

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pasar modal adalah tempat berlangsungnya kegiatan yang berkaitan dengan penawaran umum dan perdagangan efek, perusahaan publik yang menerbitkannya, serta lembaga profesi (Undang-Undang Nomor 8 tahun 1995 tentang Pasar Modal). Pasar modal di Indonesia terus berkembang dan semakin menarik bagi para investor baik dalam maupun luar negeri.

Pasar modal memiliki peran besar dalam perekonomian. Pasar modal menyediakan sarana untuk mempertemukan dua pihak yang berkepentingan, yaitu pihak yang kelebihan dana (investor) dan pihak yang memerlukan dana (issuer). Hal ini dapat difasilitasi melalui prosedur penerbitan ekuitas (saham) maupun efek yang bersifat hutang (obligasi). Selain itu pasar modal juga dapat memberikan kesempatan untuk memperoleh *return* bagi para pemilik dana melalui alternative investasi yang tersedia. Selain sebagai sarana investasi, pasar modal juga dapat menyediakan sarana diversifikasi. Investor dapat memilih berbagai alternative investasi yang ada sesuai dengan karakteristiknya masing-masing dilihat dari sudut pandang return dan risiko.

Pasar modal merupakan salah satu sarana berinvestasi yang menarik bagi investor. Hal ini disebabkan pasar modal menjanjikan pengembalian yang lebih besar kepada investor dibanding perbankan. Kehadiran pasar modal di Indonesia

memberikan peluang investasi yang semakin besar kepada para investor yang menganggap bahwa pasar modal mampu memberikan manfaat sebagai sarana pengalokasian dana yang produktif untuk jangka panjang dan ini diperlihatkan dengan kinerja perdagangan di Bursa Efek Indonesia yang juga menunjukkan hasil yang positif. Dengan maraknya investasi yang semakin memberikan peluang tersebut akan menjadikan kebutuhan akan analisis perusahaan sekuritas juga meningkat. Perusahaan sekuritas menempati peran penting dalam mendukung industri Pasar Modal di Indonesia. Dalam menjalankan peranannya, perusahaan sekuritas diwakili oleh perseorangan yang memiliki profesi sebagai wakil perantara pedagang efek (WPPE) atau yang lebih kita kenal dengan sebutan "broker yang akan membantu investor dalam menilai saham mana yang cocok dengan keadaan keuangan si investor dan pilihan keuntungan serta tingkat keberanian investor untuk mengambil risiko. Para broker ini akan memberikan nasehat dan saran juga melaksanakan keinginan investor untuk membeli atau menjual saham tertentu melalui perusahaan sekuritas yang mempekerjakan broker tersebut.

Jumlah broker di Indonesia saat ini sangat sedikit, menurut data BAPEPAM-LK (sekarang Otoritas Jasa Keuangan/OJK) jumlahnya tidak mencapai 10.000 orang, padahal mereka sangat dibutuhkan di negara kita yang pasar modalnya saat ini tengah berkembang dan melaju pesat. Tidak heran bila para broker ini sangat dicari oleh perusahaan-perusahaan sekuritas yang di Indonesia saat ini telah mencapai 115 perusahaan sekuritas, belum lagi perusahaan-perusahaan Go Public dan sangat membutuhkan jasa mereka. Oleh

sebab itu untuk mendukung efisiensi kerja perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik akan dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan tersebut, maka sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dari kedua belah pihak. Adanya keseimbangan tersebut menjadi kunci bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena SDM yang memiliki kinerja yang baik sangat diperlukan dalam melaksanakan segala kegiatan yang akan dijalankan oleh perusahaan, tanpa adanya kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud menurut Mangkunegara terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi, proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah melaksanakan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah serta jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi, ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/

informasi, kemampuan/ kegagalan menggunakan mesin/ peralatan, kemampuan mengevaluasi keluhan/ keberatan konsumen.

Kinerja karyawan di PT. Danareksa sangat menurun disebabkan karena pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak merata. Perihal ini diantaranya berupa keterbatasan dana dan sumber daya manusia sebagai pelaksanaan program, sehingga pelaksanaan program pelatihan kurang maksimal. Selain itu tidak adanya jenjang karir yang bagus sehingga berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Dari seluruh karyawan hanya Branch Manager, Staff Administrasi dan Customer Service yang merupakan karyawan tetap, sedangkan yang lainnya merupakan karyawan kontrak.

Sebagai unsur pembentuk organisasi, karyawan merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, organisasi tidak mampu berkompetisi dengan organisasi lain (atau sejenis) sehingga waktu demi waktu organisasi tersebut tidak mampu bertahan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan dalam menjalankan segala kegiatan didalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang tidak baik atau rendah akan sulit dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi dan tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan pengamatan langsung pada PT. Danareksa Sekuritas, terdapat beberapa masalah mengenai kinerja pegawai yang didasarkan pada operasional variabel kinerja itu sendiri. Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja karyawan di perusahaan ini, maka penulis melakukan survey awal dengan membagikan 51

lembar kuesioner kepada karyawan yang dipilih secara acak. Data yang didapatkan oleh penulis dituangkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan
PT. Danareksa Sekuritas

No	Kinerja Karyawan	Realita	Bobot Standar
1	<i>Hard Skill</i>	40%	100%
2	<i>Soft Skill</i>	44%	100%
	Total	42%	100%

Sumber: Prasurvey (2015)

Dari tabel 1.1, dapat dilihat kondisi kinerja karyawan dinilai dari segi *Hard Skill* dan *Soft Skill*, maka kinerja karyawan yaitu 42% dari 100% total bobot standar. Secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Danareksa Sekuritas dapat dikatakan belum sesuai dengan bobot standar yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pelatihan karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan baik maka perusahaan harus memperhatikan program pelatihan dan motivasi kerja karyawan agar karyawan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Untuk mengikuti pelatihan diperlukan motivasi agar memberikan hasil yang maksimal. Dengan adanya motivasi pelatihan ini, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Apabila program pelatihan dan motivasi kerja tidak dapat diperhatikan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Motivasi merupakan suatu rangsangan yang dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penjelasan beberapa ahli. Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (Mc Clelland, 2011:94). Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veizthal Rivai, 2011:837). Dengan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang berupa dorongan untuk bekerja secara maksimal guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa *Material Incentive* dan *Non Material Incentive*. Motivasi yang berbentuk *material incentive* adalah berupa gaji, upah, bonus, dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk *non material incentive* adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau finansial yaitu berupa promosi jabatan, keselamatan kerja, penempatan karyawan sesuai kemampuan yang dimilikinya, penghargaan dari hasil kerja, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi kerja dari perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun data dari motivasi kerja karyawan PT. danareksa Sekuritas yaitu akan dijelaskan dalam table berikut ini.

Tabel 1.2
Motivasi Kerja Karyawan
PT. Danareksa Sekuritas

No	Motivasi Kerja	Realita	Bobot Standar
1	<i>Need for Achievement (nAch)</i> Kebutuhan berprestasi	53%	100%
2	<i>Need for Power (nPo)</i> Kebutuhan berkuasa	31%	100%
3	<i>Need for Affiliation (nAff)</i> kebutuhan berafiliasi/ bersahabat	60%	100%
	Total	48%	100%

Sumber: Prasurvey (2015)

Dari tabel 1.2 diatas diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai motivasi kerja dari ketiga dimensi diatas terbukti belum sesuai atau menunjukkan nilai rata-rata sebesar 48%, ini berarti bahwa para karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang masih dibawah bobot standar. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Danareksa Sekuritas. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya masih ada karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebagai contoh misalnya masih ada karyawan yang melalaikan pekerjaannya, terdapat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak terpenuhinya target karyawan, sering terlambat kerja dengan berbagai alasan, dan lain sebagainya. Untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja para karyawan, maka diperlukan adanya program pelatihan yang baik dan berkesinambungan.

Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan, kebiasaan,

fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap (Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti, 2009:163). Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dalam Sedarmayanti (2009:163), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam periode tertentu agar seseorang tersebut mampu menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Program pelatihan pada PT. Danareksa Sekuritas terlebih dahulu karyawan baru akan diberikan pemahaman seputar pengenalan dan pemasaran produk serta program pelayanan di perusahaan selama satu minggu oleh mentor training dari pusat. Sesungguhnya semua karyawan harus mengikuti pelatihan ini, tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan mengikuti pelatihan dikarenakan jumlah peserta tidak memenuhi kuota sehingga tidak terlaksananya program pelatihan. Pandangan ini memang benar dan tidak dapat dibantah bahwa hasil kerja kurang baik dan tidak memuaskan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, maka dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik. Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya karyawan akan berusaha

melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, namun apabila karyawan tidak memiliki kemampuan atau *skill* yang memadai tentu karyawan akan melaksanakan tugasnya asal-asalan, yang penting tugas tersebut dapat terselesaikan. Jadi nampak disini ada kemungkinan kinerja dan motivasi kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh program pelatihan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Berikut ini data penelitian langsung yang dibagikan kepada 51 karyawan yang dipilih secara acak mengenai Pelatihan karyawan PT. Danareksa Sekuritas.

Tabel 1.3

Pelatihan Karyawan

PT. Danareksa Sekuritas

No	Motivasi Kerja	Realita	Bobot Standar
1	Instruktur	60%	100%
2	Peserta	60%	100%
3	Materi	47%	100%
4	Metode	33%	100%
5	Tujuan	29%	100%
	Total	46%	100%

Sumber: Prasurvey (2015)

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa pelatihan secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dilihat dari instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan. Jadi berdasarkan data tersebut maka program pelatihan yang dilakukan memiliki bobot yaitu 46% dari 100%

total bobot standar. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai program pelatihan yang diberikan PT. Danareksa Sekuritas belum efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengamati dan menganalisis permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan masalah yang terdapat di PT. Danareksa Sekuritas. Pada penelitian ini, penulis akan menggunakan sample karyawan yang bergerak pada bidang jasa Brokerage (Wakil Perantara Pedagang Efek). Untuk itu diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengangkat judul **"PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DANAREKSA SEKURITAS"**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas akan dijelaskan rumusan masalah yang diteliti pada perusahaan PT. Danareksa Sekuritas.

1. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah diantaranya:

1. Masih terdapat beberapa karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.
2. Kurangnya jenjang karir sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Danareksa Sekuritas.

3. Kurang meratanya program pelatihan karyawan di PT. Danareksa Sekuritas.
4. Kualitas disiplin kerja karyawan PT. Danareksa Sekuritas yang masih rendah, dikarenakan faktor internal karyawan.
5. Tidak sedikit karyawan yang masih belum bisa memenuhi target yang diberikan perusahaan.

2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis meninjau permasalahan dengan aspek Pelatihan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan di PT. Danareksa Sekuritas.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Danareksa Sekuritas.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Danareksa Sekuritas.
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danareksa Sekuritas.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan di PT. Danareksa Sekuritas.
2. Untuk mengetahui motivasi karyawan di PT. Danareksa Sekuritas.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Danareksa Sekuritas.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Danareksa Sekuritas.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis di PT. Danareksa Sekuritas mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan bagi penulis, perusahaan maupun pihak lainnya antara lain:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk menyusun konsep dan strategi baru dalam program pelatihan guna mempersiapkan SDM atau karyawan yang memadai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi secara maksimal agar dapat tercapai tujuan perusahaan.
 - b. Menjadi acuan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengaplikasian ilmu yang telah penulis dapatkan selama mengikuti perkuliahan serta untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi langsung di lapangan.
 - b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi manajemen perusahaan.
 - c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan informasi dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian lain.