



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Analisis Gaya Kepemimpinan di PT. Ayo Media Network

Skripsi

Oleh

Fakhira Yasmina Salsabila

2017320160

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Analisis Gaya Kepemimpinan di PT. Ayo Media Network

Skripsi

Oleh

Fakhira Yasmina Salsabila

2017320160

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Fakhira Yasmina Salsabila
Nomor Pokok : 2017320160
Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan di PT. Ayo Media Network

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 21 Juli 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, ST., M.AB.

Sekretaris

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Anggota

Dr. Fransisca Mulyono, Dra., M.Si.

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fakhira Yasmina Salsabila
NPM : 2017320160
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan di PT. Ayo Media Network

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 12 Juli 2021

A yellow rectangular stamp with a red border. On the left side, it says 'KEMENTERIAN RI' and 'PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN'. In the center, there is a red Garuda emblem and the text 'METERAI TEMPAK'. Below the emblem, the number '007AJXZ9115' is printed. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Fakhira Yasmina Salsabila

ABSTRAK

Nama : Fakhira Yasmina Salsabila
NPM : 2017320160
Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan di PT. Ayo Media Network

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja dari karyawan di perusahaan (Tran, Hien, & Baker, 2020). Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan (PAAIS & PATTIRUHU, 2020). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang terjadi dalam hubungan kerja yang melibatkan interaksi antar individu, dimana individu tersebut setuju untuk mencapai tujuan bersama (Bratton, 2020).

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja di perusahaan (Maamari & Majdalani, 2017). Pemimpin perlu menciptakan iklim organisasi yang positif yang diinginkan oleh karyawannya (Sedrine, Bouderbala, & Hamdi, 2020). Gaya yang dapat diterapkan oleh pemimpin antara lain adalah gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada memotivasi karyawan untuk melakukan hal yang lebih dari yang diharapkan dan gaya kepemimpinan transaksional yang merupakan gaya yang menekankan pada transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Ayo Media Network. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode survey. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan melakukan wawancara terhadap perwakilan dari karyawan PT. Ayo Media Network.

Objek penelitian ini adalah PT. Ayo Media Network yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang multimedia dan digital marketing yang berpusat di Kota Bandung. Dengan memiliki beberapa platform berita seperti, ayobandung.com, ayopurwakarta.com, ayocirebon.com dan lainnya yang dapat diakses oleh masyarakat untuk mendapatkan informasi berita terkini.

Penelitian ini menyimpulkan jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT. Ayo Media Network adalah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional, namun pemimpin cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Saran bagi PT. Ayo Media Network adalah mempertahankan kepemimpinan dengan gaya transformasional dan memaksimalkan penerapan gaya kepemimpinan transaksional.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan transformasional, Gaya kepemimpinan transaksional

ABSTRACT

Name : Fakhira Yasmina Salsabila

NPM : 2017320160

Title : *Analysis of Leadership Style at PT. Ayo Media Network*

To produce good performance, one important factor that needs to be considered is the job satisfaction of employees in the company (Tran, Hien, & Baker, 2020). While the factors that can affect employee job satisfaction are the leadership factors of a company leader (PAAIS & PATTIRUHU, 2020). Leadership is an influencing process that occurs in a work relationship that involves interaction between individuals, where the individual agrees to achieve a common goal (Bratton, 2020).

The leadership style of a leader can affect employees' feelings while working in the company (Maamari & Majdalani, 2017). Leaders need to create a positive organizational climate that their employees want (Sedrine, Bouderbala, & Hamdi, 2020). The styles that can be applied by leaders include transformational leadership styles that focus on motivating employees to do more than expected and transactional leadership styles which emphasize transactions or exchanges between leaders and followers.

The purpose of this research is to find out and analyze the leadership style applied in PT. Ayo Media Network. The research method used is descriptive research with survey method. Data collection techniques are by distributing questionnaires to respondents and interviews with representatives of employees of PT. Ayo Media Network.

The object of this research is PT. Ayo Media Network which is a company engaged in the field of multimedia and digital marketing based in the city of Bandung. By having several news platforms such as, Ayobandung.com, Ayopurwakarta.com, Ayocirebon.com and others that can be accessed by the public to get the latest news information.

This study concludes if the leadership style applied by the leader of PT. Ayo Media Network is a transformational leadership style and a transactional leadership style, but leaders tend to apply a transformational leadership style. Suggestions for PT. Ayo Media Network is to maintain leadership with a transformational style and maximize the application of a transactional leadership style.

Keyword : *Transformational leadership style, transactional leadership style*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. karena berkat rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan di PT. Ayo Media Network” yang dibuat dan disusun sebagai bagian dari syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana dalam program studi ilmu administrasi bisnis.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang mendorong dan membantu dalam proses pembuatan skripsi ini sehingga proses penelitian berjalan dengan lancar dan dapat diselesaikan tepat waktu. Pihak-pihak tersebut diantaranya :

1. Kedua orang tua dan kakak saya yang selama ini selalu mendukung saya dan memberikan doa terbaik hingga akhirnya penelitian ini dapat selesai tepat pada waktunya.
2. Keluarga besar saya yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu yang selalu mendukung dan memberikan doa selama proses penelitian skripsi ini.
3. Ibu Dr. Margarettha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran selama penyusunan skripsi hingga selesai.
4. Teh Mayang yang telah membantu saya dalam proses pembuatan skripsi ini.

5. PT. Ayo Media Network terima kasih atas izin yang diberikan untuk saya melakukan penelitian di perusahaan, Mba Nadhira dan Mba Zita yang sudah membantu dalam proses pengumpulan data.
6. Para karyawan PT. Ayo Media Network yang merupakan responden dari penelitian ini yang telah membantu dalam proses pengumpulan data penelitian ini.
7. Sahabat sahabat saya Leni, Nadia, Adeline, terima kasih atas semangat, dukungan, bantuan, dan hiburan yang selalu diberikan sepanjang masa perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
8. Sahabat saya Tanisa, terima kasih atas dukungan, bantuan, dan hiburan yang selalu diberikan selama proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai.
9. Semua member Offerror, terima kasih atas semangat dan bantuan yang diberikan sepanjang masa perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
10. Bella, Wina, dan teman-teman seperjuangan dengan topik skripsi sumber daya manusia, terima kasih atas bantuan selama penulisan skripsi ini.

Akhir kata, saya harap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca untuk digunakan dalam bidang yang sama dan mohon maaf apabila dalam skripsi ini banyak kekeliruan atau kesalahan dalam penggunaan kata. Terima kasih.

Bandung, Juli 2021

Fakhira Yasmina Salsabila

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Permasalahan	7
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Objek Penelitian	10
BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODOLOGI	14
2.1 Teori	14
2.1.1 Kepemimpinan	14
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	18
2.1.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	20
2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional	23
2.1.3 Kerangka Pemikiran	26
2.2 Metodologi	28
2.2.1 Metode	28
2.2.2 Instrumentasi Penelitian	29
2.2.2.1 Teknik Pengumpulan data	29
2.2.2.2 Populasi dan Sampel	31
2.2.2.3 Teknik Analisis Data	32
2.2.3 Operasionalisasi Variabel	33
2.2.4 Proses Pengumpulan data	34

BAB 3 HASIL DAN TEMUAN	36
3.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Karakteristiknya	36
3.1.1 Gaya kepemimpinan transformasional	37
3.1.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional	45
3.2 Analisis Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan di Perusahaan	49
BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
4.1 Kesimpulan.....	55
4.2 Saran.....	57
4.3 Implikasi.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	8
Table 1.2 Daftar Departemen Perusahaan.....	13
Table 2.1 Operasionalisasi Variabel	34
Table 3.1 Distribusi Frekuensi Charisma.....	37
Table 3.2 Distribusi Frekuensi Inspirational.....	38
Table 3.3 Distribusi Frekuensi Individual Support.....	40
Table 3.4 Distribusi Frekuensi Intellectual Stimulation	43
Table 3.5 Rekapitulasi Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	44
Table 3.6 Distribusi Frekuensi Contingent Reward.....	45
Table 3.7 Distribusi Frekuensi Management by-Exception.....	47
Table 3.8 Rekapitulasi Faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	49
Table 3.9 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	49
Table 3.10 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	49
Table 3.11 Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pemimpin.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Organisasi	12
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan perlu menunjukkan keunggulannya masing-masing terutama dengan memberikan kinerja terbaik agar dapat bersaing dengan para kompetitornya, Hal paling penting yang perlu diperhatikan oleh para pelaku bisnis dalam langkah menuju kesuksesan salah satunya adalah sumber daya manusia yang merupakan aset terbesar bagi perusahaan, karena merupakan satu-satunya yang menghasilkan kreativitas, ide-ide baru, menghasilkan solusi yang tidak habisnya dan mampu berkontribusi secara langsung dalam mencapai tujuan organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif (Bibu & Munteanu, 2016). Karyawan yang kompeten merupakan keunggulan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja terbaik sehingga dapat bersaing dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting dalam perusahaan dikarenakan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik dan optimal akan berpengaruh terhadap inovasi yang dilakukan oleh setiap pegawai, dimana inovasi yang dilakukan nantinya akan berpengaruh

