

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar. Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawannya.

Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Melalui pelatihan, para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya

dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang.

Demi mendapatkan suatu hasil produk yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja dan disertai pengawasan yang baik akan dapat mengakibatkan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu hasil produksi yang baik serta mengalami kemajuan. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang tinggi. Perusahaan apabila melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan akan baik.

Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau

pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi jasa.

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, dengan adanya disiplin yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang menyebabkan karyawan tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, budaya kerja yang tidak baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap karyawan, melihat contoh yang tidak baik, atasan yang tidak mau menegur, karyawan menganggap disiplin sebagai siksaan, moral kerja yang rendah, dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya.

Pekerja security atau penjaga keamanan adalah salah satu contoh karyawan yang selalu berperan aktif dalam menjaga keamanan perusahaan atau organisasi yang ada. Peran security dalam melaksanakan tugas terlihat dari segala hal yang harus dijaganya. Kata “menjaga” membuat hal itu menjadi suatu tanggung jawab yang harus dimiliki oleh tiap individu. Untuk mendukung agar proses produksi tetap berjalan dengan lancar, maka out sourcing membagi jam

kerja ke dalam beberapa shift kerja. Untuk menghilangkan potensi yang dapat menimbulkan kelelahan pekerja yang merupakan reaksi psikologis akibat pola shift kerja dibutuhkan penelitian tentang tingkat kelelahan kerja akibat perubahan shift kerja, sehingga berbagai dampak negatif yang akan timbul sedini mungkin dapat dicegah.

Dampak yang ditimbulkan salah satunya adalah menurunnya tingkat kehadiran penjaga keamanan yang dibuktikan dengan menurunnya kehadiran. Adapun data absensi karyawan selama 4 tahun dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1. 1.

Data Absensi Pegawai Tahun 2018

No.	Bulan	Jumlah Security	Jumlah Ketidak hadiran				%
			S	I	A	Jumlah	
1.	Januari	74	2	4	3	9	12%
2.	Februari	74	3	4	5	12	16%
3.	Maret	74	1	1	2	4	5%
4.	April	74	5	6	3	14	19%
5.	Mei	74	3	4	5	12	16%
6.	Juni	74	2	-	-	2	3%
7.	Juli	74	2	3	3	8	11%
8.	Agustus	74	4	2	4	10	14%
9.	September	74	3	6	3	12	16%

10.	Oktober	74	3	4	4	11	15%
11.	November	74	3	1	2	6	8%
Rata-Rata Absensi							12%

Sumber : Security Rumah Sakit Kariadi Semarang, 2018

Keterangan :

A: Alpha

S: Sakit

I: Izin

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan dari segi kedisiplinan keberangkatan masih kurang optimal karena masih ada karyawan yang menyalahgunakan izin sakit sebagai alasan tidak masuk kerja, sehingga target yang ditetapkan oleh pihak Security Rumah Sakit Kariadi, Semarang tidak tercapai dengan maksimal. Tingkat absensi karyawan menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada Januari-November 2018 sebesar 9,1%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan (Robbins dan Judge, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, timbul pemikiran bahwa kinerja security mutlak harus diupayakan agar tetap tinggi. Oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk membangun pelatihan dan pengawasan yang lebih baik serta faktor kedisiplinan yang dapat menciptakan kinerja security secara optimal, maka

peneliti memandang perlu untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Model penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2017) yang meneliti pengaruh pengawasan, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel intervening di PT Sabda Jaya Prima Semarang. Faktor pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan mengganti variabel kemampuan kerja menjadi variabel pelatihan bertujuan untuk memaksimalkan pengawasan yang pada penelitian Mayasari (2017) belum signifikan terhadap kinerja PT Sabda Jaya Prima Semarang.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan presentasi ketidakhadiran karyawan yang masih cukup tinggi yaitu rata-rata pekerja 12%. Yang tentunya akan berdampak pada kinerja SDM, maka dalam penelitian ini rumusan masalah adalah “Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja sumber daya manusia dengan disiplin kerja?”. Kemudian pertanyaan penelitian (*research question*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Security Rumah Sakit Kariyadi Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja Security Rumah Sakit Kariyadi Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Security Rumah Sakit Kariyadi Semarang melalui disiplin kerja ?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja Security Rumah Sakit Kariyadi Semarang melalui disiplin kerja?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Security Rumah Sakit Kariyadi Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerjaSecurity Rumah Sakit Kariyadi Semarang
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerjaSecurity Rumah Sakit Kariyadi Semarang
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerjaSecurity Rumah Sakit Kariyadi Semarang melalui disiplin kerja
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerjaSecurity Rumah Sakit Kariyadi Semarang melalui disiplin kerja
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerjaSecurity Rumah Sakit Kariyadi Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Bagi pihak divisi keamanan mempelajari apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang didukung dengan pelatihan serta pengawasan yang bertujuan pula meningkatkan disiplin kerja

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan dalam daftar kepustakaan serta tambahan informasi khususnya mengenai pengaruh pengawasan dan

pelatihan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam persoalan berdasarkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan.