

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dilatarbelakangi oleh kondisi perekonomian global yang pertumbuhannya masih dipengaruhi oleh berbagai dinamika yang terjadi di kancah internasional seperti harga komoditas yang tetap rendah, lemahnya perdagangan global dan arus modal yang berkurang, dimana hampir selalu membawa dampak ekonomi, seperti halnya krisis keuangan yang menimpa salah satu institusi keuangan yang paling tua yaitu Lehman Brother pada tahun 2008, krisis keuangan yang melanda Eropa kurun waktu 2009 hingga 2011, sehingga mengakibatkan Yunani dinyatakan sebagai *failed state* (sumber: investopedia.com). Krisis *financial* yang terjadi membawa dampak yang berlipat, bukan hanya *financial debt*, *bankruptcy*, namun juga masalah sosio-ekonomi yang sangat kompleks. Hal ini membuka mata banyak pihak serta membawa dunia ke dalam suatu sudut pandang baru, suatu realitas baru, dimana tidak ada satupun aspek kehidupan yang terhubung dengan konteks sosio-ekonomi yang imun terhadap krisis finansial. Krisis finansial yang terjadi mengajarkan kita bahwa harus siap dalam mengantisipasi dan memiliki kapasitas adaptasi yang baik agar dapat bertahan dalam kondisi yang semakin sulit diprediksi.

Dewasa ini *capital* (modal) telah menjadi komponen yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas pembangunan ekonomi baik dalam konteks negara

maupun organisasi (perusahaan). Negara maju maupun negara berkembang memerlukan komponen modal yang memadai sebagai salah satu elemen penting untuk melakukan pembangunan secara kontinyu. (sumber : Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 169/PMK.010/2015). Untuk itu tersedia alternatif lain bagi negara ataupun perusahaan untuk mendapatkan dana, yaitu melalui *capital market* atau pasar modal. "Pasar modal mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan nasional sebagai salah satu sumber pembiayaan bagi dunia usaha dan wahana investasi bagi masyarakat" (Sumber: UU Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal).

Perusahaan yang memerlukan modal, memandang pasar modal sebagai suatu alat untuk memperoleh dana yang lebih menguntungkan jika dibandingkan dengan modal yang diperoleh dari sektor perbankan. Perbedaan antara pasar modal dengan perbankan secara pengertiannya adalah "Perbankan merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya."(Sumber: UU Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 10 Tahun 1998). Sedangkan "Pasar modal adalah kegiatan yang bersangkutan dengan penawaran umum dan perdagangan Efek, perusahaan publik yang berkaitan dengan Efek yang diterbitkannya, serta lembaga dan profesi yang berkaitan dengan Efek." (Sumber: UU Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal).

Berdasarkan pengertian tersebut menunjukkan bahwa untuk dapat mendapatkan dana yang dibutuhkan tentu perusahaan tersebut tidak cukup hanya

mengandalkan dana dengan meminjam dari bank saja, untuk pengembangan perusahaan menjadi lebih besar tetapi ada alternative pilihan memperoleh dana yang lebih besar yaitu dengan menjadi perusahaan publik di pasar modal melalui penawaran saham perusahaan tersebut.

Dewasa ini, selain kecukupan modal, terdapat beberapa aspek lain yang dipandang sebagai salah satu kunci keberhasilan bagi perkembangan suatu organisasi, dimana faktor penting lainnya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dan teknologi. Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting yang berfungsi menggerakkan seluruh proses kerja yang berada dalam perusahaan. Peranan individu menjadi fokus perhatian dalam komponen Sumber Daya Manusia. Perbedaan karakter pada setiap individu beserta perannya dalam organisasi yang sangat penting, maka perusahaan harus memiliki upaya yang konsisten dan berkesinambungan dalam mengelola faktor Sumber Daya Manusia yang dimiliki agar mampu menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantages*). Bryan Bergeron (2003: 41) mengungkapkan bahwa “Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam menggerakkan, menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi merupakan perpaduan dari 3 (tiga) unsur utama sebagai roda penggeraknya yaitu *Capital* (modal), *Technology* (teknologi) dan *Community* (Karyawan)”

Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai aset yang bersifat strategis yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa sumber daya manusia, mustahil bagi komponen sumber daya yang lain untuk dapat dikelola secara baik dan memberi manfaat penuh bagi perusahaan. Salah satu sumber daya yang saat ini menjadi

aspek penting untuk menghasilkan ketercapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (Margaretha & Saragih,2013:1). Dasar pengelolaan manusia sebenarnya dapat ditiru namun strategi yang paling efektif bagi organisasi dalam menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, memertahankan serta memotivasi karyawan akan lebih sulit ditiru (Margaretha & Saragih, 2013:1), dengan adanya hal tersebut maka organisasi harus menerapkan berbagai macam strategi dalam usaha pemeliharaan karyawan dan memertahankan kualitas sumber daya manusianya, agar organisasi dapat berjalan secara dinamis. Pengelolaan SDM membutuhkan strategi khusus, dikarenakan sifatnya yang unik, hal ini tercermin dari karakter dasar dari manusia sendiri yang memiliki keragaman sifat. Strategi yang dipakai tentu akan jauh berbeda bila dibandingkan dengan strategi pengelolaan *financial* ataupun *inventory*, dibutuhkan strategi pengelolaan yang tepat baik secara sasaran, waktu, kuantitas dan kualitas agar perusahaan dapat memperoleh *sustainable growth* dan mencapai *organization goals* melalui aspek Sumber Daya Manusia. Sebagaimana disebutkan oleh Mathis dan Jackson (2006: 3) mengungkapkan “sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

Salah satu *tools* untuk menterjemahkan strategi pengelolaan SDM dalam organisasi adalah *Leadership* (kepemimpinan), sebagaimana yang diungkapkan oleh Robbins dan Coulter (2010: 146) “Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu untuk mencapai tujuannya”. Kepemimpinan sendiri dilihat sebagai kunci penting pengelolaan

Sumber Daya Manusia, hal ini cukup populer dengan ungkapan “*Managing Job and Leading People*”. Pemimpin dipandang sebagai suatu figur yang indentik dengan kapasitas pengelolaan *task* (tugas) dan *people* (manusia) yang berada diatas rata-rata dari individu lain yang mampu mengarahkan individu lain untuk melakukan tindakan yang diinginkan. Terdapat banyak ragam bentuk *Leadership Styles* (gaya kepemimpinan) yang diadopsi oleh organisasi untuk mendapatkan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif, salah satu bentuk kepemimpinan yang cukup populer dalam kurun waktu 10 tahun terakhir ialah *Transformational Leadership* (kepemimpinan transformasional). Gaya kepemimpinan transformasional populer dikarenakan pemimpin transformasional ini dipergunakan pemimpin yang mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing karyawan dengan cara membantu memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami karyawannya untuk mengeluarkan upaya *extra* demi mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins dan Judge (2011: 326) yang menyatakan “Pemimpin transformasional merupakan model pemimpin yang mampu untuk terus menerus meningkatkan efisiensi, produktifitas dan inovasi usaha guna meningkatkan daya saing dalam dunia bisnis yang lebih bersaing”.

Bono dan Judge dalam Nugroho (2006: 33) mengungkapkan bahwa kinerja diukur dari banyak aspek, baik yang bersifat objektif maupun subjektif sehingga mereka menyimpulkan bahwa kepemimpinan tranformasional akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam situasi apapun. Bass et al. (2003: 32) kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan

berfikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi, memacu optimisme dan antusiasme terhadap pekerjaan sehingga seringkali kinerja karyawan yang ditunjukkan melebihi harapan.

Pengelolaan SDM yang optimal, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan sesuai pula dengan perkembangan zaman serta ditunjang oleh pola kepemimpinan yang baik, menjadi salah satu kunci pendukung keberhasilan organisasi. Seiring pertumbuhannya, organisasi diharapkan bukan hanya *survive*, namun juga dapat berkembang secara kapabilitas organisasi. Faktor kualitas SDM akan menentukan apakah suatu organisasi akan menjadi maju berkembang, stagnan ataukah menjadi mundur dari persaingan yang ada. Layaknya suatu organisasi yang memiliki target pencapaian yang perlu diraih dan hal ini tentu saja perlu dikomunikasikan kepada seluruh individu yang ada didalam organisasi agar memahami tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Umumnya tugas seorang *leader* (pemimpin) yang akan melakukan hal tersebut, adapun kategori pemimpin dimulai dari *top management* seperti CEO (*Chief Executive Officer*) hingga pada tingkat *entry level management* yaitu *supervisor*. Seorang *leader* akan menjadi penentu keberhasilan karena akan menterjemahkan gagasan dan tujuan organisasi menjadi kerja teknis dilapangan yang dapat dilakukan dengan cara menggerakkan orang baik secara persuasif ataupun *directing*. Kapasitas *leadership* akan menentukan kinerja, bukan hanya pada level organisasi besar namun juga pada unit-unit kecil dibawahnya.

