

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri berdiri pada tanggal 21 September 2003 yang diresmikan oleh Drs. H. A. Maschut selaku Walikota Madya Kediri. Hotel Lotus Garden Kediri adalah sebuah tempat singgah yang khusus dibangun untuk memenuhi segala kebutuhan tamu baik dari segi fasilitas maupun pelayanan yang prima.

Hotel berbintang dua di kota Kediri dengan harga yang sesuai dengan *budget*, akomodasi ini memiliki sistem keamanan 24 jam serta fasilitas kolam ikan yang diperuntukkan untuk *view* tamu yang menginap. Meski terletak di tengah-tengah semaraknya kawasan Kediri, namun Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri tetap menawarkan akomodasi yang tenang dan menjaga tingkat kondusif penginapan.

Disekitar lokasi penginapan, pelanggan juga bisa dengan mudah menemukan berbagai rekreasi, rumah sakit, restoran, mesin ATM, pusat perbelanjaan dan tidak akan rugi jika pelanggan memilih Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri sebagai tempat peristirahatan untuk melepas penat dari aktivitas sehari-hari yang menjenuhkan.

Pelanggan dapat memasuki salah satu dari lima puluh kamar regular dan satu ruang VIP serta tujuh fasilitas yang dimiliki Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri. Tidak hanya menyediakan kamar mandi dalam dengan perlengkapan mandi gratis dan *shower* air panas, tetapi juga didukung beberapa aktivitas lainnya seperti TV satelit, *mini bar*, *trouser press* hingga pendingin ruangan, akses Wi-fi, selain itu layanan kamar 24 jam juga bisa dimanfaatkan dalam memenuhi kebutuhan.

Penginapan yang berada di Jalan Agung Suprpto nomor 12 ini juga memiliki sejumlah sarana pendukung lainnya yang dapat menambah kenyamanan

para tamu. Misalnya seperti fasilitas taman, *restaurant*, hingga *morning call* serta ruangan bebas asap rokok.

Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri adalah salah satu hotel yang bisa dijadikan rekomendasi untuk perjalanan menuju kearah Pare yang sering dikunjungi, hingga berbagai kota di “Kampung Inggris” dimana banyak didirikan tempat les berbahasa inggris baik *camp* ataupun kos. Mendapatkan pelayanan paripurna dari para pegawai sehingga pelanggan tidak akan merasa dirugikan dengan menginap di Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.

Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri dikelola oleh empat orang *owner* yaitu Gunoro, Indra Kusuma, Rony Yuwono, dan Andi. Secara structural, hotel ini di pimpin oleh Bapak Alif Khunaifi selaku General Manager dan memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 125 karyawan.

Karyawan di Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri beroperasi selama lima hari dalam seminggu (senin-minggu) dengan jam kerja yang dibagi menjadi jam kerja *day shift* dan jam kerja *shift* yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan. Jam kerja *day shift* dengan jam kerja hari senin sampai dengan hari jumat dimulai pada pukul 07.00-15.00 WIB, sehingga total jam kerja sebanyak empat puluh jam setiap minggu.

Sedangkan, jam kerja *shift* dibagi menjadi tiga yaitu, shift I (pagi) dimulai dari pukul 07.00–15.00 WIB, shift II (siang) dimulau dari pukul 15.00–23.00 WIB, dan shift III (malam) mulai dari pukul 23.00–07.00 WIB. Jam kerja *shift* ini hanya untuk bagian-bagian tertentu yang diperlukan untuk kerja shift. Setiap jam kerja minimal delapan jam kerja perhari atau empat puluh jam setiap minggu.(Sumber: Data Internal Perusahaan, 2019).

1.1.2 Logo Perusahaan

Perusahaan adalah sebuah instansi yang berdiri di tengah-tengah kehidupan sosial sekelompok masyarakat. Setiap perusahaan memiliki suatu simbol atau yang biasa disebut sebagai logo perusahaan sebagai tanda pengenal perusahaan tersebut kepada masyarakat, sekaligus pembeda perusahaan tersebut dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang atau industri sejenis. Adapun logo perusahaan dari Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri adalah sebagai berikut.



Gambar 1.1 Logo Perusahaan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2019

1.1.3 Visi, Misi, dan Objektif Perusahaan

1.1.3.1 Visi Perusahaan

Adapun visi dari perusahaan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri adalah sebagai berikut.

“Menjadi Hotel yang terbaik di Kediri yang menyediakan produk dan pelayanan yang luar biasa dengan harga yang terjangkau untuk setiap pelanggan setiap waktu”.

1.1.3.2 Misi Perusahaan

Adapun misi dari perusahaan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri adalah sebagai berikut.

“Pelanggan adalah prioritas utama kami dan akan memberikan pengalaman yang tidak ada duanya. Penting bagi seluruh karyawan untuk mencapai hal tersebut, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang positif yang

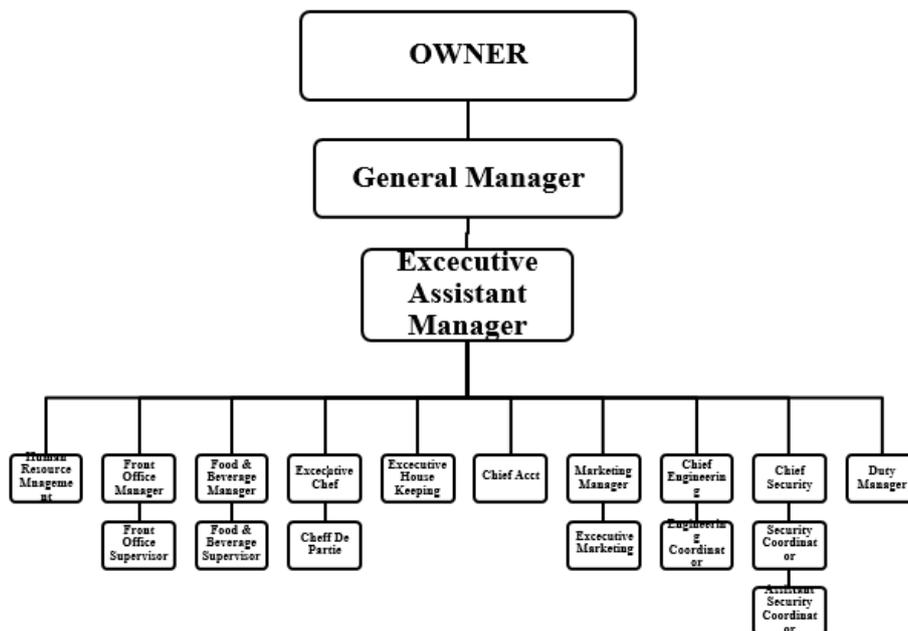
dapat mendorong loyalitas, komitmen dan kerja keras. Kami berusaha untuk menjalankan bisnis dengan baik untuk semua kegiatan bisnis secara jujur dan kerja tim untuk memberikan keuntungan yang adil”.

1.1.3.3 Objektif Perusahaan

Adapun objektif dari perusahaan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri adalah sebagai berikut. “Mendapatkan pelanggan baru, mempertahankan pelanggan yang sudah ada dan meningkatkan pelanggan serta mengoptimalkan pelayanan terhadap pelanggan”.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah sebuah pandangan konsep yang menggambarkan berbagai jenis jabatan dan kedudukan yang ada pada sebuah perusahaan, yang membantu perusahaan untuk membagi setiap divisi yang bertujuan untuk menjalankan kegiatan perusahaan dari awal hingga akhir. Tanpa adanya sebuah struktur organisasi, maka sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar, dan tidak akan memiliki sebuah tujuan yang akan dicapai. Berikut struktur organisasi perusahaan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2019

1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pada era globalisasi yang terjadi saat ini, perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut, agar dapat bertahan dan memenuhi permintaan dari konsumen ataupun target yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Organisasi akan selalu menghadapi zaman yang terus berkembang, maka dari itu organisasi dituntut untuk dapat menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan secara cepat, tanggap, dan tepat sehingga organisasi dapat mempertahankan kualitas bahkan memajukan organisasi menjadi lebih baik dan tetap sesuai dengan keinginan dari konsumen (Sondhi, 2018).

