

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak jalannya usaha serta pengembang perusahaan dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Semakin profesional sumber daya manusia maka semakin efektif, efisien dan produktif visi dan misi perusahaan akan terwujud. Perusahaan tidak cukup hanya memiliki modal yang banyak untuk mencapai tujuannya, tetapi juga membutuhkan bantuan karyawannya. Oleh karena itu, harus ada kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tercermin dalam produktivitas perusahaan. Tidak kalah pentingnya, perusahaan juga harus mampu menjaga, melestarikan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya.

PT Mahadana Asta Berjangka merupakan perusahaan pengelola dana dimana dana dikelola di Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) atau yang dikenal dengan perdagangan alternatif. PT Mahadana Asta Berjangka menjadi jembatan dan memfasilitasi masyarakat yang ingin bertransaksi di Bursa Berjangka Jakarta (BBJ). PT. Mahadana Asta Berjangka memiliki Departemen Pemasaran dan Sistem Informasi Metatrader. Sistem informasi Metatrader ini terdiri dari kumpulan aplikasi yang berguna untuk mendukung operasional bagian pemasaran khususnya di bidang bisnis. Metatrader juga memiliki fungsi lain yang dibangun ke dalam fungsi perdagangan seperti manajemen akun, melaporkan berita ekonomi dunia,

peringatan harga pasar, menyediakan indikator perdagangan untuk mendukung pengambilan keputusan dan menyediakan grafik pasar.

Perdagangan berjangka adalah suatu bentuk perdagangan dalam skala internasional yang tujuannya menyalurkan order dari pelaku pasar untuk dieksekusi di bursa berjangka. Perdagangan berjangka terutama dilakukan oleh investor sebagai bagian dari investasi. Investasi itu sendiri bertujuan untuk memaksimalkan pengembalian dengan menjaga modal yang ada menggunakan prinsip manajemen risiko yang tepat.

PT. Mahadana Asta Berjangka didirikan pada tahun 2005, perusahaan ini selalu berusaha menjadi perusahaan investasi yang profesional dan selalu berusaha memberikan layanan investasi terbaik, informasi pasar terkini, manajemen risiko terukur dan pengawasan yang ketat. (<https://mahadana.co.id/>)

PT. Mahadana Asta Berjangka merupakan salah satu perusahaan pialang berjangka terbesar di Indonesia dengan produk investasi berjangka terbaik. PT. Mahadana Asta Berjangka juga berada di bawah naungan dan pengawasan Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), serta menjadi anggota Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan Lembaga Kliring Berjangka Indonesia (KBI). Semua dana nasabah disimpan dalam rekening terpisah yang dipantau langsung oleh KBI dan Bappebti. Investasi berjangka dikelola 100% online melalui platform perdagangan yang diakui secara global dengan alat analisis pasar terlengkap.

Karyawan di PT. Mahadana Asta Berjangka memiliki beberapa jobdesk seperti ada karyawan tetap (marketing), accounting. Karyawan tetap (marketing)

memiliki jobdesk kontekting, membuat appointment dengan nasabah, visit nasabah- follow up nasabah, closing. Sedangkan accounting membuat laporan margin tiap hari, croscek margin bulanan, membuat laporan petty cash, laporan hutang piutang customer, mengecek mutase bank tiap bulan.

Karyawan merupakan aset paling penting bagi setiap perusahaan, karena karyawan merupakan ujung tombak agar berjalannya visi dan misi perusahaan dengan baik dan lancar. Maka dari itu, wajib bagi suatu perusahaan untuk memberikan kepuasan bagi para karyawannya. Dengan ini perusahaan harus melihat Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang berhubungan dengan gaji, promosi, kondisi kerja, praktek organisasi.

Pada PT. Mahadana Asta Berjangka, mayoritas karyawan bekerja sebagai marketing, bisnis kerja utama para karyawan adalah mencari nasabah/ client dengan melalui proses kontekting, membuat appointment dengan nasabah, visit nasabah, follow up nasabah, closing.



