

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

PT. Pikiran Rakyat Bandung adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis media massa. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 24 Maret 1966 dan berpusat di Kota Bandung.

Pada tanggal 9 April 1973, bentuk badan hukum PT. Pikiran Rakyat Bandung diubah dari yayasan menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Pikiran Rakyat Bandung. Pada tahun 1986 Pikiran Rakyat dapat merambah keseluruhan pelosok Jawa Barat dan memantapkan diri sebagai koran regional masyarakat berbasis provinsi, sekaligus yang terbesar di Jawa Barat dengan slogan *Dari Rakyat, Oleh Rakyat, Untuk Rakyat*. Sejalan dengan perkembangan teknologi, Pikiran Rakyat tidak hanya menyampaikan berita melalui koran yang diterbitkan setiap harinya, namun juga melalui media elektronik yang dapat diakses melalui *website* resmi PT. Pikiran Rakyat Bandung.

1.1.1 Visi dan Misi PT. Pikiran Rakyat Bandung

Visi

Harian Umum Pikiran Rakyat dilahirkan untuk menjadi tuan rumah yang dominan di Jawa Barat yang akan terus maju, tumbuh, dan berkembang baik sebagai institusi sosial maupun bisnis.

Misi

Sebagai institusi sosial dan bisnis Pikiran Rakyat dilahirkan untuk berkiprah dan berperan serta dalam pembangunan bangsa dan negara, khususnya di Jawa Barat, termasuk pembangunan kualitas manusianya yang mencakup:

1. Kualitas keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta ketaatan melaksanakan segala yang diperintahkan-Nya dan menjauhi segala yang dilarangnya.
2. Kualitas pemahaman dan penghayatan atas nilai-nilai luhur Pancasila, serta komitmen untuk mengamalkannya di dalam kehidupan pribadi dan kehidupan bermasyarakat.
3. Kualitas pemahaman dan penghayatan atas kewajiban-kewajiban dan hak-hak sebagai warga negara.
4. Kualitas kehidupan secara materil, serta memiliki etos kerja untuk berupaya mewujudkannya.

5. Kualitas kesehatan, wawasan, pengetahuan dan keterampilan, serta moral yang amanah (jujur, adil, percaya diri, dan terpercaya)

1.1.2 Logo PT. Pikiran Rakyat Bandung

PT. Pikiran Rakyat merupakan perusahaan media massa terbesar di Jawa Barat dan memiliki logo yang dapat dilihat melalui Gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1

Logo PT. Pikiran Rakyat Bandung

Pikiran Rakyat

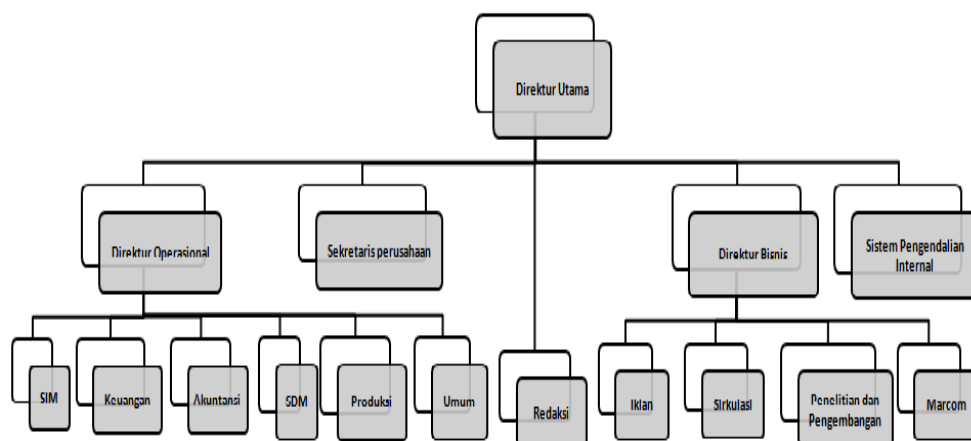
Sumber : PT. Pikiran Rakyat Bandung (tanggal 2 Maret 2014)

