

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling vital dalam menjalankan kegiatan perusahaan. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kerja, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Menurut Sinambela (2023), “SDM yang kompeten dan dikelola secara profesional akan mendorong efektivitas perusahaan serta menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan”. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terencana dan berkesinambungan agar karyawan memiliki kesiapan kerja yang optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mengelola dan mengembangkan karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Menurut Dessler (2020) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses merancang sistem yang memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan”. Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik tidak hanya menitikberatkan pada aspek administratif, tetapi juga berfokus pada pengembangan kesiapan kerja karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan.

Kesiapan kerja merupakan kondisi menyeluruh karyawan yang mencerminkan kesiapan mental, fisik serta pengalaman dalam menghadapi dan menjalankan tugas pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki kesiapan kerja yang baik akan mampu memahami tanggung jawab pekerjaannya, beradaptasi dengan situasi kerja serta menjaga kestabilan emosi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Dalam dunia kerja modern, kesiapan kerja menjadi faktor penting karena menentukan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut Muspawi dan Lestari (2020) “Kesiapan kerja mencakup kematangan fisik, mental pengalaman serta keinginan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan.” Kesiapan kerja karyawan perlu didukung melalui upaya pengembangan, salah satunya melalui pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Pelatihan merupakan sarana utama dalam meningkatkan kesiapan kerja individu. Melalui pelatihan individu dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dengan memperoleh pengalaman, keterampilan serta kesiapan mental dan fisik yang dibutuhkan di dunia kerja. Ketika pelatihan dirancang dengan baik, individu akan lebih siap dalam menjalankan tugas dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Penelitian Muspawi dan Lestari (2020) menunjukkan bahwa “Pelatihan berperan dalam membentuk kesiapan kerja individu yang mencakup kematangan fisik, mental serta pengalaman kerja. Hasil serupa dikemukakan oleh Deswarta et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja individu dalam menghadapi dunia kerja. Dengan demikian

pelatihan tidak hanya membantu individu mempersiapkan diri secara fisik dan mental, tetapi juga dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pelatihan yang efektif berperan penting dalam memperkuat motivasi kerja serta meningkatkan kesiapan kerja individu.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dengan motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan dan komitmen terhadap perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2021), “Motivasi kerja memengaruhi perilaku dan usaha yang dilakukan karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan”. Penelitian Zahmelinda dan Armia (2023) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja individu, terutama dalam membentuk kesiapan mental dan sikap kerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian Yolanda et al. (2023) juga membuktikan bahwa “Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang meningkatkan kesiapan kerja individu untuk memasuki dan menjalankan dunia kerja.” Dengan demikian motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesiapan kerja individu agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara optimal.

Merujuk pada *Company Profile* PT Scorpion Indonesia (2024) Perusahaan ini merupakan penyedia jasa pengamanan profesional yang telah bekerja sama dengan berbagai instansi pemerintahan dan swasta. Perusahaan berkomitmen meningkatkan profesionalisme satuan pengamanan melalui berbagai program pelatihan baik Sertifikasi Gada Pratama maupun pelatihan internal seperti Drill

Borgol Polri, Bela Diri, penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR), Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) dan prosedur darurat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia PT Scorpion Indonesia (2025) Pelaksanaan pelatihan satpam belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan merata. Pelatihan dilaksanakan melalui metode tatap muka dan praktik lapangan yang pada prinsipnya telah sesuai dengan tujuan pelatihan pengamanan, namun dalam pelaksanaannya belum seluruh satpam dapat mengikuti pelatihan secara rutin karena keterbatasan waktu dan perbedaan jadwal kerja antar lokasi. Dari total 430 satpam aktif, hanya sekitar 90 orang atau 21% yang rutin mengikuti pelatihan setiap bulan dan menjadi fokus dalam penelitian ini, sementara sebagian besar lainnya belum memperoleh kesempatan yang sama, sehingga pemerataan peserta dan waktu pelatihan belum berjalan secara konsisten.

Meskipun materi pelatihan telah disesuaikan dengan tugas pengamanan, kejelasan materi dan sistematika penyusunan materi pelatihan di lapangan masih perlu ditingkatkan berdasarkan hasil wawancara awal, agar materi lebih mudah dipahami oleh seluruh peserta pelatihan. Dari sisi metode pelatihan, perbedaan latar belakang dan pengalaman kerja peserta menyebabkan tingkat pemahaman terhadap metode pelatihan yang digunakan masih bervariasi, sehingga efektivitas metode pelatihan belum dirasakan secara merata. Selanjutnya, efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh kemampuan instruktur dalam menguasai materi, menyampaikan materi secara jelas serta membimbing peserta selama pelatihan berlangsung. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2021) dan Harras et al. (2020) yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh kualitas

instruktur, kesesuaian metode pelatihan, kejelasan dan sistematika materi pelatihan, serta keteraturan waktu dan pemerataan peserta.



Gambar 1. 1 Partisipasi Satpam dalam Pelatihan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa jumlah satpam yang mengikuti pelatihan rutin masih jauh lebih sedikit dibandingkan dengan yang belum mengikuti sehingga diperlukan pemerataan pelaksanaan pelatihan agar kesiapan kerja dapat meningkat secara menyeluruh.

Faktor lain yang turut memengaruhi kesiapan kerja satpam di PT Scorpion Indonesia adalah motivasi kerja. Berdasarkan wawancara dengan sejumlah satpam (2025), motivasi kerja secara umum tergolong cukup baik, namun masih terdapat variasi antar individu. Dari sisi motivasi intrinsik, sebagian satpam menunjukkan semangat kerja yang baik dan memiliki minat terhadap pekerjaan pengamanan, namun tidak seluruh satpam memiliki dorongan yang sama untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja secara berkelanjutan. Dari sisi motivasi

ekstrinsik, gaji dinilai telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga mampu mendorong satpam dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, sistem kerja yang diterapkan relatif jelas dan memberikan kepastian dalam pelaksanaan tugas, meskipun pada kondisi tertentu masih diperlukan penyesuaian dengan kebutuhan dengan dinamika tugas pengamanan. Kejelasan aturan kerja serta kepastian sistem kerja dinilai berperan penting dalam membentuk rasa aman dan kepastian bagi satpam dalam menjalankan tugas pengamanan. Fenomena ini sejalan dengan pendapat Afandi (2021) serta McClelland (Suwanto 2020) yang menjelaskan bahwa Motivasi kerja dipengaruhi oleh dorongan intrinsik seperti semangat kerja, minat terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk berkembang serta faktor ekstrinsik berupa kesesuaian imbalan, kejelasan aturan dan kepastian sistem kerja.

Dari aspek kesiapan kerja, menurut keterangan dari bagian personalia PT Scorpion Indonesia (2025) tingkat kesiapan kerja antar satpam masih belum sepenuhnya merata. Dari sisi kesiapan mental, satpam yang dinilai siap bekerja diharapkan mampu menjaga fokus dan kewaspadaan selama bertugas, mengendalikan emosi, tidak mudah panik, siap menghadapi tekanan kerja serta mampu menjaga kerahasiaan informasi yang berkaitan dengan tugas pengamanan, namun demikian pada praktiknya masih terdapat satpam yang belum sepenuhnya menunjukkan stabilitas emosi dan kesiapan mental secara konsisten dalam menghadapi situasi kerja di lapangan. Dari sisi kesiapan fisik, satpam dinilai siap apabila memiliki kondisi kesehatan tubuh yang baik, mampu menjalankan tugas pengamanan, serta siap bekerja dengan sistem kerja shift. Meskipun sebagian satpam telah memenuhi aspek tersebut, masih ditemukan perbedaan tingkat

kesiapan fisik antar karyawan, terutama dalam daya tahan fisik dan kesiapan menjalankan tugas secara berkelanjutan. Selain itu, pemahaman terhadap tugas pengamanan dan lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam mengenal pekerjaan serta pengalaman kerja sebelumnya.

Perusahaan menilai kesiapan kerja satpam melalui kombinasi kesiapan mental, kesiapan fisik serta kesiapan dalam mengenal pekerjaan. Satpam yang dinilai siap bekerja diharapkan tidak hanya memiliki kondisi fisik yang mendukung, tetapi juga mampu mengambil keputusan secara tepat, menjaga stabilitas emosi, memahami tugas pengamanan, mematuhi aturan kerja serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Variasi tingkat kesiapan pada aspek-aspek tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja satpam di PT Scorpion Indonesia belum berada pada tingkat yang seragam. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesiapan kerja masih diperlukan agar pelaksanaan tugas pengamanan dapat berjalan secara optimal dan konsisten di seluruh lokasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut kesiapan kerja satpam masih perlu ditingkatkan, terutama terkait kesiapan mental dan emosional, kesiapan fisik serta dalam menjalankan tugas pengamanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kesiapan kerja dapat dilakukan melalui pemerataan pelatihan serta penguatan motivasi kerja agar satpam lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian pelatihan dan motivasi kerja memiliki peran strategis dalam membentuk kesiapan kerja satpam. Ketidakteraturan pelatihan dan beberapa aspek motivasi kerja yang belum optimal mencerminkan perlunya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan karena masih terbatasnya kajian yang meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, khususnya pada perusahaan jasa pengamanan swasta. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor publik dengan variabel kinerja sebagai objek utama. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan SDM, khususnya dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja satuan pengamanan secara menyeluruh. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Satuan Pengamanan (Satpam) pada PT Scorpion Indonesia.”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran pelatihan, motivasi kerja dan kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia secara parsial
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia secara parsial
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia secara simultan

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan serta motivasi kerja terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai peningkatan kesiapan kerja tenaga kerja melalui pelatihan dan motivasi kerja.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran pelatihan, motivasi kerja dan kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja satpam pada PT Scorpion Indonesia secara simultan.

1.4 Kegunaan penelitian

1.4.1 Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja satpam. Selain itu penelitian ini dapat

dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa di bidang jasa pengamanan.

1.4.2 Kegunaan praktis

1) Bagi PT Scorpion Indonesia

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam merancang strategi pelatihan dan sistem motivasi kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja satpam.

2) Bagi individu (Satpam)

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya pelatihan dan motivasi kerja dalam membentuk kesiapan kerja individu dalam menjalankan tugas pengamanan.

3) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja, dan kesiapan kerja individu, khususnya pada sektor jasa pengamanan.

1.5 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian disusun sebagai gambaran mengenai pelaksanaan setiap tahapan penelitian yang telah dilaksanakan. Adapun rincian jadwal penelitian disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Pengajuan Judul									
Penyusunan Proposal									
Konsultasi dan Bimbingan									
Seminar Proposal									
Pengumpulan Data									
Pengolahan Data									
Penulisan Skripsi									
Sidang Skripsi									

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)