terhadap kinerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Zhu & Bao, 2015). Untuk menghasilkan kinerja yang baik, salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri (Tran, Hien, & Baker, 2020). Ketika karyawan merasakan tidak puas dengan hal-hal dalam pekerjaannya, seperti ketidakamanan kerja, dukungan yang tidak memadai dari supervisor, rekan kerja yang sulit dengan pola perilaku individu yang kurang baik akan menyebabkan karyawan merasa stress, pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, salah satu bentuk kinerja karyawan adalah kehadiran karyawan dan keterlambatan (Dhamija, Gupta, & Bag, 2018). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan, dimana faktor kepemimpinan ini menjadi penting dan diperlukan bagi organisasi untuk mewujudkan kepuasan kerja, bagaimanapun bentuk kepemimpinannya hal ini adalah yang dibutuhkan bagi perusahaan dan pemimpin dalam menerapkan tipe kepemimpinannya sering mengubah sifat kepemimpinan dibawah kondisi karyawan dan dinamika organisasi yang dihadapi (PAAIS & PATTIRUHU, 2020).

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang terjadi dalam hubungan kerja yang melibatkan interaksi antar individu, dimana individu tersebut setuju untuk mencapai tujuan bersama (Bratton, 2020). Sedangkan menurut Schaefer dalam Lemcke (2021), fungsi kepemimpinan dibagi menjadi menetapkan tujuan, menetapkan kebijakan, perencanaan dan prosedur, pengorganisasian dan pelaksanaan kerja, inovasi dan pembaruan, mengevaluasi dan meninjau, dan terkait integritas. Untuk menjalankan

fungsi dari kepemimpinan, pemimpin memiliki gayanya masing-masing untuk dapat memimpin pengikutnya, tetapi menurut Day and Dragoni dalam Maheshwari (2018) menyarankan jika kepemimpinan sebaiknya sejalan dengan tujuan perusahaan, melibatkan semua pemangku kepentingan, mendukung setiap aspirasi karyawan, dan sejalan dengan proses sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Kepemimpinan saat ini perlu menerima dan menghargai keberagaman yang ada di dalam perusahaan (Gotsis & Grimani, 2016). Dengan adanya keberagaman, budaya tertentu dari karyawan atau inovasi yang membuat perubahan dalam organisasi, hal tersebut dapat mempengaruhi keputusan pemimpin, sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi yang terjadi agar dapat mengelola organisasi yang kompleks dan dinamis (Negro & Mesia, 2020).

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja di perusahaan (Maamari & Majdalani, 2017) , dan menurut Iqbal, Ijaz, & Zahid dalam da Silva, Nunes, & Andrade (2019) mengatakan jika gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan mengenai sikap dan kinerja karyawan. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi ketika dukungan dari pemimpinnya sendiri juga tinggi (Jin, McDonald, & Park, 2016). Oleh karena itu penting diperhatikan pengembangan kepemimpinan di perusahaan untuk dapat menciptakan kesejahteraan di lingkungan kerja, meningkatkan layanan, dan meningkatkan kinerja perusahaan (Cvenkel, 2018). Menurut Sedrine, Bouderbala, & Hamdi (2020), pemimpin perlu menciptakan iklim organisasi yang positif dan

diinginkan oleh pengikutnya, hal ini untuk meningkatkan tanggung jawab pengikut agar tetap memiliki komitmen dengan perusahaan dan mendorong kerja sama yang lebih besar diantara pengikut, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, dan menciptakan ikatan emosional agar pengikut senang berada dalam organisasi. Pemimpin juga perlu mengerti tujuan dari perusahaan dan berkomitmen untuk mencapainya agar menjadi sebuah contoh bagi pengikutnya untuk menciptakan pengaruh dan motivasi terhadap perilaku mereka.

Menurut Rosenbach (2018), terdapat berbagai macam teori tentang gaya kepemimpinan salah satunya adalah teori tentang gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menjelaskan peran pengikutnya yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mendapatkan penghargaan pribadi atas kinerja yang mereka lakukan, pemimpin akan memberi kepercayaan kepada mereka untuk mencapai hasil dan penghargaan yang telah disepakati. Sedangkan kepemimpinan transformasional yang merupakan sebuah konsep yang pertama kali ditemukan oleh Jamse McGregor Burn pada tahun 1978, yang kemudian dikembangkan oleh Bass sejak 1985 (Odumeru & Ogbonna, 2013) menerangkan jika gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dengan pemimpin yang akan memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari harapan dengan menciptakan kesadaran pentingnya misi dan visi dari organisasi.

