

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan

PTTRISCO Tailored Apparel Manufacturing berdiri pada tanggal 2 Februari 2000 sebagai Perseroan Terbatas yang berlokasi di Jalan Raya Kopo – Soreang KM 11,5 Katapang – Soreang, Bandung dan memiliki kantor pusat di Trisula Center Jalan Lingkar Luar Barat, Blok A, No. 1 Kel. Rawa Buaya, Kecamatan Cengkayang Jakarta Barat 11740. Perusahaan ini memiliki bisnis pada bidang pakaian jadi (*garment*). Produk yang ditawarkan merupakan pakaian formal seperti jaket, *ladies bottom*, *casual*, dan *men's trousers*. Dalam memproduksi produk tersebut, didukung dengan peralatan dan mesin produksi yang cukup *modern* serta memiliki keseimbangan produksi yang baik. Fokuspemasaran produk PT Trisco TAM adalah Australia, Amerika, Afrika, Eropa, Inggris, dan Asia.

PT TRISCO TAM dikelola oleh dewan direktur yang terdiri dari Presiden Direktur adalah Mr. David Cohen, Direktur General dan Administrasi adalah Mr. Hari Kurniadi. Jumlah karyawan di PT TRISCO TAM memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 1.445 orang. Perusahaan bekerja dalam 5 hari kerja (senin – jum'at) dengan jam kerja yang dibagi menjadi jam kerja *dayshift* dan jam kerja *shift* yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan. Jam kerja *day shift* dengan jam kerja hari senin sampai dengan hari jumat dari jam 07.30-16.15 WIB, total jam kerja sebanyak 40 jam/minggu. Sedangkan, jam kerja *shift* dibagi menjadi dua yaitu *shift II* (siang) dari jam 15.15 WIB – 23.45 WIB, dan *shift III* (malam) dari jam 23.00 WIB – 06.30 WIB. Jam kerja *shift* ini hanya untuk bagian-bagian tertentu yang diperlukan untuk kerja *shift*. (Sumber: *Data Internal Perusahaan*, 2017).



**Gambar 1.1 Logo Perusahaan**

*Sumber: Data Internal Perusahaan, 2017.*

### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **VISI**

Mewujudkan PT Trisco Tailored Apparel Manufacturing sebagai perusahaan garmen berkualitas tinggi yang mempunyai reputasi internasional.

#### **MISI**

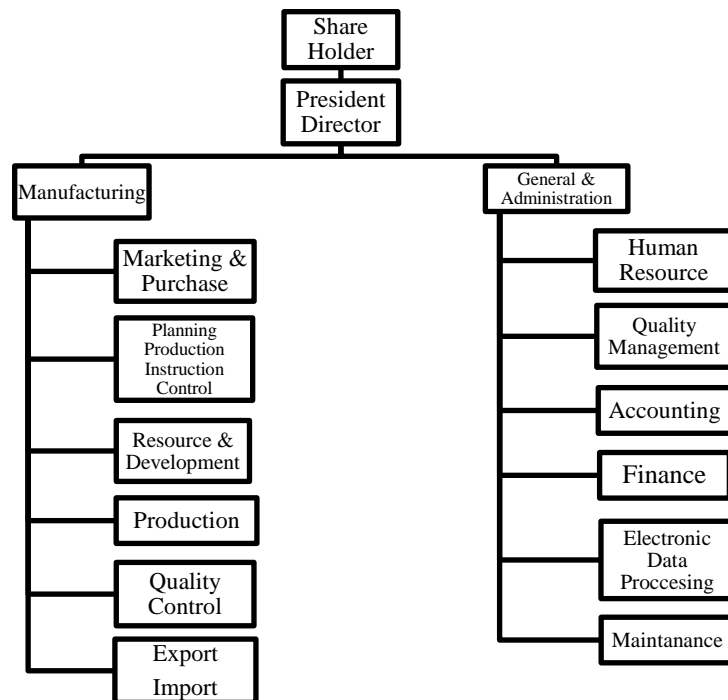
Dalam mencapai visi, kami menetapkan suatu misi sebagai berikut:

1. Pemenuhan kepuasan pelanggan secara terus-menerus.
2. Menjamin kualitas hasil akhir produk garmen kami.
3. Meningkatkan sarana, mesin dan teknologi.
4. Mengelola dan meningkatkan standar kompetensi dan kualitas sumber daya manusia.
5. Mengupayakan kecelakaan nihil + cedera nihil.
6. Menciptakan lingkungan kerja yang mempunyai tanggung jawab sosial yang tinggi dan bebas dari kekerasan fisik, seksual, mental, dan verbal.
7. Memenuhi batas maximum waktu kerja perminggu yang ditetapkan oleh pemerintah.
8. Memenuhi peraturan pemerintah untuk memberi upah kepada karyawan sesuai dengan standard minimum gaji yang berlaku bagi industri.
9. Mendorong *supplier*, *subcontractor* dan sub *supplier* untuk ikut berperan dan bertanggung jawab dalam penerapan seluruh sistem

manajemen yang diterapkan di PT TRISCO dalam kebijakan perusahaan mereka.