Menurut hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti mengenai kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan ini, maka diperoleh keterangan sebagai berikut :

1. Pimpinan belum memberikan contoh mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawannya
2. Pimpinan belum memberikan motivasi pada karyawannya dengan imbalan tertentu untuk meningkatkan kinerjanya
3. Pimpinan belum memberikan solusi yang baik bila karyawannya sedang menghadapi masalah

Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang didapat dari lapangan, peneliti menduga bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Karena hasil dari data pra survey menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional belum mampu dirasakan oleh karyawannya

Suatu organisasi bergerak dengan dinamika yang berbeda, adanya interaksi yang terjadi antar individu didalamnya menjadikan setiap organisasi memiliki ciri khas yang berbeda antara satu dengan lainnya. Kekhasan yang terjadi selain berasal dari interaksi antar individu namun juga interaksi dari individu dan budaya maupun peraturan organisasi yang ada. Hal ini umum dikenal dengan iklim organisasi atau iklim kerja yang didefinisikan oleh Halim (2009: 5) bahwa “Iklim kerja di organisasi atau perusahaan di definisikan sebagai seperangkat ciri internal yang membedakan satu organisasi dari yang lain yang mempengaruhi tingkah laku manusia.”

Semua organisasi memiliki iklim kerja yang didesain untuk mengakomodir individu didalamnya dan bersifat partisipatif. iklim kerja sendiri dipandang sebagai alat untuk memecahkan permasalahan (solusi) yang secara konsisten dapat diterapkan baik dalam skala kelompok ataupun lembaga tertentu dalam menghadapi

persoalan eksternal dan internalnya. Hal ini tidak terlepas dari karakter iklim kerja yang dapat ditularkan atau diajarkan kepada para individu untuk berpendapat dan merasakan partisipatif dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut. Iklim kerja yang dijalankan oleh suatu organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi didalamnya. Iklim kerja yang terbuka cenderung memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan yang dirasakan tanpa adanya rasa takut akan tindakan diskriminatif yang mungkin muncul dari pihak organisasi ataupun manajemen. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Drajat (2014: 188) yang mengemukakan bahwa selain faktor dari dalam diri pegawai, faktor yang bersumber dari luar pun turut menentukan tercapainya tujuan organisasi diantaranya adalah iklim kerja yang ada di dalam organisasi, hal ini cukup beralasan mengingat iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku. Wirawan (2009: 7) mendefinisikan bahwa Iklim Organisasi sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang dapat menyebabkan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi yang masuk akal sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja.

Menurut hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti mengenai Iklim kerja yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan ini, maka diperoleh keterangan sebagai berikut :

1. Karyawan belum diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya
2. Karyawan merasakan tekanan dari peraturan dan prosedur yang ada dalam menyelesaikan tugasnya

Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang didapat dari lapangan, peneliti menduga bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim kerja di perusahaan ini. Karena hasil dari data pra survey menunjukkan bahwa iklim kerja belum mampu memuaskan karyawannya sehingga mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan.

Bursa Efek adalah pihak yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan dan menyediakan sistem atau sarana untuk mempertemukan penawaran jual dan beli efek pihak-pihak lain dengan tujuan memperdagangkan Efek di antara mereka. Efek sendiri adalah surat berharga, yaitu surat pengakuan utang, surat berharga komersial, saham, obligasi, tanda bukti utang, Unit Penyertaan kontrak investasi kolektif, kontrak berjangka atas Efek, dan setiap derivatif dari Efek (Sumber: UU Pasar Modal No 8 Tahun 2005). Kehadiran Bursa Efek Indonesia (BEI) yang merupakan penggabungan dari Bursa Efek Surabaya (BES) ke dalam Bursa Efek Jakarta (BEJ) pada tahun 2007 yang pada dasarnya merupakan upaya untuk membangun suatu bursa yang mampu menawarkan jasa pelayanan dengan baik dan efisien dalam skala yang lebih besar dan produk yang lebih beragam. Penggabungan tersebut telah berhasil menciptakan sinergi dari kedua bursa sehingga diharapkan dapat memenangkan kompetisi global. Kekuatan dari aspek SDM yang profesional dan terampil, infrastruktur teknologi informasi yang handal,

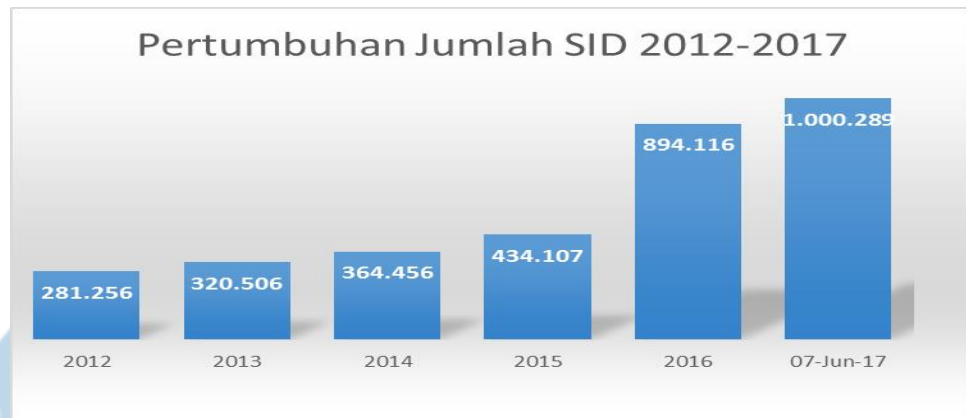
dan *team work* yang efektif, dalam rangka membangun sebuah Bursa Efek yang menawarkan pelayanan yang mampu memberikan rasa aman dan perlindungan bagi para Investor. Sebagai bagian dari tindak lanjut proses transformasi setelah *merger*, pada tahun 2008 BEI berfokus pada harmonisasi beberapa peraturan dan kebijakan SDM, serta pembenahan sistem pendukung untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM.

BEI saat ini memiliki 6 (enam) Direktorat, salah satunya adalah Direktorat Pengembangan yang secara struktural bertanggung jawab kepada direktur utama. Direktorat Pengembangan ini membawahi 5 (lima) divisi salah satunya adalah Divisi Pengembangan Wilayah yang bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan dan koordinasi kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan program-program pengembangan investor dan calon emiten (Pihak yang melakukan Penawaran Umum). Divisi pengembangan wilayah melaksanakan program kerjanya dalam rangka meningkatkan jumlah investor di pasar modal, untuk menambah jumlah investor pasar modal di Indonesia tentu tidaklah mudah. Divisi pengembangan wilayah sebagai fungsi yang melakukan kegiatan edukasi pasar modal untuk meningkatkan jumlah investor tentu memiliki target yang harus dicapai.

Penulis mencoba melakukan perbandingan kinerja organisasi dari sisi pengembangan investor pasar modal dimana BEI melaksanakan berbagai aktivitas edukasi untuk mensosialisasikan keberadaan pasar modal di Indonesia. Melalui kegiatan yang dapat menjangkau masyarakat di berbagai daerah, BEI berharap semakin banyak orang memahami tujuan dan fungsi pasar modal, mengenal dan

memahami produk-produk investasi, dan lain sebagainya, sehingga pada akhirnya diharapkan akan dapat menambah jumlah investor dan Emiten di Pasar Modal. Berikut adalah data pertumbuhan Jumlah SID (*Single Investor Identification*) di Pasar Modal, sebagai berikut :

Grafik 1.1
Pertumbuhan Jumlah SID Tahun 2012-2017



Sumber : KSEI, 2017

Berikut adalah beberapa aktivitas BEI yang berkaitan dengan pelaksanaan program-program pengembangan pasar modal di daerah melalui Kantor Perwakilan BEI, dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Aktivitas program edukasi pasar modal

Tahun	Nama Edukasi	Jumlah Edukasi	Jumlah Pengunjung	Jumlah Galeri Investasi
2014	Forum Investor Jakarta	10	19010	116
	Roadshow Forum Calon Investor	7		
	Pameran Pasar Modal	4		
	Sosialisasi Go Public	8		
	Business Meeting	3		
	Sekolah Pasar Modal	64		
Total Edukasi 2014		96		
2015	Forum Calon Investor	7	18238	155
	Pameran Investasi	22		
	Sosialisasi Go Public	41		
	Sekolah Pasar Modal (19 kota)	128		
	Total Edukasi 2015	198		

