

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang selalu ada dalam setiap organisasi. SDM melibatkan orang-orang yang bekerja di dalam organisasi dan berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan (Octavianto, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik di instansi pemerintah tidak hanya mendukung kesejahteraan pegawai tetapi juga memberikan kontribusi positif pada efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membawa dampak positif yang besar pada pelayanan publik dan keberhasilan organisasi pemerintah (Mokodompis, 2015). Dengan memahami pentingnya peran pegawai dalam organisasi pemerintahan, pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan keterampilan, dan memastikan lingkungan kerja yang kondusif adalah langkah-langkah yang krusial untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi pemerintahan. Dengan pegawai yang berkualitas, pemerintahan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan menciptakan dampak positif dalam pembangunan masyarakat.

Menurut (Mangkunegara. A.P. 2021:14) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Harras, Sugiarti, and Wahyudi, 2020:222) pelatihan adalah bagian dari rencana mencapai tujuan yang artinya organisasi sadar betul bahwa dunia sangat dinamis. Perubahan, kemajuan, dan persaingan tidak dapat diprediksi, hanya dengan mempersiapkan pekerja yang handal setidaknya dapat memberikan harapan.

Menurut (Agustini, 2019:40) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi bersifat jangka panjang, sehingga inspirasi diberikan pada karyawan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja dengan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan.

Menurut (Zainal, 2015:168) Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dinas Kesehatan OKU Timur merupakan instansi yang bertanggung jawab dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Sebagai lembaga pelayanan publik, keberhasilan dinas ini dalam menjalankan fungsinya sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawai yang dimilikinya. Dengan semakin kompleksnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, diperlukan SDM yang kompeten, terlatih, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja secara profesional.

Namun, berdasarkan pra survey dan wawancara kepada 20 pegawai pada Dinas Kesehatan OKU Timur ditemukan fenomena pada variabel Pelatihan (X1) bahwa pelaksanaan pelatihan pegawai belum berjalan optimal. Banyak pegawai merasa bahwa pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Berdasarkan pra survey sebanyak 55% pegawai menyatakan bahwa kurangnya instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan, begitu juga dengan kualitas pelatihan yang masih kurang sebanyak 55%, terkadang pada saat pelatihan sering terjadi kurangnya pemahaman materi dari pelatihan tersebut. Hasil pra survei mendukung hal ini, di mana 80% pegawai menyatakan bahwa peralatan dan media pelatihan tidak memadai, seperti peralatan laptop atau komputer yang lambat dan sering hang, hasil gambar proyektor yang buram, media *platform e-learning* yang terkadang tidak respon, dan media tambahan yang dicetak yang terkadang terlalu banyak teks tanpa adanya visual atau pemecahan menjadi poin-poin. Jika kualitas pelatihan belum terkoordinir dengan baik maka pelatihan yang dijalankan tentu akan berpengaruh bagi instansi tersebut.

Pada variabel Motivasi Kerja (X2), ditemukan bahwa tingkat motivasi pegawai Dinas Kesehatan Oku Timur masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari berbagai indikator. Berdasarkan hasil pra survei, faktor kondisi kerja juga menjadi penyebab rendahnya motivasi, sebanyak 85% pegawai menyatakan bahwa kondisi kerja di kantor tidak nyaman dan tidak mendukung kinerja. Beberapa pegawai yang memiliki konflik antar rekan kerja atau budaya kerja yang toxic dapat menciptakan ketidaknyamanan saat bekerja, kondisi ini kurang layak

hingga sistem kerja yang tegang atau kaku, dan bahkan beberapa karyawan yang terkadang mengobrol pada saat jam kerja, dan bahkan beberapa pegawai yang berkumpul untuk bergosip dengan suara yang cukup keras.

Fenomena lain yang cukup signifikan ditemukan pada aspek pengakuan dari atasan terhadap kontribusi pegawai dalam tim kerja. Berdasarkan hasil pra survei, sebanyak 65% pegawai menyatakan bahwa mereka tidak merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang telah diberikan dalam tim, seperti tidak dihargai saat memberikan saran atau masukan, tidak diakui pada saat telah melakukan kerja dalam tim.

Berdasarkan hasil pra penelitian variabel (Y) terdapat permasalahan terkait dengan kinerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini ditunjukkan dalam data pra survei, di mana masih terdapat 80% pegawai menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas mereka, yang menunjukkan adanya ketimpangan antara volume pekerjaan dan kemampuan individu, baik secara teknis maupun mental. Beban kerja yang tidak proporsional ini mengakibatkan tekanan kerja yang tinggi dan bisa berdampak negatif terhadap konsentrasi, ketepatan, serta kualitas hasil kerja.

Pegawai menyatakan bahwa mereka sering menyelesaikan pekerjaan melewati tenggat waktu. Ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan waktu dan perencanaan kerja. Pegawai kesulitan dalam menetapkan

prioritas tugas, serta tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan evaluasi dan revisi terhadap hasil kerja mereka. Ketidakefisienan ini tentu berdampak pada diri pegawai tersebut yang merasa stres, kelelahan, penurunan kualitas kerja dan lambatnya proses pelayanan, terutama dalam konteks Dinas Kesehatan yang menuntut pelayanan cepat, akurat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, pegawai juga menyatakan bahwa kendala pekerjaan sering menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Kendala tersebut terjadi karena karyawan yang merasa kelelahan ketika diberi tugas tidak sesuai jam kerja (lembur sampai malam).

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan OKU Timur.**"

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan OKU Timur secara parsial dan simultan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Maka Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan OKU yang Timur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, acuan, serta informasi mengenai hak yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan OKU Timur sehingga penelitian ini kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini bertujuan agar dapat mengimplementasikan serta memetakan konsep yang selama ini di dapat dan dipelajari di bangku kuliah, juga serta menambah ilmu, wawasan dan pengetahuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan OKU Timur.

2. Bagi Tempat Penelitian

Bisa dijadikan bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen Dinas Kesehatan OKU Timur dalam melakukan keputusan dan pemberian motivasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka sehingga juga meningkatkan kinerja dalam pencapaian target instansi.

### 3. Bagi Universitas

Sebagai suatu bahan pertimbangan dan serta sebagai referensi bagi penulis lainnya nantinya akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan masukan untuk para peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian ini atau menggunakan variabel yang sama dalam meneliti dan juga melengkapi penelitian selanjutnya.