1.1.3 Stuktur Organisasi PT. Pikiran Rakyat Bandung

PT. Pikiran Rakyat Bandung dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang membawahi Direktur Operasional, Direktur Bisnis, Sekretaris Perusahaan, Bagian Redaksi, dan Sistem Pengendalian Internal. Direktur Bisnis membawahi beberapa bagian seperti Bagian Iklan, Sirkulasi, Penelitian dan Pengembangan, serta *Marketing Communication*, sedangkan Direktur Operasional memimpin beberapa bagian dibawahnya antara lain Bagian Sistem Informasi Manajemen, Keuangan, Akuntansi, Sumber Daya Manusia, Produksi, dan Umum. Penjelasan tersebut digambarkan melalui Gambar 1.2 berikut :

Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT. Pikiran Rakyat Bandung



Sumber : SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung (tanggal 3 Maret 2014)

Tugas Masing-masing Divisi :

1. Direktur Utama memiliki wewenang menjalankan tugas dan melakukan kebijakan perusahaan hasil rapat umum pemegang saham.
2. Redaksi bertugas menyangkut publisitas yang bertujuan untuk menyampaikan informasi mengenai produk maupun kelembagaan sehingga masyarakat semakin percaya pada produk maupun jasa yang ditawarkan dan akan berdampak pada peningkatan tiras dan iklan.
3. Divisi Operasional bertugas untuk mengatur keseluruhan operasional dari perusahaan menyangkut bagian produksi dan sumberdaya manusia perusahaan. Divisi ini membawahi beberapa divisi lainnya, yaitu:
 - a. Keuangan, bertugas untuk melaporkan catatan keuangan kepada Direktur Operasional.
 - b. Akutansi, bertugas mencatat data keuangan perusahaan per-periodik.
 - c. SDM, bertugas untuk mengurus masalah karyawan seperti kesejahteraan karyawan, pengembangan karir karyawan dan menjalankan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karyawan.
 - d. Produksi, bertugas mengamankan proses cetak, menyediakan bahan baku cetak, mendistribusikan koran ke Bagian Sirkulasi.
 - e. Umum, bertugas untuk menyelesaikan persoalan-persoalan umum perusahaan.
4. Sekretaris Perusahaan, bertugas untuk mencatat agenda perusahaan, mencatat, membukukan kegiatan keadministrasian perusahaan.
5. Direktur Bisnis ,bertugas untuk mengontrol sirkulasi, pemasaran dan pengembangan bisnis perusahaan. Divisi ini membawahi beberapa divisi, diantaranya:
 - a. Iklan, bertugas Pembuatan PR *Advertising* yaitu iklan yang ditujukan kepada masyarakat dengan tujuan menjelaskan/menyampaikan hal-hal mengenai perusahaan yang layak diketahui, jadi lebih sekedar pengumuman biasa.
 - b. Sirkulasi, bertugas membenahi dan mengaktifkan Kelompok Pembaca PR (KPPR), dan pembinaan agen dan loper.
 - c. Penelitian dan Pengembangan, bertugas Dalam rangka wawasan dan pengetahuan, menyelenggarakan seminar/semikola, studi banding, *in house training* dan berbagai kegiatan pendidikan lainnya.
 - d. *Marcom*, bertugas memperkenalkan produk atau jasa dengan cara persuasif sedangkan kegiatan humas berfungsi mendekatkan konsumen/publik sasarannya kepada perusahaan dengan cara mempengaruhi opini dan persepsi masyarakat dengan menciptakan citra positif dalam masyarakat.

6. Sistem Pengendalian Internal, mengontrol hambatan-hambatan komunikasi yang terjadi dilingkungan kerja perusahaan, secara langsung atau tidak langsung akan berakibat buruk pada perusahaan. Untuk itu perlu dibuat program-program yang cukup efektif untuk membentuk dan membina hubungan harmonis antara unsur pimpinan dengan karyawan atau hubungan antar karyawan itu sendiri.

