

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Menurut **Bintoro dan Daryanto (2017)** menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksima. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia

sangatlah penting dalam suatu instansi. Sehingga suatu organisasi atau lembaga pemerintah dituntut untuk mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan ialah tenaga kerja atau dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan pioner utama dalam sebuah organisasi yang menjadi faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Dalam upaya untuk memastikan kinerja dan retensi karyawan yang optimal, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk memberi penghargaan kepada karyawan agar mendapatkan hasil yang diinginkan sesuai visi dan target perusahaan secara maksimal.

Nilai dan norma karyawan berdasarkan identifikasi manajemen yang membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesadaran akan kualitas membantu dalam meningkatkan pengembangan organisasi dan karyawan. Kinerja karyawan akan dianggap sebagai tulang punggung bagi organisasi (**Sangkay et al., 2016**).

Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan **Rivai (2004:309)**.

Oleh karenanya manajemen SDM mempunyai kewajiban untuk memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen SDM tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi. Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya SDM dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi SDM maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, di kantor BKKBN Kota Solok. Agar tujuan instansi dapat tercapai karyawan harus memiliki kinerja yang baik, selain untuk mencapai tujuan kantor BKKBN kota Solok memiliki suatu Visi dan Misi yaitu terwujudnya kesejahteraan masyarakat, keterjangkauan, serta kualitas layanan yang bermutu.

Berdasarkan wawancara dan observasi pada tanggal 15 mei 2019 dengan bagian karyawan BKKBN Kota Solok terlihat adanya penurunan kinerja karyawan, seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan, masih

ditemukannya karyawan yang kurang memahami tugas nya, dan masi di temukan karyawan yang tidak percaya atas kemampuan yang dimilikinya, dan kurangnya hubungan antar atasan dan bawahan.

Tabel 1.1 Laporan Kinerja karyawan BKKBN Kota Solok 2019

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi(%)
1	Kedisiplinan kehadiran	100	80
2	Kemampuan pengetahuan	100	70
3	Kerapian	100	80
4	Pengembangan karir	100	85
5	Kepercayaan diri	100	80
6	Sarana dan prasarana	100	75
7	Hubungan langsung	100	73
8	Kemampuan kerja	100	80
9	Peningkatan prestasi	100	78
10	Pengaruh gaji	100	80
11	Penetapan sanksi	100	80
12	Kepuasan dalam kerja	100	75
13	Komitmen dalam kerja	100	78

Sumber : BKKBN Kota Solok 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 13 indikator kinerja karyawan pada kantor BKKBN Kota Solok. Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum tereliasasikan dengan baik, dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Kedisiplinan kehadiran terealisasikan sebanyak 80%, kemampuan dan pengetahuan terealisasikan sebanyak 70%, kerapian terealisasikan sebanyak 80%, pengembangan karir terealisasikan sebanyak 85%, kepercayaan diri terealisasikan sebanyak 80%, Sarana dan prasarana terealiasasikan sebanyak 75%, hubungan langsung terealisasikan sebanyak 73%, kemampuan kerja terealisasikan sebanyak 80%, peningkatan prestasi terealiasikan sebanyak 78%, pengaruh gaji terealisasikan

sebanyak 80%, penetapan sanksi terealisasi sebanyak 80%, kepuasan dalam kerja terealisasi sebanyak 75% dan komitmen dalam kerja baru terealisasi sebanyak 78%. Maka terlihat dari 13 indikator kinerja yang paling tinggi mencapai 85% dan yang paling rendah hanya mencapai 70%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kantor BKKBN Kota Solok banyak yang belum mencapai target. Hal ini terinduksinya kinerja karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu instansi seperti kantor BKKBN Kota Solok yang ingin mengusahakan agar kinerja karyawan dapat optimal, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan Transfer pelatihan, Efikasi diri, dan lingkungan kerja non fisik. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada kantor BKKBN Kota Solok dengan judul **“Pengaruh Transfer pelatihan, Efikasi diri, dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Kota Solok”**

Berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal.

