

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan akan perlunya manajemen sumber daya manusia yang lebih baik terus berkembang. Sasaran ini tidak akan dapat dicapai hanya dengan memberikan reaksi terhadap setiap kejadian yang mengguncang organisasi atau perusahaan. Semakin besar suatu organisasi akan semakin rumit dan memerlukan berbagai jenis ketrampilan khusus bagi para karyawan mereka, demikian pula dampak teknologi yang berkembang cepat selama kurun waktu terakhir ini telah memasuki bidang-bidang pekerjaan lebih luas.

Berbagai tekanan para ahli sumber daya manusia dan ketenagakerjaan sangatlah berat. Akibat dari kegagalan untuk menyediakan dan memelihara kebijakan yang selaras dan seimbang baik untuk organisasi maupun individu yang bersangkutan. Tuntutan-tuntutan yang saling bertentangan antara pihak organisasi yang menginginkan efisiensi.

Pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup, potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan menurut Sihotang (2007) dalam Sinambela (2017:8). Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting. Pada dasarnya, sumber daya dapat

dibagi dua, yaitu sumber daya manusia (*Human Resources*) dan sumber daya alam (*Natural Resources*). Dalam berbagai kepustakaan manajemen dikenal dengan konsep "6M", yaitu *Man* (manusia), *Money* (uang), *Method* (cara), *Machine* (mesin), *materials* (bahan-bahan) dan *Market* (pasar).

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan perusahaan dengan tempat mereka bekerja. Menurut Sinambela (2017:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan adanya kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemennya. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif yang berprestasi tinggi. Motif yang berprestasi harus bisa ditanamkan melalui diri sendiri dan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan bersama. Dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain masalah lingkungan kerja, disiplin kerja juga sangat penting untuk dilakukan

terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Hal ini, dapat mendorong semangat kerja dan terwujudnya suatu perusahaan secara sempurna. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya Sinambela (2017:332).

Selain itu, kerja sama tim juga sangat penting karena di dalam proses organisasi, diperlukan dua orang atau lebih untuk bekerja sama guna menciptakan atau membentuk suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien apabila keduanya bekerja sama daripada

bekerja secara individual. Pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa individu yang saling bekerja sama tersebut menunjukkan adanya tim kerja (*teamwork*) yang memiliki kesamaan visi dan misi dalam mencapai tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Tim kerja merupakan sekumpulan pegawai yang dikoordinasikan oleh ketua tim atau seorang manajer, yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi, dan inspirasi agar apapun tugas yang didelegasikan dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini, menunjukkan bagaimana pentingnya kerjasama tim dalam organisasi. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu, dan kerja sama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik. Untuk dapat disebut sebagai tim kerja, maka sekumpulan individu tersebut harus memiliki karakteristik, seperti adanya kesepakatan terhadap misi tim, anggota tim harus memahami dan menyepakati misi tim agar bisa bekerja dengan efektif. Setiap anggota mentaati peraturan tim suatu tim harus mempunyai peraturan atau tata tertib sehingga dapat membentuk kerangka usaha pencapaian misi.

Proses dalam tim sangat terkait dengan kinerjanya. Struktur tim tidak lagi menentukan proses, disebut proses apabila menentukan struktur dan output. Memaksimalkan proses dalam tim akan memaksimalkan kinerja tim. Intisari tim kerja (*teamwork*) ini mencakup penggunaan umpan balik, yang bergerak dari pengumpulan data hingga mengidentifikasi cara umpan balik positif dan negatif yang dapat memengaruhi proses tim. Apa yang orang-orang ketahui dan bagaimana mereka merasakannya, dapat diamati untuk mengidentifikasi pola kerja tim. Pola tersebut menandai adanya keberagaman sifat dan kinerja dalam proses tim. Hal ini berdampak pada pencapaian target kinerja tim yang akan mengatur proses dan mengidentifikasi kemungkinan-kemungkinan untuk melakukan perbaikan. Petugas Kesatuan Keamanan atau sering disebut Satpam

adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi atau proyek atau badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan dilingkungan kerja. Fungsi Satpam adalah melindungi dan mengayomi lingkungan atau tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya. Selain itu di Universitas Surabaya sendiri juga banyak memiliki petugas keamanan yang terdiri dari 40 karyawan.

Dalam hal ini, peneliti mengambil objek penelitian pada petugas keamanan di Universitas Surabaya (Ubaya). Karena peneliti ingin lebih mengetahui Berdasarkan latar belakang di atas, dan belum adanya penelitian tentang kinerja petugas keamanan di Universitas Surabaya (Ubaya) yang jumlahnya lumayan banyak yang terdiri dari 40 karyawan dalam tiga shift. Sehingga dapat bermanfaat bagi Universitas lain dan tertarik untuk menambah jumlah petugas keamanan yang jumlahnya masih sedikit agar Universitas lebih terjamin tingkat keamanan dan kenyamanannya bagi karyawan dan mahasiswa di sekitar kampus.

Berdasarkan latar belakang diatas dan belum adanya penelitian tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama tim pata petugas keamanan yang dilakukan di Universitas Surabaya (Ubaya), maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Surabaya (UBAYA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Petugas Keamanan pada Universitas Surabaya (Ubaya) ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Petugas Keamanan pada Universitas Surabaya (Ubaya) ?
3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Petugas Keamanan pada Universitas Surabaya (Ubaya) ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim berpengaruh Simultan terhadap kinerja karyawan Petugas Keamanan Universitas Surabaya (UBAYA) ?
5. Apakah variabel Disiplin Kerja yang berpengaruh paling Dominan terhadap kinerja karyawan petugas keamanan Universitas Surabaya (UBAYA) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Petugas Keamanan pada Universitas Surabaya (Ubaya).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Petugas Keamanan pada Universitas Surabaya (Ubaya).
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Petugas Keamanan pada Universitas Surabaya (Ubaya).
4. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan petugas Universitas Surabaya (UBAYA).

5. Untuk mengetahui variabel Disiplin Kerja yang berpengaruh paling Dominan terhadap kinerja karyawan petugas keamanan Universitas Surabaya (UBAYA).

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian diatas maka, manfaat penelian yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau literatur untuk mahasiswa, dosen, kepentingan perpustakaan dan generasi penerus di STIE Mahardhika Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana dalam menyusun strategi pengembangan di bidang jasa dalam sistem meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian para pembaca yang ingin meneliti akan memudahkan pencarian alternatif pemecah masalkah-masalah tersebut. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Hasil dari kesimpulan dari penelitian ini dapat memberikan masukan secara langsung mengenai apa yang harus dilakukan pihak Universitas Surabaya khususnya kinerja karyawan petugas keamanan.