

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya menjadi salah satu kunci dalam persaingan antar organisasi dalam memberikan suatu pelayanan kepada masyarakat. Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk menggunakan Sumber Daya Manusia yang profesional dibidang pekerjaan yang ditanganinya. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167). Pengembangan SDM atau Sumber Daya Manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian karyawan dalam organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan pengembangan Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Menurut Notoatmodjo (2003) Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya

manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja para pegawai.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap individu mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan profesi dan jabatan yang diemban, dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tentunya harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk itu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sangat penting dilakukan. Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Hendry (2006) mendefinisikan kinerja pegawai (*Employee performance*) sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assesment*) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan SDM agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat mengembangkan kemampuan pegawai atau karyawan dalam menangani pekerjaan mereka pada saat itu dan juga bisa melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya di masa mendatang sehingga meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Ali Kareem (2019), Shamusu Nakajubi, dkk (2022), Muh Said, dkk (2022), Diah Hanggraeni (2019). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Muhammad Fauzi dan Khoerul Anam (2019), Maharani Sima dan Sri Langgeng Ratnasari (2022), bahwa pengembangan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang dilakukan pada Kecamatan Samarinda Kota ditemukan kurangnya pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai yang kurang optimal. Seperti produktifitas yang menurun, kebijakan SDM yang kurang memadai dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas yang berupaya membuktikan hasil dari pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, judul yang diambil dari penelitian ini adalah **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN SAMARINDA KOTA”**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut “Apakah pengembangan SDM berpengaruh pada kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Kota?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan, yaitu “Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM pada kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Kota”

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi pengetahuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi penulis penelitian ini sebagai alat untuk melatih diri serta menambah gagasan penting sebagai bekal untuk menjalankan tugas selanjutnya.