

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya.

Ricardianto (2018: 52) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Berbeda dengan pernyataan Ricardianto menurut Suparyadi (2015:70) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Dalam menjalankan aktivitas organisasi perlu didukung oleh disiplin kerja karyawan yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin yang

baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dari diri karyawan dalam menjalankan setiap tugas dalam organisasi. Pernyataan Rusdy (2019:112) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pernyataan lainnya Soetrisno (2017:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan mungkin tercapai apabila disiplin kerja tidak baik, meskipun fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan itu mumpuni. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan atau sikap yang dimiliki karyawan terhadap kepatuhan serta ketaatan pada peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Disamping itu juga didasarkan atas hasil rujukan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa faktor kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi disiplin karyawan. Selain itu menjelaskan bahwa salah satunya ialah beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi disiplin karyawan. Tidak hanya itu gaya kepemimpinan menjadi salah satu yang berperan penting untuk meningkatkan disiplin karyawan. Stres merupakan

sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang di seluruh penjuru dunia. Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Monika (2018:19) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Selain beban kerja stres kerja juga merupakan salah satu faktor disiplin kerja, Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89).

Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Robbins (2019 : 15), menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (2019 : 15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu,

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Dari kalangan pakar belum mendapatkan kata sepakat tentang persepsi batasan stres. Banyaknya definisi yang dijabarkan para ahli teori meluaskan arti dari stres kerja, namun stres kerja yang diutarakan oleh para ahli selalu berkuat pada aspek reaksi fisik, psikis, dan respon adaptif perilaku karena kesenjangan keinginan dengan kemampuan individu atas tuntutan kerja yang dibebankannya. Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Rivai (2019 : 15) bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu.

Selain stres kerja dan beban kerja, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Mulyana (2018:23) gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara

pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Gaya kepemimpinan otokratis cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi Siagian (2018:229).

Adapun penelitian tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan ini akan di implementasikan pada kantor Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia. Kantor Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia merupakan adalah bank swasta terbesar di Indonesia yang fokus pada bisnis perbankan transaksi dan menyediakan fasilitas kredit bagi segmen korporasi, komersial & UKM dan konsumen. Saat ini, BCA telah menyediakan layanan kepada lebih dari 15 juta rekening nasabah melalui 966 cabang, 10.487 ATM dan lebih dari 100.000 EDC yang dilengkapi layanan *internet banking*. Tetapi berdasarkan wawancara dengan staf dari *Back Office* Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia karyawan masih kesulitan bekerja sama dengan atasan, kurangnya semangat karyawan dalam bekerja dan masih banyak karyawan yang kedisiplinannya kurang. Tabel di bawah ini memperlihatkan data presensi karyawan di Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia dari tahun 2019-2021.

Tabel 1.1
Data Presensi Karyawan Bank Central Asia Tbk Wisma Millenia Tahun 2019-2021

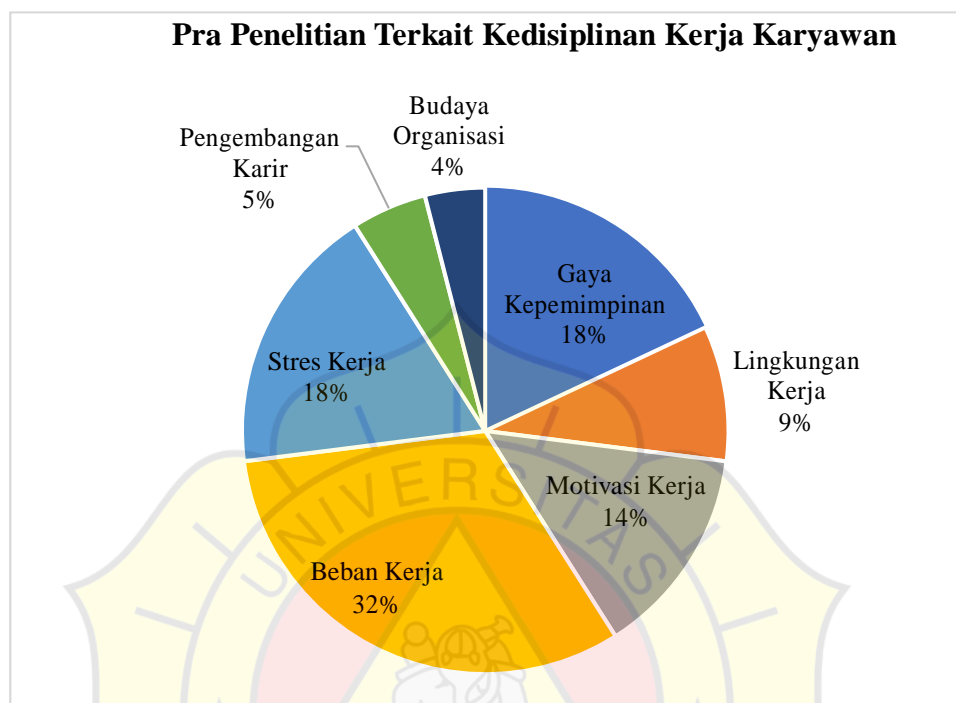
Tahun	Jumlah Karyawan	Presensi				
		Sakit	Alpha	Izin	Cuti	Telat
2019	105	39	10	21	20	10
2020	110	41	15	25	31	15
2021	112	42	16	27	32	17

