

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Sumarsono, (2003) menjelaskan Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Namun pada kenyataannya masih banyak didapati karyawan yang kinerjanya kurang maksimal, hal ini dikarenakan banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan. Rachmawati, (2018) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan

keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Menurut Mathis & Jackson, (2012) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan atau karyawan. Kinerja karyawan adalah “yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif”. Sedangkan menurut Hasibuan, 2020 mengatakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu”.

Dalam era yang terus berkembang ini, PT PNM beroperasi dalam lingkungan bisnis yang sangat dinamis. Teknologi, persaingan global, dan perubahan dalam preferensi konsumen terus berkembang. Karena itu, perusahaan perlu menjaga agar karyawan mereka tetap memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pasar yang berubah. Persaingan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas semakin ketat. Karyawan yang merasa kurang terlatih atau kurang berkembang cenderung mencari peluang lain, yang dapat mengakibatkan kehilangan bakat berharga bagi perusahaan. Kinerja organisasi, termasuk PT PNM, sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan yang terampil, kompeten, dan termotivasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang terlatih atau kurang termotivasi dapat menghambat pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Perusahaan ini didirikan oleh pemerintah Indonesia pada tahun 1999. Hingga tahun 2000, perusahaan ini mengelola kredit yang sebelumnya bernama Kredit Likuiditas Bank Indonesia (KLBI). Pada tahun 2006, melalui program kemitraan, perusahaan ini dipercaya untuk mengelola dana amanah dari sejumlah perusahaan terkemuka. Pada bulan Agustus 2008, perusahaan ini meluncurkan Unit Layanan Modal Mikro (ULaMM) untuk dapat memberikan pinjaman modal kepada UMKM. Pada tahun 2009, perusahaan ini mulai mencari pendanaan dari perbankan dan pasar modal. Pada tahun 2010, perusahaan ini meluncurkan program Pengembangan Kapasitas Usaha (PKU) untuk dapat memberikan pelatihan kewirausahaan kepada para nasabahnya. Pada tahun 2012, perusahaan ini mulai menerbitkan obligasi. Pada tahun 2015, perusahaan ini meluncurkan layanan "Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera" (Mekaar) untuk dapat memberikan pinjaman modal kepada pengusaha perempuan prasejahtera. Pada tahun 2021, pemerintah resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke Bank Rakyat Indonesia, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk holding BUMN yang bergerak di bidang pembiayaan mikro.

Hal-hal yang menyangkut mengenai pelatihan karyawan yang berhubungan dengan kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung dalam mencapai target nasabah menjadi hal yang penting perusahaan ini, berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan di PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung ini terdapat permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan dalam tugasnya untuk mencari nasabah kurang maksimal atau tidak mencapai target.

Berkaitan masalah yang dihadapi di PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung yaitu:

1. Kualitas

Keterampilan kerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung dirasa masih kurang karena kemampuan karyawan dalam memberikan informasi mengenai penjelasan perusahaan masih kurang, pengetahuan karyawan mengenai perusahaan masih kurang serta keterampilan karyawan dalam menarik minat masih kurang aktif.

**Tabael 1.1**

**Hasil Kinerja Karyawan**

**Pada Bulan Juni s/d November 2023**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Juni</b>	<b>Juli</b>	<b>Agustus</b>	<b>September</b>	<b>Oktober</b>	<b>November</b>
1	Kualitas	Cukup	Kurang	Cukup	Cukup	Kurang	Kurang
2	Kuantitas	Cukup	Kurang	Cukup	Cukup	Kurang	Kurang

2. Kuantitas

Pencapaian target nasabah yang di nilai setiap bulannya menurun dari hasil tersebut pencapaian PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung belum terealisasikan dengan jumlah nasabah yang ditargetkan. Berikut ini adalah bukti gambaran dalam bentuk tabel target dan realisasi sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Pencapaian Nasabah**  
**Pada Bulan Juni 2023 s/d November 2023**

