

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan adanya persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan merencanakan strategi bisnisnya dalam upaya menjadi *market leader*. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, tiap perusahaan perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan terampil yang akan membawa perusahaan untuk semakin berkembang agar dapat bersaing dan selaras dengan tujuan perusahaan. SDM suatu perusahaan perlu dikelola dan perusahaan berkewajiban membantu karyawan mengembangkan potensinya untuk meningkatkan efisiensi kerja. Manajemen SDM adalah suatu proses dalam mendapatkan, mengarahkan, mengevaluasi, dan memberikan kompensasi, serta berfokus pada kesehatan, keselamatan, keadilan, dan hubungan kerja (Dessler G. , 2020). Dengan adanya manajemen SDM, perusahaan dapat mempersiapkan masa depannya, khususnya pada era globalisasi. Selain itu, dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan juga dapat memberikan seluruh tenaga dan pikirannya secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pengelolaan karyawan, karyawan, pekerja, manajer, dan karyawan lainnya dalam berbagai situasi untuk dapat mendukung aktivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebuah masalah. Karena Manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison et al., 2020).

Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia ialah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi penyalahgunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili S. , 2019). Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang operasional yang menjadi tanggung jawab organisasi. Peranan sumber daya

manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal.

Sejalan dengan hal tersebut, keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang dapat dicapai baik individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab untuk dapat mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan (Hartore *et al*, 2022). Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Ini menekankan pentingnya waktu dalam mengukur hasil kerja (Siagian, 2020). Suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dengan pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan (Maryati, 2021).

Pada umumnya, dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dicapai karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan (Mulia, 2021). Meningkatkan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi organisasi dan perusahaan serta membantu mereka bertahan dalam persaingan yang tidak menentu. Tercapainya kinerja pegawai yang optimal dapat diketahui dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kesehatan pegawai dan kinerja pegawai.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari I. , 2021). Sedangkan Menurut Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

PT. Pluang Maju Sekuritas merupakan perusahaan sekuritas di Indonesia yang berfokus pada layanan transaksi efek, termasuk saham dan instrumen surat utang. Perusahaan ini didirikan pada 30 Mei 1989 yang ini sebelumnya dikenal sebagai PT NISP Sekuritas sebelum berganti nama menjadi Pluang Maju Sekuritas. Perusahaan penyedia jasa keuangan di bidang pasar modal meliputi layanan jasa keuangan untuk nasabah ritel (individu/perorangan) dan nasabah institusi (perusahaan dan swasta). Layanan riset saham lebih ditujukan untuk kebutuhan nasabah ritel, layanan-layanan di bidang pasar modal yang ditawarkan meliputi perantara perdagangan efek saham, perantara perdagangan efek surat utang, penjamin emisi efek saham, penjamin emisi efek surat utang, riset saham ini merupakan bagian dari program Dana Perlindungan Pemodal, yang menunjukkan komitmennya terhadap keamanan investasi nasabah.

Keberhasilan kinerja perusahaan Pluang Maju Sekuritas, tidak hanya bergantung pada fasilitas modern, tetapi juga pada sumber daya manusia berkualitas dan kompeten. Dalam situasi ini, peneliti menemukan isu utama bahwa kinerja karyawan PT. Pluang Maju Sekuritas masih belum sesuai dengan target yang diinginkan, meskipun perusahaan telah menunjukkan peningkatan dalam berbagai area. Dari wawancara dengan pihak HRD, di ketahui bahwa kinerja karyawan PT Pluang Maju Sekuritas mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 1.1

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pluang Maju Sekuritas

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kemampuan Kerjasama	100%	80%	90%	85%
2	Disiplin Kerja	100%	75%	88%	80%
3	Hasil Kerja	100%	80%	90%	85%
4	Kualitas Kerja	100%	80%	90%	85%
5	Keterampilan	100%	85%	90%	80%
Rata – Rata		100%	80%	89%	82%

Sumber : PT Pluang Maju Sekuritas

Dari tabel 1.1 kinerja karyawan PT. Pluang Maju Sekuritas mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 kinerja karyawan sebesar 80%, kemudian pada tahun 2022 kinerja karyawan PT Pluang Maju Sekuritas mengalami peningkatan presentase sebesar 89 % dan kinerja karyawan pada PT. Pluang Maju Sekuritas pada tahun 2023 mengalami penurunan persentase menjadi 82%. Berdasarkan data kinerja diatas, maka dapat diketahui Kinerja karyawan PT. Pluang Maju Sekuritas belum stabil dan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawannya sebesar 100%. Dengan ini diduga belum tercapainya target kinerja karyawan, dikarenakan beberapa faktor antara lain pengembangan karir, budaya perusahaan, kerjasama tim dan motivasi kerja.

Menurut Sugiyono dalam Salsabila et al., (2024). Pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu agar dapat mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir mencakup serangkaian aktivitas yang dilakukan baik oleh individu maupun organisasi untuk mempersiapkan dan merencanakan kemajuan karir. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang

untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia sesuai dengan jalur organisasi (Arismunandar & Khair, 2020). Pengembangan karir dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terdorong oleh adanya pengembangan karir akan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida dan Naim (2021), Sutoro (2019), dan Hakim (2021), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sinta (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (Jumadil & Hasan, 2023). Budaya perusahaan dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dan setiap organisasi pasti memiliki budaya perusahaan yang dianutnya dalam menjalankan perusahaan tersebut. Budaya perusahaan yang kuat ditandai dengan norma-norma dan nilai-nilai yang jelas. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Habibi dan Arasy (2021), Tony (2022), dan Alfi (2023), yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Edi Sugiyono (2020) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu faktor lainya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim adalah sistem pepaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu (Ibrahim et al., 2021). Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik, tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan mendapatkan sasaran organisasi yang sudah ditentukan (Anggraeni & Saragih, 2019). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita dan Megawati (2023), Efendy (2020), dan Defina (2022), yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rahmat (2024) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu Motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keyakinan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat memnuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Andika, 2019a). Motivasi kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang dapat berpengaruh untuk dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat melakukan diri seseorang karyawan agar terarah serta tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Ika dan Dessy (2021), Bambang (2019), dan Survina *et al.*, (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Dini (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian ini di beri judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Perusahaan, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pluang Maju Sekuritas”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pluang Maju Sekuritas?
2. Apakah Budaya Perusahaan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pluang Maju Sekuritas?
3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pluang Maju Sekuritas?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pluang Maju Sekuritas?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Pluang Maju Sekuritas.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT Pluang Maju Sekuritas.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Pluang Maju Sekuritas
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pluang Maju Sekuritas

2. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukanya penelitian ini sangat di harapkan untuk kegunaan sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat di sampaikan kepada perusahaan yang di teliti supaya penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan sebagai bahan acuan untuk melakukan evaluasi Kinerja Karyawan PT Pluang Maju Sekuritas supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai target.

b. Bagi Akademik

Hasil dari pnelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan proses belajar untuk lebih kritis dalam kegiatan pembelajaran dan ilmu pengetahuan, serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan dan perkembangan teori di bidang sumber daya manusia.



