

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding sumber daya yang lain. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Dan dalam menghadapi abad 21 dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif pada setiap perubahan. Berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean tidak menunggu waktu lama lagi. Semua negara anggota ASEAN telah mempersiapkan diri masing-masing tidak terkecuali Indonesia. Indonesia adalah negara dengan jumlah populasi terbesar di ASEAN. Kesiapan tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting bagi Indonesia agar tidak menjadi pasar bagi negara lain.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen suatu organisasi. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, salah satu kegiatan yang dilakukan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), adalah mendapatkan orang-orang yang tepat untuk mengisi organisasi.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian fungsi atau kegiatan pertama dalam manajemen SDM adalah mendapatkan orang yang tepat, baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mendapatkan orang-orang tersebut maka diadakannya pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi persaingan globalisasi dan teknologi. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa yang akan datang.

Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran penting yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan dan pengelolaan sumberdaya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumberdaya manusia padafungi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggotasebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsiorganisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahayang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilakubawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapaitujuan organisasi. Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpinharus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya jugatermasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerjapara bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dankelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkanpemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologisbawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai denganharpannya.

Menurut **Rivai (2012:64)** gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan



adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Motivasi itu sendiri berarti semangat maupun dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan dan menciptakan motivasi terhadap karyawannya. Seorang pemimpin harus memahami kepribadian, kebutuhan, keinginan dan kepentingan karyawan yang bervariasi dan berbeda satu sama lain. Kepemimpinan sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Perusahaan yang bergerak dalam pelayanan jasa pertelevisian seperti pada PT. Riau Media Televisi yang beroperasi di Pekanbaru. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 20 Mei 2001 pada gelombang 46 UHF dan memiliki jam tayang dari pukul 06.00 – 24.00 Wib. PT. Riau Media Televisi berusaha mencitrakan diri sebagai stasiun lokal yang professional. PT. Riau Media Televisi secara bisnis banyak terbantu oleh manajemen, pola pemasaran, dan relasi-relasi ekonomi Riau Pos yang terlebih dulu didirikan di Pekanbaru dan sekitarnya. Berkat akses Riau Pos, PT. Riau Media Televisi dalam waktu relatif pendek berhasil menjalin kerja sama bisnis dengan perusahaan besar seperti PT RAPP, PT Caltex Pasific Indonesia, PT Indofood Sukses Makmur yang berkedudukan di Pekanbaru. Kerja sama ini dalam bentuk pemasangan iklan komersial, iklan layanan masyarakat, penjualan *airtime* untuk acara *talkshow*, serta liputan kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagai suatu perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa dibidang pertelevisian, maka untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan, PT. Riau Media Televisi memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam mendukung operasionalnya. Oleh sebab itu, pihak manajemen perusahaan telah mempekerjakan sejumlah sumber daya manusia yang memiliki beragam latar belakang pendidikan, bidang keahlian serta keterampilan kerja yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan.

PT. Riau Media Televisi memiliki visi untuk menjadi stasiun kebanggaan masyarakat Propinsi Riau yang mandiri dan profesional, PT. Riau Media Televisi berusaha agar dapat memenuhi hasrat warga sekitarnya terhadap informasi di daerah. Agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik diperlukan adanya seorang pemimpin yang mampu mengawasi kinerja para karyawan, dan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Didalam perusahaan pemimpin harus mengetahui kebutuhan para karyawan untuk dapat memberikan motivasi dalam bekerja. Selain itu pemimpin juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memberikan peluang untuk pengembangan potensi karyawan. Lingkungan serta hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan karyawan dapat menciptakan suasana serta kondisi kerja yang kondusif dan harmonis sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk dapat mencapai maksud tersebut. Adapun para karyawan yang dipekerjakan di setiap divisi

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan pemimpin yang terdapat pada PT. Riau Televisi hingga saat ini adalah seperti yang disajikan pada tabel seperti berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT. Riau Media Televisi**

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	General Manager	1
2.	Deputi Operasional	3
3.	Departemen Produksi	4
4.	Umum/HRD & General Affairs	12
5.	Program Kreatif & Production House	20
6.	News	62
7.	Produksi & Currency Affairs	23
8.	Divisi Event Organizer	5
9.	Divis Marketing & Promosi	10
10.	Teknik dan Jaringan	8
11.	Divisi Bisnis Kreatif	15
<b>Jumlah</b>		<b>163</b>

Sumber :Riau Media Televisi, 2016

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Riau Media Televisi tahun 2016 sebanyak 163 orang dan PT. Riau Media Televisi dipimpin oleh seorang General Manager bernama Bapak Sumedi Susanto. Berikut ini dapat dilihat target dan realisasi berita pada Riau Media Televisi pada tahun 2012-2016.

**Tabel 1.2 : Data Hasil Produktivitas pada Riau Media Televisi Tahun 2012-2016**

Tahun	Target Produktifitas (pertahun)	Realisasi Produktifitas (pertahun)	Pencapaian Target produktifitas (%)
2012	8640	7350	85,07
2013	8640	9230	106,83
2014	11520	10640	92,36
2015	11520	11210	97,31
2016	11520	11940	103,65

Sumber : Riau Media Televisi, 2017

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat hasil produktivitas dan jumlah karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2012 presentase pencapaian produktivitas karyawan 85,07% dengan jumlah target sebesar 8640 berita dengan jumlah realisasi 7350 berita, pada tahun 2013 presentase produktivitas karyawan meningkat sebesar 106,83% dengan jumlah target 8640 dan realisasi yang didapat 9230 berita, pada tahun 2014 presentase produktivitas karyawan menurun dari sebelumnya sebesar 92,36% dengan jumlah target 11520 dan realisasi yang didapat 10640 berita, pada tahun 2015 presentase produktivitas karyawan meningkat dari sebelumnya sebesar 97,31% dengan jumlah target 11520 dan realisasi yang didapat 11210 berita, dan pada tahun 2016 presentase pencapaian kembali meningkat sebesar 103,65% dengan jumlah target 11520 dan realisasi yang didapat 11940 berita.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2008:115).

Dari prasurvey ditemukan fenomena gayakepemimpinan di lapangan adalah masih dijumpai kebijakan pimpinan yang tidak melibatkan bawahan terkait dalam menetapkan target organisasi. Selain itu fenomena yang tergambar adalah masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan

atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah pegawai dilupakan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan. Dampaknya adalah permasalahan tersebut terpendam di bawah dan atasan terkesan menekan bawahan dengan target-target dan tugas-tugas sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan mencapai target. Fenomena lain adalah Kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan peraturan dan aturan yang telah di tetapkan, seperti : kurangnya pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak menegakkan aturan atau melanggar aturan kerja. Bertitik tolak dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. RIAU MEDIA TELEVISI PEKANBARU”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah tersebut, dirumuskan permasalahan penelitian ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktifitas karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Riau Media Televisi Pekanbaru ?

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pihak manajemen perusahaan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan yang mungkin berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan juga sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama perkuliahan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan proposal ini, penulis akan membagi tulisan ini kepada bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lain mempunyai hubungan yang erat sekali, yaitu :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dibahas yang berhubungan dengan latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini dibahas mengenai pengertian kepemimpinan, gaya kepemimpinan, jenis gaya kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, variabel penelitian, penelitian terdahulu serta hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijabarkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, analisis data dan uji hipotesis.

## **BABI IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bab penutup. Penulis mengambil kesimpulan dari hasil penelitian dan uraian pada bab-bab terdahulu dan membentuk saran-saran sumbangan pemikiran pertimbangan dalam bidang perusahaan.