

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang bisa mengerakkan sumber daya yang lainnya. Dengan demikian, unsur dari sumber daya manusia jadi faktor utama yang harus dipertahankan oleh suatu organisasi yang sejalan dengan tuntutan dari organisasi untuk menjawab setiap tantangan. Mempertahankan sumber daya manusia berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, Akan tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Menciptakan kinerja pegawai yang baik adalah tidak mudah. Pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi dan kompensasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi.

Organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan mempunyai teknologi yang modern. Sebab bagaimana pun teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari seorang organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi agar tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama pada setiap kegiatan dalam organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan

prasarana serta sumber daya manusia yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang handal, Sumber daya manusia adalah kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi yang dirancang untuk kepentingan manusia di mana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa sumber daya manusia yang strategis dalam suatu aktivitas organisasi. SDM memiliki korelasi yang sangat kuat dalam organisasi, karena pada dasarnya perangkat yang ada dalam sebuah organisasi hanya mampu dijalankan oleh manusia. Namun, organisasi juga perlu memperhatikan kualitas SDM-nya agar karyawan dapat menjalankan standar operasional organisasi dan juga agar pegawai dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi itu sendiri karena kinerja pegawai merupakan suatu hal penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan pada kantor pencarian dan pertolongan (Basarnas), peneliti menemukan adanya penurunan dalam memberikan motivasi yang dapat menurunkan semangat kinerja pegawai pada instansi tersebut. Indikasi antara lain yaitu, keterbatasan peralatan yang terkadang tidak dapat digunakan dengan semestinya, atau kekurangan peralatan dalam pencarian korban. Membiarkan peralatan dalam keadaan tidak baik dalam jangka waktu yang lama sehingga saat ada operasi *Search And Rescue*, alat tidak dapat digunakan dan beberapa alat yang belum lengkap yaitu sebagai berikut:

1. Search cam, adalah alat yang berupa kamera untuk pencarian korban yang berada dalam lautan.
2. Kurangnya *Search And Rescue* yaitu: Kapal laut, Helicopter, yang belum dimiliki kantor *Search And Rescue*.
3. Peralatan selam Tabung oksigen (SCUBA) masih kurang.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) adalah Lembaga Non Kementrian Indonesia yang memiliki tugas untuk melaksanakan tugas

pemerintahan dan menolong jiwa manusia baik bencana alam, kondisi yang dapat membahayakan manusia, kecelakaan kapal, dan kecelakaan pesawat terbang. Basarnas mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan pembinaan, mengkoordinasi, dan pengendalian potensi *Search And Rescue*. dalam kegiatan *Search And Rescue* terhadap seseorang dan material jika hilang atau tidak ditemukan. ataupun kecelakaan penanganan khusus yang berada langsung di bawah presiden yang tertuang dalam (UU 29 Tahun 2014:1) tentang Pencarian dan Pertolongan hal tersebut tentu perlu adanya penerapan strategi yang harus dilakukan agar masyarakat bisa mengetahui tentang tugas dan fungsi dari Kantor Badan Pencarian dan Pertolongan (Basarnas). Berdasarkan Peraturan Presiden tersebut. maka Basarnas juga mempunyai visi yaitu " berhasilnya pelaksanaan operasi *Search And Rescue* pada setiap waktu dan tempat dengan cepat, handal, dan aman ".Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka Basarnas merumuskan misinya yaitu:"menyelenggarakan kegiatan operasi *Search And Rescue* yang efektif dan efisien melalui upaya tindakan awal yang maksimal serta pengerahan potensi *Search And Rescue* yang didukung oleh sumber daya manusia agar lebih profesional, fasilitas *Search And Rescue* yang memadai, dan prosedur kerja yang mantap dalam rangka mewujudkan Visi Badan *Search And Rescue* Nasional". Badan *Search And Rescue* Nasional memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan jasa *Search And Rescue* kepada masyarakat apabila ada bencana atau musibah penerbangan, pelayaran dan bencana major lainnya. Aparatur pemerintah pada Badan *Search And Rescue* Nasional sebagai abdi negara juga sebagai anggota organisasi. Dalam hal ini negara merupakan organisasi yang besar, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi besar maupun kecil tergantung pada faktor manusia yang ada dalam sebuah organisasi.

Untuk mewujudkan kinerja pegawai pada Kantor Basarnas agar lebih optimal, motivasi menjadi masalah yang begitu menarik dan penting untuk di kaji, karena terbukti bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila motivasi kerja meningkat. Berdasarkan Wibowo (2014) dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri

pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, motivasi dan pegawai dapat meningkat apabila peran dari seorang pemimpin dapat memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi sehingga dapat menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2011:321) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila pegawai melakukan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dan menyelesaikannya secara lebih efektif dengan hasil yang maksimal. Kinerja juga merupakan istilah umum yang digunakan untuk seluruh atau sebagian aktivitas dan tindakan dalam organisasi pada suatu periode tertentu dengan dasar efisiensi, referensi pada sejumlah standar seperti biaya yang diproyeksikan atau biaya-biaya masa lalu, akuntabilitas atau pertanggung jawaban manajemen dan lain sebagainya.

Salah satu cara dalam mengelola kinerja pegawai yakni dengan cara memberikan kompensasi atas hasil dari semua usaha yang telah dilakukan untuk perusahaan. Menurut Hadiwaryo (2015) dalam Sinambela (2016:86). Mengatakan bahwa kompensasi merupakan balasan jasa ataupun balas jasa yang dibebankan oleh organisasi kepada pegawai. Karena pegawai sudah memasrahkan sumbangan daya dan akal bagi kesuksesan organisasi dan memperoleh arah yang sudah dipastikan. Kompensasi penting untuk karyawan guna meningkatkan hasil kerja pegawai untuk senantiasa ada pada level yang optimal sesuai kemampuan per individu. Peran kompensasi cukup banyak guna membentuk pegawai. Kompensasi yang tinggi dan relevan hendaknya berdampak atas hasil kerja pegawai. Kompensasi sangat penting bagi pegawai. Karena pegawai mengharapkan lewat kompensasi yang diterimanya bisa mencukupi keperluan dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong kinerja pegawai. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan,

rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa adanya motivasi maka seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan.

Memberikan Kompensasi merupakan salah satu dari dorongan, penghargaan atau rangsangan yang dapat diberikan kepada pegawai hal ini karena kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat. Martoyo (2007:116) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Novrita (2021) sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh Negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu Hernipah dan Hamdani (2022) yang menemukan bahwa Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hodi dan Budi (2017) menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Basarnas Kota Ternate” dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Basarnas Kota Ternate

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas Kota Ternate?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas Kota Ternate?
3. Apakah motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Basarnas Kota Ternate
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Basarnas Kota ternate
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Basarnas Kota ternate

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi PenelitiPenelitian ini,dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah diperoleh selama di bangku perkuliahan.
2. Bagi Instansi

Sebagai masukan kepada kantor Basarnas Pada Ternate Selatan, diharapkan menjadi masukan dan meningkatkan motivasi terhadap pegawai sehingga bisa berguna untuk mencapai kinerja yang lebih optimal pada masa yang akan datang.