Tabel 1.1
Karyawan Kantor Pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung

Divisi	Jumlah
Sekretariat Perusahaan	34
Umum	33
Sistem Informasi Manajemen	9
Sistem Pengendalian Internal	6
Penelitian & Pengembangan	14
Sirkulasi	47
Iklan	32
Akuntansi	16
Keuangan	25
<i>Marketing Communication</i>	12
Sumber Daya Manusia	12
Total	240

1.2 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pesatnya kemajuan media informasi dewasa ini cukup memberikan kemajuan yang signifikan. Media cetak maupun elektronik pun saling bersaing kecepatan sehingga tidak ayal bila si pemburu berita dituntut kreativitasnya dalam penyampaian informasi. Penguasaan dasar-dasar pengetahuan jurnalistik merupakan modal yang amat penting manakala kita terjun di dunia ini. Keberadaan media tidak lagi sebatas penyampai informasi yang aktual kepada masyarakat, tapi media juga mempunyai tanggung jawab yang berat dalam menampilkan fakta-fakta untuk selalu bertindak objektif dalam setiap pemberitaannya.

Pikiran Rakyat adalah satu dari banyaknya surat kabar yang terbit di Kota Bandung, surat kabar atau media cetak ini terbit pada 24 Maret 1966. Sebagai seorang wartawan senior, Atang Ruswita merasa bertanggung jawab untuk memajukan bidang jurnalisme di daerah asalnya. Beliau pun mendirikan Pikiran Rakyat untuk memenuhi panggilan seorang jurnalistik. Dengan slogan “dari rakyat dan untuk rakyat”, Pikiran Rakyat mulai menapakkan kakinya di dunia pemberitaan Indonesia . Meskipun hanya terbit di seputaran daerah Jawa Barat ,

kehadiran Pikiran Rakyat cukup memberikan kontribusi yang besar bagi dunia jurnalisme Indonesia (<http://www.anneahira.com/pikiran-rakyat.htm> , diakses tanggal 15 Maret 2014).

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

“Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan” (Thoha dalam Mondiani, 2012). Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, alasannya karena dengan kepemimpinan yang tidak profesional maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Thoha (2007) bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, sebab pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang dikutip dari pendapat Boone dan Kurtz dalam buku karangan Suwatno dan Priansa (2011: 140) “kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.” Dengan arti bahwa seorang pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing bawahan, serta mampu mempengaruhi mereka meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Citra K, selaku SDM di PT Pikiran Rakyat, PT. Pikiran Rakyat Bandung membutuhkan pemimpin yang mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan dan mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Perusahaan juga membutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi karyawannya untuk bekerja secara kreatif dan inovatif, serta meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat mengendalikan perusahaan. Perilaku kepemimpinan ini merupakan ciri dari kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama

dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008).

Keberhasilan sebuah kepemimpinan dapat dilihat dari kepuasan karyawan terhadap sebuah kepemimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan SDM PT Pikiran Rakyat, selama 2013 telah dilakukan survey kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan di PT. Pikiran Rakyat Bandung pada tahun 2013. Survey kepuasan ini diukur untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu kepemimpinan di mata karyawan. Adapun aspek-aspek kepemimpinan yang dinilai dalam survey ini tercantum pada tabel berikut:

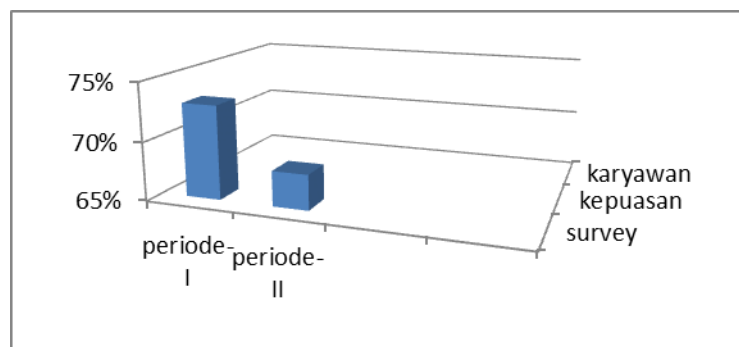
Tabel 1.2
Aspek-aspek Survey Kepemimpinan PT. Pikiran Rakyat 2013