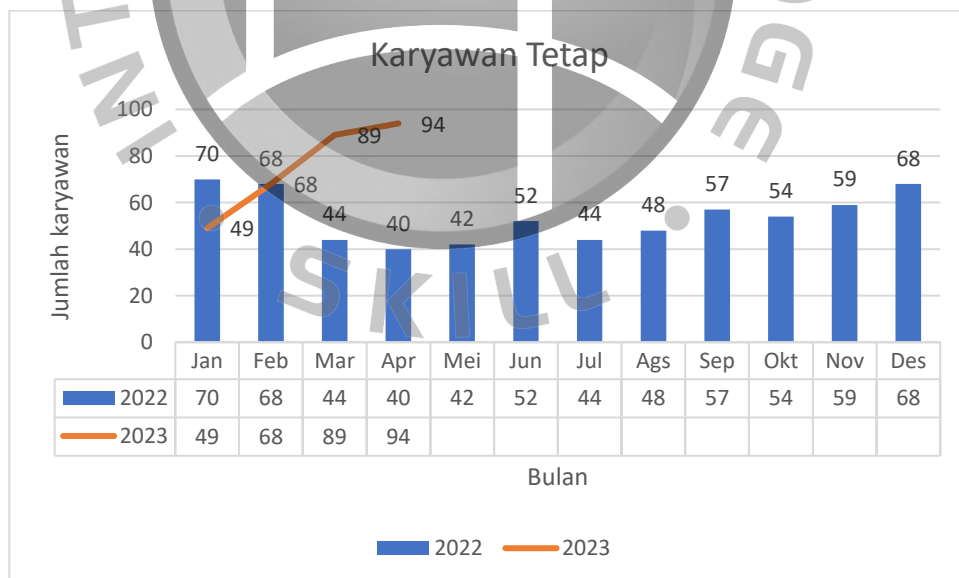
TOP 10 PIALANG BILATERAL TERAKTIF TAHUN 2022

- 1  **PT MONEX INVESTINDO FUTURES**
- 2  **PT TRIJAYA PRATAMA FUTURES**
- 3  **PT BESTPROFIT FUTURES**
- 4  **PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA**
- 5  **PT VALBURY ASIA FUTURES**





Gambar 1. 1 Top Pialang Bilateral Teraktif Tahun 2022.
 Sumber: Kliring Berjangka Indonesia.



Gambar 1. 2 Karyawan yang Bertahan di PT. Mahadana Asta Berjangka.
 Sumber: Data PT. Mahadana Asta Berjangka.

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang bertahan di PT. Mahadana Asta Berjangka mengalami penurunan dan peningkatan karyawan. Hasil

data yang di dapat dari karyawan tetap sejak tahun 2022-2023 menunjukkan turnover yang cenderung tidak stabil atau naik turun. Turnover yang terjadi tentu akan merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun kondisi kerja karyawan ((Putra & Prihatsanti, 2016). Dalam hal ini turnover juga berdampak pada kinerja karyawan.

Fenomena yang muncul pada saat ini adalah bahwa tingginya frekuensi keluar masuknya karyawan (*Labour Turn Over*) yang mana dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap kontinuitas kegiatan perusahaan. *Labour Turn Over* menunjukkan distabilitas tenaga kerja berupa banyaknya karyawan keluar dan masuk dari perusahaan. Tingginya *Labour Turn Over* dalam suatu perusahaan merupakan suatu masalah yang akan merugikan materi yang tidak sedikit. Keadaan tersebut dapat mengganggu jalanya kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Rendahnya kinerja karyawan selain di pengaruhi oleh pengembangan karir dan kompensasi dari perusahaan, salah satunya berupa faktor motivasi kerja. Pada kondisi karyawan masih belum merasa termotivasi dengan apa yang telah di peroleh maka mereka melakukan turn over di kantor pusat PT. Mahadana Asta Berjangka.

Kinerja karyawan mendorong inovasi secara keseluruhan, sehingga upaya sukses dari karyawan yang berprestasi, menginspirasi, dan terlibat menghasilkan ide-ide inovatif untuk produk atau layanan baru, dan secara langsung meningkatkan kualitas, kinerja operasional, dan kepuasan pelanggan. (Sadikoglu & Cemal, 2010 dalam Inuwa, 2016).

Kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan aktivitas dan tugas yang dilakukan karyawan secara efektif dan efisien, itu juga menentukan berapa banyak karyawan berkontribusi pada organisasi dan di antara kontribusi karyawan kuantitas output, kehadiran kerja, dan sikap akomodatif (Abualoush et al., 2018). Selanjutnya, keuangan atau non-keuangan dari karyawan yang terkait erat dengan kinerja dan keberhasilan organisasi juga tercermin dari kinerja karyawan (Anitha, 2014 dalam Bataineh, 2019).

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam untuk mewujudkan karir yang diinginkan. Pengalaman kerja yang cukup diperlukan bagi karyawan, untuk memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka (Adnyani & Dewi, 2019). Oleh karena itu, setiap karyawan harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya serta diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Pengembangan karir merupakan suatu ukuran ketenagakerjaan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depannya di perusahaan sedemikian rupa, sehingga perusahaan dan karyawan dapat berkembang secara optimal (Jumawan & Mora, 2018). Pengembangan karir juga merupakan langkah yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan serta mempersiapkan diri untuk karir masa depan seorang karyawan (Cederyana, et al., 2018 dalam Winda Annisa Putri, 2019) dalam (Niati et al., 2021).

Kompensasi merupakan hak setiap karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebijakan yang

dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya. Untuk meningkatkan produktivitas dan mendorong semangat karyawan, perusahaan perlu memberikan imbalan jasa berupa kompensasi kepada karyawan agar karyawan yang unggul masuk ke dalam organisasi, untuk memotivasi agar karyawan berprestasi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap loyal terhadap perusahaan (Dwianto et al., 2019).

Motivasi merupakan proses motif penghargaan yang membuat karyawan bekerja sedemikian rupa cara agar tujuan secara efisien dan efektif dapat tercapai, beberapa hal penting faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kebutuhan pribadi, tujuan dan persepsi individu atau kelompok dan bagaimana memenuhi kebutuhan, tujuan dan persepsi (Priyono; et al., 2016).

Motivasi mendorong pergerakan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat mencapai dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Afiyati. 2018) dalam (Niati et al., 2021).

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai dampak dari sistem pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi dan produktivitas karyawan PT. Mahadana Asta Berjangka.

PT. Mahadana Asta Berjangka yang terdiri dari beberapa kantor yaitu Cabang AXA (Pusat), Satria, Kuningan, Aktif, Rasuna, Sudirman, Serpong, Pontianak dan Singkawang. Dikarenakan keterbatasan waktu dan banyaknya

cabang di PT. Mahadana Asta Berjangka yang tersebar di seluruh Jakarta, oleh karena itu peneliti mempersempit ruang lingkup penelitian ini yang hanya mencakup kantor pusat di AXA TOWER Lt.29, Kuningan, Jakarta Selatan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari kajian yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu pada penelitian Lakoy (2013) dengan mengambil variabel motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja. Penelitian selanjutnya yaitu pada penelitian Permana & Pracoyo (2022) dengan mengambil variabel motivasi kerja, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan di kantor pusat Mahadana produktivitas karyawan lebih rendah. Hal tersebut terjadi karena kedisiplinan karyawan seperti keterlambatan kehadiran dan keluar kantor tanpa izin.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditetapkan tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dari hasil penelitian ini, akan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Manfaat bagi akademisi, membantu peneliti dan pihak lain yang terlibat untuk lebih memahami teori yang ada. Penelitian ini juga diharapkan agar dapat memberikan informasi positif dan pengetahuan bagi peneliti-peneliti lain sehingga bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan, memberikan masukan untuk perusahaan dalam usaha menanamkan sadar budaya pada karyawannya juga untuk meningkatkan kualitas pemimpin dan meningkatkan kepuasan kerja produktivitas karyawan.

3. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis, untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan yang telah didapat selama masa perkuliahan, agar dikemudian hari nanti dapat diterapkan dengan baik. Khususnya dalam memahami dan menghadapi masalah produktivitas kerja dan disiplin kerja.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan penelitian merupakan urutan dalam penelitian yang bertujuan untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi. Urutan sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai penjelasan umum mengenai objek penelitian yang akan diteliti mengenai latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Bab ini menjabarkan dengan jelas, ringkas dan padat tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti mencakup penelitian terdahulu, landasan teori sebagai dasar untuk analisis penelitian seperti pengembangan karir, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, jenis dan desain penelitian, Teknik, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas membahas mengenai objek yang diteliti yaitu karyawan tetap PT. Mahadana Asta Berjangka kantor pusat AXA, dilanjutkan dengan menganalisis serta membahas hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis pada bab sebelumnya, saran dan keterbatasan penelitian mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian.

