

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi telah mengubah pandangan orang terhadap dunia investasi dimana investor mempunyai peluang untuk mendapatkan keuntungan (profit) yang besar, dengan adanya potensi keuntungan ini perdagangan berjangka yang merupakan jenis investasi yang tergolong baru di Indonesia. Perdagangan berjangka komoditi merupakan salah satu alternatif investasi (*investment enchancement*) bagi perorangan yang memiliki kebebasan dalam hal finansial untuk melakukan kegiatan investasi. Perdagangan berjangka komoditi yang ditransaksikan berupa produk primer seperti produk pertanian, pertambangan, dan energi, hingga berbagai produk finansial seperti indeks saham dan mata uang asing atau yang lebih dikenal dengan foreign exchange (*forex*), (money.kompas.com).

Bisnis forex diatur oleh *Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1997 Tentang Perdagangan Berjangka Komoditi (dpr.go.id)*. Kegiatan perdagangan berjangka di Indonesia memiliki aspek legalitas dan pengawasan yang menaunginya, dalam kegiatan perdagangan berjangka diawasi oleh Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Terdapat 67 perusahaan pialang berjangka, dua bursa berjangka, dan dua kliring berjangka yang telah memperoleh izin usaha dari

Bappebti, serta satu asosiasi yang telah mendapat persetujuan dari BAPPEBTI (sumber: republika.co.id).

PT. Monex Investindo Futures merupakan perusahaan yang menyediakan fasilitas dan pelayanan trading forex maupun komoditas berstandar internasional dengan biaya yang sangat kompetitif di bidang transaksi Valuta Asing (Forex/ Foreign Exchange), Komoditi Emas (Gold), Komoditi Silver, Komoditi Minyak (Oil), dan Indeks Trading. PT. Monex Investindo Futures memiliki legalitas di bawah pengawasan BAPPEBTI, dan merupakan anggota Bursa Berjangka Jakarta (BBJ), Bursa Komoditi dan Derivatif Indonesia (BKDI), Kliring Berjangka Indonesia (KBI), serta Indonesia Clearing House (ICH), (sumber: mifx.com).

Upaya bekerja keras dalam membesarkan industri Perdagangan Berjangka Komoditi, PT. Monex Investindo Futures mendapatkan predikat posisi ke-9 pialang gabungan teraktif dan posisi ke-7 pialang bilateral teraktif pada bulan Januari 2020. Pada bulan Februari mendapatkan posisi ke-5 pialang gabungan teraktif dan posisi ke-2 pialang multilateral teraktif.(sumber: [Instagram.com/ptkbi_persero](https://www.instagram.com/ptkbi_persero)).

Tingginya minat masyarakat dengan perdagangan berjangka komoditi ditandai dengan adanya kenaikan volume transaksi kontrak multilateral dan kontrak Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) baik di Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) maupun Bursa Berjangka Derivatif Indonesia (BKDI) dalam beberapa tahun terakhir. Data Bappebti menunjukkan, terdapat transaksi BBJ dan BKDI pada tahun 2018, mencapai 25,20 persen atau mencapai 8.821.762 lot. Pada tahun 2019 terdapat volume transaksi kontrak berjangka pada bulan Januari-Agustus tahun 2019 tercatat

sebesar 7.043.116 Lot yang dapat diperkirakan akan mengalami peningkatan dengan seiring upaya sosialisasi dan edukasi terkait dengan investasi perdagangan berjangka komoditi, (sumber: money.kompas.com).

Adanya perkembangan investasi di PT. Monex Investindo Futures selama periode 2017 hingga 2020 yang mengalami perkembangan stabil secara umum. Saat ini terdapat 8 cabang PT. Monex Investindo Futures di Rava Jakarta, Putri Indah Jakarta, Surabaya, Denpasar, Bandung, Medan, Cirebon, dan Batam.

Tercapainya visi dan misi perusahaan merupakan faktor pencapaian karyawan yang memiliki potensi dan semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam memajukan perusahaan. Menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif memerlukan upaya yang akurat agar kinerja karyawan lebih optimal. *Job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya (Hill., 2003). Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2000). Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bertujuan dalam mempertahankan kinerja karyawan PT. Monex Investindo Futures menerapkan beberapa strategi, seperti :

1. Memberikan *support training* yang dibutuhkan sesuai hasil *training need analysis*,

2. Menerapkan sistem penilaian *key performance indicator (KPI)* berbasis SMART target (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time Frame*), secara berkelanjutan dan transparan,
3. Memberikan *reward* berbasis penilaian kinerja KPI.

Ketika perilaku kerja karyawan positif maka karyawan akan menunjukkan performa kerja yang baik. Karyawan yang kurang berkonsentrasi, tidak bersemangat atau merasa jenuh pada pekerjaannya memungkinkan adanya perasaan kurang terikat (*engage*) pada pekerjaan, sehingga menghasilkan perilaku kerja yang kurang positif. Perasaan terikat (*engage*) pada pekerjaan lebih dikenal dengan istilah *employee engagement*.

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) diartikan sebagai pengantar kesuksesan dalam persaingan bisnis yang kompetitif di era ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007). Dalam mengetahui keterikatan karyawan atau *employee engagement* karyawan PT. Monex Investindo Futures, persentase tingkat *turn over* selama tahun 2017-2019 diantaranya sebesar 3% hingga 5% dengan total karyawan 260 orang penempatan di kantor pusat, dan 100 orang penempatan di kantor cabang.

Pencapaian *employee engagement* pada karyawan, memerlukan suatu variabel yang mempengaruhi karyawan untuk memiliki rasa terikat terhadap perusahaan. Terdapat variabel yang dibutuhkan karyawan untuk menjadi terikat pada perusahaan (Mangkuprawira, S., 2007). Dalam mencapai *employee work engagement*, seorang karyawan harus memiliki penilaian diri yang baik dan memahami potensi yang dimiliki, variabel tersebut merupakan *self efficacy*.

Self efficacy merupakan sebuah keyakinan tentang kemampuannya, seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukses karena melihat peluangnya dengan beberapa tindakannya sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keraguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru. Untuk itu, setiap karyawan PT. Monex Investindo Futures diharapkan memiliki *self efficacy* tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan (A Baron, 2003).

Self efficacy mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2006). *Self efficacy* memiliki pengaruh yang kuat terhadap organisasi, penting untuk mengidentifikasi sumbernya. mengidentifikasi terdapat empat sumber utama *self efficacy*, yaitu kinerja masa lalu, pengalaman orang lain, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis menurut Bandura dalam (Lunenbergh, 2011).

Persaingan perdagangan berjangka komoditi diperlukan integritas dan profesionalitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lain sehingga menimbulkan konflik salah satunya adalah job stress. Stres secara umum adalah kondisi ketegangan tegang yang tidak menyenangkan karena seseorang merasa ada sesuatu yang membebani (Massie, R. N., & Areros, 2018).

Job stress adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam mengerjakan atau menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2015). Stres kerja merupakan model emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja (Wibowo, dkk, 2015).

Fenomena ini juga terjadi pada PT. Monex Investindo Futures, perusahaan menerapkan *downsizing* selama beberapa tahun terakhir yang menyebabkan karyawan harus memiliki integritas dan profesionalitas yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa individu harus memiliki *performance* yang bagus terhadap pekerjaan dan stres kerja merupakan sebuah reaksi perilaku dari individu yang berkaitan dengan kondisi emosionalnya terhadap beban pekerjaan yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan pada organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Studi ini akan mengulas lebih dalam mengenai *self efficacy*, *job stress*, kinerja karyawan dan *employee engagement* pada karyawan PT. Monex Investindo Futures dengan spesifikasi khusus karyawan tetap. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan tetap PT. Monex Investindo Futures.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

1. Berikut ini merupakan batasan yang dibuat penulis dalam penyusunan penelitian-Penelitian yang dilakukan penulis berdasarkan dari pengembangan

hasil - hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini memodifikasi dari 3 jurnal penelitian yang terdapat gap penelitian yaitu jurnal penelitian (Carter et al., 2018) mengenai *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap *job performance* pada studi ini terjadi di dalam *Australian financial services organization* dan objek penelitian semua karyawan dari 20 cabang ukuran menengah yang berlokasi di kota Metropolitan dan aplikasi yang digunakan PLS (*Partical Least Squares*) dan OLS (*Ordinary Least Square*). (Yakin & Erdil, 2012) mengenai *self efficacy* dan *work engagement* pada penelitian menggunakan responden dan objek penelitian adalah akuntan publik bersertifikasi yang bekerja di Kocaeli, Gebze, dan wilayah dilovasi di Turkey dan aplikasi pada jurnal ini menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Sciences for Windows 17.0*). Jurnal penelitian (Asfahyadina et al., 2017) mengenai *job stress* terhadap *employee performance* dalam jurnal penelitian menggunakan responden dan objek penelitian ini keseluruhan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) tbk cabang Kendari, di dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahapan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria khusus yang ditetapkan peneliti dan aplikasi pada jurnal ini menggunakan SPSS.

