

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA *RESCUER* KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN (SAR) SEMARANG JAWA TENGAH

Widya Saraswati, Ida Wahyuni, Ekawati

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email : widyasaraswati97@gmail.com

Abstract : Search and Rescue (SAR) is an activity to find and help people or items that are lost or worried about being lost in a disaster or accident, and Rescuer joined the SAR team. Work motivation is important for Rescuer because motivation can cause, distribute, and support the behavior of workers to be willing, enterprising and enthusiastic in achieving optimal results so that high productivity. This research aims to know the factors related with motivation to work in Rescuer SAR Office. Type of this research is explanatory research using cross sectional approach. Determined of the sample using total sampling is 20 people. The tool used is a questionnaire. The survey results revealed that 75% of respondents were highly motivated and 25% had low motivation. Data analysis using Rank Spearman test. Statistical analysis showed that there are correlation between recognition ($p = 0,001$), work it self ($p = 0,013$), the potential development of the individual ($p = 0,036$), perception of salary ($p = 0,001$), working condition ($p = 0,001$), policy and administration ($p = 0,002$), and supervision ($p = 0,003$) with the motivation to work. There was no correlation between responsibility ($p = 0,151$) with the motivation to work.

Keywords : Motivation, Rescuer, SAR

PENDAHULUAN

Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki kondisi geografis, biologis, hidrologis, dan demografis yang memungkinkan terjadinya bencana.¹ Di Indonesia Instansi yang menangani pencarian dan pertolongan korban, baik bencana alam maupun kecelakaan kendaraan yaitu Badan SAR Nasional atau yang sering disebut dengan BASARNAS.²

Dalam pelaksanaan teknisnya BASARNAS memiliki Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) pada setiap provinsi yang disebut Kantor SAR. Ketika terjadi bencana maupun kecelakaan, maka Kantor SAR mengerahkan *Rescuer* nya untuk mencari dan menyelamatkan jiwa manusia dalam operasi pencarian dan pertolongan.³ Sebagai tenaga

kerja *Rescuer* harus mampu dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, tetapi hal yang terpenting adalah keinginan dan mau bekerja dengan giat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Maka diperlukannya motivasi dalam diri *Rescuer*.⁴

Motivasi dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku pekerja agar mau, giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mc Clelland, dkk menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan penerapan kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan tenaga kerja yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya.⁵

Kantor SAR Semarang merupakan UPT yang bertanggung

jawab pada wilayah Jawa Tengah. Dalam hal ini bertugas melaksanakan siaga SAR, pelatihan SAR, pembinaan potensi SAR, tindak awal dan operasi SAR, serta pengerahan dan pengendalian potensi SAR.⁶

Berdasarkan survei pendahuluan, beberapa *Rescuer* di Kantor tersebut mengalami penurunan energi dan semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi absensi bulan Januari-April 2019. Didapatkan *Rescuer* menyumbang keterlambatan sebesar 35% dari 165 keterlambatan pada keseluruhan pegawai. Selain itu terdapat lebih dari 45% *Rescuer* yang tidak masuk kantor dengan keterangan surat dokter 20%, izin tanpa surat 15%, dan tanpa keterangan 10%. Hal ini akan menghambat dalam proses kerja *Rescuer* secara langsung, dimana harus siap sedia 24 jam dalam hal pencarian dan pertolongan korban apabila terjadi bencana maupun kecelakaan transportasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan studi *cross-sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh *Rescuer* Kantor SAR Semarang dengan total sampel 20 orang menggunakan teknik *total sampling*. Variabel bebas penelitian ini yaitu pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensial individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, dan supervisi. Variabel terikat yaitu motivasi kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian angket motivasi kerja dan faktor-faktor motivasi kerja. Metode analisis data menggunakan uji *Rank Spearman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (*Rescuer*) Kantor SAR Semarang Tahun 2019

Karakteristik	f	%
Umur :		
21 – 30 tahun	5	25
31 – 40 tahun	13	65
> 40 tahun	2	10
Masa Kerja :		
1 – 10 tahun	12	60
11 – 20 tahun	8	40
Pendidikan :		
SMA	14	70
D3	2	10
S1	4	20

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur 31-40 tahun. Kemudian berdasarkan karakteristik masa kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar masa kerja responden adalah 0-10 tahun. Sementara berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan SMA.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja *Rescuer* Kantor SAR Semarang Tahun 2019

Motivasi Kerja	f	%
Rendah	5	25
Tinggi	15	75
Total	20	100

Berdasarkan tabel hasil distribusi frekuensi diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar *Rescuer* Kantor SAR Semarang memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 15 orang (75%).

Berikut merupakan hasil dan pembahasan dari analisis bivariat:

1. Hubungan Antara Pengakuan dengan Motivasi Kerja

Tabel 3. Tabulasi Silang antara Pengakuan dengan Motivasi Kerja *Rescuer* Kantor SAR Semarang Tahun 2019

$\rho : 0,001$ $r : 0,707$

Menurut hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR, dengan kekuatan hubungan yang kuat dan arah korelasi positif yang berarti searah.

Pemberian pengakuan dan penghargaan yang tepat serta wajar kepada karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengakuan dapat di nilai dari pihak lainnya melalui pemberian hadiah atas keberhasilannya, seperti sertifikat, bonus, promosi jabatan, tanda penghargaan, serta simbol-simbol pemberian status.⁷

2. Hubungan Antara Pekerjaan itu Sendiri dengan Motivasi Kerja

Tabel 4. Tabulasi Silang antara Pekerjaan itu Sendiri dengan Motivasi Kerja *Rescuer* Kantor SAR Semarang Tahun 2019

Pek. Itu Sendiri	Motivasi Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi		f	%
	f	%	f	%		
Kurang baik	4	57,1	3	42,9	7	100
Baik	1	7,7	12	92,3	13	100

$\rho : 0,013$ $r : 0,545$

Menurut hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR, dengan kekuatan hubungan yang sedang dan arah korelasi positif yang berarti searah.

Pekerjaan itu sendiri merupakan kemampuan karyawan dalam menggunakan pengalaman dan keterampilannya untuk melaksanakan tugas pokok dan

fungsinya serta mencakup sifat, keunikan, maupun tantangan dari sebuah pekerjaan. Tantangan akan membuat karyawan menjadi bersemangat dalam menyelesaikan kesulitan-kesulitan tugas yang

Pengakuan	Motivasi Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi		f	%
	f	%	f	%		
Kurang baik	5	62,5	3	37,5	8	100
Baik	0	0	12	100	12	100

dihadapi.⁸

3. Hubungan Antara Tanggung Jawab dengan Motivasi Kerja

Tabel 5. Tabulasi Silang antara Tanggung jawab dengan Motivasi Kerja *Rescuer* Kantor SAR Semarang Tahun 2019

Tangg. Jawab	Motivasi Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi		f	%
	f	%	f	%		
Kurang baik	0	0	5	100	5	100
Baik	5	3,3	10	66,7	15	100

$\rho : 0,151$ $r : -0,333$

Menurut hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR.

Tidak adanya hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja dimungkinkan karena faktor kewajiban pekerjaan. Semua *Rescuer* di Kantor SAR memiliki tanggung jawab yang sama, sehingga tidak mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Orang akan benar-benar termotivasi apabila diberi tanggung jawab tertentu, diberi kebebasan untuk bertindak dan dianggap telah bertanggung jawab atas hasil kerjanya.⁹

4. Hubungan Antara Pengembangan Potensial Individu dengan Motivasi Kerja

Tabel 6. Tabulasi Silang antara Pengembangan Potensial Individu dengan Motivasi Kerja *Rescuer* Kantor SAR Semarang Tahun 2019

$p : 0,036$ $r : 0,471$

Menurut hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengembangan potensial individu dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR, dengan kekuatan hubungan yang sedang dan arah korelasi positif yang berarti searah.

Pengembangan potensial individu yang mencakup pendidikan dan pelatihan dimaksud untuk mempertinggi motivasi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan.¹⁰

5. Hubungan Antara Persepsi Gaji dengan Motivasi Kerja

Tabel 7. Tabulasi Silang antara Persepsi Gaji dengan Motivasi Kerja *Rescuer* Kantor SAR Semarang Tahun 2019

P. Gaji	Motivasi Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	f	%	f	%	f	%
Rendah	4	100	0	0	4	100
Tinggi	1	6,2	15	93,8	16	100

$p : 0,001$ $r : 0,866$

Menurut hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi gaji dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR, dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat dan arah korelasi positif yang berarti searah.

Gaji yang proporsional akan memotivasi dan memuaskan karyawan begitu juga sebaliknya, pendapatan yang tidak proporsional akan menimbulkan keluhan, penurunan prestasi, dan ketidakpuasan kerja.⁹

6. Hubungan Antara Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja

Tabel 8. Tabulasi Silang antara Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja *Rescuer* Kantor SAR

PPI	Motivasi Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	f	%	f	%	f	%
Kurang baik	4	50	4	50	8	100
Baik	1	8,3	11	91,7	12	100

Semarang Tahun 2019

Kondisi Kerja	Motivasi Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	f	%	f	%	f	%
Kurang baik	5	71,4	2	28,6	7	100
Baik	0	0	3	100	13	100

$p : 0,001$ $r : 0,787$

Menurut hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR, dengan kekuatan hubungan yang kuat dan arah korelasi positif yang berarti searah.