Pentingnya gaya kepemimpinan bagi karyawan adalah melalui gaya kepemimpinan yang tepat yang digunakan oleh pemimpin maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman selain itu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat merangsang, memotivasi dan memberikan penghargaan kepada karyawan, maka nantinya akan meningkatkan komitmen dari karyawan tersebut. Maka dengan begitu kepuasan yang dirasakan karyawan melalui bagaimana seorang pemimpin memperlakukan dan mendukung karyawannya akan mendorong karyawannya untuk lebih terikat dengan organisasi (Nanjundeswaraswamy, 2021). Gaya kepemimpinan juga dapat berpengaruh terhadap perubahan yang dilakukan oleh karyawannya, terutama gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer karena gaya kepemimpinan sendiri berhubungan dengan partisipasi, penyampaian informasi dan komitmen dalam keterlibatan seorang manajer yang nantinya akan mempengaruhi perubahan dari seorang karyawan (Holten & Brenner, 2015).

Setiap perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memimpin dengan baik, tanpa terkecuali di perusahaan dalam industri media. Perusahaan media sendiri merupakan organisasi dengan struktur yang kompleks dan setiap rangkaian kegiatannya harus diorganisir dan selalu melakukan pengembangan, perusahaan media juga memiliki peran penting untuk memberi informasi dan menghibur (Benavides, 2012). Menurut Benavides (2012), asset utama dalam perusahaan media adalah orang-orang yang bekerja didalamnya, karena orang-orang tersebut akan memberikan kontribusi penting dan harus mencari kualitas terbaik untuk mencapai kesuksesan.

Pekerja pada perusahaan media memiliki tingkat keahlian di banyak spesialisasi, pekerja di perusahaan media perlu dapat bekerja secara mandiri dan juga kolaboratif (Lowe, 2016). Selain para pekerja, hal terpenting dalam perusahaan media adalah kreativitas, karena setiap harinya karyawan mencoba memberikan sesuatu yang baru dimana hal tersebut memerlukan kreativitas, pengembangan dan pelaksanaan unsur jurnalistik atau hiburan sehingga dapat menarik perhatian pembaca. Perusahaan media harus dapat berinovasi, karena karakteristik produk yang dihasilkan bergerak terus menerus (Picard dalam Benavides, 2012), berita kemarin tidak sama dengan berita hari ini dan karyawan perlu mempersiapkan dan menyajikan konten setiap hari dan mengharuskan mereka berpikir bagaimana cara menyenangkan pembaca.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan media salah satunya adalah faktor pemimpin, dimana pemimpin perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan kepuasan kerja karyawan, dengan memprioritaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti, memberikan keadilan kepada karyawannya, melakukan pengawasan yang kompeten, membuat pekerjaan lebih menyenangkan, karena hal tersebut yang akan menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik (Valaei & Jiroudi, 2016). Menurut de Leede & Heuver (2016), dikatakan jika karyawan merasa lebih diberdaya, dipercaya, dan penilaian kerja berdasarkan output mereka dilakukan secara adil maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan lebih meningkat. Pemimpin harus mengadopsi gaya yang membentuk dan menegaskan otoritas kepemimpinan dengan cara menunjukkan

kompetensinya dan terpercaya. Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi jika mereka percaya bahwa manajer menunjukkan perhatiannya dan jika menerima umpan balik hingga pengakuan dari pemimpinnya (Ng'ethe dalam Wakabi 2016).

Dari uraian diatas, jika peran pemimpin sangatlah penting dalam perusahaan terutama gaya kepemimpinan yang mereka gunakan selama memimpin pengikutnya karena dapat berpengaruh terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan, karena itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Analisis Gaya Kepemimpinan di PT. Ayo Media Network”

1.2 Identifikasi Permasalahan

PT. Ayo Media Network merupakan sebuah perusahaan multimedia yang berpusat di kota Bandung. PT. Ayo Media Network memiliki website-website seperti ayobandung.com, ayopurwakarta.com, ayocirebon.com, dan lainnya yang dapat diakses oleh masyarakat untuk mendapatkan informasi berita terkini. Selain itu PT. Ayo Media Network juga merupakan platform digital marketing terintegrasi. Dikelola oleh tenaga-tenaga digital kreatif, berorientasi target, dan berpikiran maju.

