

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penentu untuk meraih target instansi. Berbagai visi dirancang bagi kebutuhan manusia, yang mana bentuk dan tujuan organisasi dipimpin dan dikelola oleh manusia dalam pelaksanaan misi. Perancangan Sumber Daya Manusia yang strategis harus dilaksanakan dengan benar serta akurat. Perancangan strategis yang berhubungan dengan SDM adalah perencanaan SDM yang juga harus memperhatikan faktor lain seperti faktor keuangan selain SDM. Untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, maka sumber daya manusia di instansi harus dikelola secara profesional. Keseimbangan ini merupakan kunci utama bagi perkembangan lembaga yang efisien dan adil.

Menurut Kasmir (2016) sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM harus dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu instansi, maka tidak salah jika dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang berdampak langsung pada kesejahteraan instansi tersebut. Pegawai merupakan modal utama dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Pegawai merupakan sumber modal utama dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang menjalankan tugas negara atau pemerintahan, pegawai negeri juga merupakan andalan pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan melaksanakan pembangunan negara (Pamungkas, 2021). Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tujuan penerbitannya UU

ASN untuk menggantikan UU No. 43 Tahun 1999 adalah persepsi bahwa penyelenggara negara adalah suatu profesi yang memiliki kewajiban untuk mengurus dan mengembangkan diri, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penerapan asas keadilan dalam penyelenggaraan pengelolaan masyarakat.

Distrik Navigasi menurut penetapan keputusan peraturan Menteri perhubungan Nomor KM 30 tahun 2006 tentang organisasi dan tata kerja Distrik Navigasi tentang kedudukan, tugas, fungsi dan klasifikasi menyatakan Distrik Navigasi adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut kementerian Perhubungan secara administratif dibina oleh sekretaris Direktorat jenderal Perhubungan Luat, dan secara teknis operasional dibina oleh Direktur kenavigasian. Distrik Navigasi mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan, dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, survei hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran. Distrik Navigasi Kelas III Pontianak dipimpin oleh seorang kepala Distrik Navigasi Kelas III Pontianak untuk mengatur dan menjalani organisasi dengan dibantu dari masing-masing sub bagian, seksi-seksi, instalasi dan kelompok jabatan Fungsional.

Instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan, keberhasilan dalam proses instansi ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Menurut Abdullah (2014) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang menurut persyaratan pekerjaan, persyaratan yang sering disebut sebagai standar tenaga kerja,

yaitu tingkat di mana pekerjaan tertentu diharapkan dapat diselesaikan dan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

Keberadaan pegawai dengan kualitas yang baik terutama dalam sebuah instansi pemerintahan akan mempengaruhi kinerjanya, peningkatan kualitas pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk Distrik Navigasi Kelas III Pontianak untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Pada kenyataannya di Distrik Navigasi Kelas III Pontianak berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa masih banyak penempatan pegawai belum sesuai bidangnya. Hal ini menyebabkan beberapa pekerjaan yang seharusnya dilakukan bersama, namun dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kemauan belajar dari pegawai yang bersangkutan, sehingga pekerjaan itu harus dikerjakan oleh orang yang ahli saja, sehingga berakibat pada kinerja yang tidak maksimal, dan juga masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja secara profesional dan disiplin sesuai standar yang berlaku. Minimnya perhatian dan pengawasan pemimpin terhadap tupoksi yang dijalankan bawahan menyebabkan masalah-masalah pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak seperti ini terus berkelanjutan. Hal ini dapat dilihat dari data daya serap anggaran pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Daya Serap Anggaran Distrik Navigasi Kelas III Pontianak

| Tahun | Rencana | Realisasi | Persentase |
|--------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 2018 | Rp. 67.486.108.000 | Rp. 63.429.821.651 | 93,99% |
| 2019 | Rp. 44.030.542.000 | Rp. 42.881.859.876 | 97,39% |
| 2020 | Rp. 43.282.507.000 | Rp. 42.832.748.472 | 98,96% |
| 2021 | Rp.42.099.045.000 | Rp. 40.174.575.205 | 95,43% |

Sumber: Distrik Navigasi Kelas III Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa daya serap anggaran Distrik Navigasi Kelas III Pontianak masih belum maksimal sesuai rencana yang telah ditetapkan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya penurunan kinerja karyawan. Permasalahan target daya serap yang tidak tercapai ini sangat penting untuk dilakukan kajian dan penelitian yang jika permasalahan ini terus dibiarkan akan

berakibat pada pegawai dan organisasi dikarenakan terlihat juga anggaran yang semakin tahun semakin menurun dimana permasalahan ini sangat menjadi perhatian saat ini dan kedepannya dalam hal kinerja. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam instansi atau organisasi, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu organisasi. Saat ini pemimpin Distrik Navigasi Kelas III Pontianak adalah pemimpin yang hanya memberikan perintah tanpa memperhatikan fungsi atau arti pemimpin yang sesungguhnya, pemimpin hanya berorientasi pada pencapaian target dimana pemimpin hanya mementingkan hasil dengan memberikan hukuman jika pegawai tidak mampu menyelesaikan tugasnya, sehingga kurang memperhatikan visi dan misi Distrik Navigasi Kelas III Pontianak sehingga berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengalokasikan dan memotivasi karyawan agar lebih kompeten. Hal ini juga disebabkan oleh seringnya terjadi pergantian pemimpin dalam satu tahun, sehingga membuat sering terjadinya pergantian program kerja yang dimiliki masing-masing pemimpin baru. Pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak gaya kepemimpinan saat ini lebih cenderung pada gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Bass *dalam* Robbins & Judge (2015) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Menurut Robbins & Coulter (2016) pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka.

Menurut Burns di dalam Odumeru & Ifeanyi (2013) mendeskripsikan bahwa dalam kepemimpinan transaksional, hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada serangkaian kegiatan negosiasi di antara mereka. Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan, kinerja organisasi dan kelompok. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong ketaatan dari pengikutnya melalui dua faktor yaitu *reward* dan

punishment. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan memperhatikan pekerjaan karyawan untuk menemukan kesalahan dan inkonsistensi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2020), Andara (2020) dan Agung & Mas'ud (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain dapat mempengaruhi kinerja, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Menurut Robbins & Judge (2018) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung kreatif dan inovatif, yang membantu perusahaan tumbuh, berkembang dan inovatif, yang membantu perusahaan tumbuh, berkembang dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan (Zulkarnaen & Sudarma, 2018).

Pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak sering terjadinya pergantian pemimpin dalam satu periode membuat banyak pegawai yang merasa kurang puas karena minimnya perhatian dan pengawasan pemimpin terhadap tupoksi yang dijalankan bawahan menyebabkan masalah-masalah pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak seperti ini terus berkelanjutan. Hal ini menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan oleh Distrik Navigasi Kelas III Pontianak. Kepuasan kerja dapat dicapai jika karyawan mendapatkan motivasi dari pemimpin. Pemimpin Distrik Navigasi Kelas III Pontianak harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan sehingga dapat memberikan motivasi berupa dorongan kepada bawahan untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi perusahaan serta inspirasi yang diberikan pemimpin berupa penentuan standar yang tinggi dalam

memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai serta mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi terhadap masa depan kepada setiap karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahdi, Aiyub, & Darmawati (2020) dan Hartanto (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan transaksional juga dapat mempengaruhi komitmen organisasional, karena dalam memelihara komitmen organisasional peran seorang pemimpin yang mampu memimpin secara efektif sangat penting untuk membantu organisasi bertahan dalam situasi ketidakpastian masa yang akan datang. Pemimpin yang efektif dapat memberikan karyawan rasa percaya diri, optimisme yang lebih besar sehingga mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Menurut Robbins & Judge (2018), komitmen adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu, tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Greenberg & Baron (2018) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Komitmen organisasional adalah ikatan emosional karyawan dengan organisasi yang hadir karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi, karyawan akan lebih peduli terhadap kelangsungan organisasi untuk kedepannya. Pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak selain sering terjadinya pergantian pemimpin dalam satu periode, masalah-masalah muncul akibat karyawan merasa kurang adanya perhatian yang didapatkan dari instansi, hal ini diungkapkan karena saran ataupun ide-ide yang diberikan oleh karyawan tidak tertampung dengan baik sehingga karyawan merasa tidak ikut serta dalam kemajuan instansi. Penting bagi Distrik Navigasi Kelas III Pontianak untuk memperhatikan karyawannya, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan sehingga berbagai

masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dapat diatasi oleh atasan. Komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan akan membuat karyawan merasa diperhatikan, sehingga karyawan akan berkomitmen dan percaya pada tujuan mereka dalam organisasi. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung & Mas'ud (2021) dan Hidayati (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasi mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat prestasi seseorang. Dengan menjaga komitmen yang tinggi terhadap organisasi, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan akan terus meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasional juga harus menjadi perhatian penting bagi Distrik Navigasi Kelas III Pontianak karena rata-rata masih banyak pegawai yang belum memiliki komitmen pada organisasi berdasarkan hasil observasi masih ada beberapa pekerjaan yang seharusnya dilakukan bersama, namun dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kemauan belajar dari pegawai yang bersangkutan, sehingga pekerjaan itu harus dikerjakan oleh orang yang ahli saja, sehingga berakibat pada kinerja yang tidak maksimal, dan juga masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja secara profesional dan disiplin sesuai standar yang berlaku sehingga memberikan dampak penurunan pada kinerja pegawai. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Surtha, & Mahayasa (2020) dan Nathania (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki pegawai. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja antara

lain kepuasan kerja, karena faktor-faktor tersebut merupakan isu penting dalam mencari solusi untuk terus meningkatkan kinerja. Diharapkan dengan semakin banyak karyawan yang berhasil, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dengan kepuasan pelanggan, pengurangan keluhan, dan pencapaian tujuan yang optimal (Rosita & Yuniati, 2016).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyenangkan pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dalam bekerja adalah kepuasan profesional yang dinikmati dalam bekerja dengan diperolehnya hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Kepuasan non kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati karyawan di luar pekerjaan dengan besarnya imbalan yang akan diterima dari hasil pekerjaannya, sehingga ia dapat membeli kebutuhannya. Kepuasan kerja akan tercapai jika kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang bahagia atau emosi positif yang muncul dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi ini akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya dengan kinerja yang lebih produktif akan memberikan kepuasan kerja. Pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak sering terjadinya pergantian pemimpin dalam satu periode membuat banyak pegawai yang merasa tidak puas karena minimnya perhatian dan pengawasan pemimpin terhadap tupoksi yang dijalankan bawahan menyebabkan masalah-masalah pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak seperti ini terus berkelanjutan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla & Suryawan (2022) dan Rosita & Yuniati (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan variasi penelitian, studi-studi dan permasalahan tersebut yang belum digagas oleh studi penelitian terdahulu maka peneliti mencoba penelitian

baru di Kantor Distrik Navigasi kelas III Pontianak dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi studi pada kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak”.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Keberadaan pegawai dengan kualitas yang baik terutama dalam sebuah instansi pemerintahan akan mempengaruhi kinerjanya, peningkatan kualitas pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk Distrik Navigasi Kelas III Pontianak untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Pada kenyataannya di Distrik Navigasi Kelas III Pontianak berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa masih banyak penempatan pegawai yang tidak sesuai bidangnya. Hal ini menyebabkan beberapa pekerjaan yang seharusnya dilakukan bersama, namun dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kemauan belajar dari pegawai yang bersangkutan, sehingga pekerjaan itu harus dikerjakan oleh orang yang ahli saja, sehingga berakibat pada kinerja yang tidak maksimal, dan juga masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja secara profesional dan disiplin sesuai standar yang berlaku. Minimnya perhatian dan pengawasan pemimpin terhadap tupoksi yang dijalankan bawahan menyebabkan masalah-masalah pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak seperti ini terus berkelanjutan. Sehingga dengan ada permasalahan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak. Hal ini menunjukkan terjadinya masalah pada gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pernyataan masalah adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak?

3. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak?
7. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Pontianak dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Sebagai upaya untuk menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai sumbangan pemikiran yang diharapkan dapat menjadi bahan dan pertimbangan dalam mempelajari masalah-masalah sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi studi pada kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Sebagai salah satu informasi dan masukan serta evaluasi bagi Distrik Navigasi Kelas III Pontianak untuk pencapaian tujuan yang berorientasi kepada pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Distrik Navigasi menurut penetapan keputusan peraturan Menteri perhubungan Nomor KM 30 tahun 2006 tentang organisasi dan tata kerja Distrik Navigasi tentang kedudukan, tugas, fungsi dan klasifikasi menyatakan Distrik Navigasi adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut kementerian perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Distrik Navigasi adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut kementerian Perhubungan secara administratif dibina oleh sekretaris Direktorat jenderal Perhubungan Luat, dan secara teknis operasional dibina oleh Direktur Kenavigasian. Distrik Navigasi mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan, dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, surveyi hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pelaksanaannya Distrik Navigasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana dan program pengoperasian, serta pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut dan survey hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan;
2. Penyusunan rencana kebutuhan dan pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, penyaluran dan penghapusan perlengkapan dan peralatan untuk sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut dan survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan;
3. Pelaksanaan program pengoperasian dan pemeliharaan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, dan fasilitas pangkalan serta bengkel;
4. Pelaksanaan pengamatan laut dan survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan;
5. Pelaksanaan urusan logistik;
6. Pelaksanaan analisis dan evaluasi pengoperasian, pengawasan dan pemeliharaan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut, survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan;
7. Pelaksanaan urusan keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, pengumpulan dan pengolahan data, dokumentasi serta penyusunan laporan.

Distrik Navigasi diklasifikasikan dalam 3 (tiga) kelas yang terdiri dari :

1. Distrik Navigasi Kelas I;
2. Distrik Navigasi Kelas II;
3. Distrik Navigasi Kelas III.

Distrik Navigasi Kelas III Pontianak merupakan bagian dari klasifikasi kelas yang berada dibawah kementerian perhubungan yang dibentuk berdasarkan

peraturan Menteri perhubungan. Distrik Navigasi Kelas III terdiri dari Subbagian Tata Usaha, Seksi Operasi, Seksi Logistik dan Kelompok Jabatan Fungsional. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, pengumpulan dan pengolahan data dokumentasi, serta penyusunan laporan. Seksi Operasi mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, program, pengoperasian, pemeliharaan, pengawasan, analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut, survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan. Seksi Logistik mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan, penyimpanan, penyaluran dan penghapusan perlengkapan dan peralatan untuk penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut, survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana jumlah tenaga fungsional sesuai bidang tugas keahlian ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja yang dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh kepala Distrik Navigasi.

Didalam evaluasi kinerja Distrik Navigasi memiliki standar operasional prosedur yang sudah cukup baik, namun secara penerapannya masih perlu dilakukan kajian yang mendalam. Selain itu dalam menilai komitmen dan kepuasan karyawan masih belum dilakukan pengawasan dan pengendalian sehingga masih ada yang perlu dikaji perihal komitmen organisasional yang berlaku di Distrik Navigasi kelas III Pontianak dan juga bagaimana penerapan ukuran kepuasan yang dapat mempengaruhi hasil kerja atau kinerja yang maksimal.