10. Menyediakan sarana bagi pekerja untuk melaporkan penyimpangan terhadap kebijakan ini dan akan memproses laporan tersebut secara tertutup demi keamanan kerja.
11. Mengembangkan sistem manajemen yang diterapkan di PT TRISCO TAM melalui pelaksanaan audit internal secara periodik untuk memastikan kesesuaian dengan persyaratan sistem, peraturan pemerintah, peraturan dan persyaratan lain yang digunakan perusahaan.
12. Peningkatan kemajuan perusahaan secara terus menerus, yang peduli akan lingkungan hidup. (Sumber: Data Internal Perusahaan, 2017).

### 1.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi**

*Sumber: Data Internal Perusahaan, 2018.*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya. Pada era globalisasi yang terjadi saat ini, perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bertahan dan memenuhi permintaan konsumen. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat menghadapi tantangan yang ada dalam perusahaan. Sondhi (2018) mengatakan bahwa beberapa dekade terakhir telah terjadi perubahan paradigma dalam pendekatan manajemen yang diikuti oleh organisasi, artinya perusahaan harus tetap mengelola karyawan yang terlibat di dalam organisasi agar tetap mempertahankan daya saing yang terjadi. Stockley (2017) juga mengemukakan bahwa sumber daya manusia berhubungan langsung dengan kinerja keseluruhan dari organisasi, sehingga menjadi hal penting untuk organisasi melakukan pengembangan dan pelatihan yang diberikan kepada sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi organisasi.

Selain itu, Perucci (2018) menjelaskan bahwa pada bisnis moderen saat ini membutuhkan sumber daya yang dapat dikelola secara strategis agar tidak berdampak kepada peningkatan *turnover* dan peningkatan absen karyawan yang tidak masuk bekerja, tentunya untuk mempertahankan kinerja agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut Mayhew (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan hal penting karena apabila sumber daya manusia yang ada dapat dikontrol dengan baik dapat meningkatkan kinerja dan memperkuat operasi bisnis organisasi. Selanjutnya Chhugani (2017) mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan berbagai fungsi di dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan berharga. Tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, perusahaan akan gagal mencapai tingkat efisiensi.

Hal ini sejalan dengan pedoman Perjanjian Kerja Bersama (2017) di PTTRISCO TAM dalam pasal 49 ayat 2 yaitu penetapan kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja yang akan memberikan manfaat kepada pekerja

dan perusahaan yang artinya perusahaan memiliki pencapaian dengan hasil kinerja yang baik.

Deil (2014) menjelaskan bahwa terdapat 5 kualitas kerja yang harus dimiliki oleh pegawai masa kini agar karyawan dapat bertahan lama bekerja di organisasi. Pertama, unik dan original artinya salah satu kualitas yang harus dimiliki oleh karyawan seperti mampu menyelesaikan pekerjaan. Kedua, siap menghadapi berbagai risiko kerja seperti tidak banyak mengeluh saat menghadapi tugas pekerjaan. Ketiga, memiliki keterampilan khusus seperti kemampuan atau keahlian yang berguna untuk banyak pekerjaan. Keempat, selalu mau belajar seperti memiliki keinginan untuk mengetahui sesuatu yang baru. Kelima, antusias bekerja yang dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap-sikap tersebut dibutuhkan oleh karyawan agar dapat menghadapi tantangan yang akan terjadi di perusahaan dan mampu membantu tercapainya keberhasilan dari tujuan perusahaan.

Keberhasilan dari sebuah perusahaan ditentukan dari bagaimana perusahaan dapat mengembangkan dan mempertahankan berbagai sumberdaya yang dimiliki, salah satu sumber daya yang harus dijaga dan dikembangkan adalah sumber daya manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Hamali (2016:4) sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah terciptanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Kemampuan organisasi dalam mengembangkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar menciptakan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu menjalankan tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Salah satu yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan dan menurunkan kualitas karyawan adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang akan berdampak buruk pada perusahaan. Stres menjadi suatu hal yang melekat dari sifat di dalam kehidupan

manusia pada organisasi, masalah stres yang dialami karyawan perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan dengan penanganan stres yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi dan stres dapat mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan, untuk upaya mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2013:71).

