BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan nasional. Agar dapat berperan dalam pembangunan nasional, maka diperlukan suatu manajemen yang baik dan efektif, dan juga agar dapat mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga merupakan suatu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yaitu keuntungan.

Bank adalah lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang memerlukan dana, serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran. Menurut Undang-undang nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Fungsi bank itu sendiri sebagai perantara dalam perkreditan, sebagai badan yang memberikan jasa perdagangan dalam negeri dan luar negeri dan berfungsi sebagai badan yang memiliki wewenang mengedarkan uang, baik uang kartal maupun uang giral. Suyatno (2001 : 11).

PT Bank Central Asia, Tbk (BCA) mulai beroperasi pada tahun 1957 dengan nama Bank Central Asia NV. BCA merupakan bank swasta terbesar di Indonesia yang melayani beragam segmen nasabah, baik nasabah individu

maupun nasabah bisnis melalui jaringan perbankan elektronik dan kantor cabang yang menjangkau hampir seluruh kota besar di Indonesia.

Untuk berproduksi secara optimal, PT. Bank Central Asia, Tbk menerapkan sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dan teknologi. Teknologi yang digunakan, yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Di dalam praktek, kinerja karyawan mengalami pasang surut dimana pada saat tertentu bisa memenuhi standar (target), pada saat yang lain bisa melampaui target atau bahkan dibawah target. Hal ini tentunya tidak lepas dari psikologis para karyawan di dalam sebuah perusahaan. Adapun psikologis tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor atau penyebab.

Menurut Benardin dan Russell dalam penemuan Marliana Budhiningtias Winanti (*Majalah Ilmiah UNIKOM,* 2011:256) kinerja adalah pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Robbins dalam penemuan Anung Pramudyo (JBTI, 2010:4) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Kinerja karyawan terwujud pula pada kinerja sebuah perusahaan. Jika kinerja karyawan bagus dalam arti dapat menjual dan memasarkan produknya, maka kinerja perusahaan akan bagus pula, demikian sebaliknya. Demikian pula pada perusahaan perbankan kinerjanya dapat dilihat dari aspek pemasarannya. Aspek ini tentunya dapat dilihat dari laporan keuangan yang meliputi *Capital, Assets Quality*, *Management*, *Earning* serta *Liquidity*.

Pada observasi yang dilakukan serta wawancara dengan Ibu Jenny Purnomo (Kepala Bagian CSO), bahwa karyawan cenderung mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu. Faktor tersebut menurut Ibu Jenny, selain sebagai akibat banyaknya pekerjaan dan tekanan waktu kemungkinan karena faktor di luar kerja.

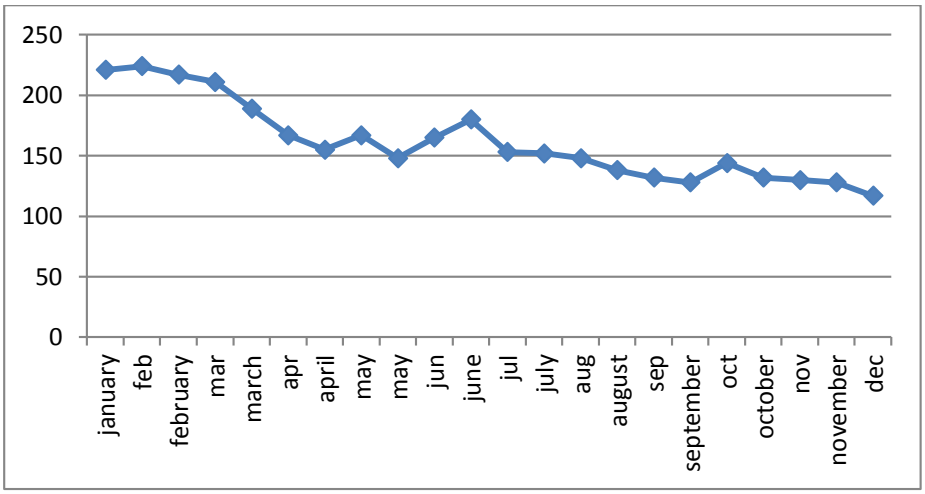
Sedangkan menurut ibu Yanti, salah seorang karyawan menyatakan bahwa kinerja karyawan selama ini cukup baik walaupun pekerjaan yang diberikan kadang-kadang tidak mencapai target dari waktu yang ditetapkan serta pekerjaan yang diberikan diluar kemampuan karyawan.