Menurut **Kaswan (2012)** juga mendefinisikan Transfer Pelatihan sebagai penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari di pelatihan dalam pekerjaan.

Menurut **Dessler (2015)** pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Efikasi diri sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya Efikasi diri dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (**Rizki Noviwati, 2016**). Menurut (**Harjono, Lumanauw, & Lengkong, 2015**) Efikasi diri merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut (**Sebayang & Sembiring, 2017**) Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian - kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau Efikasi diri adalah fondasi keagenan manusia. Sehingga Efikasi diri menjadi faktor pada penelitian ini. Sebagai keyakinan khusus yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan melibatkan kepercayaan seseorang bahwa dia mampu untuk melakukan suatu tindakan tertentu pada situasi tertentu. Seseorang yang memiliki Efikasi diri tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki Efikasi diri rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah.

Selain Efikasi diri ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar karyawan, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi suasana kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika kondisi suasana kerja yang buruk tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, maka produktifitas perusahaan akan menurun. Lingkungan yang nyaman akan membuat rasa aman dan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Menurut **Isyandi (2013)** lingkungan kerja non fisik juga merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut **Sedarmayanti (2009)**, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat

melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

BKKBN merupakan Lembaga pemerintahan nonkementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada presiden melalui menteri kesehatan. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan Transfer pelatihan agar karyawan terdidik dan terlatih agar tenaga kerja tersebut dapat terjun langsung kepada masyarakat untuk memberikan informasi arahan dan bimbingan akan pentingnya kb. maka dari itu kinerja karyawan harus dibekali ilmu pengetahuan ,demi kelancaran pelaksanaan kb.maka kinerja karyawan yang baik sehingga kinerja karyawan pada Bkkbn Kota Solok dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Permasalahan yang sering terjadi pada kinerja karyawan kurang yakin atas kemampuan diri sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatas hambatan unuk mencapai hasil maksimal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak BKKBN Kota Solok dalam memberikan arahan yang lebih baik dan informasi yang nyata. sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka dapat diajukan. Sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Transfer Pelatihan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada BKKBN Kota Solok”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum tercapainya target yang telah di tetapkan oleh BKKBN kota Solok
2. Belum tercapainya target disinyalir oleh transfer pelatihan yang belum berjalan dengan optimal pada BKKBN kota Solok
3. Belum tercapainya target untuk mengembangkan kemampuan diri dalam bersosialisasi di BKKBN kota Solok
4. Belum tercapainya target bagaimana cara menciptakan lingkungan yang nyaman di BKKBN kota Solok
5. Belum tercapainya target untuk menciptakan pelatihan pelatihan antar karyawan BKKBN kota Solok

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan **“Pengaruh Transfer Pelatihan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada BKKBN Kota Solok”**.

Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan untuk membawa kemajuan bagi organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh transfer pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Kota Solok?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Kota Solok?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Kota Solok?
4. Bagaimana pengaruh transfer pelatihan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada BKKBN kota Solok?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan, dapat dilihat sebagai berikut:

1.5.1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh transfer pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Kota Solok
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Kota Solok
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh transfer pelatihan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Kota Solok

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak antara lain:

1. Bagi BKKBN Kota Solok
2. Diharapkan untuk memberikan masukan mengenai transfer pelatihan, efikasi diri, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Kota Solok.

3. Bagi Penulis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai mengenai transfer pelatihan, efikasi diri, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Kota Solok serta untuk menyelesaikan pendidikan S1 guna untuk mendapatkan gelar sarjana di Program Studi Pendidikan Ekonomi di Universitas Putra Indonesia (YPTK) Padang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi peneliti selanjutnya untuk dikembangkan lebih luas dengan mengambil faktor-faktor yang dibutuhkan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Bagi Masyarakat

- a. Memudahkan untuk mendapatkan jurnal ilmiah
- b. Memperluas pengetahuan serta wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah diuji kebenarannya.
- c. Sebagai referensi / acuan untuk penelitian selanjutnya.

