

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya era persaingan usaha saat ini yang semakin kompetitif, kinerja yang dimiliki karyawan diharuskan terus meningkat, agar badan usaha tetap maksimal maka harus bisa menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdul, 2011). Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Menurut Veithzal Rivai (2009:547) “ Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas, informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan”. Michael Armstrong (2010:247) mengemukakan bahwa, “*Performance is indeed often regarded as simply the outcomes achieved: a record of a person’s accomplishments*”. Kinerja memang sering dianggap hanya sebagai hasil yang dicapai seseorang.

Bagi negara-negara berkembang, khususnya Indonesia, persoalan yang sering dihadapi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa, terlebih lagi dengan masuknya era globalisasi yang tidak bisa dihindarkan dalam dunia bisnis. Globalisasi merupakan proses dimana hubungan sosial dan saling ketergantungan antarnegara dan antarmanusia menjadi semakin tidak terbatas. Adanya globalisasi yang masuk ke Indonesia tersebut berdampak pada berbagai aspek, salah satunya adalah aspek ekonomi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal pula (Timpe, 2006:192). Robbins (2002) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Berbagai kondisi perekonomian menuntut setiap perusahaan maupun organisasi untuk terus bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya serta dapat menjalankan usaha atau organisasi dengan efektif dan efisien (Eni, 2008). Chandrasekar (2011) mengungkapkan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sementara Douglas (2006), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Krisis ekonomi dan keuangan mereposisi urgensi akan bursa berjangka Indonesia yang sudah sangat telat dibanding negara lain yang telah memulai perdagangan sejak abad lalu, maka sosialisasi akan perlunya pasar berjangka menjadi terabaikan. Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 10 Tahun 2011 dan Nomor 32 Tahun 1997 tentang BAPPEBTI menyebutkan :“ Perdagangan berjangka komoditi yang selanjutnya disebut perdagangann berjangka adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan jual beli komoditi dengan penarikan margin dan dengan penyelesaian kemudian berdasarkan kontrak berjangka, kontrak *derivatif* syariah,/kontrak *derivatif* lainnya. Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) Kementerian Perdagangan RI, merilis daftar 23 nama perusahaan pialang berjangka komoditi yang resmi dan sah di bawah

kewenangan BAPPEBTI Kementerian Perdagangan”. (Sumber : <http://www.bappebti.co.id>, 2015)

Perdagangan berjangka merupakan suatu bentuk kegiatan yang dapat dimanfaatkan dan dilakukan oleh kalangan dunia usaha sebagai sarana yang efektif untuk menunjang kemantapan strategi manajemen perusahaan dari pengaruh timbulnya resiko/kerugian yang disebabkan karena adanya fluktuasi harga.

Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) Kementerian Perdagangan RI, merilis daftar 23 nama perusahaan pialang berjangka komoditi yang resmi dan sah di bawah kewenangan BAPPEBTI Kementerian Perdagangan. Berikut ini ada beberapa perusahaan Pialang yang mengalami kenaikan dan penurunan transaksi yang dilakukan pada tahun 2015, diantaranya:

TABEL 1.1
10 PERUSAHAAN PIALANG TERAKTIF

No	Nama Perusahaan	Transaksi 2013	Transaksi 2014	Transaksi 2015
1.	PT.RIFAN FINANCINDO BERJANGKA	56542	57941	55521
2.	PT. MILLENIUM PENATA FUTURES	51456	56221	55002
3.	PT. MONEX INVESTINDO FUTURES	52890	54795	51820
4.	PT. SOLID GOLD BERJANGKA	45123	40532	43912
5.	PT. VALBURY ASIA FUTURES	30321	36231	33910
6.	PT. MAHADANA ASTA BERJANGKA	30142	31662	31890
7.	PT. JALATAMA ARTHA BERJANGKA	27811	30112	26890
8.	PT.KONTAKPERKASA FUTURES	27561	31541	28042

9.	PT. EQUITY WORLD FUTURES	25904	27021	24901
10.	PT.PREMIER EQUITY FUTURER	13709	12229	10439

Sumber: <http://www.ptkbi.com>, 2016

Tabel 1.1 bulan oktober sampai akhir tahun bulan Desember hampir semua perusahaan mengalami penurunan. Tetapi kalo di lihat dari segi jumlah transaksi maka yang paling berada di bawah adalah PT.Premier Equity Futures. Alasan yang paling kuat terjadinya penurunan transaksi pada perusahaan-perusahaan pialng di Indonesia adalah karena adanya kasus penipuan yang dilakukan oleh sejumlah artis di Indonesia pada tahun 2015. Modus penipuan yang dilakukan dengan mengajak sejumlah rekannya menanamkan uang dengan berbagai nominal untuk kemudian dimainkan, dijual beli valuta asing. Uangnya setelah terkumpul dimainkan untuk forex atas nama orang itu sendiri. Hal ini berakibat pada calon-calon nasabah yang akan melakukan investasi menjadi segan untuk bergabung. (Sumber: <http://www.merdeka.com>, 2015)

