

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau organisasi membentuk sebuah tim dalam merencanakan suatu kegiatan organisasi. Kegiatan organisasi tersebut perlu memperhatikan dan mengatur pegawainya sehingga menumbuhkan motivasi dan disiplin dalam bekerja. Adanya motivasi dan disiplin kerja adalah untuk menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Upaya memberikan motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan ini diharapkan dapat berkontribusi dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Kelangsungan ini dinilai dari kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Karyawan merupakan pemeran utama dalam perputaran kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Perusahaan dan organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Dalam perusahaan karyawan merupakan persoalan yang bukan mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Perusahaan dan organisasi memiliki standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Para karyawan harus mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berpotensi akan memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Azar dan Shafighi (2013: 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan (Mohammad Iman Tindow dkk, 2014). Bryan Johannes Tampi (2014:2) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang dikerjakan.

PT Rifan Financindo Berjangka (RBF) merupakan perusahaan penghubung investor dengan Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) yang sudah berpengalaman lebih

dari 20 tahun di Industri Perdagangan Berjangka Komoditi dan merupakan perusahaan pialang terbesar dengan menduduki posisi nomor satu dari sepuluh perusahaan pialang teraktif dari PT Kliring Berjangka Indonesia (Persero). Perusahaan berkomitmen untuk melaksanakan perdagangan berjangka secara teratur, wajar, efektif dan transparan yang diatur dalam undang-undang di bidang Perdagangan Berjangka untuk memberikan kepastian hukum bagi semua pihak dalam kegiatan Perdagangan Berjangka di Indonesia.

Kemampuan seorang karyawan dalam menjalin hubungan dengan orang lain menjadi faktor penting dalam membangun suasana. Dalam dunia kerja dan bisnis, keterampilan interpersonal yang tinggi akan membawa kesuksesan dalam pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja. Khususnya dibidang trading, dimana karyawan banyak berhubungan dengan investornya, mitra kerja, teman sejawat dan pimpinan maka sangat diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik dalam menjalin kerjasama. Berhasil atau tidaknya kinerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu motivasi, disiplin dan keterampilan interpersonal baik secara individu maupun kelompok Iin Sri Rejeki (2014).

Identitas perusahaan yang diperbaharui mulai digunakan untuk menggambarkan prospek masa depan yang lebih baik, setelah keberhasilan mengarungi masa-masa yang sulit. Sebutan 'Rifan Financindo Berjangka' dipersingkat menjadi 'RBF', yang berdiri sejak 1995 akan terus semakin berkembang. Sebuah semangat yang semakin terasa antara broker dan investornya dimana adanya hubungan saling menguntungkan yang tujuannya adalah berkesinambungan. PT Rifan Financindo Berjangka yang akan diteliti dalam skripsi penulis di Jalan Prof.DR.Satrio Kav 3-5, Gedung DBS Bank Tower Lantai 14, Ciputra World 1. Kuningan, Jakarta Selatan.

TABEL I- I

Produk dan Harga di PT Rifan Financindo Berjangka

Rifan	Hangseng	Nikkei	Gold	EURUSD
April	29004	29750	1775.2	1.1982
16	24 0.08	30 0.1	11.7 0.66	0.0016 0.13
17:37	29002	29745	1775.3	1.1983
April	22 0.08	25 0.08	11.8 0.67	0.00017 0.14
16				
17.43				

Sumber : Rifan Financindo Berjangka - Beranda (rf-berjangka.com)

Dari Tabel I-1 Produk dan Harga di PT Rifan Financindo Berjangka menunjukkan adanya perubahan harga tiap waktu sehingga karyawan di perusahaan tersebut bekerja untuk memantau adanya perubahan harga sehingga investor dapat mentransaksikan modalnya (*trading online*). Apabila akan trading online antara konsultan dan investor harus saling berkomunikasi agar tidak terjadi miskomunikasi dan transaksi yang dilakukan pun menjadi lebih lancar.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui motivasi dan disiplin kerja karyawan karena pekerjaan ini dianggap sangat santai dan tidak perlu pergi ke kantornya langsung. Namun, yang terjadi karyawan banyak sekali sudah berada di tempat kerja pada pukul 7.30 WIB. Kemudian mereka melakukan morning meeting dan melanjutkan pantau pasar dunia khususnya di produk Loco Gold London. Karyawan di perusahaan tersebut tidak boleh hanya berfokus pada satu investor saja, tetapi mereka diharapkan dapat mencari calon investor yang lain

sebanyak-banyaknya agar para karyawan mendapat promosi untuk kenaikan karir.

Rasa tanggung jawab dan tingkat kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya dinilai tinggi, namun dari kinerja karyawan cenderung rendah. Hal ini dinilai dari tercapainya target yang sudah dibuat perusahaan. Beberapa orang bekerja dengan semangat demi mendapatkan komisi yang besar dan ada juga yang kurang bersemangat akibat belum mendapatkan calon investor.

Karyawan yang belum mendapatkan investor sering datang terlambat dan terkadang tidak hadir sama sekali. Apabila kejadian seperti ini sering terjadi maka karyawan yang belum mendapatkan calon investor akan menghambat kesempatan memiliki penghasilan (komisi) yang besar. Selain itu, karyawan tersebut tidak memiliki rasa tanggungjawab dan tentunya tidak memiliki penghasilan yang diharapkan karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA JAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi yang diberikan oleh PT Rifan Financindo Berjangka berhubungan terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis motivasi apakah berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja apakah berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta..

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi universitas penelitian yang dilakukan penulis ini dapat berguna sebagai tambahan pengetahuan mengenai motivasi dan manfaat penerapan disiplin kerja pegawai dalam upaya meningkatkan pelayanan publik.
2. Bagi penulis penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan tentang motivasi dan upaya penerapan disiplin kerja pegawai PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta dalam mewujudkan kinerja yang produktif.
3. Bagi penulis Tugas Akhir selanjutnya sebagai bahan bacaan lebih lanjut untuk meneliti tentang motivasi dan penerapan disiplin kerja karyawan dalam upaya meningkatkan pelayanan publik pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.
4. Menambah pengetahuan dan wacana kepustakaan mengenai penerapan kedisiplinan pada Pada Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.