

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, PT Mitsui Leasing Capital Indonesia (studi kasus Cabang Kelapa Gading) menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir. PT Mitsui Leasing Capital Indonesia (studi kasus Cabang Kelapa Gading), sebagai salah satu perusahaan terkemuka dalam industri leasing, menghadapi tantangan dalam mengelola dan mengoptimalkan Kinerja Karyawan. Meskipun perusahaan telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan, berbagai kebijakan kompensasi dan pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan. Masih terdapat kekhawatiran mengenai efektivitas tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Penggunaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan memiliki sejumlah manfaat serta peran yang sangat signifikan oleh sekelompok karyawan dengan potensi yang sangat baik untuk terlibat dalam aktivitas bisnis yang memaksimalkan potensi setiap karyawan yang ada dalam bisnis harus digunakan seefektif mungkin untuk mampu menghasilkan karya terbaiknya.

Terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki dengan melalui banyak faktor seperti pemberian pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir

PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia adalah perusahaan pembiayaan keuangan non-bank yang kegiatan utamanya adalah pemberian kredit untuk pembiayaan barang modal, yang berdiri pada tahun 2010 beralamat di Kirana Three Commercial Avenue, 9th Floor Jl. Boulevard Raya Ka (Muhammad Dedi Syahputra, 2020) 1, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta 14240. Sinambela (2020) menjelaskan pentingnya untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan untuk hasil kerja yang lebih baik. Fokus studi ini mengarah kepada kepuasan kerja yang ditentukan oleh kebijakan pengembangan karir.

PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia adalah perusahaan pembiayaan keuangan non-bank yang kegiatan utamanya adalah pemberian kredit untuk pembiayaan barang modal. Berbeda dengan bank yang memperoleh sumber pendanaan dari deposan masyarakat umum atau perusahaan, perusahaan leasing memperoleh sumber pendanaannya melalui dana pinjaman dari bank. Dimana bidang usaha perusahaan pembiayaan ini hanya sebatas pemberian fasilitas pembiayaan finance dan operating lease.

Berkaitan dengan aturan baru yang ditetapkan OJK, maka PT. Mitsui Leasing Indonesia sebagai salah satu lembaga non-bank wajib

mengimplementasikan sistem manajemen risiko yang dimulai dari penerapan manajemen risiko internal termasuk manajemen risiko dalam kegiatan penyaluran dana leasing. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang handal untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang telah ditargetkan.

Berikut tabel kinerja perusahaan yang dilihat dari *Key Performance Indicator (KPI)* :

Tabel 1. 1 Key Performance Indicator (KPI) PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia

No	Business Unit	Kelas Cab. [002-SKDOPRS2022]	Key Performance Indicator (KPI) Mei s.d September 2022					Keterangan KPI
			Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	
1	Kelapa Gading	C	1.78	1.54	1.65	1.57	1.76	Need Improvement
2	Abdul Muis	B	1.75	1.82	1.92	1.88	1.93	Need Improvement
3	Gatot Subroto	C	2.23	1.76	1.65	1.9	2.06	Need Improvement
4	Pondok Indah	A	1.66	1.58	1.84	1.97	2.04	Approvement
5	Serpong	C	1.42	1.48	1.6	1.63	1.65	Need Improvement
6	Balikpapan	B	1.72	1.44	1.51	1.47	1.53	Need Improvement
7	Bandung	D	2.09	1.52	1.68	1.56	1.96	Need Improvement
8	Bekasi	B	2.03	1.91	1.96	1.97	2.16	Need Improvement
9	Denpasar	C	1.73	1.97	2.08	1.97	1.97	Need Improvement
10	Medan	B	1.72	1.53	1.53	1.7	1.7	Need Improvement
11	Palembang	D	2.02	1.76	1.88	1.97	2.15	Need Improvement
12	Semarang	C	1.89	1.74	1.79	1.79	1.84	Need Improvement
13	Surabaya	C	1.73	1.59	1.68	1.72	1.72	Need Improvement
14	Yogyakarta	B	2.47	2.31	1.78	1.81	1.66	Need Improvement

Sumber: PT. Mitsui Leasing Indonesia, Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 *Key Performance Indicator (KPI)* diatas

menunjukkan bahwa terdapat delapan cabang yang berada dibawah peringkat

“B” diantaranya yaitu Cab. Kelapa Gading, Cab. Gatot Subroto, Cab. Serpong, Cab. Bandung, Cab. Denpasar, Cab. Palembang, Cab. Semarang, dan Cab. Surabaya. Dapat diartikan bahwa perusahaan yang memiliki key performance indikator yang baik telah mencapai keberhasilannya karena telah mencapai apa yang di targetkan oleh perusahaan..

Berikut jumlah karyawan beserta pimpinan yang bekerja di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Kota Jakarta Utara

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading

Keterangan	Jumlah
Direktur	1
HR-GA	14
Credit Marketing	61
Marketing Admin	5
Finance Accounting	9
Credit Admin	13
Collection Section	18
Total	121

Sumber: PT. Mitsui Leasing Indonesia, Data diolah 2022

Menurut da Costa Barbosa et al.(2018) pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar perpindahan pekerjaan biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang besar sehingga karyawan seharusnya mengikuti pelatihan. Upaya pelatihan ini sangat penting dilakukan agar kinerja karyawan tetap sesuai atau bahkan dapat melampaui standar yang telah ditentukan. Pada tahap ini organisasi perlu memperhatikan pelatihan guna mencapai standar kinerja yang diharapkan.

Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat menjaga bahkan meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang mungkin saja berubah dari waktu ke waktu sesuai tuntutan kondisi. Ini penting untuk memelihara dan memperbaharui kualitas Sumber Daya Manusia yang bersangkutan.

