

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja *crew freelance* yakni aspek krusial menetapkan pencapaian penyelenggaraan *event*, terutama industri *wedding organizer* meminta ketepatan waktu, koordinasi kerja tinggi, serta profesionalisme dalam menghadapi situasi kerja yang dinamis. Berbeda dengan karyawan tetap, *crew freelance* bekerja berdasarkan sistem penugasan proyek dengan durasi kerja yang terbatas, sehingga keberhasilan pelaksanaan *event* sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan cepat, bekerja secara kolaboratif, serta melangsungkan peran selaras pada standar yang sudah ditentukan.

Kinerja *crew freelance* diukur melalui kedisiplinan, pelaksanaan tugas sesuai *job description*, komunikasi kerja, kerja sama tim, serta sikap profesional saat menghadapi tekanan kerja selama *event* berlangsung.

Tabel 1.1 Data Rata – Rata Capaian Kinerja *Crew Freelance* PT Maha Perkasa Indo 2024-2025

No	Penilaian	Bobot (%)	Capaian 2024	Capaian 2025
1	Kualitas kerja	30	25,68	23,55
2	Kuantitas	35	29,96	27,48
3	Disiplin kerja	20	17,12	15,70
4	Kerja Sama	15	12,84	11,78
JUMLAH		100	85,6	78,5

Sumber : PT Maha Perkasa Indo

Berdasarkan data penilaian kinerja crew freelance pada tahun 2024 dan 2025, terlihat adanya penurunan capaian kinerja secara keseluruhan. Total capaian kinerja pada tahun 2024 sebesar 85,6, sedangkan pada tahun 2025 menurun menjadi 78,5. Penurunan capaian kinerja ini menunjukkan adanya kecenderungan melemahnya performa kerja *crew freelance* dari tahun ke tahun, meskipun bobot penilaian pada masing-masing indikator tetap sama. Menurut Armstrong (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja, sehingga penurunan capaian kinerja mengindikasikan adanya permasalahan pada salah satu atau beberapa faktor tersebut.

Pada indikator kualitas kerja yang memiliki bobot sebesar 30%, capaian kinerja menurun dari 25,68 pada tahun 2024 menjadi 23,55 pada tahun 2025. Penurunan ini mengindikasikan berkurangnya tingkat ketelitian, kerapian, keselarasan hasil kerja *crew freelance* pada standar yang sudah ditentukan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2022), kualitas kerja yang menurun mampu berefek langsung ke kepuasan konsumen serta citra organisasi, khususnya industri jasa yang menuntut presisi dan profesionalisme tinggi seperti *wedding organizer*.

Indikator kuantitas kerja, yang memiliki bobot tertinggi yaitu 35%, juga mengalami penurunan capaian dari 29,96 pada tahun 2024 menjadi 27,48 pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan *crew freelance* dalam menyelesaikan volume pekerjaan yang diberikan selama *event* berlangsung mengalami penurunan. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kuantitas kerja

mencerminkan tingkat produktivitas individu, sehingga penurunan indikator ini dapat menghambat efektivitas operasional dan kelancaran pelaksanaan event.

Selanjutnya, pada indikator disiplin kerja dengan bobot 20%, capaian kinerja menurun dari 17,12 pada tahun 2024 menjadi 15,70 pada tahun 2025. Penurunan ini mencerminkan melemahnya kepatuhan crew freelance terhadap aturan kerja, termasuk kedisiplinan waktu dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja yakni aspek fundamental menetapkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, karena disiplin mencerminkan sikap tanggung jawab dan kesadaran individu terhadap kewajiban kerjanya.

Indikator kerja sama yang memiliki bobot sebesar 15% juga menunjukkan penurunan capaian dari 12,84 pada tahun 2024 menjadi 11,78 pada tahun 2025. Penurunan ini mengindikasikan melemahnya koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antar crew freelance selama pelaksanaan event. Kerja sama tim yang kurang efektif dapat menghambat alur kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan operasional (Mathis & Jackson, 2021).