Penulis sudah melakukan penelitian awal mengenai kepuasan kerja karyawan, sebagai langkah awal penelitian selanjutnya. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Indikator	Sangat Memuaskan	Memuaskan	Tidak Memuaskan
Pekerjaan itu sendiri	29%	59%	12%

Pemimpin	31%	41%	28%
Gaji	26%	48%	26%
Promosi	10%	51%	39%
Rekan Kerja	54%	43%	2%

Table 1.1 Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner diatas menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakpuasan karyawan yang cukup tinggi. Pertama sebanyak 39% karyawan tidak puas pada aspek promosi, 28% karyawan tidak puas pada aspek pemimpin, dan 26% karyawan tidak puas pada aspek gaji.

Pada indikator promosi sendiri ditemukan 39% karyawan yang merasa tidak puas, namun untuk indikator ini sendiri tidak dapat dikembangkan lebih luas lagi untuk diteliti karena memang kesempatan yang diberikan masih terbatas dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi jika kesempatan promosi ini tidak dapat sesuai dengan keinginan dari karyawan sendiri.

Maka, berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada beberapa karyawan di PT. Ayo Media Network ditemukan jika terdapat rata-rata 31% dan 41% karyawan yang merasa puas dengan kepemimpinan yang dilakukan, tetapi masih ditemukan rata-rata 28% karyawan yang merasa tidak puas dengan kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di perusahaan. Meskipun terdapat karyawan yang sudah merasa puas dengan kepemimpinan yang ada, menurut Utin and Yosepha (2019), pemimpin perlu untuk dapat membangun hubungan yang baik terhadap semua karyawan, dengan menerapkan keadilan kepada setiap karyawannya, dan menghormati karyawannya agar perusahaan menjadi tempat kerja yang lebih baik. Sehingga

kepuasan terhadap kepemimpinan seharusnya dirasakan oleh semua karyawan di perusahaan.

Jika ditelusuri dari indikator variabel pemimpin, maka ketidakpuasan yang dirasakan oleh beberapa karyawan adalah keadilan yang ditunjukkan oleh pemimpin masih dirasa kurang, komunikasi yang diberikan juga dirasa masih kurang diberikan oleh pemimpin, pengarahan dan bimbingan terhadap tugas yang harus dilakukan oleh karyawan pun dinilai masih kurang memuaskan oleh beberapa karyawan, penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan juga dinilai masih belum memuaskan. Keterlibatan pemimpin dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang tidak memadai menyebabkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh staf. Maka dari itu organisasi harus mengambil perhatian ekstra saat mempekerjakan pemimpin, selain perlu profesional kompetensinya, pemimpin juga perlu benar-benar diuji untuk kemungkinan gaya kepemimpinan (Wakabi, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Ayo Media Network?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Ayo Media Network

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Pembaca, diharapkan dapat menambah informasi terkait gaya kepemimpinan terutama tentang gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk memahami dan mengetahui seberapa pentingnya kepemimpinan terhadap suatu organisasi
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan informasi terkait kepemimpinan yang nantinya dapat dijadikan referensi oleh perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif untuk mencapai tujuan bersama.