Pada Bank BCA Kantor cabang Kiaracondong Bandung, saat ini ditengarai sedang mengalami penurunan kinerja yang tercermin dari pencapaian target kredit yang cenderung menurun sebagaimana dapat dilihat dari gambar grafik 1.1

Gambar 1.1

Grafik Kredit Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong Bandung

Periode Semester I-II Tahun 2013



Sumber: PT. BCA,tbk KCP Kiaracondong Bandung.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rentabilitas pada Bank BCA Kantor cabang Kiaracondong yang relatif selalu mengalami penurunan. Berhubung pencapaian kredit ini merupakan laba yang didapatkan, maka dengan kata lain labapun mengalami penurunan. Dari informasi yang diberikan oleh Ibu Jenny Purnomo selaku Kepala Bagian Customer Service Officer (CSO) Bank BCA Kantor cabang Kiaracondong bahwa penyebab kondisi tersebut karena adanya pemasaran / marketing yang lesu atau menurun. Berbicara mengenai pemasaran tentunya tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya.

Dalam pelaksanaan survey awal dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan kinerja pada karyawan Bank BCA Cabang Kiaracondong yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan, ternyata

kepatuhan pada pimpinan kurang diperhatikan apabila perintahnya sesuai dengan aturan perusahaan yakni sebesar 60%.

Tabel 1.1

Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban	
		S	TS
1.	Saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.	(18/30) x 100%= 60%	(12/30) x 100% = 40%
2.	Saya patuh pada pimpinan apabila perintahnya sesuai dengan aturan perusahaan.	(14/30) x 100% = 46.67%	(16/30) x 100% = 53.33%
3.	Saya siap untuk dipindahkan kebagian manapun jika diminta oleh atasan.	(17/30) x 100% = 56.67%	(13/30) x 100% = 43.33%

Sumber : PT. BCA, tbk KCP Kiaracondong Bandung, 2014

Tekanan atau tuntunan pekerjaan dalam mencapai target dapat menimbulkan stres terhadap diri karyawan. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. (Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi, 2010:307). Menurut Spielberger seperti dikutip oleh Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:307), menyebutkan bahwa :

“Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.”

Pada fakta yang ditemukan dilapangan seringkali terdapat ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, seperti pada Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong Bandung yang menurut peneliti menemukan fakta bahwa tuntunan pekerjaan sebagai salah satu penyebab stres itu tidak lepas dari kebijakan seorang atasan. Pekerjaan yang menumpuk, target yang harus dicapai, nasabah yang tidak pernah sedikit setiap harinya membuat para karyawan mengalami stres.

Didalam Handoko (dikutip Rohmanasari, 2011) mengungkapkan bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, diantaranya adalah kualitas supervisi yang jelek. Kondisi ini akan berdampak pada psikologis seseorang antara lain perasaan cemas, murung dan bahkan yang tidak kalah penting adalah berkurangnya kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja seseorang.

Pada observasi yang dilakukan serta wawancara dengan Ibu Jenny Purnomo (Kepala Bagian CSO), bahwa tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tidak terlalu tinggi. Walaupun pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan sangat banyak, namun karyawan sering mensiasatinya dengan cara berbagi cerita dan karyawan lainpun pasti membantu. Terkadang di hari-hari kerja pun para karyawan sering jalan-jalan keluar bersama seusai jam kerja. Begitupun menurut Ibu Emma, salah seorang CSO mengatakan bahwa stres yang dirasakan oleh karyawan bisa hilang dengan adanya gurauan yang sering dilontarkan oleh sesama teman kerja, sehingga stres pun bisa hilang dan perkerjaan pun dapat terselaikan dengan baik.