Sumber: Annual Report BEI Tahun 2014 & 2015

Berdasarkan grafik 1.1 dan tabel 1.1 di atas, terlihat perkembangan investor dan jumlah kegiatan yang sudah dilaksanakan untuk mencapai target perusahaan di pasar modal. Dapat kita evaluasi kinerja dihubungkan dengan pengukuran kinerja menurut Gomez dilihat dari *quality of work* pada kegiatan yang telah dilakukan karyawan di Divisi pengembangan wilayah dalam rangka meningkatkan jumlah investor dan jumlah emiten yang ada. Dari Emiten (perusahaan terbuka dan akan mencatatkan saham perusahaannya di Bursa Efek Indonesia) pada tahun 2015 terjadi penurunan dari tahun 2014 dari sebelumnya terdapat 25 emiten baru yang *listing* di Bursa Efek Indonesia terjadi penurunan emiten yang *listing* atau mencatatkan saham perusahaannya ke *public* atau masyarakat menjadi 18 emiten.

Dilihat dari *quality of work* sedangkan yang sudah dilaksanakan karyawan divisi pengembangan wilayah sudah terjadi kenaikan pada kegiatan edukasi, sosialisasi pasar modal kepada masyarakat seluruh Indonesia dan juga pembukaan galeri investasi di kampus-kampus yang bekerjasama dengan Anggota Bursa dan BEI untuk mengenalkan pasar modal kepada mahasiswa dan juga masyarakat sekitar kampus yang ingin mengenal dan berinvestasi di pasar modal pada tahun 2014 sebanyak 116 galeri investasi terjadi penambahan galeri investasi pada tahun 2015 menjadi 155 galeri investasi di seluruh Indonesia.

Banyak kegiatan sosialisasi pasar modal yang tujuannya adalah menambah jumlah investor, namun berdasarkan data KSEI (Kustodian Sentral Efek Indonesia) Jumlah Investor Pasar Modal sampai dengan per 7 Juni 2017 sebanyak 1.000.289 SID (*Single Investor Identification*). Itu artinya jumlah investor pasar modal kurang dari 1% dari total penduduk Indonesia yang menjadi investor dengan rentang usia

20 sampai 69. Sehingga kinerja perusahaan belum optimal, bisa dikarenakan oleh kinerja yang dihasilkan karyawannya. Karena salah satu kunci keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, seperti yang di ungkapkan oleh Adiftiya (2014) bahwa Karyawan merupakan aset terbesar dalam setiap organisasi atau perusahaan sehingga kinerja perusahaan sangat bergantung bagaimana kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik tentu berdampak positif bagi kinerja perusahaan begitupun sebaliknya. Dan menurut Wirawan (2009:7) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah: faktor internal pegawai, faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Menurut hasil pra survey dari sebanyak 15 karyawan mengenai kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, maka diperoleh keterangan sebagai berikut :

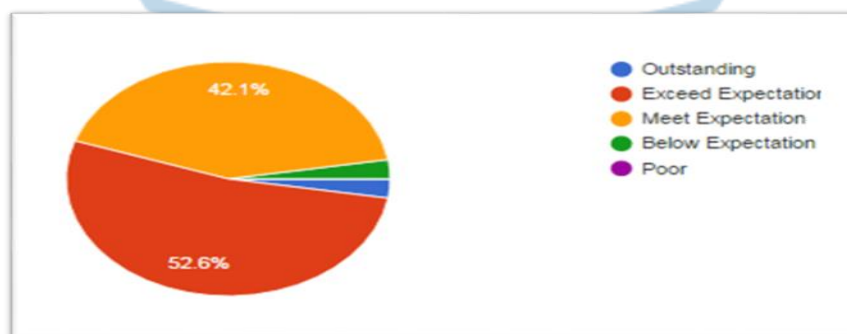
1. Belum semua karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur
2. Belum semua karyawan memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaannya
3. Belum semua karyawan dapat memperbaiki kesalahannya dalam bekerja walaupun sudah di perintah atasannya

Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang didapat dari lapangan, peneliti menduga bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Karena hasil dari data pra survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada fungsi

pengembangan wilayah yang belum optimal dikarenakan masih terdapat karyawan yang belum memahami atau bingung dengan pembagian tugas dan fungsinya dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan saat pra survey dilakukan, di ceritakan bahwa dengan kondisi organisasi saat ini, karyawan mengerjakan pekerjaan dengan merangkap jabatan dari posisi yang sebenarnya mereka miliki. Hal tersebut menjadikan mereka kurang *all out* dalam mengerjakan *jobdesk* utama mereka karena mereka bingung, tidak focus dan kelelahan karena melakukan banyak pekerjaan walaupun diluar posisinya untuk mencapai target organisasi. Hal tersebut sehingga mendukung hasil pra survey bahwa adanya karyawan yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan *prosedure* untuk mengejar pekerjaannya agar cepat selesai dan juga kebingungan pada karyawan terkait dengan *jobdesk* dari jabatan yang mereka miliki saat ini.

Disamping itu, pada data dibawah ini menggambarkan bahwa hasil survey pencapaian kinerja (*Key Performance Indicators*) pada divisi Pengembangan Wilayah di BEI.

Tabel 1.2
Survey Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2016



Sumber : Hasil Olahan Penulis

Pada tabel 1.2 diatas, dari sampel sebanyak 38 orang karyawan dapat dilihat bahwa sebanyak 2.6% (1 orang) yang memiliki kinerja “*Outstanding*”, 52.6% (20 orang) memiliki kinerja “*exceed expectations*”, 42.1% (16 orang) memiliki kinerja “*Meet Expectations*”, dan 2.6% (1 orang) memiliki kinerja “*Below Expectations*”. Pada table diatas, meskipun tidak terdapat disparitas yang besar antara kategori “*exceed Expectations*” dan “*Meet Expectation*”, namun pada secara persentase masih berimbang. Hal ini menjadi *concern* bagaimana dengan memanfaatkan dan mengembangkan pola dan kapasitas *leadership* dapat meningkatkan kinerja bukan hanya secara keseluruhan organisasi, namun juga dalam lingkup yang lebih kecil (Divisi dan Unit).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada paragraf-paragraf diatas, peneliti menduga bahwa kinerja yang ada pada karyawan perusahaan ini belum optimal karena disebabkan oleh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja yang dialami oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membahas penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Divisi Pengembangan Wilayah pada PT Bursa Efek Indonesia)”.

1.2 Identifikasi Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

BEI merupakan salah satu SRO (*Self Regulatory Organization*) sebuah perusahaan yang berada di bawah Otoritas Jasa Keuangan. Dari visi BEI menjadikan bursa yang kompetitif dengan kredibilitas tingkat dunia.

Berdasarkan visi tersebut, BEI mengharapkan kinerja karyawannya tentu harus optimal agar dapat meraih *organizational goals*. Terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2009:7) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah: faktor internal pegawai, faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Berdasarkan data – data yang diuraikan diatas dan juga hasil pra-survey kepada 15 orang karyawan Divisi Pengembangan Wilayah PT BEI dan juga wawancara, diduga ada indikasi bahwa terdapat permasalahan yaitu kinerja karyawan yang kurang optimal. Pencapaian kinerja yang masih kurang optimal mengindikasikan bahwa pemimpin karyawan belum memberikan inspirasi kepada bawahannya dalam menyelesaikan tugasnya. Dari segi iklim kerja masih ada karyawan yang merasa prosedur kerja yang berlaku saat ini tidak membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Dengan paparan diatas, maka dalam kesempatan ini peneliti mengambil dua variable yang diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional dan iklim kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang sudah dipaparkan dalam latar belakang di atas, rumusan masalah ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasioanal di Divisi PWI BEI?

2. Bagaimana iklim kerja di Divisi PWI BEI?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Divisi PWI BEI?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan Divisi PWI BEI baik secara simultan maupun parsial.

1.2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami kepemimpinan transformasional di Divisi PWI BEI
2. Untuk mengetahui dan memahami Iklim kerja di Divisi PWI BEI
3. Untuk mengetahui dan memahami Kinerja karyawan di Divisi PWI BEI
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi PWI BEI baik secara simultan maupun parsial

1.3 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan memotivasi para pengembang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja

terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dan masukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Bagi Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berarti kepada pihak manajemen perusahaan dalam program peningkatan kepemimpinan dan iklim kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