No	Bulan	Target Nasabah	Realisasi	Selisih	Persentase
1	Juni	200	117	83	58,5%
2	Juli	200	78	122	39%
3	Agustus	200	97	103	48,5%
4	September	200	88	112	44%
5	Oktober	200	57	143	28,5%
6	November	200	67	133	33,5%

*Sumber: PT Permodalan Nasional Madani Capital 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data pencapaian nasabah yang belum mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Masalah – masalah tersebut disebabkan karena program pelatihan karyawan yang diberikan PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung kurang terserap oleh karyawannya, yaitu seperti:

1. Kemampuan

Hal ini dikarenakan kemampuan karyawan yang berbeda beda dan latar belakang pendidikan yang berbeda pula. Untuk meningkatkan tingkat kompetensi karyawan perlu di butuhkan pendidikan, pelatihan dan berbagi pengetahuan diantara karyawan.

## 2. Pengetahuan

Masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para karyawan mengenai pengetahuan yang dimiliki tidak sesuai dengan standar perusahaan, hal ini di sebabkan karena pendidikan yang dimiliki karyawan masih rendah serta kurangnya koordinasi dan berbagi pengetahuan diantara rekan kerja sehingga dapat menghambat proses penyelesaian permasalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai program pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP KINERJA KAARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI CAPITAL VENTURE KANTOR PERWAKILAN BANDUNG ”**

### 1.2 Rumusan masalah

Berlandaskan latar belakang, maka diperlukan perumusan masalah untuk menguraikan permasalahan yang telah tercantum dalam latar belakang agar lebih detail dan memberikan kejelasan serta dapat menggambarkan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung ?
2. Bagaimana pelatihan karyawan dan kondisi kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung ?

3. Seberapa besar pengaruh program pelatihan karyawan terhadap kinerja pada PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung ?
4. Hambatan dan upaya apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berpegang pada rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka secara umum tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui bagaimana gambaran umum di PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung.
2. Mengetahui kondisi pelatihan kerja dan pelaksanaan kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung.
3. Mengetahui berapa besar pengaruh program pelatihan karyawan terhadap kinerja di PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung.
4. Mengetahui hambatan dan upaya dalam melaksanakan program pelatihan di PT Permodalan Nasional Madani Capital Kantor Perwakilan Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut:

#### **1. Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan mempeluas wawasan terutama mengenai

pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan oleh akademik dalam hal ini jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan sebagai referensi perpustakaan.

## **2. Praktis**

### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian yang dilakukan dari awal penelitian hingga penyusunan sangat bermanfaat bagi peneliti dalam pengembangan pengetahuan dan pengalaman khususnya dalam pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilapangan dan menerapkan teori yang sudah diperoleh sebelumnya dari jurusan Ilmu Administrasi bisnis Universitas Pasundan untuk mengatasi permasalahan di lapangan.

### **b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mencari solusi masalah yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat ditentukan kebijakan selanjutnya yang tepat dalam pengendalian karyawan.

### **c. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi bagi obyek penelitian yang sama dan sebagai informasi atau masukan kepada peneliti selanjutnya terutama dalam pengembangan sumber daya manusia di sebuah perusahaan.



### **1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT PERMODALAN NASIONAL MADANI CAPITAL KANTOR PERWAKILAN BANDUNG, waktu pelaksanaan penelitian selama satu semester/6bulan (Oktober – Maret) dengan tahapan-tahapan seperti berikut:

Tabel 1. 3 Jadwal penelitian

No	Keterangan	Tahun 2023/2024																							
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Tahap Persiapan</b>																									
1	Penjajakan																								
2	Studi Kepustakaan																								
3	Pengajuan Judul																								
4	Penyusunan Usulan Penelitian																								
5	Seminar Usulan Penelitian																								
<b>Tahap Penelitian</b>																									
1	Pengumpulan Data																								
	a. Observasi																								
	b. Wawancara																								
	c. Kuesioner																								
2	Pengolahan Data																								
3	Analisis Data																								
<b>Tahap Penyusunan</b>																									
1	Penyusunan Bab 4-5																								
2	Perbaikan Bab 1-5																								
3	Sidang Skripsi																								

Sumber: Peneliti