

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah organisasi memiliki berbagai sumber daya yang diperlukan dalam proses pengembangan organisasi dimana diantaranya ialah finansial, fisik, manusia, teknologi dan sistem. Sumber daya organisasi terpenting yang harus dimiliki oleh instansi pemerintahan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia dari organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien yang dilakukan dengan cara perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kemampuan manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Dhermawan et al., 2012). Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya merupakan bagian dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pada era globalisasi saat ini, ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Salah satu cara bersaing adalah dengan memperkenalkan sektor-sektor pembangunan yang ada salah satunya pada bidang pariwisata dan ekonomi kreatif. Di dalam

mencapai kinerja secara optimal banyak faktor yang berpengaruh, salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya disebuah organisasi dan perusahaan sangat diperlukan agar tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam mengarahkan pribadi seseorang untuk dapat berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan gagal apabila pegawai dalam organisasi tersebut tidak menjalankan misi yang ada.

Menurut Thaha (2012), berbagai upaya perbaikan telah dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintahan, salah satunya adalah dengan melakukan restrukturisasi. Selain untuk meningkatkan keunggulan bersaing dalam era globalisasi seperti sekarang ini, upaya restrukturisasi menuntut adanya perubahan dari sistem manajemen tradisional (manual) menjadi sistem manajemen terpadu (terintegrasi). Dengan adanya sistem manajemen yang sudah di integrasikan pada semua departemen dan bagian, diharapkan dapat memperbaiki tingkat pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai yang optimal merupakan harapan dari setiap organisasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan sesuai harapan. Oleh karenanya, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

organisasi akan tercapai. Salah satu tantangan besar yang dihadapi suatu instansi pemerintahan adalah melaksanakan operasi organisasi secara efektif dan efisien, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus agar kinerja pegawai dapat maksimal. Kinerja pegawai yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana pegawai dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk mengoptimalkan (Bangun, 2012).

Untuk membentuk manajemen yang berkualitas, pengetahuan pegawai terhadap visi dan misi organisasi yang mutlak harus dipahami. Kemampuan pegawai melihat kekuatan dan kelemahan dari setiap tindakan yang diambil, mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan, dan jumlah target pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode yang ditentukan. Dari gejala ini dapat melihat produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Salah satu unit organisasi yang berada di Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung adalah Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.29, Rw. Laut, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung 35118. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil pra survey wawancara dengan Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, diketahui tingkat kinerja pegawai masih rendah dan hal ini dilihat pada ketetapan waktu, adanya kecenderungan pegawai untuk menunda waktu penyelesaian pekerjaan, kemudian tugas-tugas yang belum memenuhi harapan sehingga belum tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Dinilai dari kuantitas serta kualitas, pekerjaan yang dihasilkan kurang memenuhi harapan. Dengan adanya sistem birokrasi yang terlalu kaku menyebabkan pegawai terkurung dalam situasi untuk mengikuti sesuatunya berdasarkan sistem, yang menyebabkan pegawai kesulitan untuk mengaktualisasikan diri dan mengurangi daya tanggap pegawai didalam melaksanakan kerjanya. Kemudian tingkat disiplin pegawai yang masih rendah yang ditunjukkan oleh kurangnya pegawai di setiap ruangan kerja pada jam kerja. Selanjutnya masih kurangnya minat pegawai terhadap pekerjaan tersebut, pegawai lebih banyak reaktif terhadap permasalahan yang dihadapi dan jarang yang proaktif mengantisipasi yang mungkin terjadi dimasa depan yang sangat dinamis.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Septianto, 2010). Bahaya stres kerja diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Stres kerja dihadapi oleh hampir semua pegawai dalam

lingkungan kerja. Beban kerja dan juga tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan terhadap pegawai. Orang yang mengalami stres kerja (dengan catatan tidak bisa menanggulangnya) cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien dalam melakukan pekerjaannya dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi. Stres kerja juga bisa bersumber dari stres keluarga.

Stres yang dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja, dimana seorang pegawai dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Noviansyah dan Zunaidah, 2012).

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa terjadinya stres kerja pada pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dapat diindikasikan dari beban kerja yang ditunjukkan dengan pegawai merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak, pegawai sering memikirkan pekerjaan bahkan saat beristirahat. Ditinjau dari waktu kerja, stres kerja terjadi karena kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan dan ketika bekerja pegawai tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan pegawai lain. Ditinjau dari umpan balik, pegawai jarang diberikan pujian atau penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan terkadang pegawai berpendapat tapi tidak didengarkan. Keharusan penguasaan teknologi yang cepat serta pola mutasi di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung juga turut menjadi sumber stres bagi pegawai.

Mutasi maupun promosi ke unit kerja di daerah baru yang dilakukan tentu akan menimbulkan beban tersendiri bagi pegawai, karena akan menghadapi *cultural shock* di tempat kerja yang baru.

Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran yang positif dimiliki seseorang. Dengan kata lain seorang pegawai akan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Laniwidyanti et al., 2010).