Dalam pelaksanaan survey awal dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan stress kerja pada karyawan Bank BCA Cabang Kiaracondong yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan, ternyata dalam menghadapi pekerjaan 63,33% karyawan sering kali merasa hanya memiliki sedikit kendali terhadap tugas-tugas di kantor sehingga dalam melaksanakan pekerjaan selalu salah dan salah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilaksanakan selama ini dirasakan cukup mendapatkan pengawasan.

Dalam Survey awal yang dilakukan menunjukkan adanya gejala stress kerja yang dialami oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang disebarkan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2

Kuesioner Pra Survey Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		S	TS
1.	Tugas-tugas yang saya selesaikan dengan baik ternyata belum dinilai baik oleh atasan saya.	(17/30) x 100%= 56.67%	(13/30) x 100% = 43.33%
2.	Saya sering kali merasa hanya memiliki sedikit kendali terhadap tugas-tugas saya di kantor sehingga dalam melaksanakan pekerjaan selalu salah dan salah.	(19/30) x 100% = 63.33%	(11/30) x 100% = 36.67%
3.	Saya cenderung memberikan pandangan negatif pada hampir semua situasi di tempat saya bekerja.	(12/30) x 100% = 40%	(18/30) x 100% = 60%

Sumber : PT. BCA, tbk KCP Kiaracondong Bandung, 2014

Ketika keterbatasan dimiliki seorang karyawan yang dapat menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan beban kerja pada seorang karyawan.

Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher &Doncin (1986). Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja(Gopher & Doncin, dalam Nurdin, 2011).

Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16), memberikan pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Pada Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong Bandung, peneliti menemukan bahwa karyawan bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya menjadi beban pada karyawan karena merasa mendapatkan tekanan yang berakibat terjadinya stres pada diri karyawan, hal ini karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer perusahaan atau organisasi tersebut.

Pada observasi yang dilakukan serta wawancara dengan Ibu Jenny Purnomo (Kepala Bagian CSO), mengatakan bahwa beban kerja yang dirasakan

oleh karyawan memang banyak. Karyawan dituntut untuk melayani banyak nasabah dan target yang diberikan pun cukup banyak. Hal ini disebabkan mungkin karena kurangnya karyawan, sehingga tidak dapat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam pelaksanaan survey awal dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan beban kerja pada karyawan Bank BCA Cabang Kiaracondong yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan, ternyata tekanan mental yang dirasakan karyawan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yakni sebesar 60%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilaksanakan selama ini cukup merasa tertekan. Beban kerja yang dirasakan karyawan pada Bank BCA Cabang Kiaracondong cukup tinggi, hal ini sesuai dengan tanggapan dalam kuesioner yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3

Kuesioner Pra Survey Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		S	TS
1.	Waktu kerja tinggi dalam rutinitas harian karyawan.	(18/30) x 100%= 60%	(12/30) x 100% = 40%
2.	Kelelahan fisik yang dirasakan karyawan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	(16/30) x 100% = 53.33%	(14/30) x 100% = 46.67%
3.	Ada kewajiban kerja karyawan pada hari libur.	(17/30) x 100% = 56.67%	(13/30) x 100% = 43.33%

Sumber : PT. BCA, tbk KCP Kiaracondong Bandung, 2014

Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi dalam suatu organisasi. Hal tersebut memberi arti, bahwa kepemimpinan memiliki faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan, dapat mempengaruhi karyawannya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan diinginkannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan itu, maka peranan pemimpin untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Kartono (2008:57), Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pimpinan harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Dalam perjalanannya keberhasilan Bank BCA tidak terlepas dari peran pimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kartini (dalam Sehfudin 2011) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan

ketentuan waktu dan perencanaan. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Sehfudin, 2011).

