


BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber Daya Manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Untuk menjawab tantangan-tantangan harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing.¹ Hal ini digambarkan dalam Al-Qur'an surah Al-Isra' (17): 84 yang berbunyi sebagai berikut :

 قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya : “Katakanlah : Masing-masing bekerja menurut bentuknya (bakatnya). Tuhanmu lebih mengetahui orang yang mendapat jalan yang terlebih baik.”

Pada dasarnya, tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Ed. 1, Cet. 3, h. 1-2

keputusan.² Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S. Al-Qashash (28): 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata :”Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Berdasarkan ayat di atas, pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn Taimiyah mengatakan, “Definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya.⁴ Kekuatan dalam pekerjaan ini diartikan sebagai keberanian nyali untuk melaksanakan keamanan di daerah lingkup kerjanya.

Setiap karyawan atau tenaga kerja yang bekerja pada sebuah organisasi tentunya memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi termasuk satpam.

² Edy Sutrisno, *Op.cit*

³ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), Ed. 1, Cet. 5, h. 59

⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), Ed. 1, h. 106

Satpam (Satuan Pengamanan) adalah satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Tugas pokok satpam adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Perusahaan outsourcing telah bekerjasama dengan kepolisian dalam penerbitan Kartu Tanda Anggota (KTA) Satpam.

Dalam dunia kerja saat ini tenaga kerja satpam yang diperlukan dalam suatu perusahaan haruslah memenuhi standar-standar dari perusahaan. Pada umumnya, perusahaan menginginkan tenaga kerja satpam yang profesional yang memiliki Kartu Tanda Anggota.

Kartu Tanda Anggota (KTA) berfungsi sebagai identitas kewenangan melaksanakan tugas pengembalian fungsi kepolisian terbatas di lingkungan kerjanya. Kartu Tanda Anggota (KTA) dapat diperoleh dari pelatihan-pelatihan anggota satpam. Pelatihan pada satpam disebut juga *Inhouse Training* yaitu pelatihan yang dilaksanakan pengguna satpam pada bidang khusus sesuai dengan lingkup tugasnya. Pelatihan membantu para tenaga kerja dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya

untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang.⁵

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Pelatihan sesungguhnya adalah tanggungjawab bersama antara pegawai dengan organisasi.⁶

Pelatihan berbeda dengan konsep pendidikan, meskipun sering dikemukakan menjadi satu kesatuan menjadi "*Pendidikan dan Pelatihan atau DIKLAT*" sesungguhnya diantara kedua konsep tersebut terdapat perbedaan yang signifikan, meskipun disadari bahwa secara umum diantaranya ada persamaan yakni sama-sama mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Soekidjo Notoatmodjomengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan dimaknai sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.⁷

Hasil dari pelatihan yang dijalani yaitu adanya Kartu Tanda Anggota (KTA). Selain Kartu Tanda Anggota (KTA), pelatihan dapat meningkatkan kinerja Anggota Satpam dalam sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), Ed. 1, Cet. 1, h. 207

⁶*Ibid*, h. 209

⁷*Ibid*

dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan internal
- g. Eksternal
- h. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja⁸

PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja yang bergerak di bidang jasa keamanan yang memberikan layanan bagi perusahaan sebagai personil sekuriti yang profesional yang bertujuan memberikan layanan keamanan menyeluruh kepada pengguna jasa. PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru tidak hanya memiliki tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) saja tetapi juga yang tidak mengikuti pelatihan dan tidak memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA).⁹

⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), Cet. 1, h. 96

⁹ Rozy, HRD, *Wawancara*, Pekanbaru, Tanggal 11 Maret 2015

Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dari PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru ingin tenaga kerja yang profesional yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA). Faktanya, tidak semua satpam yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) dapat diterima di perusahaan. Ada juga satpam yang tidak mengikuti pelatihan dan tidak memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) dapat diterima oleh perusahaan. Dan juga tidak semua Satpam yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) menunjukkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti melihat apakah ada pengaruh pelatihan Satpam terhadap penerimaan tenaga kerja Satpam di sebuah perusahaan di lihat dari sisi kinerja.¹⁰ Hal ini didasarkan pada suatu kenyataan bahwa Satpam yang telah dan tidak mengikuti pelatihan akan memberikan dampak pada kinerjanya di suatu perusahaan apakah baik atau tidak.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat permasalahan ini menjadi objek penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA SATPAM DITINJAU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pada PT. Bravo Satria Perkasa Pekanbaru)”**.

¹⁰*Ibid*

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pembatasan masalah agar objek penelitian lebih terfokus atau terarah. Untuk itu, batasan masalah difokuskan pada Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Satpam Ditinjau Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara satpam yang telah mengikuti pelatihan dan yang tidak mengikuti pelatihan ?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap pelatihan dan kinerja pada PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui perbedaan kinerja antara satpam yang telah mengikuti pelatihan dan yang tidak mengikuti pelatihan.
 - b. Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Islam terhadap pelatihan dan kinerja pada PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penyaluran tenaga kerja pada PT. Bravo Satria Perkasa Pekanbaru.
 - b. Sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya baik bagi penulis dan pembaca sekalian.

- c. Sebagai salah satu syarat untuk penulisan skripsi dalam menyelesaikan studi pada program S1 Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA RIAU.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah pada PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru Jalan Balam Sukajadi. Alasan penulis memilih lokasi penelitian di PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru karena merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keamanan yang menghasilkan tenaga kerja satpam yang profesional dan telah membuka banyak kantor cabang terutama di Pekanbaru.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja satpam pada PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru yang sudah diterima bekerja yang berada di wilayah Pekanbaru.

b. Objek

Objek penelitian adalah Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Satpam pada PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan nilai yang mungkin, hasil pengukuran ataupun perhitungan, kualitatif ataupun kuantitatif mengenai karakteristik

tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.¹¹ Populasi dalam penelitian ini tenaga kerja sebanyak 200 orang yang bekerja di wilayah Pekanbaru. Dimana yang mengikuti pelatihan sebanyak 184 orang dan yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 16 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut.¹² Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* disebut juga *judgmental sampling* yang digunakan dengan menentukan kriteria khusus terhadap sampel, terutama orang-orang yang dianggap ahli¹³. Kriteria disini dikhususkan kepada tenaga kerja yang sudah diterima bekerja. Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin¹⁴ sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

d = Nilai presisi (0.1)

¹¹ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Ed. Ke-2, h. 12

¹² *Ibid*

¹³ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011), Cet. Ke-6, Ed. 1, h. 135

¹⁴ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan)*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), Cet. Ke-2, h. 114

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{200}{200(0.1)^2 + 1}$$

$$= \frac{200}{3} = 66.66$$

Jumlah populasi 200 orang diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 66.66 atau 67 orang. Jadi penulis mengambil sampel sebanyak 67 orang dari 200 orang tenaga kerja.

4. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh.¹⁵

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah tenaga kerja satpam pada PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru.

b. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.¹⁶ Adapun sumber data primer dalam penelitian ini

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 114

¹⁶ Iqbal Hasan, *Op.cit*, h. 33

adalah tenaga kerja satpam pada PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.¹⁷ Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti yang terdahulu.¹⁸

5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dan akurat dari subjek penelitian maka teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

a. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan (laboratorium) terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel).¹⁹ Penulis melakukan pengamatan secara langsung di lokasi mengenai subjek penelitian yaitu PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru dan tenaga kerja PT. Bravo Satria Perkasa (BSP) Pekanbaru.

¹⁷ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 102

¹⁸ Iqbal Hasan, *Op.cit*

¹⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.23

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel).²⁰

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya.²¹

6. Analisa Data

Analisa data yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel.²²

Adapun rumus yang dipakai yaitu *korelasi pearson produk*

$$\text{moment : } r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

²⁰*Ibid*

²¹*Ibid*

²²Iqbal Hasan, *Op.cit*, h. 235

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = deviasi rata-rata variabel X

$$= \bar{X} - X$$

y = deviasi rata-rata variabel Y

$$= \bar{Y} - Y$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Dalam arti lain, reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam waktu yang sama, akan menghasilkan data dan kesimpulan yang juga sama.²³

$$\text{Rumus : } r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien realibilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

²³ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), Ed. 1, Cet. Ke-2, h. 87

3) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data *continue* berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, uji t, korelasi, regresi dapat dilaksanakan.²⁴ Pengujian menggunakan rumus kolmogrov smirnov.

b. Uji Hipotesis Penelitian

1) Analisis Komparatif Independen

Analisis komparatif independen adalah sampel dinyatakan tidak berkorelasi (*independen*) antara dua kelompok, bila sampel-sampel yang menjadi objek penelitian dapat dipisahkan secara tegas. Artinya, anggota sampel kelompok A tidak ada yang menjadi anggota sampel kelompok B.²⁵

$$\text{Rumus : } t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

²⁴Husaini Usman dan Purnomo Setyady Akbar, *Pengantar Statistika*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2011), Ed. Ke-2, h. 186.

²⁵Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Ed. 1, Cet. Ke-2, h. 236

Keterangan:

\bar{X}_1 = Nilai rata-rata sampel yang tidak mengikuti pelatihan

\bar{X}_2 = Nilai rata-rata sampel yang telah mengikuti pelatihan

S^2_1 = Nilai varian sampel yang tidak mengikuti pelatihan

S^2_2 = Nilai varian sampel yang telah mengikuti pelatihan

n_1 = Sampel pertama

n_2 = Sampel kedua

2) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Independen (X_1) berhubungan secara signifikan terhadap dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Dan variabel Independen (X_2) berhubungan secara signifikan terhadap dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel Independen terhadap variabel Dependen.

3) Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratatan hubungan yang terjadi. Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan program SPSS 17.

Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

TABEL I.1
TINGKAT KORELASI DAN KEKUATAN HUBUNGAN

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Statistik Parametrik

4) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).²⁶

$$\text{Rumus : } KD = (r)^2 \times 100\% \text{ } ^{27}$$

²⁶Syofian Siregar, *Op.cit.*, h. 336

²⁷*Ibid*

7. Operasional Variabel

TABEL I.2
VARIABEL, DEFINISI, INDIKATOR

Variabel	Definisi	Indikator
Pelatihan	Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Pengetahuan 3. Pengalaman 4. Perubahan sikap seseorang
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Tupoksi 3. Kedisiplinan 4. Tanggung Jawab 5. Kerja sama

Mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Kinneer, skala likert ini berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya adalah dari setuju sampai tidak setuju,

senang sampai tidak senang, puas sampai tidak puas, baik sampai tidak baik, responden diminta mengisi pertanyaan dalam skala interval berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu²⁸.

Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, dengan bobot alternatif jawaban sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban tidak setuju diberi skor 1
2. Alternatif jawaban kurang setuju diberi skor 2
3. Alternatif jawaban setuju diberi skor 3
4. Alternatif jawaban sangat setuju diberi skor 4

F. Hipotesis

Hipotesis adalah proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.²⁹ Berdasarkan permasalahan dan landasan analisa teori di atas dapat disusun suatu hipotesa yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan secara empiris, yaitu:

(H₀) Tidak terdapat perbedaan kinerja satpam yang mengikuti pelatihan dan yang tidak mengikuti pelatihan.

(H_a) Terdapat perbedaan kinerja satpam yang mengikuti pelatihan dan tidak mengikuti pelatihan.

²⁸ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2009), Ed. 2, h. 70.

²⁹ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), Cet. Ke-5, h. 76

G. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam proposal penelitian ini dibagi dalam lima bab dan di dalam tiap bab dibagi dalam sub-sub bab. Adapun rincian masing-masing bab adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai sejarah berdirinya PT. Bravo Satria Perkasa (BSP), Visi dan Misi, Struktur Organisasi, Prosedur Perekrutan Tenaga Kerja Satpam, Layanan yang diberikan PT. Bravo Satria Perkasa Pekanbaru.

BAB III LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Metode Pelatihan, Kinerja, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Metode Penilaian Kinerja, Pengukuran Penilaian Kinerja.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian, serta tinjauan Ekonomi Islam tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja Satpam.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.