

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Rifan Financindo Berjangka cabang Medan karena kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan masih rendah hal ini dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang tidak mampu mencapai target dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat da tabel di bawah ini :

**Tabel I.1**  
**Data Pencapaian Target Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka cabang Medan**  
**Tahun 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Triwulan</b>	<b>Mencapai Target</b>	<b>Tidak Mencapai Target</b>	<b>Jumlah Karawan</b>
2017	Triwulan 1	44	145	189
	Triwulan 2	56	133	189
	Triwulan 3	49	140	189
	Triwulan 4	56	133	189
2018	Triwulan 1	69	120	189
	Triwulan 2	70	119	189
	Triwulan 3	65	124	189
	Triwulan 4	69	120	189
2019	Triwulan 1	68	121	189
	Triwulan 2	50	139	189
	Triwulan 3	49	140	189
	Triwulan 4	36	153	189
2020	Triwulan 1	66	123	189
	Triwulan 2	59	130	189
	Triwulan 3	60	129	189
	Triwulan 4	54	135	189
2021	Triwulan 1	44	145	189

Sumber : PT. Rifan Financindo Berjangka cabang Medan

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selanjutnya pada motivasi kerja dimana karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target sehingga karyawan banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun, selain itu kurangnya pengawasan dari pimpinan dimana pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk

memberi semangat dalam mencapai target, selain itu masih kurangnya pengarahan dari pimpinan dimana pimpinan kurang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik kepada karyawan selanjutnya kurang baiknya kualitas kerja dalam kantor hal ini dapat dilihat dari kurang harmonisnya hubungan antar pegawai khususnya antar divisi dimana seringnya kesalah pahaman antar karyawan dalam melakukan pekerjaan serta banyak karyawan yang prestasi kerjanya mengalami penurunan dimana banyak karyawan yang tidak mampu mencapai target dari yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan ”**

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan masih rendah.
2. Karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan
3. Karyawan kurang mendapat pengarahan dari pemimpin.

## **I.3 Batasan Masalah**

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa motivasi, kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, Prestasi kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah motivasi kerja yang

dilihat dari motivasi serta arahan secara langsung pemimpin terhadap karyawan, kepemimpinan transformasional yang dilihat dari pendekatan antara pemimpin kepada karyawan dan sikap serta perilaku pemimpin terhadap karyawan, kualitas kerja yang diukur dengan komunikasi antar karyawan dan pimpinan, prestasi kerja yang diukur dengan pencapaian karyawan terhadap target perusahaan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebagian PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan.

#### **I.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan ?
2. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan ?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan ?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan ?
6. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan ?

## **I.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan.

## **I.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, prestasi kerja terhadap kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kinerja, prestasi kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan