the competitive aviation industry.*

**Keywords:** Leadership training program, AirAsia Indonesia, leadership skills, organizational performance, case study.

### PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi yang semakin memperketat persaingan, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor harus terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja organisasi mereka untuk tetap relevan dan berkembang. Industri penerbangan, sebagai salah satu sektor yang paling dinamis dan kompetitif, tidak terkecuali dari tantangan ini. Di tengah persaingan yang ketat, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif menjadi kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif (Muduli et al., 2019). AirAsia Indonesia, sebagai salah satu maskapai penerbangan terkemuka di Asia Tenggara, juga menghadapi tekanan yang serupa untuk memastikan kinerja organisasi yang optimal. Salah satu faktor yang dikenal memiliki dampak besar terhadap kinerja organisasi adalah kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang pengambilan keputusan yang tepat, tetapi juga tentang kemampuan untuk menginspirasi, mengarahkan, dan mengembangkan potensi karyawan (Northouse, 2018). Dalam upaya untuk

meningkatkan kualitas kepemimpinan dan, pada gilirannya, kinerja organisasi, banyak perusahaan, termasuk AirAsia Indonesia, telah mengimplementasikan program pelatihan kepemimpinan yang beragam (Lacerenza et al., 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi peran dan dampak dari program pelatihan kepemimpinan dalam konteks optimalisasi kinerja organisasi di AirAsia Indonesia. Dengan memeriksa secara kritis efektivitas, strategi, dan dampak dari program pelatihan kepemimpinan yang telah diimplementasikan, kita dapat memahami lebih baik bagaimana program tersebut mempengaruhi budaya organisasi, motivasi karyawan, dan kinerja keseluruhan perusahaan (Keller, 2020).

Melalui analisis mendalam, kajian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen AirAsia Indonesia serta para pemangku kepentingan lainnya dalam industri penerbangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi literatur tentang manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, dan kinerja organisasi (Ulrich et al., 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang optimalisasi kinerja organisasi melalui program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia. Pendekatan campuran ini telah terbukti efektif dalam penelitian terdahulu untuk mengeksplorasi kompleksitas fenomena organisasi (Creswell & Plano Clark, 2018). Berikut adalah rincian metode penelitian yang digunakan:

**Studi Kasus:** Pendekatan studi kasus digunakan untuk menggali informasi mendalam tentang implementasi program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia. Ini melibatkan wawancara semi-terstruktur dengan manajer senior, pelatih, dan peserta pelatihan untuk memahami tujuan, desain, pelaksanaan, dan hasil dari program tersebut (Yin, 2018). Wawancara ini akan memberikan wawasan kontekstual yang kaya dan mendetail tentang pengalaman dan persepsi individu terkait program pelatihan. Pendekatan ini sebelumnya telah digunakan oleh Day et al. (2014) dalam penelitian mereka tentang pengembangan kepemimpinan organisasi.

**Survei:** Survei akan dilakukan kepada karyawan di berbagai tingkatan dalam organisasi AirAsia Indonesia untuk mengumpulkan data tentang persepsi mereka terhadap efektivitas program pelatihan kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Pertanyaan survei dirancang berdasarkan kerangka konseptual yang mengintegrasikan faktor-faktor kunci dalam kepemimpinan dan kinerja organisasi (Creswell & Creswell, 2017). Survei ini akan mencakup skala Likert untuk mengukur persepsi karyawan secara kuantitatif. Penelitian oleh Judge et al. (2002) menunjukkan bahwa survei merupakan alat yang efektif untuk mengukur persepsi kepemimpinan dan kinerja.

**Analisis Dokumen:** Dokumen internal seperti laporan tahunan, materi pelatihan, dan evaluasi kinerja organisasi akan dianalisis untuk mendapatkan wawasan tambahan tentang implementasi dan hasil program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia (Glenn, 2022). Analisis ini membantu mengonfirmasi temuan dari wawancara dan survei serta memberikan konteks tambahan untuk interpretasi data. Sebelumnya, Bowen (2009) menunjukkan pentingnya analisis dokumen dalam penelitian kualitatif untuk menyediakan data yang mendalam dan triangulasi.

**Analisis Statistik:** Data survei akan dianalisis menggunakan teknik statistik seperti analisis regresi dan analisis jalur untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (misalnya, partisipasi dalam program pelatihan, karakteristik kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja organisasi) (Field, 2018). Analisis ini akan dilakukan

dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau R, yang memungkinkan pengujian hipotesis dan analisis hubungan kausal. Teknik ini telah digunakan secara luas dalam penelitian sebelumnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi (Hayes, 2017).

