

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, perusahaan dihadapkan pada berbagai macam tantangan serta persaingan yang semakin ketat. VUCA merupakan salah satu situasi yang membawa banyak tantangan bagi perusahaan, termasuk dalam mencapai kinerja yang tinggi. Fenomena VUCA sendiri ditandai dengan *volatility* (perubahan yang cepat), *uncertainty* (ketidakpastian), *complexity* (kompleksitas), dan *ambiguity* (ambiguitas). Perubahan yang cepat dan ketidakpastian dapat membuat perusahaan sulit untuk memprediksi dan merencanakan masa depan. Kompleksitas dan ambiguitas juga dapat membuat perusahaan sulit untuk memahami dan mengambil keputusan.

Tantangan terhadap VUCA tidak hanya dirasakan oleh perusahaan-perusahaan manufaktur, perusahaan pialang juga menghadapi tantangan yang sama. Sebagai entitas yang beroperasi di pasar keuangan global yang sering kali tidak stabil, perusahaan pialang menghadapi tekanan besar untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga. Volatilitas pasar yang tinggi dapat menyebabkan fluktuasi harga yang tajam dalam instrumen keuangan, sementara ketidakpastian politik dan ekonomi global mempengaruhi keputusan investasi dan strategi hedging. Selain itu kompleksitas dalam konteks vuca merujuk pada jaringan hubungan global antara pasar, regulasi dan pelaku pasar. Sedangkan ambiguitas mengacu pada

ketidakjelasan informasi dan tantangan dalam menghadapi situasi yang tidak pasti.

PT Equityworld Futures merupakan salah satu dari perusahaan pialang yang tercatat resmi di dalam naungan Bappebti (Badan pengawas pasar berjangka komoditi). Pada tahun 2023, PT Equityworld Futures berada pada peringkat ke 12, dari 67 perusahaan pialang berjangka yang terdaftar. Hal tersebut menggambarkan tentang keberhasilan yang dicapai oleh PT. Equityworld Futures Manado. Salah satu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan cara menilai kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja perusahaan adalah cara untuk mengukur hasil yang dicapai suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Jamaludin et al., 2022). Selain itu, Aziz (2022) mendefinisikan kinerja perusahaan sebagai hasil dari upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, yang secara langsung dipengaruhi oleh sumber daya perusahaan tersebut. Sumber daya ini bisa berbentuk fisik (misalnya, karyawan atau perusahaan) atau non fisik (misalnya, kebijakan, informasi, dan peraturan). Menurut Safria (2022), elemen penting yang bisa meningkatkan kinerja perusahaan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi juga dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan

Nilai dan perilaku yang dianut oleh setiap anggota organisasi merupakan budaya organisasi, yang ditunjukkan oleh perilaku mereka dalam sehari-hari (Adrian dan Indrawan, 2023) Budaya yang berada di setiap perusahaan atau organisasi memiliki karakteristik uniknya sendiri dan dapat

mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, berkolaborasi, dan berinovasi di dalam perusahaan. Adapun menurut Adrian dan Indrawan (2023) salah satu faktor pembentuk dari budaya organisasi ialah perhatian terhadap detail, dimana dijelaskan sebagai seberapa jauh karyawan untuk menunjukkan perhatian, ketelitian dan evaluasi terhadap detail. Namun dalam praktiknya di PT Equityworld Futures Manado, banyak karyawan yang tidak menerapkan hal tersebut khususnya para *bussiness consultant*. Kurang ketelitian dan analisis ini dapat membuat *bussiness consultant* kekurangan dalam penyampaian produk dan gagal menarik minat dan kepercayaan dari calon konsumen/nasabah.

Kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Dalam Kepemimpinan Transformasional, seorang pemimpin berkolaborasi dengan anggota timnya untuk mengimplementasikan perubahan serta membangun visi yang memotivasi serta melaksanakan perubahan tersebut bersama tim yang berdedikasi (Kholifah dan Fadli, 2022) Pendapat ini mengindikasikan kepemimpinan transformasional sebagai metode kepemimpinan yang dapat memotivasi anggotanya untuk berkontribusi lebih banyak sebagai sebuah tim kepada organisasi, bahkan lebih dari yang mereka harapkan. Setiap ketua tim di PT Equityworld Futures sering melakukan pelatihan terhadap anggota kelompoknya, namun para ketua tim kurang mendapatkan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang fokus pada aspek-aspek transformasional. Hal ini dapat menyebabkan minimnya pemimpin yang mampu dan percaya diri untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang efektif. Secara tidak langsung, ini menyebabkan para karyawan atau anggota timnya kurang mendapat inspirasi atau motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Work Life Balance ialah elemen penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Fisher (dalam Safria, 2022) mengatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah sesuatu yang memiliki banyak dimensi dan terdiri dari pengelolaan waktu, tenaga, realisasi tujuan, dan stabilitas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Waktu kerja yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 ialah 7-8 jam dalam sehari, dan jika pekerja melebihi jam tersebut maka dia dianggap lembur. Waktu kerja PT Equityworld Futures Manado berlangsung dari jam 08.00 hingga 17.00, yang artinya mereka bekerja selama 9 jam dalam sehari. Para karyawan sering kali mendapatkan jadwal dinas, yang menyebabkan mereka selesai di atas 17.00 dan melewati jam kerja yang ditetapkan. hal ini menunjukkan bahwa sering terjadi *overtime*, dan menyebabkan karyawan kehilangan sebagian waktu untuk keluarga dan diri mereka sendiri.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa peneliti melakukan penelitian di PT. Equityworld Future Manado dengan Judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Perusahaan di PT Equityworld Futures Manado”.

1.2. Rumusan Masalah

Setelah observasi dan penyelidikan awal ditemukan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini adalah terkesan kurangnya perhatian pimpinan dan kesadaran karyawan terhadap budaya organisasi; terkesan bahwa karyawan kurang termotivasi dan kurang terdorong untuk bekerja secara maksimal;

terkesan ada *overtime* yang sangat sering dialami oleh karyawan karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Bersumber pada latar belakang diatas,maka pertanyaan penelitiannya :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT Equityworld Future manado?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT Equityworld Future manado?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT Equityworld Future manado?
4. Apakah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan PT Equityworld Future manado?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan PT. EquityworldFutures Manado.
- Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perusahaan PT. EquityworldFutures Manado.
- Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja perusahaan PT. EquityworldFutures Manado.

- Menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan *Work Life Balance* terhadap kinerja perusahaan PT. EquityworldFutures Manado.

1.5 Batasan Penelitian

- Variabel yang digunakan hanya mencakup budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, *Work Life Balance* dan kinerja perusahaan.
- Penelitian ini hanya dilakukan di PT. EquityworldFutures Manado.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Pelajar

Mahasiswa dapat memperdalam pemahaman tentang teori-teori yang telah dipelajari dan hubungannya dengan penelitian ini. Mahasiswa juga dapat mengetahui apakah variabel yang dipilih dan dilakukan pada penelitian berpengaruh atau tidak terhadap kinerja perusahaan di PT Equityworld Futures Manado

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terbaru dari temuan penelitian yang dapat langsung diterapkan untuk inovasi serta memungkinkan perusahaan untuk mempelajari faktor dan elemen utama yang dapat mengoptimalkan atau menurunkan efektivitas kinerja.

3. Wawasan teori

Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pada pengembangan teori-teori baru atau pementapan teori yang sudah ada mengenai budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan *work life balance* serta dapat menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat bagi perusahaan, serta memberikan pertimbangan khususnya terkait budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan *Work Life Balance*. Dengan mempertimbangkan temuan dari penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat membuat strategi yang lebih baik serta mengimplementasikan perubahan atau perbaikan pada bidang tersebut, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