2. Variabel penelitian adalah semua hal yang dapat dibedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Nilai bias berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen/bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen

(terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni *self efficacy* (X1) dan *job stress* (X2). Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Selanjutnya variabel intervening (Z) adalah yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur atau variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah *employee engagement* (Z).

3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan PT. Monex Investindo Future dalam pegawai tetap, dikarenakan berdasarkan interview divisi sales dalam terminologi HRD, dikategorikan sebagai karyawan tetap, menerima gaji pokok, dan tunjangan. Sehingga divisi sales tidak memiliki tingkat *job stress* yang berbeda yang ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsi pekerjaannya. Penelitian ini akan mengukur tingkat kinerja melalui sisi *employee Engagement* terhadap *self efficacy* dan *job stress* karyawan selama bekerja.

1.3 Identifikasi Masalah

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang berkembang telah mengubah pandangan orang terhadap dunia investasi, adanya persaingan ketat terhadap perusahaan sejenis yang membuat persaingan semakin tinggi serta adanya

persaingan bisnis. Hal ini ditandai dengan pengurangan jumlah tenaga kerja, karena fenomena tersebut timbul permasalahan seperti kinerja karyawan dilihat melalui *employee engagement* terhadap *self efficacy* dan *job stress* perusahaan harus senantiasa memahami kebutuhan setiap karyawan agar perusahaan tidak kehilangan karyawan terbaiknya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Adakah *self efficacy* pengaruh secara positif terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Monex Investindo Futures ?
2. Adakah *job stress* pengaruh secara negatif terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Monex Investindo Futures ?
3. Adakah *self efficacy* pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Monex Investindo Futures ?
4. Adakah *job stress* pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Monex Investindo Futures ?
5. Adakah *employee engagement* pengaruh secara positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Monex Investindo Futures ?
6. Adakah *self efficacy* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada karyawan PT. Monex Investindo Futures?

7. Adakah *job stress* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada karyawan karyawan PT. Monex Investindo Futures?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah maka peneliti memiliki maksud dan tujuan untuk penelitian ini, sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *self efficacy* terhadap *employee engagement*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif *job stress* terhadap *employee engagement*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif *job stress* terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung dan signifikan *job stress* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* .

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti, pembaca, perusahaan, maupun untuk pihak lain. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis :

- a. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman yang mendalam terkait pengaruh *self efficacy*, *job stress* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.
- b. Sebagai salah satu syarat kelulusan sebagai sarjana ekonomi di STIE Indonesia Banking School.
- c. Sebagai motivasi untuk meneliti fenomena yang ada di PT. Monex Investindo Futures.

2. Manfaat bagi PT. Monex Investindo Futures :

- a. Memberikan masukan bagi manajemen PT. Monex Investindo Futures agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui *self efficacy*, *job stress*, dan *employee engagement*.

3. Manfaat Akademik

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai *Self efficacy* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan dengan

employee engagement sebagai variabel intervening pada karyawan tetap PT. Monex Investindo Futures.

- b. Penelitian ini diharapkan akan memberikan gagasan dan pandangan baru untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *self efficacy*, *job stress* terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan tetap PT. Monex Investindo Futures.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yaitu dibagi menjadi 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan secara umum mengenai objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengandung pembahasan teori-teori yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, serta kerangka, model penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENULISAN

Bab ini berisi tentang populasi, sampel, sampling data dan sumber data, metode pengumpulan data definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada pembukaan bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan secara jelas, ringkas, dan padat mengenai perolehan hasil penelitian yang telah dilaksanakan yang ditulis pada bagian kesimpulan.