Penurunan kinerja karyawan di PT. Premier Equity Futures terlihat pada data penilaian kinerja karyawan. Adapun data berupa tabel penilaian kinerja karyawan PT. Premier Equity Futures bagian *Senior Financial Consultant* selama tahun 2015, yaitu sebagai berikut:

TABEL 1.2
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT PREMIER EQUITY FUTURES
BAGIAN SENIOR FINANCIAL CONSULTANT

ASPEK YANG DINILAI	2014				2015				2016			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
Kepemimpinan	22	32	-	-	21	28	5	-	17	32	5	-
Komunikasi	42	12	-	-	40	14	-	-	39	15	-	-
Tanggung jawab	25	29	-	-	25	19	8	-	23	20	11	-
Pencapaian Target	20	34	-	-	19	22	13	-	15	18	21	-
Kejujuran	32	22	-	-	29	25	-	-	27	27	-	-
Kerjasama	30	24	-	-	27	27	-	-	26	28	-	-

Jaka Permadi, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PREMIER EQUITY FUTURES CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kedisiplinan	26	28	-	-	23	21	10	-	22	17	15	-
Jumlah Karyawan = 54	Keterangan : A = 81 – 100, B = 61 – 80, C = 41 – 60, D = 0 - 40											

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf HRD Departemen PT. Premier Equity Futures 2016

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja PT.Premier Equity Futures selama tahun 2013-2015 memerlukan perbaikan terutama dalam hal kepemimpinan, tanggung jawab, pencapaian target dan kedisiplinan agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Akibat dari rendahnya kinerja karyawan ini telah terjadi penurunan transaksi yang dilakukan dari tahun ke tahun oleh perusahaan.

Faktor pendukung yang menunjukkan bahwa kinerja menurun yaitu salah satunya tingkat absensi, hal ini juga sependapat yang dikemukakan oleh Benardin dan Russel (1993:391) yang dikutip oleh Kaswan (2012:205), menyebutkan bahwa, “Salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah ketidakhadiran atau pergantian karyawan yang tinggi sehingga perusahaan perlu menindaklanjuti hal tersebut agar kinerja karyawan kembali meningkat”. Untuk lebih jelasnya, kenaikan tingkat ketidakhadiran pegawai bagian *Senior Financial Consultant* PT. Premier Equity Futures bulan Agustus 2013-Desember 2015 dapat dilihat dalam Tabel 1.3 berikut ini:

TABEL 1.3
REKAPITULASI KETIDAKHADIRAN KARYAWAN PT PREMIER
EQUITY FUTURES BAGIAN SENIOR FINANCIAL CONSULTANT
BULAN AGUSTUS 2015-DESEMBER 2015

No	Bulan	Banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan	Jumlah karyawan	Presentase ketidakhadiran	Keterangan
1	Agt-15	10	53	20.83 %	-
2	Sep-15	12		25.00 %	Naik
3	Okt-15	8		16.66 %	Turun
4	Nov-15	15		31.25 %	Naik
5	Des-15	11		22.91 %	Turun
					-

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf HRD Departemen PT. Premier Equity Futures 2016

Jaka Permadi, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PREMIER EQUITY FUTURES CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas selama 5 bulan terakhir yaitu dari bulan Agustus 2015 sampai bulan desember 2015, terlihat terjadinya naik turun (fluktuatif). Peningkatan ketidakhadiran karyawan yang sangat tinggi terjadi pada bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan November 2015 yakni 16,66%-31,25%

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membentuk sumber daya manusia yang kokoh, seperti dijelaskan oleh Gibson (2008:123-124). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja “Faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, imbalan/insentif, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir”. Dengan adanya perdagangan bebas di dunia yang berkembang ini pemerintah Indonesia telah mengurangi campur tangan di bidang tata niaga komoditi dan menyerahkannya pada mekanisme pasar. Kehadiran bursa berjangka di Indonesia sebagai tempat diselenggarakannya perdagangan kontrak berjangka komoditi sangatlah relevan. Karena kontrak berjangka merupakan instrumen pasar yang telah dikenal luas di negara-negara maju dan berkembang dan yang paling banyak digunakan untuk pengelolaan resiko harga yang dibutuhkan dunia usaha.

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang memiliki potensi baik agar terus meningkatkan hasil kerjanya. Adanya perubahan tersebut membutuhkan peningkatan keahlian dari tenaga penjual yang dapat diperoleh melalui pelatihan atau *training* (Filipczak *et al.*, 1991 dalam Roman *et al.*, 2001). Jika suatu perusahaan ingin bertahan, maka mereka harus memberikan perhatian yang besar terhadap karyawan atau *sales training* mereka. Menurut Manullang (2008) pelatihan mampu membantu

Jaka Permadi, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PREMIER EQUITY FUTURES CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di perusahaan. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan juga pengetahuan karyawan. Karyawan yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi perusahaan Handoko (2009). Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dikatakan oleh Roman *et al.* (2002) bahwa *sales training* mempengaruhi kinerja tenaga penjual dan orientasi pelanggan. Dalam Jurnal *Impact of Training and development on Organizational Performance* tahun 2011 dijelaskan bahwa saat ini pelatihan adalah factor penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dan organisasi. Pelatihan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Hasil penelitian Roman *et al.* menyatakan bahwa kinerja tenaga penjual dan orientasi pelanggan di pengaruhi oleh *sales training*. Untuk membentuk suatu kinerja yang lebih baik harus diadakan pelatihan, karena tidak semua orang atau karyawan yang baru masuk pada bidang ini sudah memiliki kemampuan yang baik. Perusahaan berjangka ini akan selalu berhadapan dengan nasabah. Untuk itu pelatihan sangatlah penting karena karyawan harus tahu bagaimana cara agar seorang nasabah menjadi tertarik untuk berinvestasi. Seorang karyawan harus tahu cara berkomunikasi yang baik untuk bisa meyakinkan seorang nasabah. Selain itu, dimensi dalam Baldauf *et al.* (2001) adalah memonitor kinerja tenaga penjualan di lapangan, membimbing tenaga penjualan dalam melakukan pekerjaan, mengevaluasi kualitas presetasi penjualan tenaga penjualan, dan memberikan *reward* terhadap kinerja tenaga penjualan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Beberapa hal yang karyawan anggap belum optimal dalam sistem kompensasi yaitu perusahaan jarang memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, selain itu terkadang bonus tidak diberikan kepada karyawan dengan alasan untuk membeli keperluan perusahaan yang lain yang lebih mendesak, dan tunjangan pendidikan anak dirasa jumlahnya masih kurang karena masih belum sesuai dengan kebutuhan saat ini. Apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan akan berdampak buruk bagi perusahaan, misalnya kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien, maka pemberian kompensasi yang optimal sangat penting untuk membentuk suatu kinerja yang maksimal, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Meiyu Fang (2004:17) bahwa *“higher pay level will attract better talents, and as results of their better performance, the organizational will have a better performance”* yang maksudnya adalah tingkat gaji yang lebih tinggi akan menarik bakat yang lebih baik, dan sebagai hasil dari kinerja mereka lebih baik, organisasi akan memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Masharyono (2009), S. K. Reddy dan S Karim (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) membuktikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Karyawan menggunakan kompetensi, kemampuan, dan keterampilan bukan hanya untuk menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan tetapi juga untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang didapat maka mereka akan bekerja lebih baik sebagai timbal balik atas apa yang mereka dapat. Hal tersebut sama dengan yang diucapkan Henry Simamora (2004:442) bahwa:

Kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Kebutuhan para karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi manajemen sumber daya manusia.

Hal ini diperkuat oleh Abdul Hameed(2014:302) dalam *international journal of business social science* yang berjudul *impact of compensation on employee performance* “*That compensation and rewards effects the employee decision making to stay their organization and also accepted the responsibility*” yang artinya bahwa Kompensasi dan penghargaan berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaannya dan bertanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah variabel organisasi. Variabel organisasi yang kedua adalah imbalan/insentif yang merupakan bagian dari kompensasi. Insentif atau dalam hal ini kompensasi dapat merangsang meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi menunjukkan besarnya perhatian perusahaan kepada karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Perusahaan pialang berjangka adalah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan dan memiliki perencanaan yang panjang. Begitu banyaknya perusahaan Futures yang bersaing tiap tahunnya untuk mencapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik, karena perusahaan Futures ini akan selalu berhadapan dengan investor.

Salah satu faktor yang memicu kinerja yang baik adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu agar bisa mencapai kinerja yang lebih optimal, harus di adakannya pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. Iskandar (2008 : 15) mengatakan bahwa tujuan pelatihan adalah memperbaiki produktivitas,

Jaka Permadi, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PREMIER EQUITY FUTURES CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlu diadakannya penelitian selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan tentang: **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada PT.Premier Equity Futures Cabang Bandung bagian *Senior Financial Consultant*).**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kompensasi PT. Premier Equity Future
2. Bagaimana gambaran Pelatihan di PT. Premier Equity Future
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan PT. Premier Equity Future
4. Adakah Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Premier Equity Future
5. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Premier Equity Future
6. Adakah pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Premier Equity Future

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakanb rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan pada penelitian ini adalah memperoleh temuan :

1. Gambaran Kompensasi PT Premier Equity Future
2. Gambaran Pelatihan PT Premier Equity Future
3. Gambaran kinerja karyawan PT Premier Equity Future
4. Pengaruh Kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karywan PT. Premier Equity Future
5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Premier Equity Future
6. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Premier Equity Future

Jaka Permadi, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PREMIER EQUITY FUTURES CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh Kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi perusahaan PT.Premier Equity Future di Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan dan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia di PT Premier Equity Future di Bandung dengan mengetahui pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya dan mampu bersaing global dengan industri percetakan lainnya.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dalam kajian ilmu Manajemen Bisnis khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di PT.Premier Equity Future di Bandung yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