Kondisi lingkungan kerja secara fisik yang nyaman dan tertata rapi serta kelengkapan dan terpeliharanya sarana dan fasilitas kerja akan sangat mendukung kelancaran dan keberhasilan dalam menjalankan tugas. Dalam konsep proses pemberian motivasi, dimana salah satu langkahnya adalah melalui pemberian fasilitas, manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas sarana maupun prasarana kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.¹¹

7. Hubungan Antara Kebijakan dan Administrasi dengan Motivasi Kerja

Tabel 9. Tabulasi Silang antara Kebijakan dan Administrasi dengan Motivasi Kerja *Rescuer*

Kantor SAR Semarang Tahun 2019

Keb. Administr	Motivasi Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
.	f	%	f	%	f	%
Kurang baik	5	55,6	4	44,4	9	100
Baik	0	0	11	100	11	100

$\rho : 0,002$ $r : 0,638$

Menurut hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kebijakan dan administrasi dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR, dengan kekuatan hubungan yang kuat dan arah korelasi positif yang berarti searah.

Kebijakan dan administrasi yang kurang baik akan mempengaruhi perasaan dan semangat kerja karyawan. Akan tetapi pemenuhan kebutuhan maupun harapan terhadap persepsi kebijakan dan administrasi akan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dan menumbuhkan rasa bangga serta pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.¹²

8. Hubungan Antara Supervisi dengan Motivasi Kerja

Tabel 10. Tabulasi Silang antara Supervisi dengan Motivasi Kerja *Rescuer* Kantor SAR Semarang Tahun 2019

$\rho : 0,003$ $r : 0,630$

Menurut hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR, dengan kekuatan hubungan yang kuat dan arah korelasi positif yang berarti searah.

Dalam melakukan kegiatan supervisi sistematis maka akan memotivasi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik. Bimbingan dan pengarahan yang beralasan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kepentingan pegawai akan

sangat menyenangkan dan memotivasi.⁹

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik individu pada *Rescuer* Kantor SAR mayoritas responden berumur 31-40 tahun sebesar 65%, masa kerja responden ≤ 10 tahun sebesar 60%, dan tingkat pendidikan mayoritas SMA sebesar 70%.
2. Gambaran motivasi kerja *Recuer* Kantor SAR Semarang menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja tinggi (75%).
3. Ada hubungan antara pengakuan dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR dengan nilai ρ value = 0,001, kekuatan hubungan kuat dengan nilai $r = 0,707$
4. Ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR dengan nilai ρ value = 0,013, kekuatan hubungan sedang dengan nilai $r = 0,545$
5. Tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR

Supervisi	Motivasi Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
.	f	%	f	%	f	%
Kurang baik	5	71,4	2	28,6	7	100
Baik	0	0	3	100	3	100

dengan nilai ρ value = 0,151

6. Ada hubungan antara pengembangan potensial individu dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR dengan nilai ρ value = 0,036, kekuatan hubungan sedang dengan nilai $r = 0,471$

7. Ada hubungan antara persepsi gaji dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR dengan nilai p value = 0,001 , kekuatan hubungan sangat kuat dengan nilai $r = 0,866$
8. Ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR dengan nilai p value = 0,001 , kekuatan hubungan kuat dengan nilai $r = 0,787$
9. Ada hubungan antara kebijakan dan administrasi dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR dengan nilai p value = 0,002 , kekuatan hubungan kuat dengan nilai $r = 0,638$
10. Ada hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja pada *Rescuer* Kantor SAR dengan nilai p value = 0,003 , kekuatan hubungan kuat dengan nilai $r = 0,630$

SARAN

1. Bagi Kantor SAR
 - a. Manajemen perlu memperhatikan prestasi *Rescuer* dengan memberikan *reward* seperti tanda penghargaan, sertifikat, maupun promosi jabatan.
 - b. Manajemen perlu meningkatkan sarana dan prasarana untuk kelengkapan operasi SAR meliputi pemberian APD yang jumlahnya sesuai dengan personil *Rescuer*, dan melengkapi peralatan untuk menunjang operasi SAR.
 - c. Manajemen perlu melakukan penambahan personil sebagai *Rescuer*.
2. Bagi *Rescuer* Kantor SAR

Diharapkan *Rescuer* dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan

tugas pokok dan fungsinya seperti datang kerja tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang *Penanggulangan Bencana*
2. Maarif Syamsul. Dimensi Sosial Dalam Penanganan Bencana. *Jurnal Riset Kebencanaan Indonesia*. 2(2): 95-105.
3. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS): Sejarah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Retrived April 13, 2019, <http://basarnas.go.id/sejarah>
4. Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press); 2008.
5. Lutfi Fauji Ridwan. 2013. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
6. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS): Kantor SAR dan Pos SAR. Retrived April 13, 2019, <http://basarnas.go.id/kantor-sar-dan-pos-sar>
7. Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
8. Zahara, Yana. 2011. *Faktor-Faktor Motivasi Kerja : Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana*. Jakarta: Universitas Indonesia
9. Samsudin, Sadili, Wijaya E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
10. Septiana, Vidya A. 2012. *Pengaruh Faktor Masa Kerja,*

Kompensasi, dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening. Semarang:

Universitas Pandanaran

11. Hamzah H. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara
12. Ngalim P. 2010. *Administrasi dan Supervisi, cetakan ke 2.* Bandung: Remaja Karya