Pada observasi yang dilakukan serta wawancara dengan Ibu Jenny Purnomo (Kepala Bagian CSO), mengungkapkan bahwa terkadang pemimpin sering mengeluarkan kebijakan secara mendadak dan tanpa berkonsultasi terlebih dahulu dengan bawahan. Dalam survey awal di Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner Pada survey awal dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan Bank BCA Cabang Kiaracondong Bandung. Hasil survei ternyata 63.33% pemimpin jarang memberikan pujian atau kritik atas hasil kerja karyawan. Selain itu karyawan merasa pemimpin selalu mengeluarkan kebijakan secara mendadak dan tanpa berkonsultasi terlebih dahulu dengan bawahan. Dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.4

Kuesioner Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban	
		S	TS
1.	Pemimpin saya selalu mengeluarkan kebijakan secara mendadak dan tanpa berkonsultasi terlebih dahulu dengan bawahan.	(17/30) x 100%= 56.67%	(13/30) x 100% = 43.33%
2.	Pemimpin saya selalu memberikan pujian atau kritik atas hasil kerja karyawan.	(11/30) x 100% = 36.67%	(19/30) x 100% = 63.33%
3.	Pemimpin saya selalu memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi.	(14/30) x 100% = 46.67%	(16/30) x 100% = 53.33%

Sumber : PT. BCA, tbk KCP Kiaracondong Bandung, 2014

Pada fakta yang ditemukan dilapangan seringkali terdapat ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, seperti pada Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong Bandung yang menurut peneliti menemukan fakta bahwa tuntunan pekerjaan sebagai salah satu penyebab stres itu tidak lepas dari perintah seorang atasan.

Pekerjaan yang menumpuk, target yang harus dicapai, nasabah yang tidak pernah sedikit setiap harinya membuat para karyawan mengalami stres karena kurangnya pendekatan dan pengertian dari pimpinan cabang tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan para karyawan Bank BCA Cabang Kiaracondong Bandung, kondisi tersebut diduga sebagai akibat adanya mutasi (pergantian) pemimpin dengan gaya kepemimpinan pada pemimpin baru yang berbeda dengan pemimpin lama. Gaya kepimimpinan yang diterapkan pemimpin baru mengalami masa transisi untuk beradaptasi.

Dalam masa transisi berbagai ketidakcocokan sering dirasakan bawahan antara lain beban kerja yang bertambah sehingga dapat menimbulkan stres yang salah satu diantaranya ditandai dengan menurunnya semangat kerja karyawan dan seringnya bekerja melebihi batas jam kerja yang ditentukan.

Pada Bank BCA Kantor Cabang Kiaracondong Bandung, peneliti menemukan bahwa karyawan bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya menjadi beban pada karyawan karena merasa kurangnya pendekatan dari atasan yang berakibat terjadinya stres pada diri karyawan, hal ini karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis mencoba untuk menguji secara teoritis apabila gaya kepemimpinan dan beban kerja digunakan sebagai variabel bebas maka diduga memiliki pengaruh terhadap stres yang dirasakan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas peneliti dapat mengidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan menurun akibat pergantian pemimpin karena beban kerja karyawan berat.

2. Karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan sehingga menjadi beban kerja bagi karyawan.
3. Tekanan mental yang dirasakan karyawan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Terjadi penurunan tingkat pencapaian kredit karena kinerja karyawan yang menurun.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi diatas maka peneliti dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja karyawan dan kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.
2. Apakah gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung baik secara simultan maupun parsial.
4. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

5. Apakah berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel mediasi di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja karyawan dan kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung baik secara simultan maupun parsial.

4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres yang dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi manajemen PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

   Memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja melalui stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi seluruh karyawan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

   Memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja melalui stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai umpan balik terhadap kinerja masing-masing karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis yang terkandung di dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

   Memberikan referensi tentang keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan beban kerja melalui stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti lain.

   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dilakukan di PT. Bank Central Asia, tbk Kantor Cabang Kiaracondong Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2014 sampai dengan saat ini.

Tabel 1.5

Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
1.	Penelitian Pendahuluan		■	■	■																
2.	Penulisan Usulan Penelitian					■	■	■													
3.	Pengumpulan Data								■	■	■	■									
4.	Pengolahaan Data													■	■	■	■				
5.	Penulisan Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■