

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antara *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja broker melalui motivasi kerja di PT. Equityworld Futures Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of control* mampu meningkatkan langsung kinerja broker. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat keyakinan broker terhadap faktor-faktor yang memengaruhi hasil kerjanya, maka semakin tinggi dorongan kerja yang dimiliki. Hal ini terlihat dari broker yang menyadari bahwa kondisi pasar memang fluktuatif, namun tetap merasa memiliki peran dalam menentukan hasil transaksi melalui strategi dan analisis yang tepat. Misalnya, ketika pasar bergerak tidak stabil, broker tetap aktif mempelajari grafik dan mengikuti berita ekonomi karena merasa usaha pribadi tetap penting dalam mencapai target.
2. Stres kerja mampu meningkatkan motivasi kerja broker. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami broker dalam menghadapi target dan dinamika pasar dapat menjadi tantangan profesional. Kondisi ini terlihat ketika target transaksi meningkat, broker justru menjadi lebih fokus, lebih aktif menghubungi nasabah, serta lebih disiplin dalam memantau pergerakan harga. Tekanan tersebut tidak dimaknai sebagai hambatan, melainkan sebagai dorongan untuk menunjukkan kemampuan dan mempertahankan performa kerja.
3. *Locus of control* mampu meningkatkan kinerja broker. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi kendali diri yang dimiliki broker, maka semakin tinggi tingkat pencapaian kinerja yang dihasilkan. Hal ini tercermin pada broker yang tidak menyalahkan kondisi pasar

ketika target belum tercapai, tetapi melakukan evaluasi strategi, memperbaiki pendekatan komunikasi dengan nasabah, dan meningkatkan kualitas analisis transaksi sehingga volume lot yang dihasilkan meningkat pada periode berikutnya.

4. Stres kerja tidak menunjukkan hubungan langsung yang signifikan terhadap kinerja broker. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan maupun dinamika pasar tidak secara langsung menurunkan hasil kinerja broker. Broker memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tekanan, sehingga kinerja mereka tetap stabil selama kondisi psikologis lainnya tidak terganggu. Meskipun broker menghadapi fluktuasi harga, komplain nasabah, atau tekanan target yang tinggi, sebagian broker tetap mampu menjaga produktivitas transaksi karena sudah terbiasa dengan karakteristik industri perdagangan berjangka yang dinamis dan kompetitif.
5. Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja broker. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki broker, maka semakin baik pencapaian target dan produktivitas yang dihasilkan. Hal ini terlihat dari broker yang memiliki dorongan kuat untuk memperoleh bonus atau penghargaan perusahaan sehingga lebih rajin melakukan follow-up kepada calon nasabah, lebih konsisten memberikan edukasi pasar, dan lebih cepat merespons peluang transaksi.
6. Motivasi kerja mampu menjadi variabel perantara dalam hubungan antara *locus of control* dan kinerja broker. Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kendali diri terlebih dahulu meningkatkan dorongan kerja, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Misalnya, broker yang percaya bahwa usaha pribadi tetap menentukan hasil transaksi akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga lebih aktif mencari peluang dan memperbaiki strategi, yang pada akhirnya meningkatkan pencapaian target.
7. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Broker secara negatif dan signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa dampak negatif dari stres kerja terhadap

kinerja tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui penurunan motivasi kerja terlebih dahulu. Artinya, tingkat stres yang tinggi akan mendegradasi semangat kerja broker, yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan pada pencapaian kinerja atau realisasi lot transaksi.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja broker serta *locus of control* dan stres kerja memiliki peran dalam membentuk motivasi tersebut, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Equityworld Futures Surabaya, sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperkuat sistem motivasi berbasis kinerja karena motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja broker. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan skema insentif berbasis pencapaian lot transaksi, pemberian penghargaan rutin seperti “Top Performance Broker”, serta transparansi perhitungan bonus. Dengan sistem penghargaan yang jelas dan kompetitif, broker akan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitasnya secara konsisten.
2. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program penguatan mentalitas tanggung jawab dan pengendalian diri guna meningkatkan *locus of control* broker. Program tersebut dapat berupa pelatihan analisis pasar, manajemen risiko, serta evaluasi performa secara berkala. Selain itu, sistem mentoring antara broker senior dan junior dapat membantu membangun keyakinan bahwa peningkatan kemampuan pribadi akan berdampak pada hasil kerja. Dengan demikian, broker menjadi lebih proaktif dalam memperbaiki strategi dan tidak hanya bergantung pada kondisi pasar.

3. Meskipun stres kerja tidak berhubungan langsung dengan kinerja, perusahaan tetap perlu mengelola tekanan kerja agar tidak berkembang menjadi beban psikologis yang merugikan. Perusahaan dapat menetapkan target yang realistis serta memberikan dukungan manajerial melalui *coaching* dan *feedback* yang konstruktif. Hal ini penting agar tekanan kerja tetap menjadi tantangan (*challenge*) yang memacu adrenalin tanpa mengikis motivasi, sehingga stabilitas realisasi lot transaksi tetap terjaga.
4. Perusahaan disarankan membangun budaya kerja yang kompetitif namun suportif untuk menjaga motivasi kolektif. Hal ini dapat diwujudkan melalui forum diskusi strategi transaksi, sharing pengalaman antar broker, serta pemberian penghargaan tidak hanya pada individu tetapi juga pada tim terbaik. Dengan lingkungan kerja yang kolaboratif, broker dapat saling mendukung dalam menghadapi dinamika pasar sehingga stabilitas kinerja perusahaan lebih terjaga.
5. Mengingat kinerja broker dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi, perusahaan perlu mempertahankan sistem monitoring yang tidak hanya berfokus pada angka capaian lot, tetapi juga pada pemantauan stabilitas motivasi broker. Pengembangan sistem pelaporan berbasis data *real-time* atau *dashboard* kinerja individu dapat membantu broker memantau target secara mandiri, sehingga memperkuat rasa kendali diri (*locus of control*). Dengan monitoring yang transparan, perusahaan dapat lebih cepat mendeteksi indikasi penurunan motivasi dan segera mengambil langkah perbaikan sebelum hal tersebut berdampak pada penurunan performa kinerja secara riil.