

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Globalisasi menuntut setiap industri yang ada di Indonesia perlu berjuang lebih keras akibat ketatnya persaingan yang ditimbulkannya. Salah satu industri yang sedang berkembang dalam beberapa tahun belakangan ini ialah industri pasar modal. Pasar Modal pada hakekatnya adalah pasar yang tidak berbeda jauh dengan pasar tradisional yang selama ini kita kenal, di mana ada pedagang, pembeli, dan juga tawar-menawar harga. Pasar modal dapat juga diartikan sebagai sebuah wahana yang mempertemukan pihak yang membutuhkan dana dengan pihak yang menyediakan dana sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh lembaga dan profesi yang berkaitan dengan efek.

Persaingan yang terjadi di industri pasar modal Indonesia tercermin pada banyaknya perusahaan sekuritas asing yang beroperasi di Indonesia, dan bahkan tidak hanya beroperasi, perusahaan-perusahaan sekuritas asing ini pun mendominasi transaksi yang terjadi di Bursa Efek Indonesia.

Berikut ini data 10 perusahaan sekuritas dengan laba terbesar di Indonesia menurut majalah investor (2014: 15):

**Tabel 1.1**  
**Daftar 10 Besar Perusahaan Sekuritas berdasarkan laba tahun berjalan semester 1 2014**

No	Nama Perusahaan	Laba Bersih (Dalam Jutaan Rupiah)		
		30-06-14	30-06-13	%
1	Panin Sekuritas Tbk	183.918	182.133	0.98
2	Credit Suisse Securities Indonesia	80.573	80.966	-0.51
3	Mandiri Sekuritas	78.373	58.056	35
4	Kresna Graha Sekurindo Tbk	61.092	8.505	618.33
5	Ciptadana Securities	58.963	112.696	-47.68
6	Sinarmas Sekuritas	48.547	28.565	69.95
7	Indo Premier Securities	47.354	111.122	-57.39
8	CLSA Indonesia	38.001	45.12	-15.78
9	Bahana Securities	34.78	40.824	-14.8
10	UBS Securities Indonesia	28.022	69.768	-59.83

Sumber: Majalah Investor (2014)

Dari data diatas, tampak bahwa terdapat 3 sekuritas asing yang masuk ke dalam 10 besar pencetak laba terbesar di industry pasar modal Indonesia yaitu Credit Suisse Securities Indonesia, CLSA Indonesia, dan UBS Securities Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sekuritas asing di Indonesia tidak hanya sekedar beroperasi namun turut menjadi salah satu pencetak laba terbesar di pasar modal Indonesia.

Menghadapi hal ini, tentunya PT X Sekuritas sebagai perusahaan sekuritas lokal perlu semakin mengupayakan produktivitas perusahaannya agar tetap eksis menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan, sumber daya manusia dapat menjadi salah satu aset organisasi yang paling berharga, karena memiliki keunikan tersendiri dibandingkan

dengan faktor lainnya. Manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan menunjukkan beraneka ragam perilaku. Keunikan dan keanekaragaman tersebut selayaknya dikelola agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melakukan perubahan-perubahan dan inovasi berkelanjutan guna menghadapi era persaingan bebas ini.

M.T.E. Hariandja (2002) menyampaikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Disamping itu, menurut Mathis dan Jackson (2006) sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dikelola dengan benar akan memberikan kinerja karyawan yang baik.

Berbagai penelitian telah menunjukkan pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan. Zulkarnain (2012) menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu penentu efektivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Djati dan Darmawan (2005) menunjukkan bahwa kinerja karyawan memberikan dampak pada kepuasan nasabah. Disamping itu, dalam penelitiannya menemukan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepercayaan dan kesetiaan konsumen. (Manurung, 2007). Dampak-dampak yang dihasilkan oleh kinerja karyawan, sangat penting untuk menghadapi persaingan yang terjadi dalam industri pasar modal.

PT X Sekuritas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa finansial, khususnya dalam penyediaan sarana investasi di pasar modal dengan instrument berupa saham. Pada awal berdirinya perusahaan ini bergerak dibidang perdagangan valuta asing, yang kemudian mengalami perubahan menjadi perusahaan sekuritas. Cakupan nasabah yang dimiliki oleh perusahaan ini melingkupi nasabah ritel maupun institusi. Nasabah ritel dalam hal ini adalah nasabah perorangan tanpa membawa nama badan hukum maupun badan usaha, sedangkan nasabah insitusi merupakan nasabah yang menggunakan nama badan hukum maupun badan usaha.

Seiring perkembangan pasar modal di Indonesia yang penuh dengan persaingan, perusahaan dituntut untuk melakukan gagasan-gagasan pengembangan maupun inovasi untuk dapat tetap eksis menghadapi banyaknya perusahaan sekuritas yang mulai bermunculan baik dari pihak lokal maupun asing. Terdapatnya program-program yang dilaksanakan OJK (Otoritas Jasa Keuangan) dalam upaya meningkatkan jumlah investor khususnya investor lokal di Indonesia, semakin membuka peluang bagi setiap perusahaan sekuritas untuk meluncurkan berbagai strategi demi mendapatkan nasabah baru. Hal ini menjadi peluang, namun sekaligus menimbulkan adanya persaingan yang semakin ketat dalam industri pasar modal.

Persaingan yang semakin ketat di industri pasar modal menuntut karyawan dalam perusahaan menghasilkan kinerja yang prima. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada adanya kepuasan serta loyalitas pelanggan (Djati dan Darmawan, 2005; Manurung, 2007) Disamping itu, semakin tinggi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka produtifitas dari perusahaan pun akan semakin besar

(Collins, 2000). Hal ini sangat penting dalam menghadapi persaingan yang ketat di industri pasar modal, agar perusahaan dapat tidak hanya sekedar mampu bertahan, tetapi juga mendapatkan *market share* yang besar dan pengakuan dari masyarakat.

Berdasarkan hasil-hasil riset diatas, dapat kita lihat betapa pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dan terkait dengan hal ini, salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memantau kinerja dari karyawan adalah melalui laporan pencapaian target yang harus dipenuhi masing-masing cabang serta penilaian perilaku dan kecakapan kerja setiap tahunnya. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan dari PT X Sekuritas per Desember 2014 untuk Wilayah Jawa barat:

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan per Desember 2014 PT X Sekuritas**

		Pencapaian Target	Perilaku & Kecakapan Kerja (1,2,3)*
<b>Bandung</b>	Marketing	78.50%	3
	Admin/CS		3
<b>Cimahi</b>	Marketing	20.74%	2
	Admin/CS		3
<b>Garut</b>	Marketing	8.80%	2
	Admin/CS		2
<b>Tasik</b>	Marketing	85.18%	3
	Admin/CS		3
<b>Sukabumi</b>	Marketing	50.11%	3
	Admin/CS		3
<b>Cirebon</b>	Marketing	105.23%	3
	Admin/CS		3
<b>Tegal</b>	Marketing	75.50%	3
	Admin/CS		3
<b>Pekalongan</b>	Marketing	87.87%	3
	Admin/CS		3
			* keterangan:
			1=kurang 2=cukup 3=baik

**Sumber: Kantor Wilayah Jawa Barat PT X Sekuritas**

Berdasarkan data kinerja PT X Sekuritas wilayah Jawa barat diatas, tampak adanya kecenderungan bahwa kinerja karyawan di PT X Sekuritas Wilayah Jawa Barat relative kecil, walaupun sebagian besar karyawan di kantor cabang PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat memiliki kinerja yang baik, namun masih terdapat karyawan di Cabang Sukabumi, Cimahi dan garut yang memiliki kinerja yang belum optimal, terutama untuk Cabang Garut yang menunjukkan kinerja yang sangat jauh dari standar pencapaian. Selain itu fenomena rendahnya kinerja karyawan pada PT X Sekuritas Wilayah Jawa Barat tampak pula dari tabel 1.3 yang diperoleh penulis berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang dapat menggambarkan kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Wawancara Pra Penelitian untuk Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Penyelesaian tugas yang dituntut oleh perusahaan		√
2	Hasil kerja sesuai dengan prosedur perusahaan		√
3	Kemampuan mengemukakan pendapat		√
4	Ketepatan waktu kehadiran		√
5	Mengutamakan kepentingan umum di tempat kerja		√
6	Kreatifitas memberikan saran demi kemajuan perusahaan		√
7	Pengetahuan tentang bidang tugas orang lain		√
8	Kemampuan bekerjasama sebagai anggota kelompok	√	
9	Kesungguhan dalam melaksanakan tugas		√
10	Penggunaan wewenang sebagaimana mestinya		√

**Sumber: Kantor Wilayah Jawa Barat PT X Sekuritas**

Dari data hasil wawancara dan data kinerja PT X Sekuritas wilayah Jawa barat diatas, tampak bahwa terdapat item-item yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan di PT X Sekuritas Wilayah Jawa Barat. Disamping itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, penulis juga memperoleh data yang menggambarkan kepemimpinan transformasional dari para pemimpin serta kompensasi yang diterima oleh karyawan PT X Sekuritas Wilayah Jawa Barat pada tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Data Hasil Wawancara Pra Penelitian untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Penggunaan otoritas dari atasan untuk kepentingan orang lain		√
2	Penyampaian rencana jangka panjang untuk perkembangan perusahaan		√
3	Perhatian yang mendalam dari atasan terkait ide yang disampaikan		√
4	Pemenuhan komitmen-komitmen		√
5	Membuat suatu perbedaan		√
6	Besarnya gaji sesuai harapan		√
7	Besarnya tunjangan sesuai harapan		√
8	Insentif yang cukup untuk meningkatkan semangat kerja	√	
9	Fasilitas yang sesuai harapan		√
10	Besarnya gaji sesuai dengan rata-rata perusahaan pesaing		√