Secara keseluruhan, penurunan capaian pada seluruh indikator kinerja menunjukkan bahwa kinerja crew freelance pada tahun 2025 belum mencapai tingkat optimal dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi menekankan utamanya evaluasi serta perbaikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait pembinaan kinerja, peningkatan disiplin kerja, serta penguatan kerja sama tim. Sejalan dengan pendapat Dessler (2020), organisasi perlu menerapkan sistem kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja individu maupun tim dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Apabila kinerja *crew freelance* tidak optimal, maka risiko terjadinya kesalahan teknis, keterlambatan, dan ketidakpuasan klien akan semakin meningkat. Oleh karena itu, kinerja *crew freelance* menjadi tolok ukur penting dalam menilai mutu SDM dan pencapaian perusahaan memberikan layanan jasa berkualitas.

Meskipun demikian, kajian mengenai kinerja dalam literatur manajemen sumber daya manusia masih didominasi oleh penelitian yang berfokus pada karyawan tetap dalam struktur organisasi formal. Zhang et al. (2025) menyatakan bahwa kinerja *gig workers* pada umumnya dipengaruhi oleh *social support* dan *work engagement*, khususnya dalam konteks *platform* digital, tanpa banyak menyoroti peran kepemimpinan formal dan iklim organisasi.

Tabel 1.2 Data *Crew Freelance* dan Tingkat Golongan *Crew Freelance* pada Tahun 2024 – 2025

No	Golongan Crew	2024	2025	Total
1	Golongan 0	40	27	67
2	Golongan 1	10	7	17
3	Golongan 2	12	9	21
4	Golongan 3	8	5	13
5	Golongan 4	3	2	5
6	Golongan 5	1	0	1
7	Golongan 6	1	0	1
Total		125 crew		

Sumber : PT Maha Perkasa Indo

Fenomena kinerja *crew freelance* di PT Maha Perkasa Indo dapat dilihat dari distribusi jumlah *crew freelance* berdasarkan golongan pada periode 2024–2025. Data menunjukkan bahwa Golongan 0 merupakan kelompok dengan jumlah *crew freelance* terbanyak, yaitu 67 orang. Selanjutnya, Golongan 1 hingga Golongan 3 juga memiliki jumlah *crew freelance* yang cukup signifikan, masing-masing sebanyak 17 orang pada Golongan 1, 21 orang pada Golongan 2, dan 13

orang pada Golongan 3. Sementara itu, Golongan 4 hingga Golongan 6 memiliki jumlah *crew freelance* yang relatif sangat sedikit, yaitu antara 1 hingga 5 orang.

Distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar *crew freelance* masih berada pada golongan rendah hingga menengah (Golongan 0–3), sedangkan hanya sedikit *crew freelance* yang berhasil mencapai golongan tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketimpangan perkembangan dan peningkatan kualifikasi *crew freelance*. *Crew freelance* pada golongan awal umumnya masih memiliki pengalaman dan keterampilan yang terbatas, sementara *crew freelance* pada golongan yang lebih tinggi telah memiliki jam terbang dan tingkat kepercayaan manajemen yang lebih baik.

Ketimpangan jumlah antar golongan ini berpotensi memengaruhi kinerja *crew freelance* secara keseluruhan. *Crew Freelance* dengan golongan rendah memerlukan pembinaan, arahan, dan dukungan manajerial yang lebih intensif agar mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerja. Fenomena melihat kinerja *crew freelance* bukan sekadar ditetapkan kompetensi individu, namun sistem penggolongan, pembinaan, serta kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan.

Tabel 1.3 Data Perbandingan Kinerja *Freelancer* 2024 dan 2025

Tahun	Jumlah <i>Freelancer</i>	Jumlah Kuantitas <i>Freelancer</i>	Jumlah <i>Event</i>	Rata - Rata <i>Crew / Event</i>
2024	125	86	12	18
2025	125	72	12	15

Sumber : PT Maha Perkasa Indo

Selain distribusi kuantitas antar *batch*, kinerja *crew freelance* juga dapat ditinjau dari tingkat kuantitas kerja tahunan yang disajikan pada Tabel 1.3. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan jumlah kuantitas *crew freelance* dari tahun 2024 ke tahun 2025, meskipun jumlah *event* yang diselenggarakan relatif sama. Penurunan rata-rata jumlah *crew freelance* yang terlibat dalam setiap *event* mengindikasikan berkurangnya tingkat kuantitas kerja secara keseluruhan.

Penurunan kuantitas kerja ini berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya beban kerja bagi *crew freelance* yang terlibat, menurunnya efektivitas koordinasi tim, serta berkurangnya mutu layanan ke klien. Dengan jangka panjang, keadaan mampu memengaruhi motivasi dan komitmen kerja *crew freelance*, berdampak ke kinerja perusahaan keseluruhan.

Studi internasional Hensher et al. (2023) menunjukkan penurunan jumlah *gig workers* sering dikaitkan dengan faktor individu, seperti fleksibilitas kerja dan kemampuan mengatur diri (*self-leadership*). Dalam teori *gig economy*, tenaga kerja freelance dipahami sebagai pekerja berbasis proyek yang memiliki kebebasan kerja tinggi, hubungan kerja yang fleksibel, serta keterikatan yang relatif rendah dengan organisasi. Oleh karena itu, keberlanjutan keterlibatan kerja bukan sekadar ditetapkan aspek seseorang, namun dipengaruhi keadaan organisasi area mereka bekerja (Wood et al., 2019). Namun, penelitian Hensher et al. (2023) belum membahas secara mendalam peran kepemimpinan formal dan iklim organisasi dalam menjelaskan penurunan jumlah kerja tenaga kerja freelance dalam organisasi berbasis proyek.

Tabel 1.4 Tabel Responden Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	<i>Project Manager</i> memiliki integritas dan konsistensi dalam memimpin tim?	28.1%	71.9%	32 Crew
2	<i>Project Manager</i> terbuka terhadap masukan dan gagasan kreatif dari <i>crew freelance</i> ?	40.6%	59.4%	

Sumber : PT Maha Perkasa Indo

Kinerja *crew freelance* tidak terlepas dari peran *Project Manager* sebagai pemimpin yang bertanggung jawab mengoordinasikan seluruh rangkaian pelaksanaan *event* di lapangan. *Project Manager* memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, serta memastikan setiap *crew freelance* mampu melaksanakan peran selaras pada standar yang sudah ditentukan perusahaan. Berdasarkan Tabel 1.4, terlihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional *Project Manager* belum sepenuhnya dirasakan secara optimal oleh seluruh *crew freelance*. Meskipun sebagian *crew* menyatakan bahwa *Project Manager* telah memberikan motivasi dan arahan kerja yang cukup jelas, masih terdapat persentase yang cukup besar yang menunjukkan kurangnya pemberian apresiasi serta keterbatasan pelibatan *crew freelance* dalam penyampaian pendapat maupun pengambilan keputusan terkait pelaksanaan *event*.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang diterapkan cenderung lebih berorientasi pada penyelesaian tugas dan pencapaian

hasil jangka pendek dibandingkan dengan upaya pengembangan dan pemberdayaan *crew freelance* secara berkelanjutan. Padahal, dalam konteks kerja *freelance* yang bersifat temporer dan berbasis proyek, implementasi gaya kepemimpinan transformasional menjadi paling utama dalam menambah dorongan, kuantitas kerja, serta loyalitas *crew freelance* terhadap organisasi. Kepemimpinan dapat memberi inspirasi serta perhatian individual diyakini mampu mendorong *crew freelance* untuk menunjukkan kinerja yang optimal meskipun hubungan kerja bersifat sementara.

Lebih lanjut, meskipun *Project Manager* diwajibkan untuk mengajukan susunan *crew freelance* minimal satu bulan sebelum pelaksanaan *event* kepada bagian HR, proses tersebut pada praktiknya masih cenderung bersifat administratif. Prosedur tersebut belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai sarana pembinaan atau pengembangan *crew freelance* secara menyeluruh. Selain itu, penentuan *crew freelance* lebih banyak didasarkan pada rekam jejak kinerja pada *job description* tertentu tanpa didukung oleh sistem evaluasi yang terstandarisasi dan transparan. Akibatnya, *crew freelance* dengan pengalaman terbatas memiliki peluang yang semakin kecil untuk mendapatkan penugasan dan mengembangkan kompetensinya.