Pelatihan di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading dilakukan 1 kali dalam setahun yang bertujuan untuk para karyawan meningkatkan skill, potensi serta pengetahuan untuk mengembangkan karir secara efektif dan efisien. Dari 121 karyawan hanya 40% karyawan yang mengikuti pelatihan sekali atau lebih dari dua kali yaitu hanya 48 karyawan saja. Berikut jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan berdasarkan divisi.

**Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan yang pernah mengikuti pelatihan
PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading**

Keterangan	Jumlah
Direktur	1
HR-GA	5
Credit Marketing	20
Marketing Admin	4
Finance Accounting	4
Credit Admin	8
Collection Section	5
Total	48

Sumber: PT. Mitsui Leasing Indonesia, Data diolah 2022
Berikut beberapa jenis pelatihan yang dilakukan oleh karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading :

**Tabel 1. 4 Jenis-jenis Pelatihan Karyawan PT. Mitsui Leasing
Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading tahun 2019-2022**

Tahun	No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang mengikuti Pelatihan	Persentase
2019	1	Enhance Relationship to Build Personal Leadership Tahun 2019	6	12%
	2	Certified Internal Audit Professional (CIAP)	6	12%
2020	3	Investigative Auditing and Forensic Accounting	8	17%
	4	Enhance Relationship to Build Personal Leadership Tahun 2020	11	23%
2021	5	Enhance Relationship to Build Personal Leadership Tahun 2021	10	21%
2022	6	Enhance Relationship to Build Personal Leadership Tahun 2022	7	15%
Total			48	100%

Sumber: PT. Mitsui Leasing Indonesia, Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, pelatihan yang diadakan oleh PT. Mitsui Leasing

Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading pada Enhance Relationship to Build Personal Leadership Tahun 2020 yang paling memiliki jumlah peserta terbanyak yaitu berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 23%, pelatihan Enhance Relationship to Build Personal Leadership Tahun 2019 yang paling memiliki jumlah peserta paling sedikit memiliki jumlah peserta 6 orang dengan persentase sebesar 12%, Enhance Relationship to Build Personal Leadership

Tahun 2021 memiliki jumlah peserta 10 orang dengan persentase sebesar 21% Pelatihan-pelatihan yang telah dilakukan oleh karyawan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut data kinerja pegawai PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading dengan target pembiayaan per Tahun :

Tabel 1. 5 Pencapaian Target Pembiayaan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading Tahun 2019-2022

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI	TARGET PEMBIAYAAN	TOTAL PEMBIAYAAN	PENCAPAIAN TARGET (%)
		Rp.	Rp.	
2019	121	8.000.000.000	7.520.000.000	94%
		Rp.	Rp.	
2020	121	9.100.000.000	10.500.000.000	115%
		Rp.	Rp.	
2021	121	12.600.000.000	9.530.000.000	75%
		Rp.	Rp.	
2022	121	11.450.000.000	8.500.000.000	74%

Sumber: PT. Mitsui Leasing Indonesia, Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 1.5 pencapaian target tahunan pegawai PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Cabang Kelapa Gading mengalami penurunan. Pada tahun 2020 total pembiayaan meningkat 16% dari tahun 2019 sebesar Rp.2.950.000.000,- tetapi pada tahun 2021 mengalami penurunan 10% dari tahun 2020 sebesar Rp 970.000.000,- dan tahun 2022 mengalami penurunan 11% dari tahun 2021 sebesar Rp. 1.030.590.000,-.

Menurut Arifin et al (2019) menjelaskan perlu adanya kompensasi lebih apabila karyawan tersebut telah memberikan kontribusi yang baik pada pelaksanaan jalan nya sebuah organisasi. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kerja yang dilakukan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik pada organisasi sebagai dampak dari

kepuasan kerja yang ditimbulkan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Dengan adanya pelatihan, kompensasi yang sesuai karyawan juga memerlukan adanya pengembangan karir pada perusahaan tersebut. Pengembangan karir karyawan juga mampu membuat karyawan tersebut bertahan pada suatu organisasi. Dengan memiliki pengembangan karir yang baik dan sesuai bagi karyawan maka karyawan tidak akan melihat posisi pada perusahaan lain. Hal ini disebabkan karyawan telah memiliki rasa puas pada organisasinya saat ini. Dengan kepuasan karyawan yang baik maka kinerja karyawan akan berjalan selaras.

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang akan dibahas dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi kasus cabang Kelapa Gading)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi kasus Cabang Kelapa Gading) dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1 Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi kasus Cabang Kelapa Gading)?
- 2 Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi kasus Cabang Kelapa Gading)?
- 3 Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi kasus Cabang Kelapa Gading)?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi Kasus cabang Kelapa Gading).

2. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi Kasus cabang Kelapa Gading).
3. Untuk mengetahui Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi Kasus cabang Kelapa Gading).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dalam dunia Ekonomi Manajemen khususnya tentang bagaimana pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi Kasus cabang Kelapa Gading)

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan bagi mahasiswa atau sebagai bahan referensi bagi yang sedang melakukan penelitian khususnya tentang bagaimana pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi Kasus cabang Kelapa Gading)

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini dibuat dapat diharapkan memberikan informasi masyarakat maupun referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan bagaimana pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan

pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi Kasus cabang Kelapa Gading)

c. Bagi peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti karena dapat memberikan pengalaman berharga serta ilmu yang berhubungan dengan Pelatihan, Kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia (Studi Kasus cabang Kelapa Gading)

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel,

waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat deskripsi responden, hasil data yang telah diolah serta deskripsi nya yang didasari dengan konsep teoritis

BAB V PENUTUP

Bagian ini memuat kesimpulan dari data yang sudah diinterpretasikan kedalam pembahasan dan saran oleh peneliti kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya

