

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, perusahaan yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif diperlukannya dukungan dari karyawan yang cakap dalam bidangnya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi pondasi suatu perusahaan dalam dapatnya bertahan di era globalisasi. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik dan juga handal, perusahaan tidak dapat berjalan dengan efektif.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru oleh organisasi lain, yang hanya dapat diperoleh dari pegawai inovatif, produktif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu perusahaan pastilah terbentuk dari adanya disiplin kerja yang tinggi, komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawai yang akan berdampak positif atas prestasi kerja yang akan dicapai.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin

berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Pencapaian hasil kerja yang baik pastilah terbentuk dari adanya disiplin kerja yang tinggi, komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan yang akan berdampak positif atas prestasi kerja yang akan dicapai. Karena perlu diketahui bahwa terdapat faktor negatif lain yang dapat menurunkan prestasi

kerja pegawai di suatu organisasi, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang efektif, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, kurangnya kenyamanan bekerja, teman sekantor yang kurang kompak, kurangnya motivasi untuk meningkatkan semangat kerja dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja yang akhirnya sulit untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja diantaranya adalah disiplin kerja dan komunikasi.

PT. Rifan Financindo Berjangka adalah anggota bursa berjangka yang ada di Indonesia yaitu Futures Exchange (JFX) serta untuk menjamin integritas

keuangan perusahaan juga merupakan anggota dari lembaga kliring dan bursa berjangka tersebut yaitu anggota dari Indonesian Derivatives Clearing House (KBI). PT. Rifan Financindo Berjangka juga merupakan anggota PT Bursa Berjangka Jakarta dan terdaftar resmi di Badan Pengawas Perdagangan Berjangka komoditi (BAPPEBTI).

Terdapat 8 produk yang diperdagangkan yaitu HKK50 (Kontrak gulir berkala indeks saham Hongkong), JPK50 (kontrak gulir berkala indeks saham Jepang), XUL10 (kontrak hulin harian harga emas loco london) ini adalah produk unggulan PT. Rifan Financindo Berjangka, GU1010_BBJ (kontrak gulir harian harga spot great Britanian Pound Strelling terhadap US Dollar), EU1010_BBJ (kontrak gulir harian harga spor Australian Dollar terhadap US Dollar), UC1010_BBJ (kontrak gulir harian harga spot US Dollar terhadap Swiss Franch), dan terakhir EU100_BBJ (kontrak gulir harian harga spot US Dollar terhadap Yen Jepang).

Menurut hasil penelitian yang terdahulu Titik Andayani (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Tani Sungai Rampah. Berikut adalah data prestasi kerja yang diperoleh peneliti dari perusahaan.

Tabel 1.1
Daftar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Jumlah Karyawan			Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan						Kriteria Dan Score Penilaian		
			2017		2018		2019				
100	100	100	SB	10	SB	10	SB	12	SB	Sangat Baik	90-100
			B	20	B	19	B	21	B	Baik	80-90
			CB	25	CB	27	CB	24	CB	Cukup Baik	70-80
			S	28	S	27	S	30	S	Sedang	60-70
			K	27	K	25	K	23	K	Kurang	50-60

Sumber: PT.Rifan Financindo Berjangka 2017-2018-2019

Pada Tabel 1.1 mengenai penilaian prestasi kerja di tahun 2017, 2018, dan 2019 pada PT, Rifan Financindo Berjangka, bisa dilihat pada tahun 2017 bahwa dari 100 jumlah karyawan yang ada di PT. Rifan Financindo memiliki penilaian kerja yang berbeda-beda. 10 karyawan memiliki nilai yang sangat baik, 20 karyawan memiliki penilaian baik, 25 karyawan cukup baik, 28 karyawan lagi memiliki penilaian sedang, dan terakhir 27 karyawan yang memiliki penilaian kurang. Pada tahun 2018, 10 karyawan memiliki nilai yang sangat baik, 19 karyawan memiliki penilaian baik, 27 karyawan cukup baik, 27 karyawan lagi memiliki penilaian sedang, dan terakhir 25 karyawan yang memiliki penilaian kurang. Pada tahun 2019, 12 karyawan memiliki nilai yang sangat baik, 21 karyawan memiliki penilaian baik, 24 karyawan cukup baik, 30 karyawan lagi memiliki penilaian sedang, dan terakhir 23 karyawan yang memiliki penilaian kurang. Bisa dilihat bahwa hasil dari penilaian prestasi kerjanya mengalami fluktuasi dimana masih banyak karyawan yang memiliki

nilai dibawah cukup baik yang artinya kurang berprestasi. Jumlah karyawan yang nilainya di bawah cukup baik atau kurang berprestasi pada tahun 2017 adalah 55 karyawan, 2018 52 karyawan dan tahun 2019 sekitar 53 karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain data yang didapat dari perusahaan, untuk memperkuat data tersebut peneliti melakukan prasurvey pada 30 orang karyawan.

