

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi selalu mencerminkan kinerja dari para pegawainya. Kinerja organisasi dan karyawan merupakan salah satu fundamental terpenting dalam beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khtatbeh et al., 2020). Sebuah organisasi yang memiliki kinerja pegawai baik akan meningkatkan kualitas organisasi tersebut. Kinerja organisasi dan karyawan merupakan salah satu fundamental terpenting dalam beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Eliyana et al., 2019).

Mewujudkan pegawai yang dipercaya dalam urusan publik dan pelaksanaan tugas ditentukan oleh beberapa faktor, seperti: pemberian kompensasi, pendidikan dan pelatihan bagi karyawan tersebut. Kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai imbalan atas layanan pada perusahaan atau agensi. Kompensasi adalah imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawannya karena memberikan tenaga dan gagasan untuk pengembangan lebih lanjut perusahaan/organisasi untuk menuju tujuan menurut Sastrohadiwiry (2002).

Disamping pemberian kompensasi, terdapat faktor lainnya yang sama pentingnya yakni faktor kepuasan kerja pegawai. Faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain hubungan yang harmonis, suasana tempat kerja, motivasi, kepuasan finansial, serta ketenangan dan kenyamanan kerja. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang menyenangkan dan berdampak pada kemajuan perusahaan atau instansi.

Karyawan dengan semangat juang, dedikasi, disiplin, dan keterampilan profesional lebih cenderung praktis dalam menjalankan tugasnya, sehingga lebih efisien dan efektif. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai selalu berpikir, bekerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin dan jujur, dengan loyalitas yang tinggi dan komitmen penuh terhadap keberhasilan kerja.

Fenomena kurangnya pemberian kompensasi atau ketidakpuasan karyawan dalam bekerja pada instansi pemerintah biasanya tercermin dalam faktor-faktor berikut: Karyawan tidak ingin meningkatkan keterampilan bisnis mereka, memiliki tanggung jawab yang rendah, serta berkurangnya loyalitas pada pimpinan ataupun instansi. Mereka tampaknya hanya menjalani kehidupan sehari-hari tanpa berkeinginan mengupgrade keterampilan diri. Fenomena tersebut juga terlihat di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo.

Mako Pasmars 2 adalah salah satu Instansi Militer TNI AL yang merupakan salah satu Instansi Militer khususnya TNI AL yang bertugas sebagai pasukan tempur pendarat. Korps Marinir Indonesia (Kormar) adalah salah satu panglima utama Angkatan laut Indonesia (Kotama). Dalam struktur organisasi TNI AL, Korps Marinir merupakan panglima utama yang sejajar dengan kota-kota lain (Koarmada I, Koarmada II, Koarmada III, Kolinlamil, Kodiklatal, Sescoal, AAL). Pendahulu Korps Marinir dimulai pada tanggal 15 November 1945, saat itu tertulis nama Korps Marinir di Pangkalan 4 Marinir Tegal. Tanggal tersebut dijadikan sebagai hari ulang tahun Korps Marinir. Selain itu diatur pula keberadaan satuan-satuan komando di jajaran TNI Angkatan laut berdasarkan Ordonansi Menteri Pertahanan No. A/565/1948 tanggal 9 Oktober 1948. Komando Angkatan laut (KKO AL) akan

menggunakan kembali nama Korps Marinir sesuai dengan Perintah Komandan Angkatan laut Skep / 1831 / XI / 1975, 15 November 1975.

Motto Kormar adalah "Jalesu Bhumyamca Jayamahe" yang berarti "kita dimuliakan oleh laut dan bumi". Komando Korps Marinir berlokasi di Jalan Prajurit KKO Usman dan Harun di Kwitan, Jakarta Pusat. Sebelumnya dikenal sebagai Jalan Prapatan.

Perubahan nama satuan Korps Marinir diatur dengan Perintah Presiden Komandan Korps Marinir. Nomor: 88 / V/2018. Sehubungan dengan dimulainya rename unit Pasmal 1 dan Pasmal 2, serta dibukanya posisi Danpasmal 3. Pasmal 2 Pasmal 1 adalah kantor pusat Jakarta, Bismar 1 adalah markas besar Pasmal 2 di Surabaya, dan Pasmal 3 di Solon, Papua. Setiap Pasmal menaungi Brigade Infanteri Marinir, Batalyon Pendukung Tempur Marinir (Minbanpurmar), Resimen Artileri Korps Marinir (Minartmar), dan Resimen Kavaleri Marinir (Menartmar). Brigade Marinir ke-3 terdiri dari Brigade Marinir ke-10 saat ini. Satuan Korps Marinir TNI AL bernama Amphibious Reconnaissance (Taifib), dan satuan antiteroris TNI AL bernama Detasemen Jala Mengkara (Denjaka).

Korps Marinir 2 atau (Pasmal 2) adalah komando operasional utama Korps Marinir yang meliputi Indonesia bagian tengah. Misi utama Pasmal 2 adalah proyeksi kekuatan, operasi pertahanan pantai di pulau-pulau strategis, dan Panglima TNI. Pasmal 2 diproduksi berdasarkan Kasal Skep Skep / 08/III/2001 No. 12 Maret 2001.

Mako Pasmal 2 beralamat di Kesatrian Marine Moekijat Jl. A. Jani No. 1A Gedangan, Sidoarjo, Jawa Timur. Pasmal2 dibuka pada 22 Maret 2001. Panglima Pasmal 2 saat ini adalah Brigadir Jenderal (Mar) Suherlan, S.E.,

M.M., MSc, CHRMP. Staf Logistik (Bidang Pendukung) Pasmars 2 yaitu bidang yang berada dibawah satuan Mako Pasmars 2 yang bergerak dalam bidang pendukung setiap kegiatan yang akan diselenggarakan oleh Pasmars 2. Baik itu sebagai unsur pelayanan serta pendukung kegiatan meliputi Logistik Perbekalan, Personil maupun Material.

Staf Logistik Mako Pasmars 2, juga merupakan salah satu instansi pemerintah yang didalamnya juga terdapat karyawan atau pegawai serta pimpinan. Untuk mewujudkan organisasi kemiliteran yang baik dan handal di Staf Logistik Mako Pasmars 2, perlu adanya dilakukan sebuah survei tentang dampak kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sana. Meningkatkan kinerja karyawan selalu menjadi tujuan utama organisasi (Rusu et al., 2016). Oleh karena itulah, begitu pentingnya untuk mengetahui apa saja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja serta pentingnya pemberian kompensasi agar kinerja juga meningkat dan tidak hanya melaksanakan rutinitas harian saja.

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI STAF LOGISTIK PASMARS 2 GEDANGAN SIDOARJO”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang dibahas pada penelitian ini ialah:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Staf Logistik Mako Pasmars 2 Gedangan Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian, maka manfaat yang di harapkan dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis
Menunjukkan manfaat penelitian, baik itu untuk perguruan tinggi, dan akademisi (dosen, mahasiswa ataupun kepentingan perpustakaan).
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Menunjukkan manfaat penelitian ini bagi semua yang membutuhkan ilmu pada bidang yang sama serta bagi penelitian yang selanjutnya.
3. Aspek Praktis
Menunjukkan manfaat nyata dari penelitian ini bagi obyek penelitian.