

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari suatu organisasi atau sebuah instansi, yang memiliki potensi berkembang dan secara langsung menjadi penggerak dalam memenuhi tujuan organisasi. Mengelola karyawan atau tenaga satuan keamanan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi setiap satpam memerlukan pelatihan untuk meningkatkan daya kualitas sumber daya manusia dan juga perlu adanya hubungan yang sinergis antara organisasi dengan satpam untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Hasibuan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk mencapai hubungan yang sinergis tersebut, instansi atau organisasi harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja bisa dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti melalui pendidikan pelatihan, peningkatan disiplin kerja dan sistem kepemimpinan yang handal agar bisa tercapai sumber daya manusia yang bisa bersinergi dengan organisasi.

Selama proses pengembangan organisasi, pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan karakter satpam. Pelatihan

yang dimaksud disini merupakan proses membantu karyawan memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran, kecakapan, pengetahuan dan sikap (Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti, 2010). Untuk terus mengembangkan kemampuan sumber daya manusia di samping pendidikan formal, juga diperlukan adanya pelatihan-pelatihan khusus. Pelatihan disini tidak hanya mengembangkan kemampuan operasional, tetapi juga mempertajam kemampuan berfikir dan kreativitas dalam rangka mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan dengan cara yang lebih produktif (David dalam Elnaga dan Imran, 2013).

Pelatihan yang dibutuhkan untuk anggota satpam disini yaitu pelatihan yang bisa membentuk karakter seseorang (satpam) yang sesuai dengan visi dan misi, agar selalu bisa bersinergi dengan tujuan dan pencapaian organisasi. Dibutuhkannya seorang pelatih atau Pembina untuk membuat sebuah terobosan pelatihan yang bisa membangun karakter seorang satpam yang mandiri, misalnya melakukan tanya jawab secara langsung, outbond atau permainan pengasah otak diluar jam kerja dan juga melakukan pelatihan persiapan penanggulangan bencana.

Selain pelatihan, disiplin juga termasuk dalam peningkatan SDM satpam agar bisa bersinergi dan dapat mendukung untuk kemajuan instansi. disiplin juga berkaitan erat di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya jika tidak ada komitmen semua pihak seperti pimpinan dan juga bawahan di sebuah organisasi.

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan. Menurut Singodimejdo dalam Sutrisno (2012) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, sikap kedisiplinan pada karyawan atau satpam di Universitas Negeri Surabaya harus lebih dibentuk lagi dari pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk membentuk karakter satpam dan juga dengan motivasi-motivasi yang bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Untuk menuju individu yang disiplin dibutuhkan juga sebuah kepemimpinan yang handal agar bisa mengubah kebiasaan yang telah lama dilakukan karyawan demi mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi sebuah organisasi. Kepemimpinan yang handal mampu mendorong karyawan atau anggota kerja untuk meningkatkan kinerja masing-masing personil secara otomatis, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tapi yang diharapkan mereka bekerja yang giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kepemimpinan juga harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya

manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan terhadap kinerja karyawan didalam organisasi tersebut.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus mengerti siapa bawahan yang dipimpinnya, serta mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan juga mengerti bagaimana cara mengoptimalkan kekuatan bawahannya dan juga menutupi kelemahannya. Miftah Thoha (2010) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa disebut sebagai pemimpin.

Di dalam organisasi Universitas Negeri Surabaya ada pola atau struktur organisasi yang sudah menjadi acuan masing-masing para pimpinan dalam memimpin anggotanya atau kepemimpinan yang sudah terstruktur dan tertata dengan sistem yang sudah ditentukan. Jadi setiap pemimpin unit masing-masing tidak boleh melakukan tindakan atau pengambilan keputusan tanpa melalui struktur yang sudah ada.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Seperti tingkat disiplin karyawan yang rendah ataupun pelatihan yang kurang dan kepemimpinan yang tidak merata bisa sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi, pelatihan sangat diperlukan untuk peningkatan kualitas satpam yang mandiri dan dapat bersinergi dengan visi dan misi Universitas Negeri Surabaya. Setiap pribadi manusia pasti memiliki sikap disiplin namun semua itu masih membutuhkan motivasi yang bisa meningkatkan disiplin tersebut. Selain itu, selama ini persepsi yang berkembang di masyarakat adalah disiplin kerja akan tercipta jika adanya pengawasan dan diperhatikan oleh pimpinan atau atasan. Kepemimpinan di satuan pengamanan sudah terstruktur dengan sistem yang sudah berjalan dan sistem tersebut bertujuan mempermudah kinerja satpam. Untuk berjalannya sistem kepemimpinan, struktur organisasi tersebut harus berjalan sejalan dari tingkat atas sampai menuju karyawan.

Dari beberapa uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Satpam Universitas Negeri Surabaya).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas adapun masalah yang ingin diteliti adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja satpam Universitas Negeri Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja satpam Universitas Negeri Surabaya?
3. Apakah kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja satpam Universitas Negeri Surabaya?
4. Apakah pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja satpam Universitas Negeri Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya satpam Universitas Negeri Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya satpam Universitas Negeri Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan khususnya satpam Universitas Negeri Surabaya.
4. Untuk mengetahui pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan akan

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja satpam Universitas Negeri Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi peneliti dan semua pihak yang terkait maupun bagi pembaca secara umum. Adapun manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat teoritis.**

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya pada konsentrasi sumber daya manusia mengenai pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

##### **1.4.2 Manfaat praktis**

###### **1. Bagi pihak organisasi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja, dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan

###### **2. Bagi pihak akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

###### **3. Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang

menghadapi masalah serupa.

### **1.5 Batasan penelitian**

- 1) Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih lengkap.
- 2) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tidak lebih dari yang tersebut