

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Keberadaan pegawai sebagai unsur utama sumber daya manusia (SDM) aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok pegawai yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diidentifikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, budaya yang terarah, kinerja yang baik, serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dengan SDM yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk SDM yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan SDM yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan pengawasan, dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan

pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Sebagai instansi pemerintah, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate diharapkan mampu memberikan kinerja dan pelayanan yang baik kepada masyarakat, baik kinerja organisasi secara umum maupun kinerja pegawai secara khusus, demi terealisasinya tugas dan fungsi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat permasalahan terkait dengan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate dimana kinerja pegawai yang ditunjukkan masih kurang maksimal yang tercermin dari hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel di bawah.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate Tahun 2017-2020

Tahun	Indikator						Nilai SKP
	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	
2017	82.57	81.74	81.54	81.73	81.64	95.00	81.84
2018	82.89	81.79	81.84	81.85	81.78	81.25	81.95
2019	82.62	82.51	82.12	82.45	82.26	87.00	84.53
2020	82.76	82.47	82.10	82.43	82.25	87.00	84.53

Sumber: LAPKIN Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa pada rentang tahun 2017 hingga 2020 hasil penilaian kinerja pegawai berdasarkan pada beberapa indikator kinerja (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 80 dimana hal

tersebut mengindikasikan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan (Nilai SKP) berada pada rentang 81,84 hingga 84,53 yang menunjukkan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Ortoritas Pelabuhan Kelas II Ternate berada pada kategori baik. Meskipun demikian, hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Ortoritas Pelabuhan Kelas II Ternate secara keseluruhan menunjukkan adanya stagnasi kinerja pegawai dimana tidak terdapat peningkatan kinerja pegawai yang terlalu signifikan pada periode empat tahun terakhir. Lebih lanjut, hasil penilaian kinerja pegawai secara keseluruhan pada tahun 2019 dan 2020 menunjukkan nilai yang serupa yang berarti bahwa tidak terdapat peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai.

Dalam perkembangannya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, dua diantaranya adalah disiplin kerja dan kemampuan individu (Kurbani, 2018; Coenraad, 2016). Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi (Syarkani, 2017). Dalam penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi, setiap pelanggar disiplin kerja akan dikenakan sanksi atas pelanggaran tersebut. Pelanggaran tersebut dapat berupa ucapan dan perbuatan yang tidak sesuai atau melanggar peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi (Patmarina *et al.*, 2012).

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, disiplin kerja juga faktor penting yang dapat menentukan kinerja pegawai. Dengan meningkatkan disiplin kerja, maka pegawai dapat melaksanakan tugas dengan lebih cepat dan maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Lebih lanjut, dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka tingkat absensi dan pelanggaran terhadap peraturan organisasi juga dapat diminimalisir sehingga produktivitas pegawai dapat dimaksimalkan (Rahayu, 2016). Keberadaan disiplin kerja dalam suatu organisasi sangat diperlukan demi memastikan seluruh tujuan organisasi dapat tercapai karena dalam dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kondisi organisasi yang kondusif dan tertib sehingga akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas (Meilany dan Ibrahim, 2015).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan individu. Kemampuan individu mengacu pada kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu untuk melaksanakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu, kemampuan juga mengacu pada dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan (Mustika, 2016). Kemampuan individu merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan adanya pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana secara maksimal. Dengan kata lain, pegawai dengan kemampuan individu yang baik lebih dapat diandalkan dan cenderung menunjukkan kinerja yang memuaskan dibandingkan dengan pegawai dengan kemampuan individu yang rendah (Wijaya dan Suhaji, 2012).

Menurut Indarjanti dan Bodroastuti (2012), memiliki SDM yang berkualitas merupakan faktor penting bagi sebuah organisasi untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi baik internal maupun eksternal. Oleh karena

itu, penting bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki dengan menciptakan program pelatihan. Dengan meningkatkan kemampuan individu yang dimiliki pegawai, maka diharapkan pegawai dapat memberikan kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Nuariningsih dan Widiastini (2020) mengemukakan bahwa kemampuan individu memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kinerja pegawai. Semakin baik kemampuan individu yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan individu yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Penelitian terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya oleh Zahara dan Hidayat (2017), dan Syarkani (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Di sisi lain, penelitian serupa juga dilakukan oleh Filliantoni *et al.* (2019) dan Farisi *et al.* (2020) namun menemukan hasil yang berbeda dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai. Lebih lanjut, penelitian terkait pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja pegawai juga telah dilakukan sebelumnya oleh Arifin *et al.* (2020), Angraeni *et al.* (2018), dan Fristia dan Sunuharyo (2019) yang menemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan. Di sisi lain, penelitian serupa juga dilakukan oleh Kadir *et al.* (2016) namun menunjukkan hasil yang berbeda dimana kemampuan individu tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Perbedaan hasil penelitian tersebut membuka ruang diskusi lanjutan dimana terdapat kemungkinan adanya adanya peran moderasi dalam

memperkuat atau memperlemah pengaruh disiplin kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh disiplin kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran moderasi dari pengawasan organisasi. Adapun pengawasan dipilih sebagai variabel moderasi karena pada dasarnya pengawasan merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa seluruh tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Penerapan pengawasan yang baik akan berdampak baik pula bagi organisasi dimana pegawai akan selalu diarahkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh organisasi (Manurung *et al.*, 2021).

Menurut Nielwaty *et al.* (2017), pengawasan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen aparatur negara yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan oleh organisasi. Pengawasan sangat berperan penting dalam memastikan bahwa seluruh program dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu, penerapan pengawasan yang baik juga dapat menjaga agar kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan demi terealisasinya tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, pengawasan berperan sebagai variabel moderasi dimana kuat tidaknya pengaruh disiplin kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai akan sangat bergantung pada pengawasan organisasi. Dengan kata lain, semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh organisasi, maka semakin kuat pengaruh disiplin kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin tidak baik pengawasan yang

dilakukan oleh organisasi, maka pengaruh disiplin kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai juga akan semakin lemah.

Berdasarkan pada fenomena dan gap riset yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti ingin mengkaji dan membahas lebih dalam tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengawasan Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate?
2. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate?
3. Apakah pengawasan organisasi mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate?
4. Apakah pengawasan organisasi mampu memoderasi pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.
2. Untuk menguji dan membahas pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.
3. Untuk menguji dan membahas peran pengawasan organisasi dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.
4. Untuk menguji dan membahas peran pengawasan organisasi dalam memoderasi pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, manfaat penelitian, dan tujuan penelitian, yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada aspek SDM terkait peran disiplin kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja dengan pengawasan organisasi sebagai pemoderasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate terkhusus soal penerapan sistem pengawasan, disiplin kerja, kemampuan individu, dan kinerja pegawai.