No	Aspek Kepemimpinan	Keterangan
1	Hubungan Antar Manusia	Aspek ini diukur untuk menentukan bagaimana seorang pimpinan bisa membina hubungan baik dengan bawahannya. Termasuk kedalamnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya.
2	Inovatif	Aspek ini menggambarkan seorang pemimpin yang memiliki ide-ide kreatif yang mendukung pekerjaan sehingga menimbulkan semangat baru bagi bawahannya.
3	Memotivasi	Aspek ini menjelaskan bagaimana seorang pemimpin bisa memotivasi bawahannya.
4.	<i>Problem Solving</i> dan <i>Decision Making</i>	Aspek ini diukur untuk melihat sejauh mana seorang pemimpin bisa menyelesaikan masalah suatu pekerjaan dan bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan solusi pekerjaan yang dihadapi bawahannya.
5	Kepemimpinan	Aspek ini mengukur bagaimana kepemimpinan seorang pimpinan dimata karyawan.
6	Dedikasi	Aspek ini menunjukkan dedikasi seorang pimpinan di mata karyawan.

Sumber : SDM PT Pikiran Rakyat

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh PT. Pikiran Rakyat periode I dan II tahun 2013 diperoleh hasil bahwa pada periode I terdapat 73% karyawan puas terhadap kepemimpinan di PT Pikiran Rakyat. Namun survey tersebut mengalami penurunan pada periode ke-II yaitu sebesar 68%. Informasi ini menggambarkan bahwa terjadi penurunan kepuasan karyawan pada tahun 2013 seperti pada gambar 1.3 berikut:

Gambar 1.3
Survey Kepuasan karyawan Terhadap Kepemimpinan
Di PT. Pikiran Rakyat Bandung Tahun 2013



Sumber : Bagian SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung
(tanggal 10 Maret 2014)

Seperti yang diuraikan sebelumnya, sosok pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Jika tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku kepemimpinan mengalami penurunan, dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain peran penting dari seorang pemimpin, motivasi kerja karyawan tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi kerja seorang bawahan sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya mempengaruhi karyawan untuk bertindak sesuai dengan harapan karyawan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Hamid, Muis dan Sari (2012) mengatakan bahwa Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para bawahannya.

Tinggi-rendahnya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mau mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Salah satu contoh dalam disiplin kerja adalah masalah ketidakhadiran. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam setiap perusahaan. Seperti yang dikutip dalam buku Suwatno dan Priansa (2011:175) yang mengatakan bahwa “tingkat semangat pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari laporan kehadirannya”.

Berdasarkan data dari Bagian SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung, diperoleh data ketidakhadiran karyawan tahun 2011 sampai 2013 periode kedua terlihat pada Tabel 1.3 di halaman berikut:

Tabel 1.3

Data Ketidakhadiran Karyawan tahun 2011 sampai dengan tahun 2013

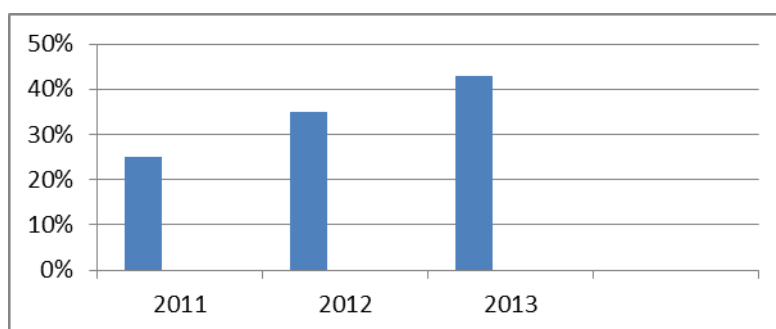
Tahun	Jumlah Karyawan			Ketidak hadiran	Jumlah Keseluruhan Karyawan	Persentase Ketidakhadira n
	Izin	Sakit	Absen			
2011	10	15	15	40	161	25 %
2012	18	20	36	61	173	35 %
2013	38	28	45	103	240	43 %

Sumber : Bagian SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung (tanggal 10 Maret 2014)

Dari tabel di atas bisa di gambarkan grafik presentase ketidakhadiran karyawan PT Pikiran Rakyat tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 seperti yang ada dalam gambar 1.4 berikut:

Gambar 1.4

Persentase Ketidakhadiran Karyawan 2011-2013



Tabel 1.3 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung pada tahun 2011-2013. Tingkat ketidakhadiran karyawan di hitung pertahunnya

berdasarkan jumlah karyawan izin, sakit dan absen. PT Pikiran Rakyat menetapkan tingkat ketidakhadiran karyawan wajar sebesar 20% pertahunnya. Pada tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tiga tahun terakhir melebihi batas maksimal absensi pertahunnya. Ini menunjukkan bahwa angka ketidakhadiran terus meningkat dari tahun ke tahunnya. Meningkatnya persentase absensi dari tahun ke tahun ini menunjukkan motivasi kerja karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung cenderung rendah dan menurun setiap tahunnya.

Menurut Potu (2013), motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurunnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem “*reward*” yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan. Apabila motivasi menjadi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tumbuh kembang kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja dalam perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Wirawan (2009) bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor dari lingkungan internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu seorang pemimpin sebaiknya mampu memahami karakter karyawan sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan memotivasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Potu, 2013).

PT. Pikiran Rakyat Bandung menerapkan penilaian kinerja karyawan menggunakan sistem bobot. Dimana sistem bobot ini dibagi kedalam empat kategori yaitu Rendah (R), Sedang (S), Tinggi (T), dan Istimewa (I). Masing-masing kategori memiliki rentang bobot sendiri seperti yang ada pada tabel berikut:

Tabel 1.4**Bobot Penilaian Kinerja PT Pikiran Rakyat Bandung**

Rentang Bobot	Kategori Kinerja	Keterangan
8 – 86	Rendah (R)	Kinerja buruk
87 - 164	Sedang (S)	Kinerja cukup
P 165 – 242	Tinggi (T)	Kinerja baik
243 – 320	Istimewa (I)	Kinerja istimewa

PT.Pikiran Rakyat mengharapkan kinerja karyawannya berada pada kategori tinggi (T) dan istimewa (I), karena kategori ini dinilai sudah menunjukkan nilai kinerja yang baik. Sedangkan untuk kategori sedang (S) kinerja karyawan dinilai masih belum menunjukkan kinerja yang baik. Apalagi kategori rendah (R) yang menunjukkan kinerja yang buruk.

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung tahun 2013, diperoleh hasil seperti pada Tabel 1.5 pada halaman berikut:

Tabel 1.5**Kinerja Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung tahun 2011-2013**

Periode	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja			
		R	S	T	I
2011	161	19	84	34	24
2012	173	33	61	52	28
2013	240	60	101	48	31

Sumber : Bagian SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung (tanggal 10 Maret 2014)

Berdasarkan tabel kinerja di atas bisa dihitung persentase kinerja karyawan PT. Pikiran Rakyat seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.6**Persentase Kinerja Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung Tahun 2011-2013**

