

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kehadiran industri pembiayaan (*multi finance*) di Indonesia sesungguhnya belum terlalu lama, terutama bila dibandingkan dengan di negara-negara maju. Dari beberapa sumber, diketahui industri ini mulai tumbuh di Indonesia pada 1974. Kelahirannya didasarkan pada surat keputusan bersama (SKB) tiga menteri, yaitu Menteri Keuangan, Menteri Perindustrian, dan Menteri Perdagangan. Setahun setelah dikeluarkannya SKB tersebut, berdirilah PT Pembangunan Armada Niaga Nasional pada 1975. Kelak, perusahaan tersebut mengganti namanya menjadi PT (Persero) PANN Multi Finance. Kemudian, melalui Keputusan Presiden (Keppres) No.61/1988, yang ditindaklanjuti dengan SK Menteri Keuangan No. 1251/KMK.013/1988, pemerintah membuka lebih luas lagi bagi bisnis pembiayaan, dengan cakupan kegiatan meliputi *leasing*, *factoring*, *consumer finance*, modal ventura dan kartu kredit.

Sedangkan, pengertian dari Perusahaan Pembiayaan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.012/2006 tentang Perusahaan Pembiayaan, dalam pasal 1 huruf (b) dikatakan bahwa perusahaan pembiayaan adalah badan usaha di luar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang usaha Lembaga Pembiayaan. Kemudian, Perusahaan Pembiayaan diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 9 tahun 2009 tentang Lembaga Pembiayaan.

Perusahaan pembiayaan mampu berkembang cukup mengesankan. Hingga saat ini leasing di Indonesia telah ikut berkiprah dalam pembiayaan perusahaan. Jenis barang yang dibiayai pun terus meningkat. Jika sebelumnya hanya terfokus pada pembiayaan transportasi, kini berkembang pada keperluan kantor, manufaktur, konstruksi dan pertanian. Hal ini mengindikasikan multi *finance* kian dikenal pelaku usaha nasional.

Perusahaan sewa guna usaha di Indonesia lebih dikenal dengan nama *leasing*. Kegiatan utama perusahaan sewa guna usaha adalah bergerak di bidang pembiayaan untuk keperluan barang-barang modal yang diinginkan oleh nasabah. Pembiayaan di sini maksudnya jika seorang nasabah membutuhkan barang-barang modal seperti peralatan kantor atau mobil dengan cara disewa atau dibeli secara kredit dapat diperoleh di perusahaan *leasing*. Pihak *leasing* dapat membiayai keinginan nasabah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

Salah satu perusahaan *leasing* yang ada di Indonesia adalah PT Indomobil Finance Indonesia. PT Indomobil Finance Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang yang didirikan pada tahun 1993. Pada tahun 2003, setelah pengambil alihan saham Marubeni *Corporation* oleh Indomobil Grup maka Perseroan mengubah namanya menjadi PT Indomobil Finance Indonesia. Melalui strategi bisnis yang terus diselaraskan dengan tuntutan perkembangan iklim usaha, Perseroan tetap menjaga

komitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang handal dan terpercaya di Indonesia.

Untuk mendapatkan hasil operasional pelayanan yang optimal, perusahaan perlu melakukan pelaksanaan program-program yang berhubungan dengan kegiatan operasionalnya yaitu meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan agar dapat melaksanakan rencana kerja dan program-program kerja perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan, manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Berikut adalah data penilaian kinerja di PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung:

Tabel 1.1
Standar penilaian Hasil kerja Karyawan di PT Indomobil Finance
Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung

Skor	Nilai	Bobot
5	91 – 100	Amat baik
4	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Sedang
2	51 – 60	Kurang
1	> 51	Buruk

Sumber: PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto
Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan, melihat kinerja karyawan di PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung mengalami pasang surut. Masalah penurunan Kinerja terjadi di PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung. Berikut adalah data rata-rata kinerja karyawan PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung:

Tabel 1.2
Rata-rata Kinerja Karyawan PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung

Tahun	Nilai Rata-rata	Skor	Bobot
2014	79	4	Baik
2015	76	4	Baik
2016	68	3	Sedang

Sumber: PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung

Dari data diatas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2014-2016 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat dilihat pada tahun 2014 dengan rata-rata kerja karyawan adalah 79 dengan skor 3 dan bobot baik, pada tahun 2015 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 76 dengan skor 4 dan bobot baik, pada tahun 2016 prestasi kerja mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 68 dengan skor 3 dan bobot sedang. Dari

table diatas dapat diketahui bahwa kinerja PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung belum maksimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis melakukan prasurvei terhadap 10 karyawan yang dipilih secara acak mengenai faktor atau variabel yang paling berdampak terhadap kinerja karyawan dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Variabel PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung tahun 2017

No	Variabel	STS Skor = 1		TS Skor = 2		KS Skor = 3		S Skor = 4		SS Skor = 5		Total Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kompensasi	-	-	4	8	2	6	3	12	1	5	31	50
2	Lingkungan Kerja	-	-	1	2	4	12	5	20	-	-	34	50
3	Pelatihan dan Pengembangan	-	-	1	2	4	12	4	16	1	5	35	50
4	Stress Kerja	2	2	3	6	2	6	3	12	-	-	26	50
5	Semangat Kerja	1	1	2	4	1	3	5	20	1	5	33	50
6	Motivasi Kerja	-	-	3	6	4	12	2	8	1	5	31	50
7	Pengembangan Karir	-	-	2	4	2	6	5	20	1	5	35	50
8	Displin Kerja	2	2	2	4	2	6	4	16	-	-	28	50
9	Budaya Organisasi	-	-	2	4	2	6	4	16	2	10	36	50
10	Kepemimpinan	1	1	2	4	3	9	2	8	2	10	32	50
Total												321	500
Rata-Rata												32,1	
F : Frekuensi N: Frekusensi x skor jumlah responden :10 orang Jumlah Pernyataan : 10													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber: penelitian tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.3, hasil yang didapat dari pembagian koefisien dapat dilihat bahwa variabel stres kerja dan disiplin kerja mempunyai skor terendah dengan total skor stress kerja 26 dan disiplin kerja 28. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung. Kuisioner pendahuluan untuk stres kerja disebarikan kepada 10 orang responden secara acak, berikut adalah hasilnya:

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Stres Kerja Karyawan PT Indomobil Finance Indonesia
Cabang Gatot Subroto Bandung tahun 2017

No	Faktor	STS Skor = 1		TS Skor = 2		KS Skor = 3		S Skor = 4		SS Skor = 5		Total Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Beban kerja yang sulit dan berlebihan	-	-	1	2	4	12	4	16	1	5	35	50
2	Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar	1	1	2	4	4	12	3	12	-	-	29	50
3	Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.	-	-	2	4	4	12	3	12	1	5	33	50
4	Konflik dengan pimpinan atau kelompok kerja	3	3	3	6	2	6	2	8	-	-	23	50
5	Balas jasa yang terlalu rendah	-	-	1	2	2	6	3	12	4	20	40	50
6	Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan sebagainya	1	1	2	4	2	4	5	20	-	-	29	50
Total												212	300
Rata-rata												35,3	
F : Frekuensi N: Frekuensi x skor jumlah responden :10 orang Jumlah Pernyataan : 6													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber: penelitian tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.4, hasil diatas menunjukkan stres kerja yang dialami karyawan di PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung dapat dikatakan tinggi, karena skornya sebesar 212 dari skor ideal 300. Hasil tersebut berdasarkan pada indikator stres menurut Hasibuan (2003:2004) dalam Tukimin (2014).

Masalah stres kerja bila dikelola dengan baik bisa menjadi sebuah stimulus ataupun *trigger* untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Namun bila tidak dikelola dengan baik stres membuat karyawan depresi sehingga pada akhirnya membuat kinerjanya buruk. Penanganan stres yang telah dilakukan oleh perusahaan adalah: memberikan cuti, mengadakan *family gathering* /rekreasi, mengadakan forum diskusi yang diadakan setiap dua minggu sekali yang diikuti top manajemen, memberikan jadwal olahraga bersama untuk karyawan di hari tertentu. Namun dari apa yang sudah dilakukan tindakan tersebut dirasa masih kurang efektif dalam menangani stres kerja

Penelitian sebelumnya, Riandy (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Surveyor Service di Samarinda”. Penelitian yang dilakukan terhadap 52 responden Karyawan PT. Borneo Laboratorium Surveyor Service di Samarinda Pada tahun 2016. Penelitian ini menunjukkan hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja. Ini berarti penurunan tingkat stres memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika stres kerja meningkat kinerja akan menurun.

Dalam perannya mencapai tujuan perusahaan, karyawan selayaknya manusia memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi

sikapnya terhadap pekerjaan. Dari sikapnya terhadap pekerjaan, karyawan akan menunjukkan motivasi, prestasi, kepuasan kerja serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya.

Disamping stres kerja, disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Menurut Malayu Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan karyawan.

Disiplin kerja sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut juga mendorong gairah dan semangat kerja pegawai. Pada akhirnya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan karyawan yang bermalas-malasan, karena karyawan yang baik akan memanfaatkan waktu kerjanya sebaik mungkin dan karyawan yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan kinerjanya

Untuk mengetahui lebih tentang disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung maka

dilakukan penyebaran kuisioner pendahuluan untuk disiplin kerja, yang disebarkan kepada 10 orang responden secara acak, berikut adalah hasilnya :

Tabel 1.5

**Hasil Prasurvei Disiplin Kerja Pegawai PT Indomobil Finance Indonesia
Cabang Gatot Subroto Bandung tahun 2017**

No	Dimensi	STS		TS		KS		S		SS		Total Skor	Skor Ideal
		Skor = 1		Skor = 2		Skor = 3		Skor = 4		Skor = 5			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Taat terhadap aturan waktu	-	-	3	6	1	3	4	16	2	10	35	50
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	-	-	1	2	2	6	5	20	2	10	38	50
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	-	-	-	-	1	3	8	32	1	5	40	50
4	Taat terhadap peraturan lainnya	-	-	-	-	3	9	4	16	3	15	40	50
Total												153	200
Rata-Rata												38,25	
F : Frekuensi N: Frekuensi x skor jumlah responden :10 orang Jumlah Pernyataan : 4													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber : Penelitian tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.5, hasil yang didapat dari pembagian kuisioner dapat dilihat bahwa kondisi disiplin kerja saat ini secara keseluruhan dapat dikatakan baik, tetapi terdapat satu dimensi yaitu taat terhadap aturan waktu yang memiliki nilai skor yang rendah.

dimensi taat terhadap aturan waktu yang memiliki nilai skor yang rendah selaras dengan hasil observasi yang dilakukan penulis di PT Indomobil Finance

Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung yaitu masih terlihat adanya kondisi sebagian pegawai yang menggunakan waktu istirahatnya lebih dari waktu yang ditentukan, yang merupakan indikasi adanya ketidaktaatan pegawai terhadap peraturan. Selain itu, masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan sehingga waktu pelayanan yang diberikan terhadap konsumen menjadi tidak optimal dibandingkan dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari pemahaman diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL FINANCE INDONESIA CABANG GATOT SUBROTO BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul diantaranya :

1. Dilihat dari tabel rata-rata kinerja pada tahun 2014-2016 PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung mengalami penurunan
2. Hasil capaian kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung belum optimal
3. Karyawan tidak selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

4. Stres kerja yang dialami karyawan di PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot Subroto Bandung dapat dikatakan tinggi
5. Karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, sedangkan keuntungan yang di terima tidak sesuai dengan beban kerja
6. Terjadi stres kerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung
7. Tingkat stres kerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung berbeda-beda tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima
8. Disiplin kerja yang masih rendah.
9. Karyawan tidak selalu datang ke kantor tepat waktu
10. Masih ada karyawan yang datang terlambat tanpa meminta izin

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Untuk mengetahui stres kerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diarahkan pada kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yaitu :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan informasi bagi perusahaan, sehingga dapat dijadikan masukan yang dapat dijadikan solusi dalam

melakukan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Indomobil Finance Indonesia Cabang Gatot subroto Bandung, terutama untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Gatot subroto Bandung. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

2. Bagi para peneliti

Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti. Hasil penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai stres kerja, disiplin kerja dan kinerja.

3. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi

penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.