Sumber: Human Resource Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia

Berdasarkan tabel 1.1 pada data presensi karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia dapat dilihat pada tahun 2019 presensi sakit 39 sedangkan untuk alpha 10 untuk izin 21 untuk cuti dan untuk telat 10 dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 105 karyawan. Terjadi peningkatan di tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2020 untuk sakit sebesar 41 sedangkan untuk alpha 15 untuk izin 25 untuk cuti 31 dan untuk telat sebesar 15 dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 110 karyawan. Terjadi peningkatan di tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2021 untuk sakit sebesar 42 sedangkan untuk alpha 16 untuk izin 27 untuk cuti 32 dan untuk telat sebesar 17 dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 112 karyawan. Dimana batas normal ketidakhadiran karyawan adalah 15% dengan sanksi tertulis kepada karyawan yang melebihi batas keterlambatan.

Oleh karena itu perlunya diketahui variabel-variabel yang mempengaruhi karyawan di Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia dalam hal kedisiplinan, maka untuk mendukung hasil penelitian ini diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 22 karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja. Berikut

presentase variabel-variabel pengaruh disiplin kerja pada karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia:

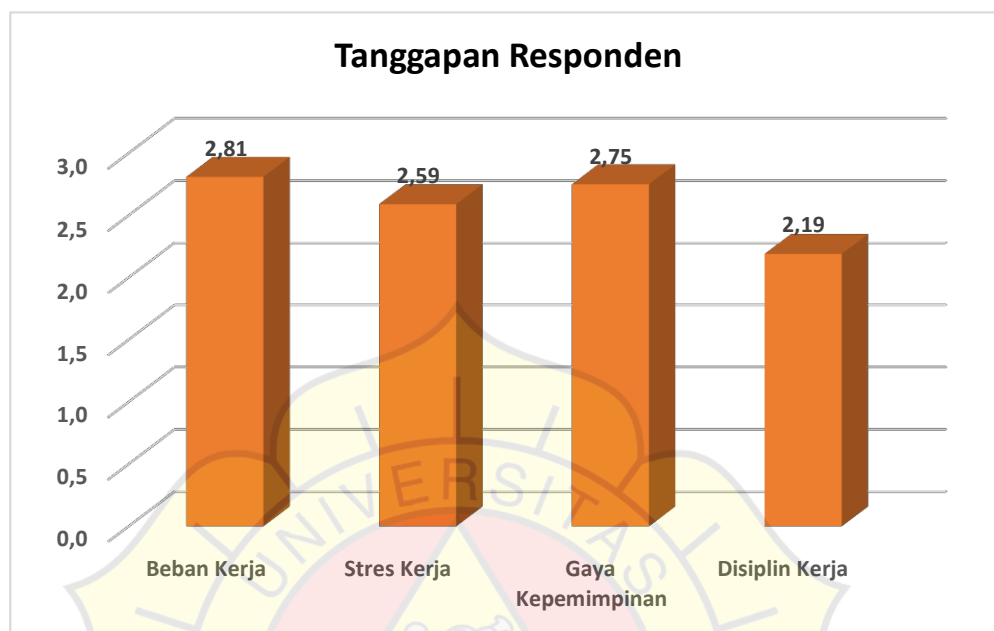


Sumber: Data diolah oleh peneliti pada tahun 2022

Gambar 1.1
Hasil Kuisisioner Terkait Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia adalah gaya kepemimpinan yang memperoleh 18%, beban kerja memperoleh 32% dan stres kerja mendapat 18%. Kemudian peneliti melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 22 karyawan sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia mengenai pengukuran disiplin kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah beban kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap 22 karyawan

sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti tahun 2022

Gambar 1. 2
Grafik Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4, maka interpretasi nilai beban kerja rata – rata sebesar 2,81 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa beban kerja sudah baik, selanjutnya interpretasi nilai stress kerja rata – rata 2,59 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi beban kerja karyawan sudah baik, lalu ada interpretasi nilai gaya kepemimpinan rata – rata sebesar 2,75 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa gaya kepemimpinan karyawan sudah sudah baik, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata – rata sebesar 2,19 yang artinya disiplin kerja karyawan dilaksanakan pada Bank

Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia masih rendah. Oleh karena itu, permasalahan tersebut peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **‘PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA TBK KCU WISMA MILENIA’**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah bahwa dengan banyaknya beban kerja yang ditimbulkan karyawan kemudian stress yang berlebihan serta gaya kepemimpinan yang kurang diterapkan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah beban kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah para karyawan di Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia sebanyak 112 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia?
4. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja” adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara antara beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia.

3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Central Asia Tbk KCU Wisma Millenia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis :
 - a. Penulis dapat mengembangkan Ilmu pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia Khususnya yang berkenaan tentang Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.
 - b. Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat mendapatkan referensi untuk penulisan selanjutnya.
2. Aspek Praktis :
 - a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

b. Bagi Penulis

- 1) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh beban kerja, stress kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
- 3) Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi.