**Sumber: Kantor Wilayah Jawa Barat PT X Sekuritas**

Berdasarkan data hasil wawancara tersebut, tampak bahwa kecenderungan nilai kepemimpinan transformasional dari para pemimpin serta kompensasi yang diterima oleh karyawan PT X Sekuritas wilayah Jawa barat relative kecil. Oleh

karena itu, penulis berasumsi bahwa rendahnya kinerja karyawan yang terdapat pada PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat disebabkan oleh faktor kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pemimpin di wilayah tersebut serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan PT X Sekuritas Wilayah Jawa barat.

PT X Sekuritas, yang bergerak dalam industri pasar modal. Industri yang dewasa ini sedang berada dalam persaingan yang sangat ketat. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut untuk dapat tidak hanya sekedar mampu bertahan, tetapi juga mendapatkan *market share* yang besar dan pengakuan dari masyarakat. Dalam menghadapi dan memenangkan persaingan, sebuah perusahaan harus menghasilkan kinerja yang optimal.

Dibutuhkan sosok pemimpin yang dinamis yang mampu mengelola perubahan dan memiliki visi yang jauh ke depan untuk menghadapi persaingan yang ada – tercermin dalam kepemimpinan transformasional, serta pemberian imbal hasil yang sesuai dengan upaya dan potensi serta tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal – tercermin dalam kompensasi, (Dewi, 2014; Dito, 2010; dan Sepzona, 2013). Berdasarkan penjabaran yang telah diutarakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT X Sekuritas Wilayah Jawa Barat”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perkembangan yang terjadi dalam industri pasar modal dewasa ini menyebabkan semakin ketatnya persaingan yang dihadapi seluruh perusahaan sekuritas di Indonesia. Karyawan sebagai Sumber daya yang menggerakkan roda operasional perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan bahkan memberikan prestasi gemilang agar perusahaan dapat tetap eksis dalam bersaing dengan perusahaan sekuritas lain yang semakin berkembang dewasa ini.

Keberhasilan dalam menghadapi persaingan sangat tergantung oleh aspek-aspek dalam melaksanakan pekerjaan (Caponnes dalam D'souza, 2006). Dalam kenyataannya tidak semua orang yang dikatakan ahli mampu menguasai seluruh bidang tugasnya dengan optimal. Oleh karena itu penelitian ini perlu dilakukan untuk mengkaji variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi, dengan karyawan PT X Sekuritas sebagai subyek penelitiannya, khususnya di Wilayah Jawa barat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pertanyaan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kinerja, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi karyawan PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat?
4. Bagaimana kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

1. Tingkat kinerja, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi karyawan PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat.
4. Kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X Sekuritas wilayah Jawa Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan untuk menjelaskan faktor-faktor – khususnya kepemimpinan transformasional dan kompensasi – yang mempengaruhi kinerja karyawan PT X Sekuritas Wilayah Jawa Barat, sehingga diharapkan dapat dijadikan dasar atau pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dilakukan untuk membuka wawasan serta menguji kegunaan teori khususnya seputar kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kinerja karyawan dalam praktik.

## 3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan dan referensi tentang studi mengenai kepemimpinan transformasional, kompensasi, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

### 1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bulan Juli-Agustus 2015 bertempat di PT X Sekuritas Wilayah Jawa Barat.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas mengenai isi tesis ini.

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas latar belakang, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat, waktu dan lokasi penelitian serta sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini terdiri atas definisi, dimensi, anteseden, konsekuensi kinerja, kepemimpinan transformasional dan kompensasi. Selain itu, bab ini juga membahas penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

## BAB III OBJEK DAN METODA PENELITIAN

Bab ini terdiri atas jenis dan sumber data, populasi dan *sampling*, prosedur pengumpulan, operasionalisasi variabel, pengujian data yang terdiri atas uji *outliers*, validitas, reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, serta pengujian hipotesis penelitian.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri atas gambaran umum PT X Sekuritas, karakteristik responden, hasil uji data, *outliers*, validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, *fit* model – ANOVA, hipotesis, serta pembahasan implikasi manajerial.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri atas simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian mendatang serta saran bagi PT X Sekuritas.

