

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin modern ini ekonomi dunia yang semakin terintegrasi dan terkait satu sama lain, membutuhkan informasi yang terstandarisasi bagi pengambilan kebijakan dan keputusan yang akurat yang dapat dibandingkan antara berbagai negara di berbagai belahan didunia. Penilaian telah diterima secara luas dan menjadi rujukan disektor keuangan maupun sektor lainnya, untuk itu dibutuhkan adanya standar penilaian yang terus mengikuti perkembangan di dunia internasional sekaligus menjawab kebutuhan nasional yang dapat menjadi pedoman bagi para penilai dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Hasil Penilaian yang dilakukan oleh KJPP merupakan bagian dari pertimbangan profesional yang memberikan kontribusi penting untuk mendukung proses pengambilan keputusan ekonomi. (Suciati & Amapoli, 2023).

Di Indonesia appraisal atau penilaian belum dikenal secara umum, hal ini dikarenakan keberadaannya belum diatur dalam suatu undang – undang tersendiri. Pengertian dari penilai adalah seorang yang memiliki kualifikasi, kemampuan dan pengalaman dalam melakukan kegiatan praktek penilaian untuk mendapatkan nilai ekonomis sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Namun perlu dipahami bahwa hasil laporan penilaian yang diterbitkan oleh Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) bukan merupakan acuan melainkan opini nilai atas agunan dari calon debitur yang akan mengajukan fasilitas kredit terhadap perbankan. Laporan penilaian tersebut disajikan untuk mengetahui nilai agunan dinilai secara objektif, tidak ada benturan kepentingan pribadi dan independen, namun perlu diketahui bahwa pihak perbankan menyetujui atau tidak akan hasil laporan tersebut itu merupakan kebijakan dari perbankan tersebut (Suciati & Amapoli, 2023).

Penilaian adalah proses pekerjaan untuk memberikan estimasi dan pendapat atas nilai ekonomi suatu objek penilaian pada saat tertentu sesuai dengan Standar Penilaian Indonesia (SPI), dalam peraturan dan perundang – undangan yang berlaku. Dalam hal ini Kantor Jasa Penilai Publik sendiri memiliki pedoman yaitu Standar Penilaian Indonesia (SPI) dan Kode Etik Penilai Indonesia (KEPI) yang dikeluarkan oleh Asosiasi Penilai yaitu “Masyarakat Profesi Penilai Indonesia” (MAPPI). Laporan yang disajikan harus merujuk dan berdasarkan dari ketentuan SPI dan KEPI. Hasil penilaian yang telah dirilis oleh Kantor Jasa Penilai Publik memiliki peranan yang sangat signifikan dalam menentukan pengambilan keputusan dalam suatu perbankan dikarenakan, selain harus menilai secara objektif. Hal tersebut mulai dilakukan ketika penilai mengidentifikasi lingkup penugasan yang diberikan oleh pemberi tugas untuk melakukan verifikasi antara dokumen dan kondisi fisik guna memperoleh dan memberikan opini independen atas dasar nilai yang akan digunakan (Suciati & Amapoli, 2023).

Dengan adanya Kantor Jasa Penilai Publik diharapkan dapat membantu sektor ekonomi khususnya di dunia perbankan dalam memberikan penilaian yang objektif yang tidak ada rekayasa atau over value, karena jika hal tersebut terjadi maka akan menimbulkan kerugian secara material bagi pihak bank terlebih lagi jika mengalami wanprestasi atas aset yang dinilai, hal tersebut akan menimbulkan dampak berupa gugatan terhadap Kantor Jasa Penilai Publik berikut dengan penilai yang berperan atas laporan yang telah disajikan. Untuk memberikan hasil yang terbaik tersebut, maka karyawan yang bekerja dalam Kantor Jasa Penilai Publik harus memiliki kinerja yang bagus (Suciati & Amapoli, 2023).

Ada beberapa Kantor Jasa Penilai Publik yang tersebar dikota Bandar Lampung, salah satunya adalah Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung yang bergerak dibidang penilai properti, industri manufacture, perkebunan/pertanian dan pertambangan. Perusahaan ini berlokasi dijalan Kh.Mas Mansyur No.72 Kelurahan Rawa Laut Kecamatan Enggal Bandar Lampung. Perusahaan ini memiliki karyawan dengan jumlah keseluruhan 32

orang yang terdiri 8 karyawan bagian reviewer, 7 karyawan bagian admin umum, dan 17 karyawan bagian penilai.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penilai di daerah Bandar Lampung tentunya perusahaan ini memerlukan kinerja yang baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung memberikan hasil yang terbaik kepada seluruh konsumennya. Data kriteria penilaian kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung.

Secara umum, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Menurut Rochman & Rusdiyanto (2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasyang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Sedangkan menurut Clinton et al., (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Kinerja mempunyai peran yang penting bagi kemajuan sebuah perusahaan, jika kinerja yang di hasilkan baik maka akan berdampak bagi keberlangsungan perusahaan, akan tetapi jika kinerja yang dihasilkan kurang maksimal maka akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja, menurut Clinton et al., (2019) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses

berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan. Jam kerja yang berlebihan dapat memicu stres pada karyawan, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja secara tidak optimal sehingga kinerjanya yang dihasilkan akan terganggu dan perusahaan tidak mencapai hasil yang diinginkan. Stres kerja yang berlebihan akan menimbulkan pada penurunan disiplin karyawan.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Subastian (2022) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu mentaati peraturan yang dibuat perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang akan diperoleh. Menurut Jufrizen & Hadi (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Bobot penilaian kinerja yang diterapkan oleh Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Standar Nilai Kinerja Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung

ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
TEKNIS PEKERJAAN			
1. Efektifitas & Efisiensi Kerja 2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 3. Kemampuan mencapai target atau standar perusahaan 4. Pengetahuan yang dimiliki 5. Kualitas Pekerjaan 6. Responsive terhadap pekerjaan	A	80-100	Sangat Baik
	B	65-79	Baik
	C	50-64	Cukup
	D	10-49	Kurang
NON TEKNIS			
1. Tertib administrasi	A	80-100	Sangat Baik

2. Inisiatif	B	65-79	Baik
3. Kerjasama tim & koordinasi antar bagian	C	50-64	Cukup
	D	10-49	Kurang
KEPRIBADIAN			
1. Perilaku	A	80-100	Sangat Baik
2. Kedisiplinan			
3. Tanggung jawab dan loyalitas			
4. Ketaatan terhadap instruksi kerja atasan			
5. Komunikasi antar karyawan maupun kepada atasan	B	65-79	Baik
6. Kemampuan mengembangkan diri	C	50-64	Cukup
	D	10-49	Kurang
KEPEMIMPINAN			
1. Koordinasi anggota	A	80-100	Sangat Baik
2. Kontrol anggota			
3. Evaluasi dan pembinaan anggota			
4. Delegasi tanggung jawab & wewenang			
5. Kecepatan & ketepatan pengampilan keputusan	B	65-79	Baik
	C	50-64	Cukup
	D	10-49	Kurang

Sumber: Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung (2022)

Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung menjelaskan bahwa jika pencapaian kinerja karyawan 80-100% maka kinerja karyawan sangat baik, jika 65-69% maka kinerja baik, jika 50-64% maka kinerja cukup, dan jika 10-49% maka kinerja karyawan terbilang kurang baik. Hasil nilai kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung Tahun 2022

Aspek	Huruf Mutu	Jumlah Karyawan
Teknis	A	3
	B	11
	C	18
	D	0
Non Teknis	A	4
	B	12
	C	16
	D	0
Kepribadian	A	2
	B	15
	C	15
	D	0
Kepemimpinan	A	1
	B	15
	C	16
	D	0

Sumber: Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung Tahun 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung dapat dilihat bahwa pada aspek teknis, karyawan yang memperoleh nilai tertinggi berada pada tingkatan C sebanyak 18 karyawan. Pada aspek non teknis, nilai terbanyak berada pada tingkatan C dengan jumlah 16 karyawan. Aspek kepribadian dengan karyawan terbanyak berada pada nilai B dan C sejumlah 15 orang karyawan. Aspek kepemimpinan sebanyak 16 orang karyawan memperoleh nilai C.

Dilihat dari hasil rekapitulasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak karyawan yang memperoleh nilai C atas kerjanya sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin adalah cukup.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan faktor utama yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung adalah stres kerja, dimana beban kerja yang tinggi membuat karyawan sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana karyawan bagian reviewer dan penilai sering bekerja di atas 8

jam per hari hal ini dikarenakan tuntutan dari konsumen kepada perusahaan, akibatnya karyawan mengalami kelelahan sehingga kinerja karyawan tidak efektif, lalu sikap pemimpin yang kurang mengayomi karyawan terutama dalam memberikan arahan secara langsung, tidak ada apresiasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan, serta komunikasi yang kurang baik antar divisi hal inilah yang membuat kinerja karyawan mengalami penurunan pada Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung.

Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya penilaian kinerja karyawan bila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, dan fenomena kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa karyawan kurang bisa menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada kantor tersebut cukup rendah akibat keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Selain stres kerja disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja sebagai aspek yang penting dalam perusahaan dimana kedisiplinan karyawan itu sendiri menjadi pengaruh dalam mengurangi atau meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Jika disiplin kerja yang benar telah diterapkan maka efisiensi kerja karyawan pada perusahaan juga akan efisien dan meningkat. Stres kerja yang terjadi mengakibatkan pada penurunan disiplin kerja pada karyawan. Menurunnya disiplin kerja mengakibatkan pada meningkatnya jumlah kesenjangan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan.

Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung yang bergerak dibidang jasa penilai properti, industri manufacture, perkebunan/pertanian dan pertambangan memiliki permasalahan disiplin kerja karyawan pada bagian reviewer yang mengalami penurunan. Menurut Ferawati (2017) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan kekelelahan, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan

pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian reviewer Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung permasalahan yang terjadi terkait disiplin kerja pada karyawan bagian reviewer adalah keterbatasan jumlah karyawan dibagian reviewer sehingga karyawan dituntut untuk bekerja ekstra oleh karena itu karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga perusahaan sering mendapatkan komplain dari konsumen, lalu sikap pemimpin yang kurang memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan, hal ini mengakibatkan karyawan dibagian reviewer kurang memahami struktur tugas yang diberikan, masalah disiplin kerja pada Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung diduga berdampak kuat pada penurunan kinerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin Dan Rekan Bandar Lampung.

Menurut Mahmud (2019) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, oleh karena itu setiap pemimpin harus bisa memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR JASA PENILAI PUBLIK SUDIONO AWALUDIN DAN REKAN BANDAR LAMPUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung?
3. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Penelitian ini adalah pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor jasa penilai publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup

Tempat Penelitian ini berlokasi di Jl. KH. Mas Mansyur No. 72 Kel. Rawa Laut Kec. Enggal Kota Bandar Lampung, Prov. Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di laksanakan pada bulan November 2022-Januari 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pengaruh Stres kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik Sudiono Awaludin dan Rekan Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperdalam pemahaman penulis terhadap teori stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sehingga dapat bermanfaat dan menjadi bekal dalam mengembangkan karir peneliti di bidang SDM di masa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

1.5.3 Manfaat Bagi Objek Penelitian

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat dan dapat membantu dalam mengatasi konflik kerja serta mengurangi stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi dalam beberapa bagian yang masing-masing terbagi dalam beberapa sub bagian, yaitu:

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang landasan teori. Selain itu bab ini juga akan menjabarkan tentang kerangka pemikiran hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V Simpulan Dan Saran

Bab ini berisikan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

Daftar pustaka