

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sistem manajemen pemerintahan sebuah negara mempunyai andil besar dalam mencapai cita-cita dan tujuan pembangunan bagi masyarakatnya. Berkaitan dengan manajemen pemerintahan terdapat sejumlah persoalan mendasar antara lain apakah faktor utama yang memengaruhi kinerja dalam pelaksanaan roda pemerintahan, apakah pelaksanaan roda pemerintahan telah berorientasi pada hasil yang optimal dan maksimal, serta apakah penyelenggaraan pemerintahan telah mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

Proses pembangunan dapat berjalan secara baik dan berhasil, manakala sistem manajemen pemerintahan yang diaplikasikan menunjang tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan itu sendiri, tolok ukur keberhasilan pembangunan tergantung dalam penerapan manajemen pemerintahan (*birocraty of management*) atau manajemen kepegawaiannya. Tiga dimensi pengelolaan birokrasi, yaitu mengutamakan prinsip kinerja, berorientasi pada hasil, dan berasaskan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat, harus menjadi domain yang diprioritaskan dalam setiap pelaksanaan roda pemerintahan dan roda pembangunan ekonomi kerakyatan.

Signifikansi tugas seringkali tidak pasti pada suatu organisasi karena beberapa alasan. Pertama, pegawai di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan

dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para pegawai seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Kenavigasian menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP), Telekomunikasi Pelayaran, Hidrografi dan Meteorologi, Alur dan Perlintasan, Pengerukan dan Reklamasi, Pemanduan, Penanganan Kerangka Kapal, Salvage dan Pekerjaan bawah air untuk kepentingan keselamatan pelayaran kapal.

Navigasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran adalah proses mengarahkan gerak kapal dari suatu titik ke titik yang lain dengan aman dan lancar serta untuk menghindari bahaya dan rintangan pelayaran. Distrik Navigasi menurut Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 30 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja adalah Unit Pelaksana Teknis dibidang Kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Departemen Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.

Distrik Navigasi mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan, dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, survey hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan saran instalasi untuk

kepentingan keselamatan pelayaran, (Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 30 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata kerja Distrik Navigasi)

Distrik Navigasi Kelas I Belawan, dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran serta setiap individu/pegawai yang ada di instansi tersebut. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Permasalahan kinerja di Distrik Navigasi Kelas I Belawan pada saat ini diantaranya, pegawai masih sering menemui prasangka buruk dalam bekerja, yang mana hal ini dapat membuat pegawai ragu apakah mereka telah mencapai tujuan dan apakah misi mereka adalah mungkin. Selain dari pada itu, para pegawai seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu instansi untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, serta masih banyak yang lainnya.

Distrik Navigasi Kelas I Belawan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja dari setiap individu yang ada. Pegawai memainkan peranan

yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dinas. Seberapa baik seorang pemimpin memberikan motivasi kerja kepada bawahannya akan secara langsung mempengaruhi individu pegawai, unit kerja dan instansi secara keseluruhan.

Schuler (2011:170), menyatakan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki, yang pertama keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, yang kedua kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik dan yang ketiga kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumber daya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas.

Banyak kajian tentang masalah sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah komitmen organisasi. Sekarang ini komitmen organisasi dapat dijadikan landasan daya saing, karena organisasi atau instansi dengan pegawai yang mempunyai komitmen akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh organisasi atau instansi lain seperti adanya kepercayaan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang di atasnamakan organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Colquitt (2009:77) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi atau komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia atau pegawai. Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan kompetensi) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen. Hasil penelitian terdahulu dari Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin (2016); Windy dan Gusnati (2012), kesemuanya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terkait dengan komitmen organisasi pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan diantaranya masih lemahnya komitmen dan dukungan para pemangku kepentingan terhadap program kerja terutama yang terkait dengan kelembagaan, kebijakan, perencanaan program dan penganggaran.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan adalah kemampuan kerja. Menurut Robbins (2011:114)

kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Umumnya kapasitas individu dipengaruhi oleh kontribusi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang tertanam didalam pikiran yang berasal dari dalam diri sendiri, orang tua, pegawai dan lingkungan organisasi. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu, karena masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Siagian (2014:81) mengemukakan bahwa kemampuan mental, intelegensi emosi, dan *tacit knowledge* dapat membantu membedakan pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah. Penelitian terdahulu dari Arozi, Yaomul Fahu (2011), Farlen, Frans (2011), Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, (2006), kesemuanya menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Fenomena tentang kemampuan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan diantaranya kreativitas dan inovasi sebagian pegawai dalam bekerja belum optimal dan penguasaan IT sebagian pegawai masih lemah.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan**

1.2. Identifikasi Masalah

Karena setiap penelitian itu memiliki objek, tujuan, dan bahasan atau masalah yang berbeda, serta berdasarkan pada survei awal yang peneliti lakukan, maka ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu :

1. Masih lemahnya komitmen dan dukungan para pemangku kepentingan terhadap program dinas.
2. Kreativitas dan inovasi sebagian pegawai dalam bekerja belum optimal
3. Penguasaan IT sebagian pegawai masih lemah
4. Masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor.
5. Masih ada pegawai yang pulang kerja sebelum berakhir jam kerja.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas faktor komitmen organisasi, kemampuan kerja dan kinerja

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

2.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak Distrik Navigasi Kelas I Belawan, terutama tentang hal-hal yang diteliti ke arah yang lebih baik di masa mendatang.
2. Hasil studi ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, terutama peranan variabel-variabel yang diteliti.
3. Bagi para peneliti/akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan penelitian-penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.