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang umum dihadapi oleh sebuah perusahaan, tekanan terjadi karena karyawan dituntut untuk meningkatkan tanggung jawab yang mengharuskan untuk bekerja lebih giat untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan dinyatakan oleh Ekianabor(2016). Dalam *International Labour Organization* (2013) memaparkan bahwa setiap tahun ada lebih dari 160 juta kerja menjadi sakit karena kurang mendukungnya lingkungan di tempat bekerja dan 1,2 juta pekerja sakit di tempat kerja. Hal tersebut disebabkan karena lingkungan bekerja seperti suhu ruangan, peralatan keselamatan, dan ruangan bekerja yang tidak aman dapat menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Menurut Riaz *et al.* (2016) stres kerja dapat digambarkan sebagai tekanan secara fisik maupun emosi seseorang yang muncul ketika keinginan bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, fasilitas kerja yang kurang memadai, dan ekspektasi yang tidak tercapai.

Moorhead dan Griffin (2013:189) menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja dalam jangka panjang di suatu perusahaan akan mengalami stres karena beban tugas yang berlebih dalam bekerja sangat berpotensi menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan, karena tingkat stres yang tinggi pada karyawan akan berdampak pada keefektifan dalam bekerja. Pentingnya untuk mengelola stres dalam organisasi berguna membantu mengurangi stres yang dialami karyawan dengan salah satu cara organisasi mengelola stres karyawan adalah budaya organisasi yang diterapkan dapat membantu dalam mengelola stres seperti program institusional yaitu melakukan pengelolaan stres pada peraturan yang telah ada di organisasi seperti karyawan mengambil cuti bekerja untuk pergi berlibur.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Mosadeghard (2013) mengemukakan bahwa faktor stres kerja disebabkan karena tugas-tugas yang berat, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang ketat,

kekurangan staf, jam kerja yang berlebihan, pekerjaan shift yang tidak teratur, konflik peran dengan rekan kerja. Sama halnya dengan Riaz *et al.* (2016) stres kerja disebabkan kelebihan pekerjaan, konflik peran, lingkungan yang tidak aman, gaji rendah. Pendapat lain menurut Islam *et al.* (2014) tekanan yang intens untuk mencapai target, beban kerja, jam kerja yang sangat panjang. Kemudian, menurut Yada *et al.* (2015) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu pekerjaan yang berlebih, mengontrol pekerjaan, lingkungan kerja.

Dari beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yang terjadi tentunya membutuhkan arahan untuk mengelola karyawan agar meminimalisir stres yang dirasakan karyawan yaitu adanya peran seorang pemimpin. Perilaku dari seorang pemimpin dapat membantu memberikan dorongan kepada karyawan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaya seorang pimpinan dapat pula menurunkan tingkat stres yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan cara melakukan interaksi yang baik dengan karyawan dan berperilaku yang baik serta adil kepada setiap karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman saat bekerja (Prayatna dan Subudi, 2016).

Perilaku atau sikap yang diterapkan oleh pemimpin tentu berbeda antara satu dengan lainnya, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau buruk daripada gaya kepemimpinan lainnya, berbagai macam gaya yang dapat digunakan oleh pemimpin memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan perusahaan (Hamsinah *et al.*, 2017). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:428) gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi bawahan dalam bekerja adalah gaya kepemimpinan transformasional karena dapat membantu untuk membentuk karyawan tetap berkomitmen pada perubahan dan tidak memandang kendala yang terjadi sebagai tekanan dalam tuntutan menyelesaikan tugas pekerjaan, sehingga gaya kepemimpinan transformasional dapat mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Satriowati *et al.* (2016) gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu model terbaik dalam menjelaskan karakteristik seorang pemimpin yaitu mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi.

Banyaknya tuntutan perkembangan teknologi dan daya saing antar industri yang semakin ketat membuat perusahaan yang berada di bidang *garment* harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari produk yang dimiliki perusahaan. Bagian produksi dalam perusahaan menjadikan acuan dari keberhasilan, maka tuntutan dalam mencapai target produksi yang harus diselesaikan setiap harinya. Pada penelitian ini penulis memilih PT TRISCO TAM sebagai objek penelitian bergerak di bidang *garment* yang memiliki target hasil produksi yang tinggi. Bagian produksi memiliki tuntutan yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Dari tuntutan perusahaan, karyawan pada bagian produksi memiliki tanggungjawab dan beban pekerjaan yang lebih dibandingkan dengan departemen lainnya. Yulia dan Mukzam (2017) mengemukakan bahwa sebagai perusahaan yang memiliki kapasitas produksi tinggi, peranan karyawan menjadi faktor penting dalam proses produksi demi menghasilkan produksi yang berkualitas.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu, maka pada penelitian ini, penulis bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang Bandung. Penulis melakukan survei atau *pilot study* yang berbentuk kuesioner dengan pernyataan yang disebarakan kepada karyawan bagian produksi PT TRISCO TAM Soreang Bandung, penulis menyebarkan survei atau *pilot study* secara acak kepada 115 karyawan bagian produksi. Berikut hasil yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study Variabel (X)**

NO	Pernyataan	Persentase
1	Pemimpin mampu menerima pendapat karyawan.	81%
2	Pemimin memiliki tujuan kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan.	79%



Sambungan Tabel 1.1...

3	Pemimpin mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.	79%
	TOTAL	80%

*Sumber: Hasil olahan penulis, Oktober 2018.*

Penulis melakukan pengumpulan data terkait gaya kepemimpinan transformasional untuk melihat penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada bagian produksi di PT TRISCO TAM yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Dari data diatas dapat diketahui bahwa pemimpin mampu menerima pendapat dari karyawan sebesar 81%. Pemimpin memiliki tujuan kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan sebesar 79%. Mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan sebesar 79%. Akan tetapi pada hasil *pilot study* ini dapat diketahui bahwa karyawan PT TRISCO khususnya bagian produksi meyakini bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dapat memudahkan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebesar 80%.

Disamping itu penulis melakukan pengumpulan data terkait stres kerja yang menjadi variabel terikat dari penelitian ini. Data yang diperoleh dari stres kerja karyawan untuk melihat seberapa tinggi stres kerja pada bagian produksi di PT TRISCO TAM, Data terkait stres kerja didapatkan dengan menyebarkan kuesioner tentang stres kerja kepada 115 karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang Bandung, hasil dari pengumpulan data dengan menggunakan survei atau *pilot study* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study Variabel (Y) Stres Kerja**

NO	Pernyataan	Persentase
1	Tuntutan teknologi membuat saya merasa tertekan	51%
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak	47%
3	Saya mendapatkan banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam waktu kerja	49%

Bersambung...

Sambungan Tabel 1.2...

	yang telah ditentukan	
4	Merasa adanya hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan	41%
5	Saya Merasa terdapat hubungan yang tidak baik antara rekan kerja	41%
6	Masalah dengan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi saat bekerja	49%
7	Pimpinan saya hanya fokus terhadap pencapaian target kerja	55%
8	Pimpinan saya tidak memberikan arahan ketika terjadi kendala	42%
9	Teguran yang diberikan oleh pimpinan membuat saya tertekan	70%
10	Informasi yang disampaikan oleh pimpinan terhadap pekerjaan kurang jelas	41%
	TOTAL	49%

