

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset sebuah perusahaan yang perlu dilatih dan dikembangkan karena merupakan penggerak suatu organisasi (Susan, 2019). Menurut Syarief (2022) manusia diperlukan agar kegiatan sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga tercapainya target yang diinginkan. SDM merupakan faktor yang sangat berharga sehingga organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Hal itu disebabkan karena Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir, sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha seperti belajar dan pelatihan menurut Hasibuan, (2003) .

Setelah melewati masa pandemic Covid-19, Pembangunan kesehatan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal yang ditandai oleh penduduknya berperilaku hidup sehat dan dalam lingkungan yang sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang optimal

diseluruh wilayah Republik Indonesia, Sehingga mendorong Dinas Kesehatan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utama dalam meningkatkan program pengembangan sumber daya manusianya.

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur merupakan penyelenggara pembangunan berwawasan kesehatan untuk terwujudnya mutu lingkungan yang lebih sehat, pengembangan sistem kesehatan lingkungan kewilayahan agar masyarakat Jawa Timur dapat mengakses lingkungan yang sehat dan bermutu sesuai standar. Dalam mewujudkannya diperlukan. Peningkatan kompetensi dan pengetahuan tenaga kesehatan harus menjadi perhatian agar tenaga kesehatan di Jawa Timur memiliki daya saing ditengah perkembangan ilmu pengetahuan.yang cepat. Sebagai upaya mendukung peningkatan kapasitas tenaga kesehatan di Jawa Timur.

Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan adalah unsur utama penggerak pembangunan Kesehatan. SDM sangat berperan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat Kesehatan yang optimal dan juga sebagai pelaksana upaya dan pelayanan Kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan Kesehatan. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 menerangkan bahwa Sistem Kesehatan Nasional mengatur Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) tentang tenaga kesehatan dan tenaga pendukung / penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan. Pembahasan mengenai Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) mencakup jumlah tenaga kesehatan di seluruh fasilitas kesehatan terutama di puskesmas

maupun rumah sakit. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur melalui UPT Latkesmas Murnajati mengadakan pelatihan untuk tenaga kesehatan.

Fadil Sandewa (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan untuk mencapai hasil dari pekerjaan itu sendiri, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dengan batas waktu yang telah ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan pencapaian organisasi. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Berikut adalah hasil kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur:

Tabel 1.1
Data Kinerja di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

Data Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

| No | Predikat Kinerja | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--------------|------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | | Jumlah Pegawai | Persentase | Jumlah Pegawai | Persentase | Jumlah Pegawai | Persentase |
| 1 | Sangat Baik | 100 | 44,05% | 0 | 0,00% | 87 | 41,67% |
| 2 | Baik | 127 | 55,95% | 203 | 99,02% | 120 | 57,23% |
| 3 | Cukup | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 1 | 1,10% |
| 4 | Kurang | 0 | 0,00% | 1 | 0,49% | 0 | 0,00% |
| 5 | Sangat Kurang | 0 | 0,00% | 1 | 0,49% | 0 | 0,00% |
| Total | | 227 | 100% | 205 | 100% | 208 | 100% |

Sumber : *Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*

Dari tabel diatas Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur terlihat bahwa kinerja dari tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi dapat dilihat dari tahun 2021 sampai 2023 predikat kinerja “Sangat Baik” dan predikat kinerja “Baik” mengalami fluktuasi yaitu kinerja yang tidak stabil dan cenderung menurun. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi menurunnya evaluasi kinerja pegawai. Menurut Taroreh (2014), aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan bahkan kerjasama tim. Menurut Andayani & Makian (2016), dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan.

Menurut Karim (2019), kualitas SDM suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, sehingga setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya salah satunya melalui program pelatihan dan pengembangan. Menurut Wiliandari (2014), pelatihan dan pengembangan

merupakan salah satu solusi dalam mengatasi permasalahan menurunnya kinerja organisasi yang disebabkan karena penurunan kemampuan karyawan.

Dengan adanya pelatihan, maka kompetensi pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dapat di tingkatkan, khususnya pada Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Bidang Kesehatan Masyarakat dan Bidang Sumber Daya Kesehatan. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga terjadi peningkatan produktifitas dan efektifitas. Pelatihan yang dilaksanakan oleh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Capaian Pelatihan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur pada Tahun 2023

CAPAIAN PELATIHAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2023

| NO | JENIS | NAMA | BAGIAN | TINGKAT | TARGET | PESERTA | Ket. |
|----|--------------------------|---|---|---|--------|---------|----------------|
| 1 | Teknis Program Kesehatan | Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kusta dan Frambusia Bagi Pengelola Program Kusta dan Frambusia Tingkat Puskesmas | Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit | Analisis Kesehatan, Staf Seksi P2PM Bidang P2PM | 30 | 30 | Tercapai |
| 2 | Teknis Upaya Kesehatan | Pelatihan Gizi Bencana | Bidang Kesehatan Masyarakat | Analisis Kesehatan, Staf seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan, Staf Seksi Kesga dan Gizi Masyarakat. | 30 | 28 | Tidak Tercapai |
| 3 | Teknis Upaya Kesehatan | Pelatihan Pengawasan Produk Alkes dan PKRT bagi Tenaga Pengawas Bidang Kesehatan | Bidang Sumber Daya Kesehatan | Analisis Kesehatan | 30 | 30 | Tercapai |
| 4 | Teknis Profesi Kesehatan | Pelatihan Auditor untuk Sertifikasi CPAKB, CPPKRTB, dan CDAKB | Bidang Sumber Daya Kesehatan | Analisis Kesehatan, Pengelola Kefarmasian, Asisten Apoteker, Kepala Seksi Kefarmasian. | 30 | 30 | Tercapai |

Sumber : *Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*

Tabel diatas merupakan tabel pelatihan yang diikuti oleh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur pada tahun 2023. Yang terbagi menjadi 3 jenis pelatihan yaitu, Pelatihan Teknis Program Kesehatan, Pelatihan Teknis Upaya

Kesehatan dan Pelatihan Teknis Profesi Kesehatan. Dari tabel tersebut dapat dilihat jika ada kategori pelatihan yang tidak tercapai targetnya, terdapat 1 pelatihan yang tidak tercapai target dan 3 pelatihan yang telah tercapai target, diantara 4 pelatihan yang di adakan pada tahun 2023.

Instansi maupun Organisasi memberikan pelatihan atau tes untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Pelatihan yang diberikan untuk mengasah kemampuan karyawan dalam bekerja agar karyawan paham untuk memahami apa yang perlu dilakukan dan mengapa itu perlu dilakukan. Menurut Bernadine (2019), Pelatihan atau training yang diberikan untuk mengembangkan pengetahuan dan kepribadian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tetap bertahan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Gibson dan Warsito (2008), Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individu karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi penyebab menurunnya penilaian kinerja karyawan, dapat dilihat dari Tabel 1.1 Data Kinerja di Dinas Kesehatan

Provinsi Jawa Timur bahwa kinerja di tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi kinerja dari 2021 sampai 2023 terlihat kinerja yang tidak stabil dan cenderung menurun, berdasarkan observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai, bahwa penilaian sebelumnya dilihat dari target, sedangkan penilaian terbaru dilihat dari hasil kinerja dan inisiatif, pegawai dituntut untuk lebih kompeten, sehingga tanggung jawab bertambah oleh sebab itu para pegawai dimunta untuk lebih baik lagi, guna pencapaian tujuan di dalam suatu organisasi. Banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang tidak stabil dan cenderung menurun tentu akan berdampak negative pada tercapainya suatu tujuan organisasi, begitupun sebaliknya jika kinerja terus menerus meningkat akan menghasilkan hasil yang maksimal jika ada suatu dorongan yang dapat membuat pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi atau hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan maka dengan mudah perusahaan mendapatkan hasil kerja yang stabil dan maksimal. Karena jika kinerja seorang pegawai tidak didorong akan hal tersebut mereka kurang termotivasi dalam bekerja dan cenderung menurun.

Menurut Fitria dan Hardianti (2019) motivasi ialah sesuatu yang paling penting untuk mengerjakan aktivitas dan pekerjaan agar terwujud tujuan yang diinginkan agar mendapat hasil kinerja yang baik. Dalam diri seseorang harus memiliki motivasi untuk mewujudkan impiannya. Motivasi pegawai diperoleh dari hubungan antar personal, rasa aman, gaji yang diterima dan kesempatan bekerja merupakan dorongan bagi pegawai supaya memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi pegawai akan merasa puas dan lebih meningkatkan kerjanya dalam bekerja.

Menurut Octaviani (2019) pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. perusahaan atau manager memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi dan dorongan untuk karyawan agar bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat menghasilkan kinerja seseorang untuk mencapai hasil yang maksimal, dikarenakan motivasi merupakan kebutuhan yang harus ada dalam usaha untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Jadi produktivitas untuk meningkatkan kinerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, pelatihan kerja dan motivasi kinerja sangat penting dalam suatu instansi, karena dapat menjaga dan meingkatkan kinerja. Untuk tercapainya tujuan dibutuhkan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang ahli dan kompeten dibidangnya masing-masing. Namun pada kenyataannya berdasarkan data dan wawancara dapat disimpulkan terdapat pelatihan yang belum tercapai yang mengakibatkan terjadi penurunan kinerja, pada data kinerja pegawai juga terlihat adanya fluktuasi kinerja yang tidak stabil dan cenderung menurun terlihat dari tahun ke tahun tidak lebih baik dari tahun sebelumnya.

Dengan demikian yang melatar belakangi penulis dan tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah pelatihan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja maka pemulis memilih Dinas Kesehatan provinsi Jawa Timur sebagai objek observasi, dan penulis tertarik untuk memilih judul **“ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TIMUR”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka dalam melakukan pengkajian terhadap permasalahan yang dibahas lebih lanjut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menjadi manfaat untuk memberikan saran, masukan, dan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai sarana guna evaluasi untuk Instansi pada masa yang akan datang.

B. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen serta menjadi referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

C. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang lainnya sebagai bahan masukan maupun pertimbangan dan dapat dijadikan referensi yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan sejenis.