

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi saat ini mempunyai dampak yang sangat berpengaruh dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau dituntut untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Mencapai keefektifan dan keefesienan suatu perusahaan harus melakukan produksi barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut guna untuk pangsa pasar yang dibidiknya. Disamping itu suatu perusahaan juga perlu modal untuk pendanaan dalam melakukan produksi dari hasil perusahaan tersebut.

Disamping itu sumber pendanaan perusahaan dapat diperoleh dari dalam (*intern*) perusahaan seperti saham. Dilihat dalam segi manajemen keuangan proporsi antara jumlah dana dari dalam dan luar lazim disebut sebagai struktur pendanaan atau struktur saham (*capital structure*). Di Pasal 15b Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 telah dijelaskan tentang penanaman Saham menyatakan, bahwa setiap investor berkewajiban melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan. Penjelasan pasal ini menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tanggung jawab sosial perusahaan adalah tanggung jawab yang melekat pada

perusahaan penanaman saham untuk tetap menciptakan hubungan yang serasi, seimbang, dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma, dan budaya masyarakat.

Kebijakan pendanaan yang diputuskan oleh pihak manajemen sering menimbulkan perbedaan terutama dengan para pemegang saham. Perbedaan tersebut muncul karena adanya perbedaan kepentingan antara kepentingan manajemen dengan kepentingan pemilik (pemegang saham). Pada dasarnya perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan utama yaitu meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik atau para pemegang saham. Sementara para manajer yang mengelola perusahaan mempunyai tujuan yang berbeda terutama peningkatan prestasi individu dan kompensasi yang akan diterima. Perbedaan kepentingan tersebut antara lain terletak pada maksimalisasi utilitas principal dengan manfaat dan insentif yang diterima oleh agen (manajemen). Karena kepentingan yang berbeda sering muncul konflik kepentingan antara pemegang saham dengan manajemen.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan dan kemajuan perusahaan. Dalam pengembangan perusahaan juga dituntut dengannya adanya saham yang membuat perusahaan tersebut untuk melakukan produksi. Biasanya saham tersebut didapat dari salah satu bahkan lebih dari seorang karyawan perusahaan tersebut. Dalam kepemilikan saham tersebut pemilik saham semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja untuk kepentingan sendiri. Dengan meningkatkan kepemilikan saham oleh manajemen akan mensejajarkan kedudukan manajer dengan pemegang saham sehingga manajemen akan termotivasi untuk meningkatkan nilai perusahaan. Adanya kepemilikan manajemen akan

menimbulkan suatu pengawasan terhadap kebijakan-kebijakan yang akan diambil oleh manajemen perusahaan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan dan masing-masing mempunyai tujuan. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Komitmen karyawan ini diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Apalagi dalam era persaingan bisnis yang makin ketat di sektor telekomunikasi dan teknologi informasi seperti saat ini.

Berdasarkan beberapa penelitian, faktor penting yang mendorong seorang karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan adalah kompensasi atau balas jasa. Kompensasi ini bisa berupa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, tunjangan, bonus dan juga program kepemilikan saham perusahaan bagi karyawan (*ESOP—Employee Stock Ownership Plan*), sedangkan kompensasi non finansial meliputi kesehatan dan keamanan karyawan.

Menumbuhkan identifikasi karyawan pada tujuan-tujuan perusahaan (yang merupakan salah satu indikator komitmen organisasi), imbalan yang dapat mendorong kinerja perusahaan seperti pembagian keuntungan (*profit sharing*) dan program kepemilikan saham perusahaan bagi karyawan itu akan relevan.

Kepemilikan saham adalah kondisi yang menunjukkan bahwa Karyawan yang memiliki saham dalam perusahaan tersebut sekaligus sebagai pemegang saham perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya persentase kepemilikan saham oleh pihak manajemen perusahaan. Karyawan yang memiliki saham perusahaan tentunya akan menselaraskan kepentingannya sebagai karyawan dengan kepentingannya sebagai pemegang saham. Semakin besar kepemilikan saham dalam perusahaan maka semakin produktif tindakan karyawan dalam memaksimalkan kinerja.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan mengukur kepemilikan saham manajerial dan saham institusional. Dalam penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh kepemilikan saham manajerial dan kepemilikansaham institusional terhadap suatu kinerja

Adapun subjek yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan CV YUDHISTIRA dan CV WEST MAKMUR, yang merupakan salah satu perusahaan jasa kontraktor yang memiliki jumlah karyawan 49 orang. Didalam perusahaan tersebut karyawan juga memiliki saham, dimana saat karyawan memiliki saham juga di tuntut agar kinerjanya meningkat. Saat karyawan memiliki saham biasanya ada juga kinerjanya meningkat dan ada juga kinerjanya yang menurun. Dengan penurunan kinerja biasanya ada karyawan yang melakukan bolos jam kerja atau mangkir.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- Bagaimana pengaruh kepemilikan saham manajerial terhadap kinerja karyawan di CV.YUDHISTIRA dan CV.WEST MAKMUR ?
- Bagaimana pengaruh kepemilikan saham institusional terhadap kinerja karyawan di CV.YUDHISTIRA dan CV.WEST MAKMUR ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemilikan saham manajerial terhadap kinerja karyawan di CV.YUDHISTIRA dan CV.WEST MAKMUR
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemilikan saham intitusional terhadap kinerja karyawan di CV.YUDHISTIRA dan CV.WEST MAKMUR

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

##### **1. Bagi Penulis**

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

##### **2. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### 3. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini agar dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat menentukan kebijakan-kebijakan khususnya mengenai upah dan lingkungan kerja.

### 4. Bagi Masyarakat

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.