*Sumber: Hasil olahan penulis, Oktober 2018.*

Dari hasil olahan data dari *pilot study* terkait dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM diperoleh hasil totaltingkat stres kerja sebesar 49% artinya stres kerja karyawan produksi tergolong rendah. Berdasarkan hasil *pilot study* diatas bahwa tingkat stres yang tinggi adalah teguran yang diberikan oleh pimpinan membuat saya tertekan sebesar 70% yang artinya karyawan pada bagian produksi di PT TRISCO TAM merasa tertekan karena teguran yang diberikan oleh atasan membuat stres kepada karyawan. Selain itu tingkat stres yang cenderung tinggi terdapat pada item tuntutan teknologi membuat merasa tertekan sebesar 51% yang artinya karyawan merasa tertekan terhadap tuntutan dari perkembangan teknologi. Sementara tingkat stres terendah terdapat pada hubungan yang tidak baik antara atasan dan rekan antara kerja yaitu memiliki hasil yang sama sebesar 41% yang artinya karyawan pada bagian produksi memiliki hubungan yang baik antara atasan dan antara rekan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu antara lain Haung *et al.* (2018) di Taiwan pada industri kesehatan, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada staf perawat memiliki dampak menurunkan tingkat stres. Penelitian lain oleh George *et al.* (2017) di Afrika yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat mempunyai hubungan negatif pada stres kerja yang di alami oleh *knowledge workers*. Sama dengan penelitian Yao *et al.* (2014) di China, mendapatkan hasil yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional pada pola pikir cina konteporer dan pluralistik memiliki hubungan negatif pada stres kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Muthamia *et al.* (2015) di Kenya, memperoleh hasil gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di antara manajer BUMN komersial. Pada penelitian yang dilakukan oleh Harms *et al.* (2017) di Amerika Serikat, hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan berdampak pada stres kerja dan kelelahan yang tinggi. Selanjutnya penelitian Hamdani dan Handoyo(2012) di Surabaya, Indonesia, memperoleh hasil terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan PDAM Surya Sembada.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Endang Sulistiowati yang menjabat sebagai Kepala Bagian *Human Capital* pada tanggal 6 September 2018, dari seluruh departemen yang ada diperusahaan, karyawan pada bagian produksi selalu melaporkan tentang keluhan dalam bekerja karena stres yang dialami seperti ketidaknyamanan dalam bekerja karena beban dan tekanan waktu dalam bekerja untuk mencapai target produksi, dan perilaku pemimpin yang tidak memperhatikan karyawan, sebaliknya karyawan akan merasa lebih nyaman dan giat dalam menyelesaikan pekerjaannya jika pemimpin lebih memperhatikan karyawan dan memberikan motivasi serta membantu jika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan uraian penelitian terdahulu serta hasil *pilot study* yang didapatkan, penulis dapat memberikan kesimpulan mengenai kondisi

permasalahan terkait dua variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja. Penulis tertarik melakukan penelitian di bagian produksi pada PT TRISCO TAM untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan, dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT TRISCO TAM di bagian produksi)”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki hal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada PT TRISCO TAM khususnya di bagian produksi merupakan ujung tombak dari keberhasilan pencapaian perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan, hal tersebut diperintahkan langsung oleh kepala bagian produksi sekaligus mengontrol dan membimbing kerja karyawan.

Dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan karyawan produksi akan mengalami tekanan seperti beban kerja, waktu yang mendesak, lingkungan dan fasilitas kerja, rekan kerja, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, dan lain-lain. Hal tersebut akan menjadi stres dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor stres yang dialami seseorang dapat dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Dari penelitian terdahulu, untuk mengurangi stres dari karyawan adalah seorang pemimpin yang mampu menerima masalah dan memberikan saran atas hambatan yang terjadi, pemimpin dapat memperhatikan karyawan secara individu, dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Dari sikap pemimpin akan mengurangi stres, namun sebaliknya jika sikap tersebut tidak dapat diterima karyawan maka karyawan akan semakin tertekan dan menimbulkan stres baru.

Dari hal tersebut penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan karena dengan didukung penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja, artinya ketika penerapan gaya kepemimpinan transformasional semakin kuat maka stres kerja akan menurun, begitupun sebaliknya jika gaya kepemimpinan

transformatif semakin lemah maka stres kerja akan semakin meningkat. Maka dari itu penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT TRISCO TAM di bagian produksi)”**.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi?
2. Bagaimana tingkat stres karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.
2. Untuk mengetahui seberapa tingkat stres yang dialami karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap stres kerja.

## **1.6.2 Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Peneliti**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu dan wawasan mengenai perilaku organisasi, dapat memberikan saran terhadap fenomena yang terjadi, dan merupakan penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

### **b. Bagi PTTRISCO TAM**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan PTTRISCOTAM.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dibatasi agar tidak keluar dari pokok masalah, penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut:

### **1.7.1 Variabel Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT TRISCO TAM di Jalan Raya Kopo – Soreang, Jawa Barat. Objek penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi.

### **1.7.2 Waktu dan Periode**

Penelitian dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT TRISCO TAM yang direncanakan mulai bulan Agustus hingga bulan Desember 2018.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada pendahuluan berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka berisi deskripsi teoritis variabel-variabel yang diteliti dan kerangka teoritis yang digunakan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis, serta yang mendukung permasalahan.

### BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan tentang jenis penelitian yang digunakan, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik sampling, analisis data, dan pengujian hipotesis.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang analisis dan pengolahan data yang dilakukan, pembahasan hasil penelitian.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya, dan PTTRISCO TAM sebagai objek penelitian.

**Halaman ini sengaja dikosongkan.**