

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan yang efektif dalam suatu perusahaan sehingga pekerjaan atau tugas dilaksanakan dengan benar. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor yang pengembangan dan peningkatan kualitasnya harus direncanakan dan diarahkan dengan cermat untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain secara sehat, mengingat persaingan antar perusahaan akan semakin ketat di masa yang akan datang. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas juga membutuhkan berbagai upaya dan poin-poin penting untuk dicapai. Seperti pendidikan yang berkualitas, fasilitas usaha yang mendukung, serta lapangan pekerjaan dan sarana prasarana yang memadai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan merupakan salah satu aset terpenting perusahaan karena berperan dalam implementasi strategi perusahaan. Semua karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja, yang dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan, yang dapat berasal dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil pasti memiliki tujuan fungsional yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan karyawan atau individu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor produksi dalam perusahaan. Ini membutuhkan perhatian penuh dari manajer untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Seiring waktu, perubahan lingkungan bisnis terjadi begitu cepat sehingga karyawan berisiko kehilangan pekerjaan. Inilah mengapa pengembangan karir sangat penting karena keamanan kerja tidak lagi diukur dari apakah seseorang

memiliki pekerjaan atau organisasi tempat dia bekerja, tetapi dari kemampuan seseorang untuk mempekerjakan dirinya sendiri.

Kinerja sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin mudah organisasi mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019)

Rasyid & Habe, (2022) mengklaim bahwa efisiensi karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh sekelompok karyawan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Pusat pelatihan Pegawai ASN**  
**Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi**

No	Indikator Penilaian	Target	realisasi		
			2019	2020	2021
1	Kualitas Kerja	100%	75%	79%	77%
2	Kuantitas	100%	75%	80%	79%
3	Disiplin Kerja	100%	81%	88%	83%
4	Efisiensi	100%	75%	81%	78%
5	Inisiatif Kemampuan	100%	82%	85%	80%
Nilai Rata-rata		100%	77%	83%	81%

Sumber : Kantor Pusat pelatihan Pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, 2021 (data sudah olah)

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja karyawan Kantor Pusat pelatihan Pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi hadapi fluktuasi dari tahun ke tahun serta semasih

dibawah sasaran yang telah diresmikan. Pada tahun 2019 realisasi kinerja karyawan sebesar 77%, pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan sebesar 83% sebaliknya di tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 81%. Sehingga bisa dilihat kalau evaluasi kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir masih dibawah standar sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia berupaya mencari pemecahan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya pengembangan karir, pemberdayaan, kompetensi dan beban kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pelatihan Pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, terdapat sebuah permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan di Kantor pusat pelatihan pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini penulis memaparkan dengan mengajukan empat pertanyaan yaitu :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti akan menjelaskan tujuan dan kegunaan dari penelitian ini yang bersangkutan dengan rumusan masalah dan akan menjawab dari pertanyaan yang diajukan dalam perumusan masalah. maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor pusat pelatihan pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada Kantor pusat pelatihan pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor pusat pelatihan pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor pusat pelatihan pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Kegunaan penelitian adalah suatu hasil dari penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh pembaca dan dijadikan sebuah acuan dalam mencari informasi mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi peneliti sejenis, khususnya di bidang ilmu Manajemen SDM, tentang persepsi kinerja karyawan yang lebih luas lagi, untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi Peneliti Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat, guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan atau acuan bagi para pelaku SDM, khususnya pada Manajemen SDM seperti kantor - kantor yang saat ini sedang berkembang dan banyak di butuhkan bagi para karyawan.