Tabel 1.2
Prasurvey Prestasi Kerja

NO	PERNYATAAN	Ya	Tidak
1	Kualitas kerja saya yang baik mampu memicu persaingan jabatan dengan rekan kerja yang lain	40%	60%
2	Saya selalu bekerja dengan tepat berdasarkan SOP yang berlaku	63,3%	36,7%
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tanpa melakukan kesalahan	60%	40%
4	Saya selalu menyelesaikan target kerja dengan baik	33,7	66,3%
5	Saya menyelesaikan pekerjaan kantor dengan menggunakan fasilitas kantor hanya untuk kepentingan kantor saja	46,7%	53,3%
6	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	46,7%	53,3%
7	Saya memiliki kinerja yang lebih baik dari pegawai lainnya	33,3%	66,7%
8	Saya bersedia menambah waktu jam kerja demi mencapai target kerja yang diinginkan perusahaan	40%	60%
9	Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	53,3%	46,7%
10	Mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan	50%	50%

Sumber: Data yang di olah, 2021

Pada hasil prasurvey di atas dapat diketahui bahwa perbedaan persentase dari beberapa pernyataan terlihat jauh seperti pada nomor 1,4,5,6,7,8. Yang menyimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang kualitas kerjanya tidak mampu memicu persaingan dengan karyawan lain, tidak menyelesaikan target dengan baik, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, memiliki kinerja yang kurang baik, tidak menambah jam kerja demi mencapai target perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa adanya fenomena prestasi kerja pada perusahaan tersebut.

Salah satu indikasi dari menurunnya prestasi kerja adalah rendahnya produktivitas pegawai yang diakibatkan tingginya tingkat absensi (absenteeism) dikarenakan menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan pendapat di atas tentang masalah penurunan tingkat prestasi kerja pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka dapat dinilai dari absensi karyawan pada perusahaan tersebut selama tahun 2020 . Hal ini dapat terlihat dalam tabel 1.3

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan
2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	Januari	100	23	2300	90	2218	3,91%
2	Februari	100	21	2100	70	2048	3,33%
3	Maret	100	19	1900	70	1841	3,68%
4	April	100	22	2200	91	2126	4,13%
5	Mei	100	18	1800	75	1737	4,16%

6	Juni	100	24	2400	63	2353	2,62%
7	Juli	100	21	2100	73	2031	3,47%
8	Agustus	100	23	2300	97	2239	4,21%
9	September	100	20	2000	78	1925	3,90%
	Rata-rata						3,71%

Sumber :PT. Rifan Financindo Berjangka Medan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka dari bulan Januari sampai September tahun 2020 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,71 (persentase absensi : jumlah bulan absensi) yang dimana hampir mendekati 4%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Mudiarta dkk (2011:93), bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan.

Tua, (2014) pada penelitiannya yang berjudul pengaruh konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kejaksaan tinggi sulawesi utara. Yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dibawah ini adalah prasurvey yang dilakukan peneliti pada variabel Disiplin kerja

Tabel 1.4
Prasurvey Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya selalu hadir tepat waktu di setiap hari kerja	43,3%	56,7%
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	56,7%	43,3%
3	Saya menerima hukuman / sanksi jika tidak hadir tepat waktu	60%	40%
4	Saya Selalu Menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	53,3%	46,7%
5	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik	40%	60%
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur kantor	60%	40%
7	Dalam bekerja saya selalu saling menghormati antar karyawan	60%	40%
8	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur kerja	40%	60%
9	saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	60%	40%
10	Saya selalu berada di meja kantor selama jam kerja berlangsung	50%	50%
11	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan aturan kantor	36,6%	63,3%

Sumber: Data yang di olah, 2021

Berdasarkan pra survey diatas menyatakan bahwa adanya fenomena disiplin kerja, dimana ada beberapa kurangnya karyawan yang selalu hadir tepat waktu, bekerja sesuai prosedur kerja, tidak menggunakan peralatan kantor dengan semestinya dan pulang kerja sesuai aturan kantor. Berdasarkan fenomena disiplin kerja tersebut menunjukkan bahwa masih ada masalah disiplin kerja pada karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.