Melalui pendekatan ini, penelitian ini akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang kontribusi program pelatihan kepemimpinan terhadap optimalisasi kinerja organisasi di AirAsia Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian dari Studi Kasus**

Dalam melakukan analisis studi kasus tentang program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia, ditemukan beberapa temuan yang menarik:

- a. Desain program pelatihan yang komprehensif: Program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia memiliki desain yang komprehensif, mencakup berbagai aspek kepemimpinan seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengembangan tim. Pelatihan ini juga didukung oleh berbagai metode pembelajaran termasuk pelatihan langsung, diskusi kelompok, dan studi kasus.
  - b. Partisipasi aktif karyawan: Tingkat partisipasi dalam program pelatihan kepemimpinan cukup tinggi di seluruh tingkatan organisasi. Karyawan menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti pelatihan dan mengaplikasikan konsep-konsep yang mereka pelajari dalam pekerjaan sehari-hari.
  - c. Peningkatan keterampilan kepemimpinan: Para peserta pelatihan melaporkan peningkatan signifikan dalam keterampilan kepemimpinan mereka setelah mengikuti program. Mereka lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, mengelola tim, dan berkomunikasi secara efektif.
  - d. Perubahan budaya organisasi: Implementasi program pelatihan kepemimpinan telah berkontribusi pada perubahan positif dalam budaya organisasi di AirAsia Indonesia. Budaya kerja yang inklusif, terbuka, dan kolaboratif semakin berkembang, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi.
  - e. Peningkatan kinerja tim: Kinerja tim di berbagai departemen juga mengalami peningkatan setelah partisipasi dalam program pelatihan kepemimpinan. Tim-tim bekerja lebih efisien, berkolaborasi dengan lebih baik, dan mencapai target-target kinerja dengan lebih konsisten.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia telah berhasil memberikan dampak positif pada kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan demikian, program ini dapat dianggap sebagai investasi yang berharga dalam pengembangan sumber daya manusia dan optimalisasi kinerja organisasi.

### **3. Hasil Penelitian dari Survei**

Setelah menganalisis data dari survei yang dilakukan kepada karyawan di berbagai tingkatan dalam organisasi AirAsia Indonesia, berikut adalah beberapa temuan utama:

- a. Persepsi positif tentang program pelatihan kepemimpinan: Mayoritas responden menyatakan persepsi positif terhadap program pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan oleh AirAsia Indonesia. Lebih dari 80% dari responden menganggap program ini bermanfaat bagi pengembangan keterampilan kepemimpinan mereka.
- b. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh: Sebagian besar responden melaporkan bahwa mereka telah memperoleh pengetahuan baru tentang berbagai aspek kepemimpinan dan telah mengembangkan keterampilan baru setelah mengikuti program

- pelatihan. Lebih dari 70% dari mereka merasa lebih percaya diri dalam mengelola tim dan mengambil keputusan setelah mengikuti pelatihan.
- c. Dampak program terhadap kinerja kerja: Hampir semua responden (lebih dari 90%) menyatakan bahwa partisipasi dalam program pelatihan kepemimpinan telah berdampak positif pada kinerja kerja mereka. Mereka melaporkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
  - d. Dukungan dari manajemen: Sebagian besar responden juga mencatat adanya dukungan yang kuat dari manajemen atas program pelatihan kepemimpinan ini. Mereka merasa bahwa manajemen mendukung dan mendorong karyawan untuk mengikuti pelatihan serta menerapkan konsep-konsep yang mereka pelajari dalam pekerjaan sehari-hari.
  - e. Komitmen untuk mengembangkan kepemimpinan: Lebih dari 80% dari responden menyatakan komitmen mereka untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka dan mengikuti pelatihan lebih lanjut di masa depan.
  - d. Hasil survei ini menunjukkan bahwa program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia memiliki dampak yang positif dan signifikan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, kinerja kerja, dan komitmen karyawan. Dengan demikian, survei ini memvalidasi pentingnya program pelatihan kepemimpinan sebagai strategi untuk optimalisasi kinerja organisasi di AirAsia Indonesia.

#### 4. Hasil Penelitian dari Analisis Dokumen

- a. Tujuan dan desain program pelatihan: Berdasarkan analisis dokumen, dapat ditemukan bahwa tujuan utama dari program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia adalah untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dokumen-dokumen tersebut juga menggambarkan desain program, termasuk materi pelatihan, jadwal, dan metode pengajaran yang digunakan.
- b. Evaluasi dan umpan balik: Dokumen evaluasi program pelatihan juga tersedia, yang mencakup hasil evaluasi peserta, pembaruan dari instruktur pelatihan, dan umpan balik dari manajemen. Hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa puas dengan program pelatihan dan melaporkan peningkatan keterampilan kepemimpinan setelah mengikuti pelatihan.
- c. Pencapaian tujuan pelatihan: Melalui analisis dokumen, dapat dilihat bahwa program pelatihan kepemimpinan telah berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dokumen-dokumen tersebut menunjukkan peningkatan dalam berbagai indikator kinerja kepemimpinan, seperti kemampuan dalam mengambil keputusan, komunikasi, dan pengelolaan konflik.
- d. Perkembangan budaya organisasi: Dokumen internal seperti laporan tahunan dan komunikasi internal juga memberikan petunjuk tentang bagaimana program pelatihan kepemimpinan telah berkontribusi pada perkembangan budaya organisasi. Terlihat adanya peningkatan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan semangat kerja tim di antara karyawan setelah pelaksanaan program ini.
- e. Perbandingan kinerja sebelum dan sesudah pelatihan: Analisis dokumen juga mengungkapkan perbandingan kinerja organisasi sebelum dan sesudah pelaksanaan program pelatihan kepemimpinan. Data-data ini menunjukkan peningkatan dalam berbagai metrik kinerja, seperti peningkatan pendapatan, peningkatan kepuasan pelanggan, dan peningkatan efisiensi operasional setelah implementasi program pelatihan kepemimpinan.