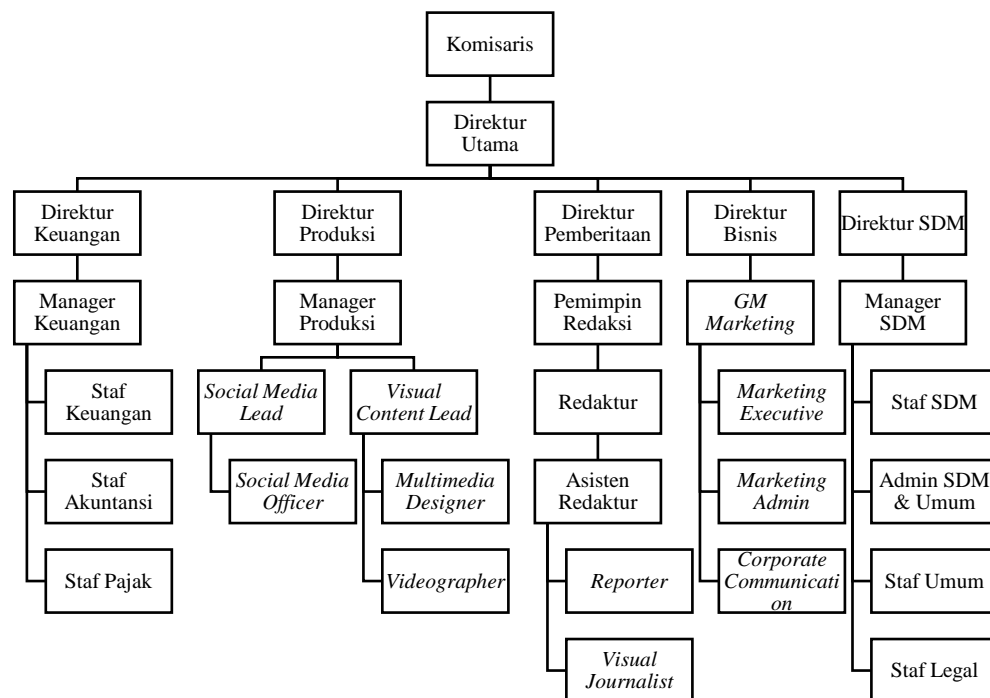
1.5 Objek Penelitian

Penelitian ini ingin menganalisis dan membahas mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Ayo Media Network. Penelitian ini dilakukan di PT. Ayo Media Network, yaitu perusahaan di bidang multimedia dan digital marketing yang berada di Jl. Terusan Halimun No.50, Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung.

PT. Ayo Meda Network sendiri berdiri pada tanggal 1 Juli 2015. Saat awal didirikan perusahaan ini belum berbentuk PT, hanya perusahaan biasa dengan nama perusahaan AyoBandung dan memiliki media dengan nama yang sama. Pada awal didirikan AyoBandung hanya terfokus pada pemberitaan dan menyebarkan informasi melalui website yang bernama Ayobandung.com dengan hanya memiliki sekitar kurang lebih 5 karyawan, yaitu reporter, photographer, dan lainnya. Setelah itu perusahaan ini berkembang menjadi PT dengan nama PT. Ayo Media Network dengan ditandai pembuatan akta dan disahkannya pada tanggal 1 Maret 2017 dengan adanya rapat antara jajaran manajemen redaksi dengan perwakilan karyawannya. PT. Ayo Media Network memiliki visi dan misi sebagai berikut, Visi : Menjadi perusahaan multimedia nomer satu di Bandung, Misi : Mendekatkan diri dengan masyarakat Bandung dan Jawa Barat, menyajikan berita seputar Bandung dan Jawa Barat, menjadi wadah sekaligus rumah bagi masyarakat di Bandung dalam berbagai informasi, dan menyajikan informasi yang informatif, komunikatif, dan semangat positif.

Setelah berkembang menjadi sebuah PT, Ayomedia bukan lagi hanya Ayobandung saja namun berkembang dengan adanya Ayojakarta, Ayosurabaya, dan lainnya. PT. Ayo Media Network ini berpusat di Bandung, dan untuk cabang perusahaan ini terletak di beberapa daerah di Indonesia namun untuk kantor hanya berada di Bandung, Jakarta, Yogyakarta, dan Semarang. Sedangkan untuk kota lainnya hanya ada reporter saja untuk meliput berita terkait daerah tersebut.

Informasi dan berita yang diberitakan oleh Ayo Media ini pun beragam, mulai dari politik hingga olahraga, atau segala informasi seputaran Kota Bandung yang dapat bermanfaat bagi masyarakat. Selain memberikan informasi, PT. Ayo Media Network ini juga bergerak dalam bidang digital marketing yang fokus penyebarannya melalui sosial media. Beberapa partner yang menggunakan jasa Ayo Media sebagai media digital marketingnya adalah Bank BJB, Yamaha, Kota Baru Parahyangan, dan masih banyak lainnya. Dalam PT. Ayo Media Network terdapat struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar 1.1 Bagan Organisasi

Dengan total jumlah karyawan yang bekerja di PT. Ayo Media Network Kota Bandung sebanyak 75 orang. Terdapat beberapa departemen yang saling bekerja sama

untuk mencapai tujuan perusahaan, berikut adalah departemen yang ada dalam perusahaan :

Departemen	Divisi
Human Capital	<ol style="list-style-type: none"> 1. Human Resource Development (HR) 2. General Affair (GA) 3. Legal
Business & Marketing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Marketing 2. Corporate Communication 3. Programmatic
Finance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Finance 2. Tax & Accounting
Redaksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberitaan 2. IT
Digital Marketing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Social Media 2. Content

Table 1.2 Daftar Departemen Perusahaan