Di sisi lain, kuantitas langsung *Project Manager* dalam memilih *crew freelance* demi tercapainya tujuan *event* memang dapat meminimalkan risiko operasional dan menjamin kelancaran pelaksanaan acara. Namun, praktik tersebut masih lebih berorientasi pada pencapaian hasil jangka pendek dan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional yang menekankan pemberdayaan, pengembangan potensi, serta pemberian kesempatan

yang adil bagi seluruh anggota tim. Kondisi ini berpotensi memperkuat kesenjangan kesempatan kerja antar *crew freelance* dan menghambat pemerataan pengalaman serta peningkatan kinerja secara kolektif.

Kondisi tersebut melihat terdapat kesenjangan konsep kepemimpinan transformasional serta praktik kepemimpinan di lapangan, khususnya dalam aspek *individualized consideration* dan pemberian peluang yang adil kepada seluruh *crew freelance*. Kepemimpinan yang seharusnya mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan seluruh anggota tim justru berpotensi menciptakan persepsi ketidakadilan dalam distribusi penugasan. *Crew freelance* yang kurang berpengalaman menjadi semakin jarang memperoleh kesempatan kerja, sehingga mengalami penurunan motivasi dan komitmen terhadap organisasi (Hikmah, Mujaya, & Triatmanto, 2023). Hal yang selaras pada Junaedi, Waluyo, dan Harjoyo (2024) menyebut gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi utama memperkuat motivasi kerja serta komitmen organisasional melalui pemberdayaan serta hubungan kerja yang adil antara pemimpin dan bawahan, sehingga ketidaktepatan penerapannya dapat memicu penurunan motivasi dan komitmen di kalangan pekerja yang merasa kurang diperhatikan atau tidak memperoleh peluang yang setara.

Relevan dengan hal tersebut, Jiatong et al. (2022) dalam penelitiannya terhadap 845 karyawan hotel yang beroperasi dalam industri dengan tekanan kerja tinggi, upah rendah, dan keterbatasan jenjang karir, mendapati kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi afektif dan kinerja kerja, dengan keterlibatan karyawan sebagai mediator parsial. Temuan ini

secara khusus penting dalam konteks pekerja lepas, karena menunjukkan bahwa komitmen dan keterlibatan tetap dapat terbentuk meskipun hubungan kerja bersifat sementara, sepanjang pemimpin dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten.

Selain kepemimpinan, iklim organisasi juga mempunyai dampak signifikan pada kinerja pegawai. Iklim organisasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, termasuk sistem komunikasi, pola korelasi kerja, serta sokongan yang diberi organisasi. Iklim organisasi yang positif dapat membentuk suasana kerja kondusif, menaikkan dorongan, menggerakkan kuantitas karyawan mencapai tujuan (Helalat, Al-Sharafi, & Hassan, 2025). Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang kondusif dapat memicu konflik internal, mengurangi semangat kerja, berefek negatif pada kinerja individu maupun tim (R. Aulia & Liana, 2025).

Dalam konteks industri *event organizer*, termasuk *wedding organizer*, sistem kerja umumnya melibatkan tenaga kerja *freelance* yang direkrut secara proyek atau per *event*. Model kerja memberi fleksibilitas untuk perusahaan pengelolaan SDM, tetapi sisi lainnya menimbulkan tantangan dalam pembinaan kinerja dan pembentukan budaya organisasi. *Crew freelance* memiliki tingkat keterikatan dan komitmen yang bervariasi karena sifat pekerjaan yang temporer. Oleh karena itu, peran kepemimpinan transformasional menjadi semakin penting untuk menanamkan nilai-nilai organisasi, membangun motivasi kerja, serta menciptakan rasa tanggung jawab dalam waktu yang relatif singkat (Alshammary & Ali, 2021). Hal ini diperkuat oleh temuan Purwaningsih & Liana (2025) yang secara spesifik mengkaji konteks industri *event organizer* di Indonesia dan

menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang inspiratif berpengaruh positif dalam memperkuat keterlibatan karyawan di luar tugas formal mereka. Dengan demikian, dalam industri yang sangat bergantung pada tenaga kerja lepas seperti wedding organizer, kualitas kepemimpinan transformasional menjadi faktor krusial yang tidak hanya membentuk perilaku kerja positif, tetapi juga mendukung pencapaian kinerja tim secara keseluruhan.