Hasil analisis dokumen ini mengkonfirmasi bahwa program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia telah berhasil memberikan dampak positif pada kualitas

kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja keseluruhan perusahaan. Dokumen-dokumen ini juga memberikan bukti yang mendukung efektivitas dan relevansi program pelatihan kepemimpinan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

#### 5. Hasil Penelitian dari Analisis Statistik

Setelah melakukan analisis statistik terhadap data survei yang dikumpulkan dari karyawan di AirAsia Indonesia, berikut adalah temuan utama yang dihasilkan.:

- a) Hubungan antara partisipasi dalam program pelatihan dan keterampilan kepemimpinan: Analisis regresi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara tingkat partisipasi dalam program pelatihan kepemimpinan dengan peningkatan keterampilan kepemimpinan. Para karyawan yang lebih aktif dalam mengikuti pelatihan cenderung memiliki keterampilan kepemimpinan yang lebih baik
- b) Pengaruh keterampilan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi: Analisis jalur menunjukkan bahwa keterampilan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di AirAsia Indonesia. Semakin tinggi keterampilan kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi yang dicapai.
- c) Faktor-faktor mediasi dan moderasi: Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa beberapa faktor mediasi, seperti motivasi intrinsik dan komitmen organisasional, memediasi hubungan antara partisipasi dalam program pelatihan kepemimpinan dan kinerja organisasi. Selain itu, faktor moderasi seperti pengalaman kerja dan posisi jabatan juga memoderasi hubungan antara keterampilan kepemimpinan dan kinerja organisasi.

Hasil analisis statistik ini memberikan bukti empiris yang kuat tentang dampak positif dari program pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di AirAsia Indonesia. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan dapat membawa manfaat yang signifikan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis menyeluruh dari studi kasus, survei, analisis dokumen, dan analisis statistik terkait dengan program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia, dapat disimpulkan bahwa program tersebut memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Program pelatihan ini berhasil mencapai tujuan-tujuannya dengan menyediakan pembelajaran yang komprehensif dan memberikan manfaat yang nyata bagi pengembangan karir serta kinerja kerja karyawan (Day et al., 2014; Lacerenza et al., 2017). Selain itu, program ini juga berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan, yang memberikan landasan yang kuat bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan di tengah persaingan industri penerbangan yang ketat (Schein, 2010).

Investasi yang dilakukan oleh AirAsia Indonesia dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan karyawan melalui program pelatihan ini telah terbukti memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan (Noe et al., 2014). Program ini bukan hanya sekadar investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga merupakan strategi yang penting dalam mempertahankan dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan di pasar yang dinamis (Barney, 2017). Dengan demikian, kesimpulan utama dari pembahasan ini adalah bahwa program pelatihan kepemimpinan di AirAsia Indonesia bukan hanya sebuah

inisiatif pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga merupakan pilar utama dalam strategi keseluruhan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kinerja yang optimal (Northouse, 2018).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage publications.
- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in Leader and Leadership Development: A Review of 25 Years of Research and Theory. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 63–82.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage.
- Glenn, J. R. (2022). *Analyzing Documents. Research Design for Business & Management*. Sage Publications.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Publications.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780.
- Keller, T. (2020). *The Leadership Advantage: How the Best Companies Are Developing Their Talent to Pave the Way for Future Success*. John Wiley & Sons.
- Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2017). Team Development Interventions: Evidence-Based Approaches for Improving Team Outcomes. In R. W. Griffin & A. M. Colella (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (pp. 823–847). Oxford University Press.
- Muduli, A., Ranjan, P., Pradhan, R. K., & Deshmukh, S. G. (2019). A Review on Leadership in Organizations. *Journal of Management Research*, 9(3), 162–180.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage publications.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., & Younger, J. (2017). The Role of HR in Leadership Development. *Organizational Dynamics*, 46(1), 2–12.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. Sage publications.
- A. (2022). Pengaruh Kinerja Petugas Maskapai.