

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UKM) mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, oleh karena selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan. Dalam krisis ekonomi yang terjadi di negara kita sejak beberapa waktu yang lalu dimana banyak usaha yang berskala besar mengalami stagnasi bahkan berhenti aktifitasnya, sektor Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis .Pengembangan UKM perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar Terutama dari pemerintah

PT.Permodalan Nasional Madani (Persero) adalah salah satu lembaga keuangan Non bank , yang diberikan Tugas Khusus Oleh Pemerintah Untuk mengembangkan kesejahteraan Para UMKM dengan cara Penyaluran Kredit dan Program Pengemban Kapasitas Usaha (PKU). Setiap tahunnya PT.Permodalan Nasional Madani (Persero) memiliki Target Penyaluran Kredit kepada Para UMKM dengan cara Membagi kepada Cabang Penyalur, Keberhasilan suatu kantor Cabang PT.Permodalan Nasional Madani (Persero) dalam menyalurkan kreditnya dapat ditandai dengan Pertumbuhan *Outstanding* pembiayaan tahun sebelumnya.

Contohnya saja PT.Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Subang menurut data yang kami peroleh mengalami penurunan *Outstanding* dari Tahun sebelumnya,

Tabel 1.1

Tabel Outstanding 2016-2017

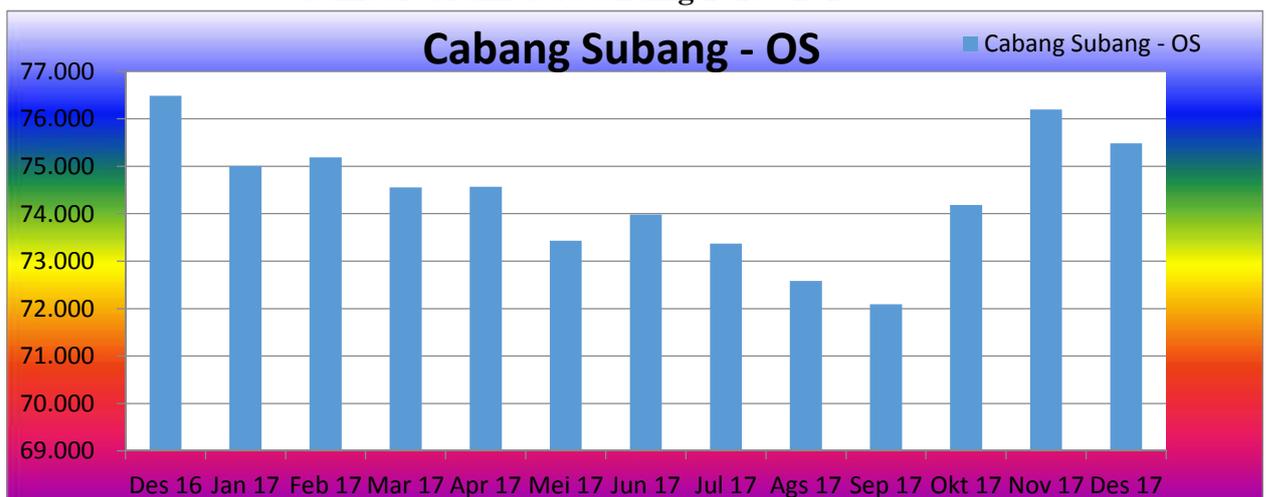
(Outs. dalam Rp Juta)

Unit ULaMM	31-Dec-16			31-Dec-17			Growth (2017:2016)		
	NOA	Outst.	NPL	NOA	Outst.	NPL	NOA	Outst.	NPL
Unit Cagak	211	9,150	1,252	181	8,504	1,193	(30)	(646)	(59)
Unit Haurgeulis	185	10,914	486	147	9,454	289	(38)	(1,459)	(197)
Unit Kalijati	151	8,281	410	138	8,417	347	(13)	136	(62)
Unit Kandanghaur	130	7,147	272	123	8,548	255	(7)	1,401	(18)
Unit Pagaden	159	7,650	192	165	8,704	231	6	1,054	39
Unit Pamanukan	117	4,755	1,034	100	3,662	876	(17)	(1,093)	(158)
Unit Pasar Rebo	306	13,384	1,343	267	11,049	1,236	(39)	(2,335)	(107)
Unit Patrol	116	5,126	607	120	6,901	503	4	1,776	(104)
Unit Subang	136	4,724	2,315	114	3,574	3,215	(22)	(1,150)	900
Unit Wanayasa	87	5,354	60	106	6,669	53	19	1,315	(7)
TOTAL	1,598	76,484	7,972	1,461	75,483	8,197	(137)	(1,001)	226

Sumber : Arsip PNM cab Subang

Gambar 1.1

Gambar Grafik Outstanding 2016 - 2017



Sumber : Arsip PNM cab Subang

Keterangan:

- NOA adalah satuan untuk penyebutan nasabah
Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa penurunan Noa dari tahun 2016 ke tahun 2017 artinya penyaluran kredit 2016 lebih banyak jika dibandingkan dengan tahun 2017.
- Outstanding adalah Jumlah Kredit yang tercatat atau juga saldo pinjaman
Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa ada penurunan saldo pinjaman dari tahun 2016 ke tahun 2017.
- NPL (Non Performing Loan) adalah Nasabah yang menunggak angsuran lebih dari 90 hari, dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa ada kenaikan tingkat kemacetan di atas 90 hari dari tahun 2016 ketahun 2017.

TABEL 1.2

Tabel Pergantian Penjabat Pimpinan PNM-Cabang Subang

No.	Nama	Inisial	Tahun
1	Darmadi	DMD	Agustus – November 2015
2	Yosef N Rahadjo	JOE	Oktober 2015 – September 2016
3	Deden Yoga Nugraha	DYN	Oktober 2016 – Februari 2018
4	Dodik Dwi ersana	DDK	Maret 2018 - Sekarang

Arsip PNM Subang

Berdasarkan data tersebut , tampak bahwa terjadi Penurunan Kinerja dari tahun sebelumnya diduga disebabkan oleh beberapa faktor : tingkat Motivasi para pekerja, gaya Kepemimpinan, tingkat kesejahteraan , dll sebagainya . dalam hal ini penulis mencoba meneliti Tingkat Pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Di PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI di Cabang Subang.Oleh karenanya

penulis mengambil judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di Cabang Subang.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis sampaikan secara Ringkas dan dari hasil Kuisisioner yang Penulis lampirkan pada halaman lampiran dapat disimpulkan beberapa dampak ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dengan lingkungan kerja di PT.Permodalan nasional Madani seperti Koordinasi antar pegawai dalam satu cabang yang kurang Fleksibel dikarenakan canggung berkomunikasi terhadap atasan tentunya menyebabkan kekacauan Program kerja, dalam hal pengkaderan Turnover karyawan yang tinggi, dan banyaknya Karyawan yang mengundurkan Diri akibat dari gaya kepemimpinan dari kesimpulan tersebut maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di Cabang Subang?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di Cabang Subang?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di Cabang Subang

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data sebagai bahan analisis yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh Ujian Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Komunikasi dan Administrasi Bisnis Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Penelitian Ini juga dimaksudkan untuk membawa perubahan yang positif terhadap iklim bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (persero), yang secara sengaja Penulis adalah Karyawan Di Perusahaan tersebut

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiric mengenai :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di Cabang Subang.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di Cabang Subang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di Cabang Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat member kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan hasil informasi yang berkaitan perencanaan strategi dalam Penyesuaian gaya kepemimpinan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di Cabang Subang untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan Khususnya Ilmu Administrasi Bisnis, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam menelaah masalah-masalah yang terjadi di lapangan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.