

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi, baik besar maupun kecil membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dari keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu manajemen yang baik dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dibutuhkan untuk mengatasi hambatan-hambatan sumber daya manusia yang ada. Zaman sekarang persaingan yang terjadi diantara organisasi semakin ketat, sehingga menuntut organisasi untuk berkembang dan dapat beradaptasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberi pelatihan dan meningkatkan motivasi tenaga kerja. Hal tersebut bertujuan untuk memperbaiki kinerja suatu organisasi, sehingga dapat mengatasi masalah-masalah dan dapat bersaing secara kompetitif. Mengatur pegawai merupakan hal yang cukup kompleks. Hal tersebut dikarenakan pegawai memiliki pikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda yang dibawa kedalam suatu perusahaan. Peran penting dalam proses manajemen kinerja termasuk pelatihan dan motivasi.

Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Sebagai

aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang professional, efektif dan efisien, sehingga menjadikan suatu negara memiliki suatu pemerintahan yang kuat dan menjadikan suatu bangsa yang mandiri dan maju.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi.

Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia di perusahaan, unsur manusia adalah sumber daya yang paling menentukan dan penting dibandingkan dengan unsur-unsur sumber daya yang lain. Salah satu yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia adalah betapapun tingginya suatu teknologi, cepatnya informasi yang beredar, tersedianya modal yang cukup, namun manusia tetap merupakan unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semuanya tetap memerlukan campur tangan manusia dalam mengendalikannya.

Menurut Hasibuan (2007:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Sutrisno (2016:7) manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik agar dapat mewujudkan tujuan organisasi, mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien. Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai kritis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Karena sumber daya manusia merupakan aset utama dan terpenting dalam menjalankan pengelolaan dan operasional organisasi, maka kualifikasi sumber daya manusia baik latar belakang pendidikan maupun pengalaman di bidangnya akan menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Selanjutnya, penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.

Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci telah berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan aturan-aturan seperti kedisiplinan, aturan kerja dan juga telah menerapkan UU nomor 5 tahun 2014 tentang ASN.

Namun kinerja pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci masih tergolong relatif rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Nilai SKP	Rata-rata Nilai SKP	Perkembangan (%)
2016	18	2.654	66,56	0
2017	23	3.321	68,71	2,15
2018	28	3.281	67,64	-1,07
2019	32	4.358	79,41	11,77
2020	36	4.577	82,53	3,12

Sumber : Data Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung th. 2016-2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai SKP mengalami kenaikan dan penurunan angka penilaian pegawai. Pada tahun 2016 terjadi kenaikan perkembangan dari rata-rata nilai SKP sebesar 2,15% tahun 2017 turun sebesar 1,07%. Sementara pada tahun 2018 terjadi kenaikan sebesar 11,77% dan tahun 2019 meningkat sebesar 3,12%. Artinya dapat dilihat bahwa nilai sikap dan kinerja pegawai terlihat tidak konsisten dengan adanya data yang naik turun setiap tahun pada Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci sebagaimana disebutkan di atas dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja dari seorang pegawai.

Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Veithzal (2010:82) bahwa manfaat pelatihan untuk perusahaan salah satunya adalah membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja. Serta membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, kinerja dan kualitas kerja.

Untuk mengungkap adanya keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Hasibuan (2012:69) bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Gomes (2003: 197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan

istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai skope yang lebih luas dibanding dengan pelatihan. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Tentang disiplin kerja Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit (Orang)	Izin	Terlambat	DL (Dinas Luar)
Januari	36	-	4	13	5
Februari	36	5	7	11	7
Maret	36	8	9	8	4
April	36	-	5	10	3
Mei	36	-	6	7	6
Juni	36	7	10	6	2
Juli	36	-	4	9	4
Agustus	36	8	9	14	7
September	36	-	7	16	1
Oktober	36	-	5	12	4
November	36	9	8	15	6
Desember	36	4	11	13	8

Sumber : Data Absensi Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai Puskesmas Sungai Tutung yang datang terlambat, kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat ketaatan terhadap waktu kerja maupun disiplin kerja masih relatif rendah.

Kondisi ini merupakan cerminan dari disiplin kerja dan motivasi kerja yang rendah. Jika kondisi ini berlangsung lama akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Fenomena belum adanya pelatihan kerja di puskesmas setempat, merupakan masalah yang sangat penting bagi puskesmas, sehingga kemampuan puskesmas dalam memberikan pelatihan kerja, sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan puskesmas.

Menurut Hamzah Uno (2012:72) motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Adapun fenomena yang terjadi tentang motivasi kerja Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dapat dilihat seperti pemaparan diatas belum adanya pelatihan kerja puskesmas, dengan begitu pegawai belum termotivasi sebab dia kurang bertanggungjawab dengan kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2009:86), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sulistiyani (2003:236), disiplin merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan

tim kerja dalam sebuah organisasi. Pegawai yang kurang memperhatikan kedisiplinan, akan memiliki kinerja yang rendah.

Fenomena yang terjadi tentang disiplin kerja Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci kurang disiplin pegawai dalam bekerja dalam bentuk ketepatan waktu saat bekerja, seringnya keterlambat masuk kerja dan pegawai tidak berada pada tempatnya kerjanya dengan begitu kemampuan puskesmas dalam memberikan pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kepada karyawan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan puskesmas. Juga kurangnya perhatian dari atasan untuk memberikan pujian yang dapat membuat pegawai merasa dihargai jerih payahnya, kurangnya pemberian bonus bagi pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, kurangnya mneyelenggarakan program pelatihan khusus untuk pengembangan profesional. Belum adanya tawaran kenaikan gaji untuk menyemangati pegawai agar mau memperbaiki kinerjanya.

Setiap pegawai harus menggunakan waktu kerja yang telah dikhususkan untuknya, sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman, tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Tidak boleh menggunakannya untuk urusan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

Dalam suatu puskesmas, Agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawainya. Salah satu untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan

setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dalam kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan diatas dan diadukan dengan penelitian yang dilakukan Slamet Sentosa (20169) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan” yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci.**

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dan berapa besarnya pengaruh tersebut?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dan berapa besarnya pengaruh tersebut?
3. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dan berapa besarnya pengaruh tersebut?
4. Apakah terdapat Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dan berapa besarnya pengaruh tersebut?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini secara rinci dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dan besarnya pengaruh tersebut.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dan besarnya pengaruh tersebut.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dan besarnya pengaruh tersebut.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dan besarnya pengaruh tersebut.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Akademik

Bagi para Akademisi Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai salah satu bahan acuan dalam membuat penelitian mengenai pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja khususnya yang berfokus pada kajian Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi seluruh stakeholders dan menjadi sumbangsi peneliti terhadap input bagi Pemerintahan dan dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja dan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk membuat langkah strategis dalam menilai kinerja pegawai.