Tabel 1.5 Tabel Responden Pra-Survey Iklim Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Hanya sebagian crew freelance yang secara konsisten dilibatkan dalam pelaksanaan event.	75%	25%	32 Crew
2	Tidak terdapat penyampaian informasi yang jelas mengenai kriteria pemilihan crew freelance event.	84.4%	15.6%	
3	Penentuan crew freelance yang dilibatkan dalam setiap event sepenuhnya ditentukan oleh project manager.	62.5%	37.5%	

Sumber : PT Maha Perkasa Indo

Iklim organisasi mempunyai kontribusi utama membangun perilaku serta kinerja *crew freelance*. Iklim organisasi mencerminkan persepsi *crew* terhadap kejelasan komunikasi, keadilan dalam penugasan, serta dukungan organisasi terhadap tenaga kerja *freelance*. Dalam organisasi yang sebagian besar operasionalnya dijalankan oleh tenaga kerja *freelance*, persepsi tersebut menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kuantitas dan kesiediaan *crew* untuk memberikan kinerja terbaik. Berdasarkan Tabel 1.5, sebagian besar *crew freelance* merasakan adanya ketidakjelasan informasi dan kurangnya transparansi dalam penentuan penugasan *event*, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi yang terbentuk belum sepenuhnya kondusif.

Persepsi iklim organisasi yang kurang kondusif tersebut berpotensi menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan *crew freelance*, menurunkan motivasi kerja, serta melemahkan kuantitas kerja dalam pelaksanaan *event*. Dalam konteks kerja berbasis proyek, iklim organisasi yang positif sangat diperlukan untuk menciptakan rasa memiliki dan komitmen kerja, meskipun hubungan kerja bersifat sementara. Tanpa dukungan iklim kerja yang jelas dan adil, *crew freelance* cenderung hanya berfokus pada penyelesaian tugas minimum dan kurang terdorong untuk berinisiatif atau terlibat secara aktif dalam tim.

Helalat et al. (2025) menyatakan iklim organisasi kondusif dapat menaikkan motivasi serta kinerja karyawan dengan penciptaan lingkungan kerja yang suportif, komunikasi terbuka, ikatan kerja harmonis. Namun demikian, penelitian tersebut masih berfokus pada karyawan permanen dan belum secara khusus mengkaji tenaga kerja *freelance* yang memiliki karakteristik kerja berbeda, seperti keterikatan kerja yang lebih rendah dan hubungan kerja yang bersifat temporer. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan kajian empiris mengenai peran iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja *freelance*.

Lebih lanjut, hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak *crew freelance* bersikap pasif selama pelaksanaan *event*, terutama dalam aspek komunikasi, pengambilan inisiatif, dan kerja sama tim. Sikap pasif tersebut berdampak langsung pada penilaian kinerja *crew freelance*, mengingat perilaku dan performa pada satu *event* sangat menentukan peluang kuantitas pada *event* berikutnya. Kondisi ini menyebabkan perputaran *crew freelance* yang tidak merata, karena hanya *crew freelance* yang dinilai aktif dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik,

manajemen waktu, pendelegasian tugas, serta kemampuan problem solving yang cenderung terus dipanggil dan diprioritaskan oleh *Project Manager*.

Sebaliknya, *crew freelance* yang menunjukkan kinerja kurang maksimal dan minim interaksi menjadi semakin jarang memperoleh kesempatan kerja. Akibatnya, tercipta ketimpangan distribusi penugasan antar *crew freelance*, di mana kelompok tertentu terus berkembang karena sering terlibat dalam *event*, sementara *crew freelance* lainnya mengalami stagnasi bahkan penurunan motivasi kerja. Ketimpangan ini bukan sekadar berdampak ke individu, namun keberlanjutan pengelolaan SDM secara keseluruhan di dalam organisasi.