Komunikasi harus terjalin baik dengan seluruh pegawai. Komunikasi yang terjalin antara pegawai dan pimpinan hendaknya seimbang sehingga dalam penyampaian informasi atau pesan dapat diterima dengan jelas yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja seluruh pegawai pada suatu instansi. Pada penelitian Denok Sunarsi (2018) yang berjudul pengaruh kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok. Dimana bahwa komunikasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Jika dilihat dari komunikasi yang terjadi pada PT. Rifan Financindo Berjangka, ternyata masih ada rentan kemacetan komunikasi yang terjadi baik itu dari pemimpin kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan ataupun sesama pegawai yang ada pada PT. Rifan Financindo Berjangka ini. Dalam penyampaian tugas pekerjaan, terkadang terjadi kemacetan komunikasi dimana tugas yang harus disampaikan oleh pimpinan tidak tersampaikan secara langsung kepada karyawan yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, seperti penyampaian pesan yang kurang lengkap dari satu karyawan kepada karyawan lainnya. Pimpinan yang terkadang terkesan hanya fokus pada satu bidang tertentu saja dibandingkan dengan bidang lainnya. Kemudian karyawan yang masih pada tingkat percaya diri yang rendah, didalam situasi tidak berani untuk bertanya lebih detail tentang tugas yang diberikan kepadanya sehingga hasil kerja yang dicapai dibawah standar kerja yang ditentukan atau tidak terselesaikan sesuai target atau standar kerja yang berlaku. Kemacetan komunikasi juga berdampak pada prestasi kerja pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka.

Untuk memperkuat fenomena komunikasi peneliti juga melakukan prasurvey pada 30 responden di perusahaan tersebut. Berikut hasil dari prasurvey yang dilakukan peneliti pada 30 responden karyawan PT. Rifan Fianncindo Berjangka

Tabel 1.5
Prasurvey Komunikasi

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya selalu jujur dalam berkomunikasi kepada pemimpin ataupun pegawai lainnya	40%	60%
2	Saya selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti saat berkomunikasi	63,3%	36,7%
3	Mampu bertanggung jawab terhadap informasi yang di sampaikan	50%	50%
4	Saya selalu terlibat aktif dengan ekspresi wajah gerak-gerik yang sesuai saat berkomunikasi dengan pimpinan dan pegawai lain	53,3%	46,6%
5	Saya selalu melakukan komunikasi yang formal	43,3%	56,7%
6	Saya selalu melakukan penyampaian pesan lisan dengan baik dan efektif	43,3%	56,7%
7	Saya selalu menyampaikan pesan menerima pesan dengan jelas dan professional	60%	40%
8	Saya berkomunikasi dengan spontan positif	56,7%	43,3%
9	Saya selalu bersikap netral terhadap seluruh pegawai	50%	50%
10	Saya selalu menerima pendapat orang lain dalam bekerja	63,3%	36,7%
11	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar karyawan dan atasan	40%	60%

Sumber: Data yang di olah, 2021

Berdasarkan pra survey diatas menyatakan bahwa adanya fenomena komunikasi, dimana ada beberapa kurangnya karyawan yang tidak selalu jujur dalam berkomunikasi, kurang tepat dalam penyampaian pesan dan juga komunikasi antar karyawan tidak menciptakan hubungan yang semakin baik. Oleh karena itu bisa dilihat adanya fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut dan menunjukan bahwa adanya masalah komunikasi di perusahaan PT. Rifan Financindo berjangka.

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah disiplin kerja, komunikasi dan prestasi kerja. Peneliti juga mengemukakan mengapa variabel-variabel ini yang dipilih, karena untuk tercapainya tujuan organisasi prestasi kerja pegawai haruslah selalu dikedepankan. Faktor-faktor pendukung agar prestasi kerja tercapai yaitu dengan adanya disiplin kerja dan komunikasi. Dan dilihat dari beberapa fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Rifan Financindo Berjangka menjadi menarik bagi peneliti untuk memilih variabel-variabel ini. Selain itu penulis juga melihat pentingnya disiplin kerja terhadap instansi dan pentingnya komunikasi yang efektif dan jelas berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA MEDAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah maka yang menjadi identifikasi masalah adalah :

1. Kurangnya perilaku disiplin kerja pada PT. Rifan Financindo Berjangka.
2. Komunikasi yang terjalin masih terjadi kemacetan antara atasan dan bawahan.
3. Prestasi kerja karyawan yang cenderung masih naik turun tidak stabil.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidak jelasan dalam penelitian, maka penulis membatasi masalah pada “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan”

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka.
2. Apakah Komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka.
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Rifan Financindo Berjangka
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Rifan Financindo Berjangka.
2. Bagi Ilmu Pengetahuan
Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang sangat berharga pada perkembangan ilmu pendidikan untuk meningkatkan hasil proses pembelajaran
3. Bagi Peneliti
Sebagai wahana dalam meningkatkan kemampuan menulis dalam berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, komunikasi dan prestasi kerja pegawai.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan sumbangan pikiran dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dan mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan nantinya.

