

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dari suatu negara yang menjadi tolok ukur perkembangan negara tersebut dimana di era 4.0 saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat baik itu secara nasional ataupun internasional. Situasi ini mengharuskan perusahaan untuk lebih fleksibel dan beradaptasi secara cepat sehingga tidak tertinggal dengan perkembangan sekarang. Cara yang dilakukan agar bisa lebih unggul dari perusahaan lain adalah dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Ariodhuto et al. (2022) perusahaan akan terbantu dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan bisa bertahan dengan semua perubahan yang terjadi saat ini maupun yang akan terjadi nanti. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan perlu dikelola dengan benar agar karyawan bisa mencapai potensi tertingginya dalam bekerja guna untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari karyawan adalah dengan memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam aspek, sebagiannya seperti perencanaan sumber daya manusia, penempatan dan pelatihan.

Perencanaan merupakan hal yang paling dasar dalam kehidupan kita sehari-hari. Sebelum melakukan sesuatu kita tentunya akan menyusun rencana tentang hal apa saja yang kita perlukan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Di dalam perusahaan juga perlu melakukan perencanaan secara menyeluruh yang salah satunya adalah perencanaan sumber daya manusia untuk memperlancar kegiatan yang akan dilakukan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Pengimplementasian perencanaan sumber daya manusia terdapat 3 kepentingan yaitu kepentingan individu atau perorangan, kepentingan perusahaan dan kepentingan nasional. Perencanaan

sumber daya manusia juga disusun untuk menjamin bahwa kebutuhan perusahaan mengenai kebutuhan karyawan dapat dipenuhi secara baik. Perencanaan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan (Ariodhuto *et al.*, 2022). Perusahaan harus lebih meluangkan waktu kepada bagian sumber daya manusia untuk merencanakan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia diaplikasikan ke dalam suatu perusahaan dengan berbagai macam jangka waktu baik itu jangka waktu yang pendek, menengah atau yang panjang bahkan untuk masa depan. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia diharapkan agar perusahaan mendapatkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan untuk mengisi kebutuhan jabatan. Maka dari itu peran perencanaan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam kemajuan perusahaan.

Hal berikutnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah penempatan. Penempatan sendiri termasuk aspek penting yang ada di dalam perusahaan yang disusun dalam perencanaan sumber daya manusia. Karyawan yang telah berhasil melalui semua seleksi akan ditempatkan pada posisi atau jabatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki dan bertanggung jawab penuh atas segala kemungkinan yang akan terjadi. Penempatan karyawan harus sesuai dengan apa yang bisa ia kerjakan agar semua yang ia miliki tidak terbuang sia-sia. Penempatan yang tidak sesuai juga bisa membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi depresi dengan keadaan yang ada yang berakibat pada penurunan produktifitas dalam bekerja (Nugroho, Rinda dan Marlina, 2022). Dalam hal ini berarti penempatan merupakan salah satu kunci utama agar kinerja karyawan meningkat. Setelah penempatan karyawan telah dilakukan, perusahaan akan mengumpulkan data kinerja karyawan yang nantinya dievaluasi untuk menjadi dasar dalam menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan digunakan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan sehingga pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan tepat waktu dan berkualitas.

Setelah perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan jabatannya, perusahaan akan membantu karyawan agar lebih berkompeten dalam pekerjaannya. Cara yang paling sering digunakan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berperan sangat penting yang nantinya akan menentukan kinerja perusahaan tersebut. Kegiatan pelatihan yang dilakukan secara teratur oleh perusahaan berguna untuk meningkatkan semua yang diinginkan oleh perusahaan seperti pengetahuan, keahlian dan kemampuan karyawan agar karyawan siap dengan jabatannya sekarang atau yang akan diterima nantinya serta bisa melakukan pekerjaan dengan lebih profesional. Pelatihan yang sedang dijalankan atau yang telah dijalankan memiliki keuntungan bagi karyawan karena pengetahuannya bertambah (Wahyudi, 2021). Dengan bertambahnya pengetahuan dari karyawan, kinerja karyawan akan meningkat sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Aspek-aspek diatas menjadi landasan atau dasar dari meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang tidak masuk ke daftar perencanaan sumber daya manusia seperti pelatihan dan penempatan akan susah mengalami peningkatan dalam kinerja dan dalam mencapai misi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik atau meningkat merupakan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri dengan artian perusahaan akan mendapatkan laba yang lebih besar karena penjualan yang meningkat dan karyawan akan berkembang serta berkompeten, hal ini juga mempermudah karyawan untuk mengajukan promosi jabatan (Yusnandar, Nefri dan Siregar, 2020). Hasil akhir yang telah dievaluasi dari penilaian kinerja juga akan menjadi tolok ukur dari perencanaan berikutnya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi maupun tambahan wawasan mengenai perencanaan sumber daya manusia, pelatihan dan

penempatan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan serta menjadi hasil evaluasi bagi Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur.

2. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan untuk peneliti di bidang manajemen tentang sumber daya manusia dan sebagai bekal kerja pada dunia kerja nantinya.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan acuan untuk perbandingan dan pengembangan penelitian pada bidang dan pembahasan yang sama di masa yang akan datang serta menambah informasi tentang manajemen sumber daya manusia.