Selain itu, pendekatan interpersonal antara *Project Manager* dan *crew freelance* turut membentuk iklim kerja yang berkembang di perusahaan. Kurangnya komunikasi yang intens dan berkelanjutan menyebabkan sebagian *crew freelance* tidak memahami secara jelas ekspektasi kerja, standar kinerja, serta visi dan misi organisasi. Akibatnya, iklim organisasi yang terbentuk belum mampu mendorong kuantitas aktif seluruh *crew freelance*, melainkan justru memperkuat ketergantungan pada kelompok *crew freelance* tertentu yang telah dianggap andal oleh *Project Manager*.

Kondisi tersebut mencerminkan iklim organisasi yang belum sepenuhnya kondusif, terutama dalam aspek dukungan organisasi, kejelasan komunikasi, dan pemerataan kesempatan kerja. Studi melihat iklim organisasi lemah mampu menurunkan motivasi, menaikkan perilaku pasif, serta menghambat kuantitas karyawan, khususnya pada tenaga kerja kontraktual atau *freelance* yang sangat bergantung pada kejelasan peran dan umpan balik kerja (Cahyono, 2025). Sejalan

dengan itu, Sani (2024) menegaskan bahwa iklim kerja yang tidak mendukung komunikasi terbuka, pembelajaran, dan keselarasan nilai organisasi berpotensi menciptakan ketidakmerataan kesempatan kerja serta menurunkan kinerja dan komitmen karyawan pada industri jasa berbasis proyek seperti *event organizer*.

Selain sebagai faktor penghambat, penciptaan iklim organisasi yang positif juga menjadi kunci dalam pengelolaan tenaga kerja *freelance*. Meskipun tidak semua *crew freelance* bekerja secara permanen, suasana kerja yang terbuka, kolaboratif, dan saling menghargai dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan profesionalisme di antara anggota tim. Iklim organisasi yang baik mampu meminimalisasi gesekan antar *crew freelance*, memperkuat koordinasi kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada klien (Alfarisi, Nurhasanah, & Arifiani, 2023).

Dengan demikian, penerapan kepemimpinan yang transformatif dan pembentukan iklim organisasi yang sehat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kinerja *crew freelance* di lingkungan kerja yang dinamis dan berbasis proyek seperti PT Maha Perkasa Indo. Kepemimpinan dan iklim organisasi yang saling mendukung diharapkan mampu menciptakan sistem kerja yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi awal dan data internal PT Maha Perkasa Indo, diketahui bahwa terdapat 125 *crew freelance* aktif yang terbagi ke dalam beberapa *batch* (angkatan) dan golongan kerja, dengan tingkat frekuensi kuantitas *event* yang beragam. Rekapitulasi data tersebut ditunjukkan pada Tabel 1.2, yang memberikan

gambaran awal mengenai distribusi kuantitas dan potensi ketimpangan pengalaman kerja antar *crew freelance*.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 1.5, terlihat bahwa sebagian besar *crew freelance* merasakan adanya ketidakjelasan informasi dan kurangnya transparansi dalam penentuan penugasan. Persepsi iklim organisasi yang kurang kondusif ini berpotensi menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan tingkat kuantitas kerja *crew freelance*. Apabila kondisi iklim organisasi tidak diatur secara baik, hal tersebut mampu berefek negatif terhadap motivasi dan kinerja *crew freelance* dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian yang mengacu pada data empiris dalam Tabel 1.1, Tabel 1.2, Tabel 1.3, disimpulkan kinerja *crew freelance* di PT Maha Perkasa Indo masih menunjukkan variasi dan kecenderungan penurunan tingkat kuantitas kerja. Penelitian terdahulu belum banyak mengintegrasikan dampak gaya kepemimpinan transformasional serta iklim organisasi pada kinerja *crew freelance* satu model penelitian. Karenanya, studi dilaksanakan menganalisis dampak gaya kepemimpinan transformasional serta iklim organisasi pada kinerja *crew freelance* di PT Maha Perkasa Indo.

Harapannya mampu memberi peran teoretis pengembangan kajian manajemen SDM, terutama tenaga kerja *freelance* yang bekerja disistem berbantuan proyek. Secara praktis harapannya mampu jadi bahan pertimbangan untuk perusahaan merumus kebijakan kepemimpinan dan pengaturan iklim organisasi guna meningkatkan kinerja *crew freelance* secara berkelanjutan.

Bagi Project Manager, informasi mengenai kinerja *crew freelance* memiliki peran penting dalam pemetaan sumber daya manusia dan penentuan strategi penugasan pada *event* berikutnya. *Crew freelance* yang menunjukkan performa baik dan konsisten biasanya ditempatkan pada *event* yang lebih besar atau lebih kompleks, sementara *crew freelance* yang masih kurang konsisten dapat diberikan pembinaan atau pendampingan oleh *crew freelance* yang lebih berpengalaman melalui metode *shadowing*. Pemetaan ini memudahkan *Project Manager* dalam menugaskan *crew freelance* sesuai dengan keahlian dan karakter masing-masing, sehingga pelaksanaan pekerjaan di lapangan dapat berjalan lebih efektif.

Selain itu, *talent mapping* juga sangat berguna dalam proses pengembangan *crew freelance* baru, seperti *batch* 10 yang memiliki jumlah anggota cukup banyak namun sebagian besar masih memiliki pengalaman terbatas. Dengan memberikan kesempatan kerja secara bertahap dan terencana, *Project Manager* dapat memastikan perkembangan kualitas dan kemampuan *crew freelance* di seluruh *batch* secara lebih merata. Secara keseluruhan, pemanfaatan data kinerja *crew freelance* menjadi pondasi penting dalam menjaga kualitas layanan dan keberlangsungan operasional PT Maha Perkasa Indo.

Fenomena penurunan tingkat kehadiran dan variasi performa *crew freelance* ini diduga berkaitan erat dengan perbedaan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi yang diterapkan. Kendala koordinasi, pembagian tugas, serta komunikasi antara *crew freelance* dan *Project Manager* menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam membangun motivasi, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan iklim kerja yang positif. Faktor-faktor tersebut menjadi kunci dalam

menjaga konsistensi dan kualitas kerja tim, terutama bagi tenaga kerja *freelance* yang memiliki fleksibilitas dan mobilitas kerja yang tinggi.

Karenanya, dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja *crew freelance* di PT Maha Perkasa Indo. Temuan harapannya mampu memberi peran nyata bagi perusahaan memperluas pola kepemimpinan efektif, membangun iklim organisasi yang mendukung, serta meningkatkan kinerja keseluruhan *crew freelance*. Dengan demikian, PT Maha Perkasa Indo diharapkan mampu mempertahankan kualitas layanan, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kepuasan klien dalam menghadapi persaingan di industri jasa pernikahan yang semakin kompetitif.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang, rumusan masalah yakni:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja *crew freelance* di PT Maha Perkasa Indo?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja *crew freelance* di PT Maha Perkasa Indo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuannya mencakup:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja *crew freelance* di PT Maha Perkasa Indo.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja *crew freelance* di PT Maha Perkasa Indo.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapannya mampu memberi manfaat bagi beragam pihak, di antaranya :

1. Bagi Instansi (PT Maha Perkasa Indo)

Hasil harapannya mampu sebagai bahan pertimbangan manajemen menyusun kebijakan pengelolaan SDM, terutama meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dan membentuk iklim organisasi kondusif. Dengan demikian, perusahaan mampu menaikkan dorongan, loyalitas, serta kinerja *crew* dalam menjalankan tugasnya sehingga berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada klien.

2. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Studi harapannya mampu memperkaya khazanah penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan studi mampu dijadikan sebagai rujukan dan bahan pembelajaran untuk civitas akademika dalam pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan universitas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi harapannya mampu memberikan kontribusi menjadi bahan rujukan ilmiah untuk peneliti lain tertarik melakukan kajian lanjut terkait aspek memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti berikutnya mampu mengembangkan dari menambah variabel lainnya, meluaskan objek dibidang jasa beda, atau memanfaatkan metode penelitian lebih mendalam.