

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek penelitian**

Pada objek penelitian, ini saya akan memilih penelitian kinerja satpam pada PT Semesta Multi Sekurindo yang berlokasi di Jalan Karawitan no.97 Bandung 40264 Jawa Barat-Indonesia.

#### **1.1.1 Profil Perusahaan PT Semesta Multi Sekurindo**

PT Semesta Multi Sekurindo didirikan pada tanggal 17 Januari 2017, yang bertepatan di Jl. Karawitan No. 79, Turangga, Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Pendirian perusahaan dilandasi dengan keinginan untuk memberikan pelayanan lebih terhadap *customer* yang berorientasi terhadap kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan dapat tercapai melalui beberapa masalah yang terjadi sebelumnya yang telah ditangani oleh mitra kami sehingga menimbulkan kepercayaan terhadap perusahaan. Jajaran direksi beserta *staff* PT. Semesta Multi Sekurindo merupakan para profesional yang telah berpengalaman mengenai jasa pengamanan, sehingga segala permasalahan yang diperkirakan akan timbul dilapangan segera dapat diantisipasi (*Key Guard Security, 2017*)

PT Semesta Multi Sekurindo merupakan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) atau Penyedia Jasa Pengamanan di berbagai bidang usaha, terutama industri. Pengertian Badan Usaha Jasa Pengamanan sendiri menurut peraturan kepala kepolisian negara republik Indonesia no.1 pol: 17 tahun 2006 tentang Pedoman Pembinaan Badan Usaha Jasa Pengamanan pada bab satu ketentuan umum pasal 1 adalah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga pengamanan, pelatihan/pendidikan keamanan, kawal uang/barang berharga, konsultasi keamanan, penerapan peralatan keamanan dan penyediaan satwa. Pengamanan adalah pertimbangan nomor satu dalam kegiatan bisnis saat ini dan masa yang akan datang. Kami membangun konsep pengamanan sedemikian rupa agar *HI-tech security* info

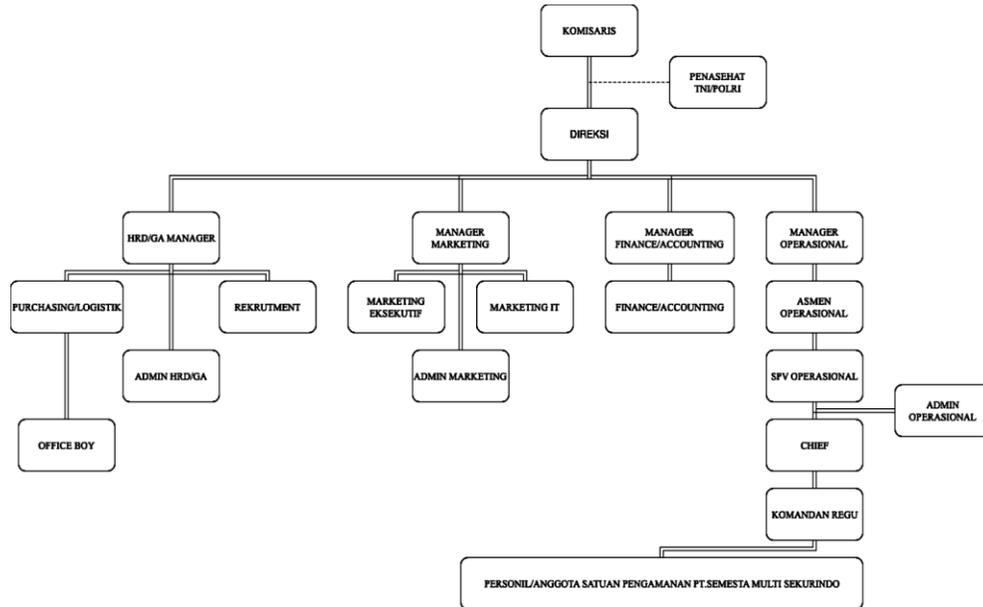
menjadi bagian terpenting dalam penerapan *STANDARD OPERATIONAL PROCEDURE*. Kami memiliki ijin dari MABES PORLI dan instansi terkait serta beroperasi di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan legalitas sesuai peruntukannya. (BUJP, 2018)



Gambar 1.1 PT Semesta Multi Sekurindo

**Sumber:** <https://www.keyguards.net/profil>. 2019

Kami adalah PT Semesta Multi Sekurindo memiliki Tagline “*DON'T GIVE YOUR KEY TO WRONG PERSON*”, kami memahami bagaimana seharusnya perusahaan jasa keamanan yang baik dijalankan, baik dalam mengelola *resource* keamanan yang efektif serta meningkatkan kinerja dan profesionalisme anggota keamanan untuk kepentingan klien dalam menjalankan usahanya. PT Semesta Multi Sekurindo bekerjasama dengan beberapa perusahaan-perusahaan yang telah menjadi klien tetap dan menjalin hubungan baik, sehingga klien percaya menggunakan jasa pengamanan dari PT Semesta Multi Sekurindo. (*Key Guard Security*, 2017)



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: PT Semesta Multi Sekurindo, 2018

### 1.1.2 Visi dan Misi PT Semesta Multi Sekurindo

#### Visi

Menjadi jasa pengamanan yang professional dengan mengutamakan pelayanan prima serta dukungan kualitas sumber daya manusia yang bersaing dalam membangun kemitraan. (Key Guard Security, 2017)

#### Misi

1. Selalu meningkatkan kewaspadaan terhadap sistem keamanan yang berkembang di setiap area kerja, menjalankan SOP dan Protap sesuai dengan kesepakatan dan bekerja secara professional agar klien fokus ke kore bisnisnya
2. Kerjasama yang saling menguntungkan dengan mitra bisnis dan kesinambungan,
3. Mensejahterakan karyawan, memberikan nilai lebih dan berkembang bersama.

(Key Guard Security, 2017)

### **1.1.3 Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP)**

Dalam pengelolaannya, satpam (Satuan Pengamanan/*Security Guard*) di koordinir secara profesional oleh Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang merupakan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan telah mendapatkan izin oprasional dari kaporli. Pengelolaannya tidak saja dilakukan oleh pekerja Satpam yang memiliki kompetensi dibidang keamanan, tetapi juga dikelola oleh para purnawirawan POLRI, TNI, dan para pensiunan pada lembaga/instansi yang melanjutkan pengabdianya di bidang keamanan. Dalam peraturan kepolisian No. 17 tahun 2006 tentang Pedoman Pembinaan Badan Usaha Jasa Pengamanan yang tertuang dalam pasal 3 dan pasal 4, tersebut ada 5 jenis usaha BUJP yaitu sebagai berikut:

1. Usaha Jasa Konsultasi Keamanan (*Security Consultancy*)
2. Usaha Jasa Penerapan Peralatan Keamanan (*Security Devices*)
3. Usaha Jasa Pendidikan dan Latihan Keamanan (*Security Training and Education*)
4. Usaha Jasa Kawal Angkut Uang dan Barang Berharga (*Valuables Security Transport*)
5. Usaha Jasa Penyediaan Tenaga Pengamanan (*Guard Service*)

(Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.2006.)

### **1.1.4 Jenis Pelatihan Anggota Satpam**

Satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Kepolisian Negara Republik Indonesia menyadari bahwa polisi tidak mungkin bekerja sendiri dalam mengemban fungsi kepolisian, oleh karena itu lembaga satuan pengamanan secara resmi dibentuk pada 30 Desember 1980 melalui surat keputusan kepala kepolosian negara. Keperuntukan keamanan pada umumnya adalah untuk mengamankan asset, kawasan atau wilayah, suatu intansi atau perusahaan serta dapat memberikan rasa nyaman bagi intansi tersebut, dalam beraktifitas dan menjalankan

kegiatan sesuai fungsinya masing-masing. Suatu perusahaan yang memiliki wilayah yang luas, tingkat kerawanan yang tinggi serta memiliki aset yang besar tentu jumlah personilnya membutuhkan lebih banyak, dilihat dari titik-titik rawan serta keperuntukan-keperuntukan yang lain yang berkaitan dengan keamanan.

Kemampuan personil harus professional dan siap terjun dilapangan serta siap ditempatkan dan dalam waktu atau cuaca apapun serta dibekali sifat yang disiplin, jujur, berani, dan bertanggung jawab terhadap perusahaan atau instansi tugasnya, maka dari itu di perlukan jenjang pelatihan sesuai dengan tanggung jawab dan jabatannya,

Selain lembaga pendidikan kepolisian negara seperti sekolah Polisi Negara, hanya perusahaan yang sudah memiliki izin oprasional dari Kepala Polri sebagai badan usaha jasa pendidikan dan latihan keamanan yang boleh menyelenggarakan pelatihan satpam. Sedangkan untuk kepolisian Resor Metropolitan, Kepolisian Resor Kota Besar, Kepolisian Resor, Kepolisian Sektor hanya melakukan pelatihan pemeliharaan kemampuan/penyegaran bagi anggota Satpam yang sudah berkualifikasi Gada Pratama dan Gada Madya. (*Key Guard Security*, 2017)

Sebagai tanda kualifikasi pelatihan dan syarat menjadi satpam, terdapat 3 lencana sesuai dengan tiga tingkatan jenjang pelatihan tersebut, yaitu:

1. Lencana Gada Pratama

Lencana Gada Pratama tentu dipakai oleh petugas security yang telah melakukan pelatihan dasar wajib bagi calon anggota satpam seperti disebutkan diatas. Lencana gada pratama ini berwarna hitam pada tulisannya dan berlogo yang berwarna emas.

2. Lencana Gada Madya

Lencana Gada Madya memiliki ciri khas warna kuning pada tulisannya, sedangkan logonya berwarna emas dengan yang lainnya. Lencana ini bisa dikenakan bagi yang sudah menjalani pelatihan lanjutan bagi anggota satpam yang telah memiliki kualifikasi, biasanya lencana ini dipakai oleh chief of satpam.

### 3. Lencana Gada Utama

Untuk lencana Gada Utama, dengan tulisan “Gada” dan “Madya” ditulis dengan warna merah, logo dan warna dasarnya yang digunakan sama dengan yang lain yaitu emas. Lencana ini dikanakan bagi yang sudah menjalani pelatihan yang boleh diikuti oleh siapa saja dalam level setingkat manajer, yaitu *chief security officer* atau manajer keamanan. (Key Guard Security. 2017)

## 1.2 Latar Belakang

Pencapaian pada suatu perusahaan tidak dapat hanya diukur dengan profit yang besar saja, kinerja karyawan yang baik menjadi faktor terjadinya kesuksesan perusahaan, kinerja karyawan yang baik menimbulkan efek yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Oleh sebab itu karyawan tersebut harus memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai kriteria perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Bangun mengemukakan (2017:6) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi oprasionalnya. kemudian menurut Fahmi (2016:1) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Agar tercapai tujuan perusahaan yaitu menjadi jasa pengamanan yang professional di perlukan mitra yang memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan dalam menjalankan tugas pengamanan guna mendapatkan loyalitas dan kepercayaan setiap klien yang menggunakan jasa pengamanan PT Semesta Multi Sekurindo.

Mengutip berita JawaPos.com, Ketut Subrata selaku *chief security* Astra Motor Bali di Denpasar mengatakan, pembinaan satpam yang diikuti 30 terdiri dari satpam yang bertugas di Gudang Megati, gudang induk cokrominoto dan satpam yang bertugas di office Astra Motor.”Dengan adanya pelatihan ini, mampu meningkatkan kewaspadaan, disiplin, dan tentunya membantu kepolisian menciptakan keamanan lingkungan.

Terwujudnya suatu kinerja yang baik dalam dunia satuan pengamanan diperlukan target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan mengenai SOP anggota satpam yang sudah disepakati perusahaan dengan klien, dapat dikatakan terwujudnya kinerja yang mana minimnya hingga tidak ada komplain atau keluhan dari klien mengenai performa kerja anggota SATPAM.

Tabel 1.1 Performance Indikator

<b>Performance Indikator</b>	
<b>Urian</b>	<b>Skala Persentase Kinerja</b>
Baik Sekali	81% - 100%
Baik	61% - 80%
Cukup Baik	41% - 60%
Kurang Baik	21% - 40%
Kurang Baik Sekali	0% - 20%

*Sumber: SK PT Semesta Multi Sekurindo tahun 2018*

Tabel tersebut menunjukkan 5 level uraian pengukuran kinerja karyawan yaitu “Baik Sekali” dengan skala persentase sebesar 81% - 100%, “Baik” dengan skala persentase sebesar 61% - 80%, “Cukup Baik” dengan skala persentase sebesar 41% - 60%, “Kurang Baik” dengan skala persentase sebesar 21% - 40%, “Kurang Baik Sekali” dengan skala persentase sebesar 0% - 20%.

Menurut Kasmir (2016:182) hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan wawancara dan didasari data dengan pihak *Human Resources Management* dan *chief of security* PT Semesta Multi Sekurindo dan mendapatkan data sejumlah komplain, terdiri dari 150 orang satpam bahwa terjadi sejumlah komplain yang meliputi absensi, ketepatan waktu dan kelalaian dari klien terkait performa satuan pengaman di area tugas, yang dinilai berdasarkan pada 3 tahun yaitu Tahun 2018, Tahun 2019, Tahun 2020 terjadi komplain mengenai kehadiran, keterlambatan dan sikap di 5 area tugas.

Tabel 1.2 Jumlah Komplain

Jumlah Komplain				
No	Area	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Mulbery	6	10	14
2	Tamlan	4	5	8
3	Sinarmas	5	12	10
4	Dahlia	6	7	11
5	Idola	3	9	4
<b>Jumlah</b>		24	43	47

*Sumber: Human Resources PT Semesta Multi Sekurindo, 2020*

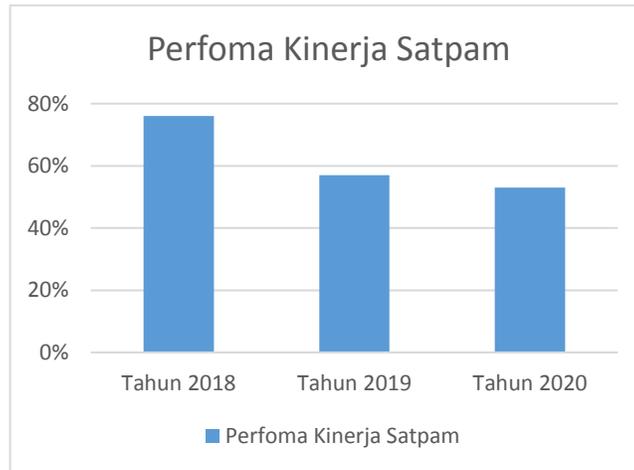
Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat jumlah komplain pada Tahun 2018 yaitu sebesar 24 komplain, terjadi kenaikan jumlah komplain pada Tahun 2019 yaitu sebesar 43 Komplain, terjadi kenaikan kembali pada tahun 2020 yaitu sebesar 47 komplain.

Tabel 1.3 Penialain Kinerja Satpam

Penilaian Kinerja Satpam				
Tahun	2018	2019	2020	Total
Pencapaian	76%	57%	53%	62%

*Sumber: Human Resources PT Semesta Multi Sekurindo, 2020*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat penilaian kinerja pada tahun 2018 yaitu sebesar 76%, terjadi penurunan pada tahun 2019 yaitu sebesar 57%, terjadi penurunan kembali pada tahun 2020 yaitu sebesar 53%, perlu adanya proses pelatihan satpam secara menyeluruh dan peningkatan pengawasan terkait kedisiplinan satpam di area tugas.



Gambar: 1.3 Performa Kinerja Satpam

*Sumber: Olahan Penulis, 2020*

PT Semesta Multi Sekurindo merupakan *Outsourcing* perusahaan penyedia jasa yang bergerak dibidang keamanan, bisnis yang serupa, yang mana perusahaan ini baru dikembangkan belum cukup lama maka akan bersaing dengan pesaing yang sudah lama menggeluti dibidang jasa keamanan yang sama, baik itu dari segi kualitas, disiplin dan kecapakan dalam menjalani tugas. PT Semesta Multi Sekurindo membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan-kemampuan yang telah memenuhi standaritas seorang menjadi satpam yang baik, maka diperlukan program-program pelatihan guna mencegah dan mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin terjadi di lapangan, agar tidak merugikan pihak-pihak yang bersangkutan, menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan tersebut harus dilaksanakan pada calon anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo yang sudah maupun yang belum berpengalaman menjadi satpam sehingga ketika ditempatkan dan ditugaskan kepada klien sudah dibekali ilmu pengetahuan dalam menjalani seorang satpam, dengan adanya program-program pelatihan memberikan berupa pengembangan wawasan dan pengetahuan yang akan mendukung karirnya.

Masa pelatihan yang dilakukan oleh PT Semesta Multi Sekurindo kepada anggota satpamnya melalui Heksa gada utama yang diawasi dan dibina oleh KEPOLDA sebagai berikut:

Tabel 1.4 Jenis, Materi dan Jam Pelajaran Pelatihan Satpam

No	Jenis Pelatihan	Materi	Jam Pelajaran
1	Gada Pratama	Interpersonal skill: etika profesi, tugas pokok, fungsi dan peranan SATPAM, kemampuan kepolisian terbatas, bela diri, pengenalan bahan peledak, barang berharga dan latihan menembak, pengetahuan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya, penggunaan tongkat polri dan borgol dan pengetahuan baris berbaris dan penghormatan	232 jam
2	Gada Madya	Sikap mental kepribadian, kesempatan fisik, dan manajerial tingkat dasar kualifikasi <i>supervisor</i> petugas Satpam	160 jam
3	Gada Utama	Keterampilan <i>manajer/chief security</i>	100 jam

*Sumber:*Data Perusahaan tahun 2017

Tabel 1.5 Total Karyawan yang Mengikuti dan belum Pelatihan

Mengikuti Pelatihan	Tidak Mengikuti Pelatihan
82 orang	68 orang

*Sumber:* Data Perusahaan tahun 2020

Tabel 1.6 Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan Berdasarkan Lencana

No	Lencana	Jumlah
1	Gada Pratama	79 orang
2	Gada Madya	3 orang
3	Gada Utama	0
4	Total	82 orang

Sumber: Data Perusahaan tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 1.6 data pelatihan satpam yang ditampilkan perusahaan PT Semesta Multi Sekurindo, dapat dilihat bahwa hasil tersebut banyaknya pegawai yang belum mengikuti pelatihan Gada Pratama dikarenakan tingginya permintaan klien di area tugas yang harus di tempatkan oleh satuan pengamanan sehingga anggota yang belum mengikuti pelatihan hanya dibekali arahan oleh pemimpin atau *chief* satuan pengamanan di area tugas saja, berikut hasil preliminary yang dilakukan penulis terhadap 20 orang satpam PT Semesta Multi Sekurindo:

Tabel 1.7 Hasil Pra Survey Pelatihan anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah (orang)	Presentase	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	Saya mengikuti pelatihan untuk pekerjaan saya	16	80%	4	20%
2.	Saya mengerti materi pelatihan yang diberikan perusahaan	13	65%	7	35%
3.	Pelatihan yang saya jalani sesuai dengan pekerjaan saya	14	70%	6	30%

4.	Saya mengaplikasikan hasil pelatihan saya yang telah saya dapatkan	9	45%	11	55%
----	--	---	-----	----	-----

*Sumber: Pra Survey, November 2020*

Berdasarkan tabel 1.7 hasil pra survey mengenai pelatihan yang dilakukan penulis, persentase setuju terbesar dapat dilihat yaitu pada point 1 ada 16 orang atau 80% yang mengikuti pelatihan “saya mengikuti pelatihan untuk pekerjaan saya”, artinya sebagian besar sudah mengikuti pelatihan. Dapat dilihat pula angka terbesar yang tidak setuju yaitu pada point 4 “saya mengaplikasikan hasil pelatihan saya yang telah saya dapatkan” terdapat 11 orang atau 55% disebabkan kemungkinan kesalahpahaman satpam dalam mengaplikasikan pelatihan di area tugasnya.

Tabel 1.8 Hasil Pra Survey kedisiplinan kerja anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah (orang)	Presentase	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	13	65%	7	40%
2.	Saya mengikuti SOP perusahaan berikan kepada saya	15	75%	5	25%
3.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya	10	50%	10	50%
4.	Saya bersedia menjaga nama baik perusahaan	20	100%	0	0%

*Sumber: Pra Survey, November 2020*

Berdasarkan tabel 1.8 hasil pra survey mengenai kedisiplinan kerja yang dilakukan penulis, dapat dilihat persentase setuju terbesar yaitu point 4 “saya bersedia menjaga nama baik perusahaan” dengan 20 orang atau 100%, yang artinya seluruh anggota satpam yang mengikuti pra survey bersedia menjaga nama baik perusahaan. Dapat dilihat pula angka terbesar yang tidak setuju yaitu pada poin 3 “jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya” dengan 10 orang atau 50%, yang artinya 10 orang mengatakan tidak setuju bahwa tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu sampai di area tugas.

Hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 september 2020 dan di dasari data dengan *chief* Satpam PT Semesta Multi Sekurindo menunjukkan faktor satpam belum mengikuti pelatihan ketersediaan biaya yang belum mempunyai untuk mengikuti pelatihan, minimnya informasi terkait pengetahuan standaritas satpam dalam menjalani pelatihan merupakan syarat yang ditentukan KAPOLDA untuk menjadi satpam. Berdasarkan fenomena diatas belum seluruh Satpam yang mengikuti pelatihan yang berdampak pada kinerja ketika ditempatkan di masing masing area tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan MSDM PT Semesta Multi Sekurindo pada bulan desember 2020 dan data perusahaan seluruh satpam belum dapat sepenuhnya mengikuti pelatihan, yang mana masih ada sejumlah komplain dari klien mengenai performa anggota satpam di lapangan. Hal ini yang mendasari perusahaan membutuhkan anggota satpam yang sudah ikut pelatihan dan memahami SOP yang diberikan kepada anggota tersebut, dengan diadakan pelatihan sebelum bertugas dilapangan atau area tugas anggota Satpam diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik sehingga pengetahuan dasar satuan pengamanan dapat dimengerti dan dipraktekan dalam bertugas disebabkan telah mengikuti pelatihan.

Penelitian yang dilakukan oleh Derita Qurbani (2020) menyimpulkan bahwa terdapat variabel kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada YPAC Jakarta Selatan, demikian juga penelitian oleh N.Lilis Suryani (2018) menunjukkan bahwa pengaruh yang sangat signifikan antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

Peneletian Fifi Rachayu (2020) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chevron Pasific Indonesia di wilayah Riau

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan memilih judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satpam PT Semesta Multi Sekurindo”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Satpam merupakan penyedia jasa keamanan dengan memperhatikan keamanan sebuah aset perusahaan yang dijaganya, tentunya didukung dengan kemampuan dan wawasan mengenai keamanan. Pelatihan merupakan salah satu faktor satpam mendapatkan ilmu dalam mengembangkan kemampuan dan wawasan dalam bidangnya, dimana didalamnya perlu adanya kedisiplinan agar mengurangi kelalaian dalam menjaga aset perusahaan yang dijaganya. Apabila pelatihan dan kedisiplinan sudah diterapkan dengan baik maka kinerja satpam akan meningkat, dan klien pun akan percaya menggunakan jasa keamanan perusahaan tersebut.

Pada PT Semesta Multi Sekurindo terdapat fenomena atau gejala yang terjadi yaitu penurunan performa satuan pengamanan di area tugas, meningkatnya jumlah komplain oleh pihak klien, yang diduga satuan pengamanan belum mengikuti pelatihan satuan pengamanan secara menyeluruh, yang mana dengan mengikuti pelatihan dapat mendapatkan wawasan dan pengetahuan dalam menjalankan tugas kerja lapangan yang ditugaskan oleh perusahaan sesuai sop yang ditentukan. Hal ini didukung fenomena diatas melalui pra survey yang dilakukan penulis kepada 20 orang satpam mengenai pelatihan dan kedisiplinan kerja, diduga belum dilakukan secara menyeluruh proses pelatihan kepada satpam dan tingkat kedisiplinan yang cukup rendah yang diasumsikan akan berdampak pada rasa kepercayaan klien kepada perusahaan dalam menggunakan jasa keamanan.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan yang membahas mengenai pengaruh pelatihan pada prestasi kerja karyawan di PT Semesta Multi Sekurindo, menimbulkan beberapa pertanyaan masalah untuk penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimana pelatihan pada anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo?
2. Bagaimana kedisiplinan kerja anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo?
3. Bagaimana kinerja anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk pelatihan yang di terapkan kepada anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo
2. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo
3. Untuk mengetahui kinerja anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja anggota satpam PT Semesta Multi Sekurindo

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam melaksanakan pelatihan dan kedisiplinan kerja dan kinerja anggota satpam pada perusahaan.

##### **1.6.2 Aspek Praktis**

Dengan penelitian ini penulis berharap dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan terutama untuk mengembangkan sistem pelatihan, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Pada objek penelitian, ini saya akan memilih penelitian kinerja pada PT Semesta Multi Sekurindo yang berlokasi di Jalan Karawitan no.97 Bandung 40264 Jawa Barat-Indonesia.

## **1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

### **A. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari tindakan objek penelitian yang menerangkan secara singkat lingkup objek yang akan diteliti lalu latar belakang permasalahan yang diangkat sesuai dengan alasan yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian, lalu diikuti dengan perumusan masalah beserta tujuan dari penelitian ini serta sistematika penulisan yang menjabarkan urutan dari penulisan penelitian ini

### **B. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari teori-teori serta pembahasan dari hasil penelitian sejenis sebelumnya yang menunjang dan dijadikan landasan oleh penelitian dalam melakukan penelitian.

### **C. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, objek penelitian, oprasional variable, jenis dan sumber data, responen penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrument penelitian, dan teknis analisis data.

### **D. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan data penelitian serta hasil yang didapat dari penelitian kemudian disajikan dalam pembahasan yang menyeluruh sesuai dengan tujuan penelitian.

### **E. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan di bab sebelumnya yang disesuaikan dengan tujuan awal penelitian serta dilengkapi dengan saran yang disesuaikan dengan kekurangan yang masih ada dalam proses dan hasil penelitian.