Menurut Mahartika (2019) sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah perusahaan, karena karyawan dan perusahaan mampu menyelaraskan antara tujuan dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dari berbagai pihak secara efisien dan karyawan dapat bekerja secara produktif sesuai dengan cara strategis serta dapat dipertanggung jawabkan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Stockley (2017), yang mengatakan bahwa sumber daya manusia, merupakan salah satu aset yang sangat penting untuk kemajuan yang ada dalam suatu organisasi, perusahaan, pemerintahan dan juga dalam menjalankan suatu usaha baik usaha kecil sampai dengan usaha yang besar dan berkaitan dengan kinerja keseluruhan organisasi berupa pelatihan dalam manajemen kinerja, rekrutmen, seleksi dan administrasi gaji.

Menurut Praditya (2018), menyatakan bahwa agar dapat mencetak sumber daya manusia yang unggul dan siap bersaing dalam dunia persaingan saat ini yaitu dengan cara berkompetisi sesuai dengan bidang yang diminati agar merasakan kenyamanan dan bekerja secara maksimal, banyak mempelajari hal baru, selalu mencoba dengan pola pemikiran yang baru, inovatif, kreatif dan juga dapat bekerja secara bersama-sama atau berkelompok dalam artian tidak bekerja dalam individu karena dengan tidak melakukan hal ini dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan bagi organisasi. Selanjutnya, Chhugani (2017) mengatakan bahwa tidak ada suatu organisasi yang tidak membutuhkan sumber daya manusia, karena

dengan adanya sumber daya manusia dapat menjalankan sebuah fungsi dalam organisasi secara maksimal, dapat mencapai tingkat efisiensi, dan manajemen kerja yang tinggi dengan berbagai peran yang dimilikinya.

Pendapat para peneliti terdahulu yang telah dijabarkan diatas sesuai dengan yang dikatakan oleh Khunaifi (2019), bahwasannya sumber daya manusia adalah hal yang dianggap sangat penting karena jika tidak ada sumber daya manusia dalam berjalannya sebuah roda organisasi maka tidak akan dapat dikontrol dengan baik dan tidak dapat meningkatkan kinerja dalam operasi bisnis itu sendiri, dan keberadaannya akan sangat berbeda jika dengan adanya sumber daya manusia, dimana hal yang akan dilakukan dan hal yang sudah berjalan akan dipersiapkan sebagai mana mestinya sesuai dengan komponen-komponen sumber daya yang tersedia.

Melihat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan dan menurunkan kualitas karyawan adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga akan berdampak buruk pada perusahaan. Stres Kerja dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara minat dalam pekerjaan dengan pekerjaan yang sedang dijalankan. Hal tersebut dapat terjadi karena timbulnya gejala antara emosi dan psikologisnya dalam pekerjaan dan hal ini dapat memiliki pengaruh negatif bagi perusahaan karena karyawan merasa tertekan dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Riaz *et al.*, 2016). Perusahaan harus mampu mengurangi beberapa faktor yang dapat membuat stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dan dapat tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan (Wartono, 2017).

Menurut Ardela (2018) stress dalam pekerjaan adalah hal yang terjadi dimana individu merasa memiliki rasa tertekan, konflik, kelelahan, panik, kecemasan, dan kehilangan kendali dalam diri individu dalam proses berfikir dan emosional yang tidak stabil. Dan stress kerja bukanlah hal yang dapat dianggap

remeh, ada beberapa hal penyebab stres kerja dan masuk ke dalam empat kategori yaitu pekerjaan menumpuk karena kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan sehingga dapat tertumpuk tugas, tidak dapat menyuarakan pendapatnya karena pekerjaan harus sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan, tidak memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan dan yang terakhir karyawan sering mendapatkan instruksi yang tidak jelas dalam pengerjaan tugasnya sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Sumber stres lainnya dapat dipengaruhi dari berbagai aspek. Beberapa aspek tersebut menurut Mosadeghrad (2013) diantaranya adalah kurangnya sumber daya, gaji yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya, kurangnya pengawasan, ketidaknyamanan dengan pekerjaan dan lingkungan, kurangnya pelatihan sehingga tidak ada kemajuan dalam peningkatan kualitas karyawan dan hal ini dapat memiliki pengaruh yang buruk dalam pekerjaan secara individu ataupun mental dari pekerja itu sendiri. Karena stress dapat mengurangi konsentrasi, perhatian dalam pekerjaan dan langkah dalam pengambilan keputusan itu sendiri.

Dari beberapa faktor yang menyebabkan adanya stres kerja, tentu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan dan pengaruh terhadap karyawan agar dapat mengurangi stres kerja yang dirasakan. Menurut Prayatna dan Subudi (2016), Hal yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin adalah motivasi dan memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menjalin komunikasi yang baik atau sering disebut dengan komunikasi dua arah sehingga dengan hal yang sudah dilakukan oleh pimpinan akan membuat karyawan merasa nyaman, merasa dihargai dan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

Menurut Rahma (2019) pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak memikirkan kepentingan dirinya sendiri, harus mampu memikirkan kepentingan kelompok. Selanjutnya Pemimpin yang baik harus memiliki 4 Aspek, yang pertama mampu bekerja sama dan mengayomi anggota dan rekan dalam bekerja. Yang kedua, memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi karyawan dan

rekan kerja yang disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan kelompok. Ketiga adalah kemampuan dalam membuat keputusan yang baik dan juga harus memikirkan keputusan resiko yang diambil dalam berjalannya kegiatan perusahaan dan yang terakhir adalah pemimpin harus dapat memberikan manfaat selain untuk dirinya sendiri, karyawan dan juga memberikan dampak dan pengaruh yang dapat dirasakan oleh masyarakat sekitar atas usaha yang telah dijalankan selama menjabat. Karena, dalam perubahan organisasi baik yang terencana ataupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan dari dalam individu yang dimulai dari sebuah proses, karena pemimpin adalah panutan dalam sebuah perusahaan sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pimpinan agar dapat dijadikan sebagai contoh oleh karyawan dalam sebuah perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin terhadap karyawan tentu berbeda antara satu dengan lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah sifat dan perilaku dari seorang pemimpin yang diberikan kepada bawahannya untuk dapat dijadikan acuan oleh bawahannya dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang dapat sesuai dengan tujuan perusahaan (Khairizah *et al*, 2015).

Menurut Satriowati *et al*. (2016) gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu model terbaru dalam studi-studi kepemimpinan dan model kepemimpinan ini dianggap sebagai model terbaik karena dalam konsep kepemimpinan transformasional ini menjelaskan karakteristik seorang pemimpin kepada karyawannya yaitu dalam mengintegrasikan ide dalam pengembangan watak, gaya dan kontingensi itu sendiri. Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang karismatik dan memiliki posisi strategis dalam mencapai tujuan. Dua hal yang harus dimiliki seorang pemimpin transformasional yaitu mempunyai kemampuan dalam menyamakan visi masa depan dengan karyawan dan pemimpin juga mampu mengetahui apa yang dibutuhkan dari karyawannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hakam dan Ruhana (2015) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya dari seorang pemimpin dalam

mempengaruhi, menginspirasi, menyampaikan tujuan kepada para karyawan, dan memiliki dampak yang luar biasa serta karyawan dapat mengesampingkan kepentingan individu yang ada dalam diri mereka. Aspek yang dimiliki seorang pemimpin adalah dengan memiliki rasa sosial dan cinta kasih kepada karyawan hal ini dapat menstimulasi karyawan dalam penilaian terhadap pimpinan.

Pada zaman *modern* serba canggih saat ini, tuntutan teknologi dan daya saing dari perusahaan semakin kuat sehingga perusahaan harus dapat menyeimbangkannya dengan kebutuhan perusahaan. Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh perusahaan ini sendiri. Adanya tuntutan dalam target yang ditentukan oleh pemilik perusahaan memiliki beban tersendiri kepada karyawan dalam hal karyawan harus mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari model penelitian terdahulu, maka pada penelitian ini penulis ingin memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh atas gaya kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan pada perusahaan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri. Penulis melakukan *survey* atau *pilot study* yang berbentuk kuisioner secara acak diberikan kepada 13 karyawan yang ada pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri. Berikut hasil yang diperoleh dari kuisioner yang disebarakan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kuisisioner Pilot Study Variabel (X)

No	Pernyataan	Jumlah Responden				Total	Skor Ideal	Persentase Total Skor/Skor Ideal
		STS	TS	S	SS			
1	Pemimpin mampu menerima pendapat karyawan	2	3	5	3	35	52	67%
2	Pemimpin memiliki tujuan kerja yang sejalan dengan perusahaan	1	1	5	6	42	52	81%
3	Pemimpin mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan	0	2	4	7	44	52	85%
Total						121		78%

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2019

Penulis melakukan pengumpulan data terkait gaya kepemimpinan transformasional untuk melihat penerapan yang digunakan dalam gaya kepemimpinan transformasional studi pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri yang menjadi salah satu faktor stress kerja dan dapat mempengaruhi stress kerja. Dari data diatas dapat diketahui bahwa Hasil yang didapatkan pada *Pilot Study* ini bahwa karyawan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri sebesar 22% total dari seluruh responden merasakan ketidakpuasan.

Tetapi, dapat dilihat dan diyakini bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin sebesar 78% dari total Responden dengan kategori kuat. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri telah mampu memenuhi kualifikasi sesuai yang peneliti lakukan yaitu mencakup tiga hal, yang pertama pemimpin mampu menerima pendapat karyawan, kedua pemimpin memiliki tujuan yang dengan dengan tujuan perusahaan dan terakhir pemimpin mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, ketiga hal ini membuktikan bahwa antara pemimpin dan karyawan memiliki rasa saling menghargai dan pemimpin memberikan dampak pengaruh atas kerja karyawan.

Disamping ini, penulis juga melakukan pengumpulan data terkait stress kerja yang menjadi variabel terkait dari penelitian ini. Data yang diperoleh dari stress kerja karyawan digunakan sebagai seberapa tinggi stress kerja karyawan di Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri, Data terkait stress kerja karyawan didapatkan dalam penyebaran kuisisioner tentang stress kerja kepada 13 karyawan di Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri. Hasil dari pengumpulan data dengan menggunakan *survey* atau *pilot study* sebagai berikut :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kuisisioner Pilot Study Variabel (Y) Stres Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden				Total	Skor Ideal	Persentase Total Skor/Skor Ideal
		STS	TS	S	SS			
1	Tuntutan teknologi membuat saya merasa tertekan	2	5	4	2	32	52	62%
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak	1	4	4	4	37	52	71%
3	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam waktu kerja	2	5	4	2	32	52	62%
4	Merasa ada hubungan tidak baik antara atasan dan bawahan	4	4	3	2	29	52	56%
5	Saya merasa terdapat hubungan yang tidak baik antara rekan kerja	2	3	5	3	35	52	67%
6	Masalah dengan keluarga membuat saya tidak dapat berkonsentrasi saat kerja	5	2	2	4	31	52	60%
7	Pimpinan saya hanya fokus terhadap pencapaian kerja	1	4	5	3	36	52	69%
8	Pimpinan saya tidak memberikan arahan ketika terjadi kendala	2	4	5	2	33	52	63%

9	Teguran yang diberikan oleh pimpinan membuat saya tertekan	1	2	7	3	38	52	73%
10	Informasi yang disampaikan oleh pimpinan terhadap pekerjaan kurang jelas	2	4	4	3	34	52	65%
Total						337		65%

Sumber: Hasil Olahan penulis, 2019

Dari hasil olahan data dari *pilot study* terkait dengan stress kerja pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri diperoleh hasil total tingkat stress kerja sebesar 65% yang artinya stres karyawan tergolong kedalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil *pilot study* diatas bahwa tingkat stress yang tinggi ada pada Teguran yang diberikan oleh pimpinan dapat membuat karyawan tertekan sebanyak 10 responden. Ada beberapa faktor stress lainnya yang terjadi pada karyawan diantaranya adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak sebanyak 8 responden dan ada dalam item pernyataan lainnya yaitu pemimpin hanya fokus dalam pencapaian kerja dengan sebanyak 8 responden.

Ada juga stress yang cenderung rendah terhadap karyawan di Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri yaitu merasa adanya hubungan tidak baik antara atasan dan bawahan dengan 5 responden dengan hal ini membuktikan bahwa sudah terjalannya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan di Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri sehingga karyawan lainnya tidak merasakan adanya tekanan dari dalam karyawan dengan atasan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Khunaifi (2019) selaku *General Manager* pada tanggal 19 Oktober 2019, dari semua divisi pada perusahaan di Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri, Karyawan memberikan kritikan dan masukan kepada bagian *HRD* perihal keluhan dalam bekerja karena stress yang dialami oleh karyawan disebabkan karena beberapa faktor diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang berlebih, kurangnya perhatian pimpinan mengenai kesejahteraan karyawan, dan adanya target dalam menyelesaikan tuntutan keberhasilan hotel. Sebaliknya, karyawan akan merasa nyaman dan dihargai ketika pemimpin dapat memberikan perhatian terhadap kebutuhan masing-masing

karyawan, perhatian baik dari memberikan pencerdasan ataupun membantu karyawan yang kesusahan dalam menyelesaikan tuntutan yang diberikan pihak Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.

Berdasarkan fenomena dan hasil dari uraian singkat penelitian terdahulu serta hasil *pilot study* yang didapatkan, penulis dapat memberikan kesimpulan mengenai kondisi dari permasalahan tentang dua variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja. Penulis tertarik melakukan penelitian di Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri untuk dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja karyawan dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Salah satu alasan sebuah perusahaan berdiri adalah agar meraih dan mendapatkan profit yang sesuai dengan perencanaan serta target yang sudah ditetapkan sejak awal perusahaan tersebut berdiri. Hal yang paling penting dalam pencapaian tersebut adalah faktor sumber daya manusia, yang merupakan entitas yang mengatur jalannya operasi serta kegiatan dalam perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan biasa dipimpin oleh seorang pemimpin yang dibantu oleh beberapa tenaga kerja yang biasa disebut dengan karyawan. Tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak dapat berjalan serta mencapai target sesuai yang sudah ditetapkan pada saat perusahaan tersebut berdiri.

Karena perubahan zaman yang begitu cepat dan terus berkembang maka, sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai gaya reformis dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. Peran reformis tersebut akan sangat mempengaruhi setiap karyawan yang berada dibawah kepemimpinan pemimpin tersebut, biasanya sangat mempengaruhi motivasi setiap karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan serta pencapaian sebuah perusahaan. Namun, pada praktik sebenarnya terdapat sebuah akibat yang timbul karena gaya reformis dari seorang pemimpin yaitu stress. Efek ini akan sangat berpengaruh terhadap output serta kerja setiap karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian dengan

judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stress Kerja Karyawan (Studi pada : Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri)”**.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Untuk penelitian ini ada beberapa pertanyaan yang mendasarinya, sesuai dengan uraian dari latar belakang penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada Hotel Lotus Garden dan Kediri Resort?
2. Bagaimana tingkat stres kerja yang diterapkan pada Hotel Lotus Garden dan Kediri Resort?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada Hotel Lotus Garden dan Kediri Resort?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.
2. Untuk mengetahui seberapa tingkat stres yang dialami karyawan pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Akademis

Manfaat Akademis dari penelitian ini adalah untuk menerapkan teori- teori yang telah didapatkan selama mengikuti perkuliahan dan sebagai Tugas Akhir pada Pendidikan S1 di program studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Telkom University.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. 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.

2. Bagi Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki batasan-batasan yang bertujuan untuk mencegah permasalahan meluas dan menjaga konsistensi dari tujuan peneliti. Batasan-batasan tersebut adalah sebagai berikut:

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri di Jalan Agung Suprpto nomor 12, Jawa Timur. Objek penelitian ini adalah karyawan Hotel Lotus Garden dan Resort.

1.7.2 Waktu dan Periode

Penelitian dilakukan pada karyawan Hotel Lotus Garden dan Resort yang direncanakan mulai bulan September 2019 hingga bulan Februari 2020.

1.8 Sistematika Tugas Akhir

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab kedua mengemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat, tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan topik dan variable penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menguraikan hasil dari penelitian yang dilakukan penulis terhadap objek beserta pembahasan yang terdiri dari analisis responden terhadap variable, analisis statistik, dan analisis pengaruh variable.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima merupakan bagian dari penelitian yang berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian juga berisi saran yang diberikan penulis yang diharapkan akan bermanfaat baik bagi objek penelitian dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.