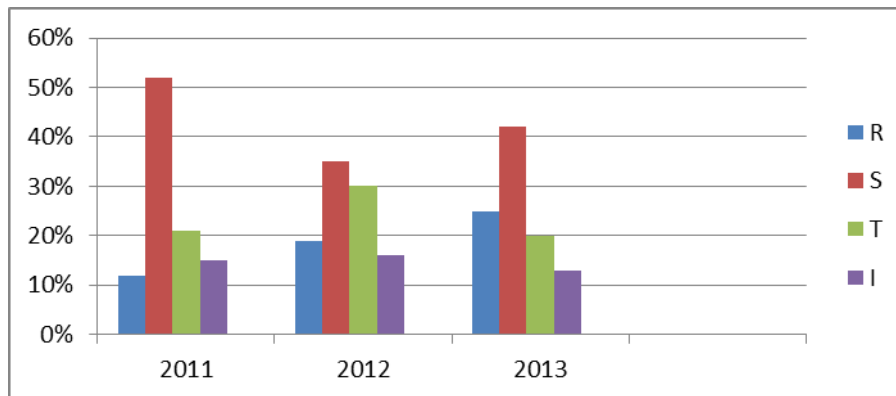
Periode	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja			
		R	S	T	I
2011	161	12%	52%	21%	15%
2012	173	19%	35%	30%	16%
2013	240	25%	42%	20%	13%

Sumber: Data Olahan Penulis 2014

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat dilihat fluktuasi kinerja karyawan PT Pikiran Rakyat dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.5

Persentase Kinerja Karyawan 2011-2013



Sumber: Data Olahan Penulis 2014

Dari tabel 1.6 di atas terlihat fluktuasi persentase kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Dari tabel 1.6 terlihat bahwa kinerja karyawan fluktuatif di tiap-tiap kategori disetiap tahunnya. Perusahaan sendiri mengharapkan kinerja karyawan terbesar berada pada kategori tinggi dan istimewa. Namun, berdasarkan tabel 1.6 di atas, menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun kinerja karyawan kategori tinggi dan istimewa fluktuatif dan menurun pada tahun 2013 dan tidak menunjukkan peningkatan ke tingkat yang lebih baik. Sedangkan perusahaan sangat berharap sebagian besar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh anatar kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Binfor Boateng, Abbey, Osei, Swanzy, dan Garbrah (2013) melakukan penelitian yang berjudul *The Effect Of Leadership Styles and Motivation Employee Performance in Public Institutions : Evidence from Ghana*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi telah membawa setiap dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan Research Institute secara keseluruhan. Hasilnya ialah manajemen kepemimpinan yang baik dan motivasi yang baik dapat mengembangkan kerjasama dan integrasi individu, kelompok dan tujuan. Surbakti dan Suharnomo (2013) melakukan penelitian yang berjudul *Analisis Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan variabel di PT KAI Daop IV Semarang.

Berdasarkan fenomena dan teori yang ada maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa penting pengaruh tipe kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Pikiran Rakyat Bandung Tahun 2013)”**.

1.3 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional pada karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung secara simultan dan parsial?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional di PT. Pikiran Rakyat Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung secara simultan dan parsial.

1.5 KEGUNAAN PENELITIAN

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi yang dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian sejenis.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis tentang Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dan dapat menerapkan ilmu tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

b. Bagi PT. Pikiran Rakyat Bandung

Penelitian ini dapat dijadikan parameter keberhasilan kepemimpinan dan motivasi PT. Pikiran Rakyat Bandung dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk mengoreksi hal-hal yang dirasa perlu diperbaiki.

1.6 SISTEMATIKA PENELITIAN

Penulisan penelitian terdiri dari lima bab yang memiliki keterkaitan hubungan antara satu sama lainnya. Sistematika penelitian ini disajikan pada halaman berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada pendahuluan terdapat kajian terhadap objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSAKA

Kajian pustaka dan uraian umum tentang teori-teori yang digunakan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis, serta yang mendukung permasalahan

BAB III METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan, operasional variabel dan skala pengukuran, data dan teknik pengumpulan, teknik sampling, analisis data, dan pengujian hipotesis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk pada hal-hal yang telah dipaparkan di BAB I, kemudian melakukan pendekatan dengan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, maka pada bab ini penulis menjelaskan hasil yang telah dicapai melalui metode penelitian yang telah dipilih.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis memaparkan kesimpulan yang didapat setelah melakukan penelitian dan juga saran yang dapat berguna bagi berbagai pihak, terutama PT. Pikiran Rakyat Bandung sebagai objek penelitian.