

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi. Pentingnya peran sumberdaya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu setiap sumber daya manusia perlu memiliki ketrampilan dalam menangani setiap pekerjaan sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan pendapat Kurniawan Kinerja merupakan ukuran produktivitas karyawan dan dapat bekerja secara efektif dalam suatu organisasi di masa depan sehingga karyawan, organisasi, bahkan masyarakat merasakan manfaatnya. Definisi lain dari kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan langkah-langkah yang berlaku di perusahaan Hasmin et. Al (2022). Pencapaian kinerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya pelatihan dan motivasi.

Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya

manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mendukung karyawan untuk mau bekerja dengan baik, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) karyawan dan Smotivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik).

Dalam memacu semangat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya organisasi harus memotivasi para pegawainya. Motivasi yang tepat akan meningkatkan dan mengembagkan perusahaan. Unsur manusia dalam perusahaan terdiri dari dua kelompok orang yang memimpin (manager) dan orang yang dipimpin (karyawan). masalah motivasi dalam perusahaan menjadi tanggung jawab manager untuk mencipta, mengatur, dan melaksanakannya. Dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. hal ini didukung dengan pendapat (Veithzal Rivai)2011:839 mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu . motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuasa atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja sseseorang tergantung pada kekuatan motifnya . motif yang dimaksud adalah dorongan atau keinginan serta gerak yang ada pada diri sendiri setiap individu

untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

menurut Gomes (2003:171) motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Robins (1996: 198) bahwa “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki oleh karyawan.

Pelatihan adalah cara menambah pengetahuan dan kreatifitas pegawai dalam menjalankan aktivitas untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Menurut (Dessler, 2010) dalam Prasetya (2091)², pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Motivasi sebagai salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja berupa dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Abraham Maslow dalam Hastut (2016)³, motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak

pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme

Puskesmas oesapa adalah pusat kesehatan masyarakat yang memberikan pelayanan jasa terhadap masyarakat kelurahan oesapa kupang. Dalam melaksanakan fungsinya, puskesmas oesapa memberikan pelayanan kepada masyarakat bagaimana menjaga kesehatan lingkungan, menyediakan jasa pelayanan ibu dan anak, perbaikan gizi, pengendalian penyakit, pencegahan dan penanggulangan penyakit gigi dan pelayanan umum lainnya yang menyangkut kesehatan masyarakat. Pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat, pusat pelayanan kesehatan strata pertama. Pusat kesehatan masyarakat(PUSKESMAS) salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakatnya.

Motivasi kerja tenaga kesehatan karena gaji yang cukup, lingkungan kerja yang nyaman, adanya hubungan yang baik sesama rekan kerja, keselamatan kerja sesuai standar yang ditetapkan, terciptanya etika dalam bekerja. Diharapkan bagi puskesmas perlu adanya penambahan fasilitas, agar meningkatkan motivasi kerja bagi tenaga kesehatan di puskesmas oesapa.

semakin menurun kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada puskesmas dimana, pasien yang merasa tidak puas akan mengungkapkan kinerja kepada kerabatnya. Begitu pula sebaliknya, semakin meningkat kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi puskesmas, dalam hal

ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh puskesmas. Capaian kinerja puskesmas oesapa pada tahun 2022 dapat dilihat pada table berikut:

Table 1.1
Capaian Kinerja Puskesmas Oesapa (Januari-Desember)
Periode Pelaksanaan 2022

No	jenis kesehatan	target	Pencapaian
1	promosi kesehatan	100%	100%
2	Kesehatan lingkungan	100%	67%
3	Kesehatan ibu dan anak serta keluarga berencana	100%	80%
4	Upaya perbaikan gizi masyarakat	100%	88%
5	UKM essensial-pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat	100%	83%
6	Upaya pengendalian penyakit	100%	84%
7	Pencegahan dan penanggulangan penyakit gigi	100%	79%

Sumber: pencapaian kinerja di puskesmas oesapa periode januari-desember 2022

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pegawai puskesmas oesapa kupang pada tahun 2022 belum terealisasi, masih terdapat beberapa kegiatan yang belum mencapai target yang ditetapkan. Capaian yang paling menurun adalah kesehatan lingkungan (67%) dan pencegahan penanggulangan penyakit gigi (79%). Tidak tercapainya kinerja ini dikarenakan motivasi yang diberikan kepada pegawai dianggap belum memuaskan (sebelumnya dilakukan wawancara awal terhadap 6 orang pegawai). Karyawan merasa bahwa perhatian yang diberikan masih sangat minim khususnya pada pemberian insentif jika mereka bekerja diluar jam kerja. Adapun fasilitas yang tersedia yang baik maupun rusak dapat disajikan pada table berikut:

Table 1.2
Data Fasilitas Puskesmas Oesapa

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Ambulance	2	1 baik	1 rusak
2	Komputer	5	Baik	-
3	Printer	7	5 baik	2 rusak
4	Tv	2	Baik	-
5	Kursi	155	145 baik	10 rusak
6	Meja	15	Baik	-
7	Ac	6	5 baik	1 rusak
8	Cctv	3	Baik	-

Sumber: table data fasilitas puskesmas oesapa kota kupang

Berdasarkan table 1.2 dapat dilihat bahwa fasilitas di puskesmas oesapa kota kupang kurang memadai antara lain: mobil ambulance, ac, dan fasilitas lainnya yang dapat menunjang kinerja pegawai maka dari itu fasilitas yang disediakan pada puskesmas oesapa untuk menunjang pekerjaan para pegawai tidak berfungsi dengan baik.

Selain faktor motivasi adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan. dalam meningkatkan pengetahuan dan kreatifitas pegawai faktor pelatihan sangat penting untuk dilakukan Sivai dan Sagala (2009) (dalam Sinambela:169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan saat ini.berikut ini adalah program pelatihan yang ditetapkan oleh puskesmas oesapa kota kupang

Table 1.3
Data pelatihan Puskesmas Oesapa Kupang 2022

No	Jenis pelatihan	Jumlah yang mengikuti	Metode pelatihan	Jangka waktu
1	Basic Trauma & Cardio Life Support	69 orang	Class	5 hari
2	Advanced Trauma life support	76 orang	Class	2 hari

Sumber: data pelatihan pegawai puskesmas oesapa kota kupang

Berdasarkan table 1.3 pelatihan kerja yang diberikan oleh puskesmas oesapa menunjukkan bahwa pihak puskesmas hanya memberikan dua jenis pelatihan kerja sedangkan tenaga medis memiliki berbagai macam pelatihan kerja yang perlu diberikan. Hal ini dikarenakan ada keterbatasan dana yang dimiliki oleh puskesmas oesapa karena biaya untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan tersebut. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan para pegawai dalam menangani pasien karena kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak sesuai dengan standar puskesmas sehingga seringkali terdapat pasien yang tidak mendapatkan pengobatan yang maksimal dan harus dipindahkan ke puskesmas lain atau rumah sakit yang memiliki tenaga medis yang memiliki kemampuan diatas kemampuan para pegawai Puskesmas oesapa kota kupang.

Selain fenomena masalah diatas, penelitian ini dilakukan karena adanya resreach gap antara penelitian – penelitan sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Hernowo dan Wadji (2008) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertantangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Curral dan Marques (2009) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

D Aniati dan Sudrajad terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Edi Siswidiyanto sukanto terdapat pengaruh tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya masalah dalam kinerja karyawan puskesmas oesapa kota kupang yang di pengaruhi oleh beberapa variabel. Maka berdasarkan uraian diatas, peneliti mencoba melakukan penelitian mengenai **‘Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Kupang’**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oesapa Kota Kupang ?
2. Apakah motivasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oesapa Kota Kupang ?
3. Apakah motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oesapa Kota Kupang ?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi, pelatihan, dan kinerja pada pegawai Puskesmas Oesapa Kota Kupang

2. Untuk mengetahui signifikansi secara simultan antara motivasi, pelatihan pada kinerja pegawai puskesmas oesapa kota kupang
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara motivasi dan pelatihan pada kinerja pegawai Puskesmas Oesapa Kota Kupang

D. Manfaat penelitian

- a. Bagi pegawai puskesmas Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna mengenai tata tertib, kewajiban dan pelaksanaan program – program yang berlaku di puskesmas oesapa kota kupang sehingga tujuan akhir program dapat tercapai
- b. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan judul yang relevan dengan penelitian saat ini