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan (Santoso, 2013). Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi, maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai. Prakteknya, seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari pegawai yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian terkait motivasi kerja dijumpai bahwa pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung masih terbilang cukup

rendah dalam etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan masih cukup banyaknya pegawai yang menyepelkan absensi, tidak masuk kerja tanpa keterangan atau membolos, kemudian masih terjadi ketimpangan antara aturan yang ditetapkan secara tertulis dengan pelaksanaannya, terutama oleh pimpinan kepada bawahan dimana masih adanya ketidakmerataan penerapan aturan kepada staf. Selain itu dalam promosi jabatan kejenjang lebih atas, kenyataannya belum berdasarkan pangkat atau golongan serta prestasi dari pada pegawai. Dengan demikian apabila harapan dari pegawai dapat terpenuhi maka pegawai dapat termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berkenaan dengan masalah motivasi kerja pegawai tersebut, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam pekerjaannya diantaranya sistem imbalan yang tidak adil menurut persepsi pegawai. Perlakuan yang tidak sama baik dalam reward maupun *punishment* merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan pegawai. Disamping itu terbukti adanya pegawai yang merasa gajinya belum bisa mencukupi kebutuhan hidup, kurangnya pemberian insentif/penghargaan misalnya kenaikan pangkat istimewa atas hasil kerja/prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai.

Motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat pegawai dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok.

Disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Yusuf (2015), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada di dalam diri pegawai, sehingga menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat (Hasibuan & Silvy, 2019).

Peningkatan masalah disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktifitas. Permasalahan yang muncul berdasarkan hasil observasi awal peneliti terkait dengan kondisi di lingkungan Dinas



Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, maka dapat dilihat bahwa rendahnya etos kerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan pegawai yang tidak bekerja, absen namun tidak dikantor, dan ijin tidak kembali. Kedisiplinan pegawai salah satunya tercermin dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu, terlihat dari pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam sebuah organisasi. Disiplin tercermin dari perilaku setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan organisasi kepada pegawai tersebut. Selain itu, disiplin kerja juga berkaitan dengan sikap pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu.

**Table 1.1 Data Kehadiran Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung Pada Bulan November-Desember 2021 dan Januari-April 2022**

No.	Bulan	Ketidakhadiran				Jumlah Pegawai	Presentase
		Sakit (S)	Izin (I)	Alpha (A)	Total		
1.	November	2	3	2	7	70	10%
2.	Desember	3	2	2	7	70	10%
3.	Januari	2	3	5	10	70	14,3%

4.	Februari	3	2	6	11	70	15,7%
5.	Maret	8	5	1	14	70	20%
6.	April	5	7	8	21	70	30%
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.3 yang menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai setiap bulannya cenderung mengalami kenaikan. Kenaikan ketidakhadiran pegawai ini disebabkan karena terdapat pegawai yang izin untuk keperluan keluarga atau dinas luar kota, sehingga tugas-tugas menjadi terbengkalai, sakit, dan bahkan tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu, masih banyak pegawai yang datang terlambat. Tingginya ketidakhadiran pegawai merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan wawancara yang diberikan oleh Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung mengenai disiplin kerja, dimana terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu terdapat beberapa pegawai terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Lalu, terdapat beberapa pegawai yang sering tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja dan juga masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu kerja, seperti menggunakan

waktu kerja untuk kepentingan pribadi (berada di kantin atau melakukan aktivitas di luar pekerjaan kantor).

Dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Kecocokan atau kesesuaian atas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dirasakan oleh bawahan sudah pasti akan mendorong seorang bawahan untuk menanggapi dalam bentuk kesediaan untuk melakukan perintahnya. Sebaliknya ketidakcocokan atau ketidaksesuaian dengan gaya kepemimpinan yang diperagakan pemimpinnya akan menimbulkan sikap penolakan.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mentransformasi ide dan gagasannya kepada bawahan sehingga bawahan terinspirasi untuk mewujudkannya. Para bawahan akan bekerja melampaui kepentingan pribadi mereka dan akan membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut (Cavazotte et al., 2012). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada pembentukan moral dan pemberian motivasi (Robbins dan Judge, 2021).

Pegawai tidak termotivasi dalam bekerja, tugas-tugas karyawan sering tidak tepat waktu penyelesaiannya dan perintah pimpinan kurang jelas yang dimana jadi pemicu tidak tercapainya target yang sudah ditentukan sebelumnya, sehingga upaya mempertahankan eksistensinya atau mengembangkan organisasi/sistemnya perlu melakukan adaptasi terhadap lingkungan yang selalu berubah sesuai perkembangan global.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oemar & Gangga (2017), Rahmatulloh et al., (2018), menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Massie et al., (2018), Hasniati & Sirajuddin (2020), Sari .D (2019), Nadeak (2016), Lin et al., (2020), menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Suharyono & Ali (2015), Septidira et al., (2013),

Munawaroh et al., (2020), Widodo (2015), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Dhermawan et al., (2012), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada penelitian Damayanti (2019), Suharyono & Ali (2015), Basyarewan & Arafah (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian Irawan et al., (2021), Sari .D (2019), menyatakan bahawa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjut pada penelitian Indrianto et al., (2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung?
5. Apakah stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.

4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.
5. Untuk menguji pengaruh stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

##### **1. Bagi Peneliti**

Menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi yang nyata.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan kepada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung dan instansi lainnya dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional dalam rangka meningkatkan kinerja kerja pegawai.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

## **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung.