ANALISIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB): PENGARUH *EMPLOYEE COMPETENCE* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Magister Manajemen

LEKAWATI RATU LOLI PUTRI

B2041231014

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	:	Lekawati Ratu Loli Putri
NIM	:	B2041231014
Jurusan	:	Magister Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Angkatan/Konsentrasi	:	50/Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): PENGARUH EMPLOYEE COMPETENCE DAN WORKLOAD TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul tersebut diatas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian - bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan terlampir). Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang dapat berakibat pada pembatalan tesis dengan judul tersebut diatas.

Demikian peryataan ini dibuat dengan sebenar- benarnya.

Pontianak, 20 Januari 2025



Lekawati Ratu Loli Putri
NIM.B2041231014

PERTANGGUNG JAWABAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Lekawati Ratu Loli Putri
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Kosentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	7 Februari 2025
Judul Tesis	:	ANALISIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): PENGARUH EMPLOYEE COMPETENCE DAN WORKLOAD TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

Menyatakan bahwa Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 20 Januari 2025
Yang membuat pernyataan



(Lekawati Ratu Loli Putri)
B2041231014

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul : Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Pengaruh *Employee Competence* Dan *Workload* Terhadap *Employee Performance* Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan (PSDKP) Pontianak.

Ini diajukan oleh :

Nama : Lekawati Ratu Loli Putri
NIM : B2041231014
Jurusan : Magister
Manajemen Program Studi :
Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya
Manusia Tanggal Ujian : 7 Februari 2025
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Tesis dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Magister.

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama	Tgl/Bln/ Tahun	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. NIP. 196905152000032001	11/3 - 2025	
Pembimbing 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	11/3 - 2025	
Penguji 1	Ilzar Daud S.E., M.Si., Ph.D NIP. 197208192000121001	11-3-2025	
Penguji 2	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	11/3-25.	

Pontianak, Maret 2025
Mengetahui
Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Nur Afifah, SE. M.Si
NIP. 197305012003122001

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillaahirabbil Aalamiin, Puji syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas berkah dan rahmat-Nya, yang memberikan kesempatan penulis untuk memulai dan menyelesaikan tesis berjudul "Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Perceived Organizational Support (POS)* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening Terhadap Performance Pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan (PSDKP) Pontianak" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis merasa bersyukur dapat belajar di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura. Perjalanan ini tidaklah mudah dari awal hingga akhir kuliah. Namun, penulis terus berusaha menyelesaikan perkuliahan hingga akhirnya berhasil menyelesaikan tesis ini. Hal ini berkat doa, bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko S.H., M.Si. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E, ME. Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E, M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
5. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
6. Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. sebagai Dosen pembimbing 1 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si., sebagai Dosen pembimbing 2 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik..
8. Ilzar Daud S.E., M.E., Ph.D selaku dosen penguji 1 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
9. Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si., selaku dosen penguji 2 atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Seluruh Staff Pengajar Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak

ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.

11. Seluruh staf akademik Prodi Magister Manajemen, dan staf perpustakaan yang ada di Prodi Magister Manajemen maupun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan terutama proses administrasi.
12. Keluarga besar Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak: Abdul Qudus,S.St.Pi,M.Pi selaku Kepala Stasiun PSDKP Pontianak, serta seluruh pegawai yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu dalam menyelesaikan tesis.
13. Keluarga besar saya yang tercinta terutamaa Mama, Bapak, Abang dan kucing – kucing kesayanganku Snowie, Jeje, Opet, Raju, Baba dan duo Bocil yang selalu memberikan kasih sayang doa, semangat, bantuan, nasehat, serta atas kesabaranya yang luar biasa dalam setiap langkah penulis dalam menyelesaikan Pendidikan ini.
14. Sahabat dan teman-teman saya Dek Satung, Egar,Rangga, Lora, Adeng, Cindy, Yola Wak Gerry, Wak Pinja, Pak Bos Anang, Nona Anny and Rindi, teman – teman MSDM Bu Rini, Bu Kanti, Bu Titin, Kak Avni, Kak Sisi dan Pak Didit. Dan teman – teman di CW Sepakat 2 serta teman – teman seluruh Prodi Magister Manajemen FEB UNTAN Angkatan 50 yang telah menyemangati dan mendukung dalam setiap langkah proses tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan untuk perbaikan agar tesis ini dapat menjadi maksimal. Semoga tesis ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Pontianak, 20 Januari 2025

Lekawati Ratu Loli Putri

B2041231018

ANALISIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB): PENGARUH *EMPLOYEE COMPETENCE* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

Lekawati Ratu Loli Putri
Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak
Email: lekawatirally@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediasi pengaruh *Employee Competence* dan *Workload* terhadap *Employee Performance* Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak, menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 97 responden. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEMPLS) yang menggunakan software WarpPLS 8.0. Penelitian ini menunjukkan bahwa *employee competence* dan *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*, dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) hanya memediasi hubungan antara *employee competence* dan *employee performance*. Namun, OCB tidak memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Organisasi disarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memastikan beban kerja tetap terukur dan dapat dikelola dengan baik. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode campuran untuk menggali temuan baru dan memperluas cakupan variabel yang diteliti.

Kata Kunci: *Employee Competence, Workload, Organizational Citizenship Behavior, employee perfromance*

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

Lekawati Ratu Loli Putri
Master of Management Faculty of Ekonomics and Business, Universitas Tanjungpura Pontianak
Email: lekawatirally@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Organizational Citizenship Behavior as a mediating influence of Employee Competence and Workload on Employee Performance of Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak. The research method used is a quantitative approach. The population of this study were employees of the Pontianak Marine Resources and Fisheries Monitoring Station, using simple random sampling technique with a total sample size of 97 respondents. In this study, the data analysis method used was the Structural Equation Model Partial Least Square (SEMPLS) method using WarpPLS 8.0 software. This study shows that employee competence and workload have a significant positive effect on employee performance, with Organizational Citizenship Behavior (OCB) only mediating the relationship between employee competence and employee performance. However, OCB does not mediate the relationship between workload and performance. Organizations are advised to improve employee competence through training and skills development, and ensure workload remains measurable and can be managed properly. Future research can use mixed methods to explore new findings and expand the scope of the variables studied.

Keywords: Employee Competence, Workload, Organizational Citizenship Behavior, Employee Perfromance.

RINGKASAN TESIS

ANALISIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB): PENGARUH *EMPLOYEE COMPETENCE* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

1. Pendahuluan

a. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar di dunia memiliki kekayaan alam yang melimpah, termasuk sumber daya kelautan seperti perikanan, terumbu karang, dan energi kelautan. Namun, pengelolaan yang optimal diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan melindungi keberlanjutan ekosistem. Tantangan utama yang dihadapi meliputi aktivitas penangkapan ikan ilegal (IUU fishing), eksploitasi yang tidak berkelanjutan, dan kerusakan lingkungan akibat praktik destructive fishing. Sebagai salah satu unit pelaksana teknis Kementerian Kelautan dan Perikanan, Stasiun PSDKP Pontianak bertugas mengawasi dan menegakkan hukum terkait sumber daya kelautan di wilayah Kalimantan Barat dan Tengah. Meskipun telah menunjukkan kinerja yang baik, termasuk dalam operasi armada pengawasan dan pembinaan masyarakat, tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan fasilitas pengawasan masih perlu diatasi untuk mendukung efektivitas program pengelolaan.

Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak menunjukkan kinerja yang sangat memuaskan pada tahun 2023 dengan nilai pencapaian sasaran strategis (NPSS) sebesar 106,22%, melampaui target yang ditetapkan. Beberapa indikator utama seperti operasi armada pengawasan, pembinaan masyarakat pengawas, dan penyelesaian sanksi administratif menunjukkan hasil lebih dari 100%. Meskipun demikian, beberapa aspek masih perlu diperbaiki, seperti penerapan sistem manajemen pengetahuan yang hanya mencapai 85% dari target serta efektivitas tindak lanjut hasil pengawasan dan pelaksanaan anggaran.

Tantangan utama PSDKP Pontianak adalah keterbatasan SDM dan tingginya beban kerja, yang menuntut pegawai memiliki kompetensi fleksibel di luar tugas utama mereka. Namun, masih terdapat pegawai yang bekerja secara kaku dan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas tambahan, yang dapat menghambat efektivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi, manajemen beban kerja yang baik, serta penguatan budaya kerja partisipatif seperti

organizational citizenship behavior (OCB) menjadi kunci keberhasilan PSDKP Pontianak dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan.

b. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penilitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee competence* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee competence* terhadap *employee performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *employee performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee competence* terhadap *employee performance* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *employee performance* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan antar variabel yang terjadi. Metode penentuan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 97 responden. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H1: Terdapat pengaruh signifikan *employee competence* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), H2: Terdapat pengaruh signifikan *workload* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), H3: Terdapat pengaruh signifikan *Employee Competence* terhadap *Employee Performance*, H4: Terdapat pengaruh signifikan *Workload* terhadap *Employee Performance*, H5: Terdapat pengaruh signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Performance*., H6: Terdapat pengaruh signifikan *Employee Competence* terhadap *Employee Performance*

melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), H7: Terdapat pengaruh signifikan *Workload* terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa skor rata-rata tanggapan responden untuk masing-masing variabel yaitu pada variabel *employee competence* diperoleh rata – rata 4,24, variabel *workload* diperoleh rata - rata 4,52, variabel o*rganizational citizenship behavior* diperoleh rata – rata 4,02 dan variabel *employee performance* diperoleh rata – rata 4,28. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki penilaian yang tinggi dari responden. Kemudian untuk hasil uji hipotesis yaitu H1: *employee competence (X1)* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (Z)*. H2: *workload (X2)* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (Z)*. H3: *employee competence (X1)* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance (Y)*. H4: *Workload (X2)* berpengaruh positif signifikan terhadap *Performance (Y)*. H5: *organizational citizenship behavior (Z)* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance (Y).* H6: *organizational citizenship behavior (Z)* dapat memediasi hubungan *employee competence (X1)* terhadap *employee performance (Y).* H7: *organizational citizenship behavior (Z)* tidak dapat memediasi hubungan *workload (X2)* terhadap *employee performance (Y).*

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menyimpulkan hasil akhir penelitian yaitu sebagai berikut:

1. *Employee competence* memiliki pengaruh positif signifkan terhadap *organizational citizenship behavior.*
2. *Workload* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior.*
3. *Employee competence* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee Performance.*
4. *Workload* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee performance*.
5. *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance.*
6. *Organizational citizenship behavior* dapat memediasi hubungan antara e*mployee competence* terhadap *employee performance.*
7. *Organizational citizenship behavior* tidak dapat memediasi hubungan antara *workload* terhadap *employee performance.*

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada PSDKP Pontianak untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan, workshop, dan

pengembangan keterampilan yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung efektivitas kerja. Pegawai juga diharapkan aktif meningkatkan kompetensi diri melalui pembelajaran mandiri, pengembangan soft skills, dan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan kajian dengan melibatkan objek penelitian yang lebih beragam, mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja atau budaya organisasi, dan menggunakan metode campuran (mixed-methods) untuk pemahaman yang lebih mendalam serta kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

THESIS SUMMARY

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (PSDKP) PONTIANAK

1. Introduction

a. Background

Indonesia as the largest archipelago in the world has abundant natural resources, including marine resources such as fisheries, coral reefs, and marine energy. However, optimal management is needed to improve the welfare of the people and protect the sustainability of the ecosystem. The main challenges faced include illegal fishing activities (IUU fishing), unsustainable exploitation, and environmental damage due to destructive fishing practices. As one of the technical implementation units of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries, PSDKP Pontianak Station is tasked with monitoring and enforcing laws related to marine resources in the West and Central Kalimantan regions. Although it has shown good performance, including in surveillance fleet operations and community development, challenges such as limited human resources (HR) and surveillance facilities still need to be overcome to support the effectiveness of management programs.

Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) showed a very satisfactory performance in 2023 with a strategic target achievement value (NPSS) of 106.22%, exceeding the set target. Several key indicators such as surveillance fleet operations, supervisory community development, and settlement of administrative sanctions showed results of more than 100%. However, some aspects still need to be improved, such as the implementation of the knowledge management system which only reached 85% of the target as well as the effectiveness of follow-up on supervision results and budget implementation. The main challenges of PSDKP Pontianak are limited human resources and high workloads, which require employees to have flexible competencies beyond their main duties. However, there are still employees who work rigidly and lack initiative in completing additional tasks, which can hamper work effectiveness. Therefore, increasing competence, good workload management, and strengthening participatory work culture such as organizational citizenship behavior (OCB) are key to the success of PSDKP Pontianak in improving the performance and effectiveness of monitoring marine and fisheries resources.

b. Research Objectives

The objectives of this research are as follows:

1. To test and analyze the effect of employee competence on organizational citizenship behavior in employees of the Pontianak Marine Resources and Fisheries Monitoring Station.
2. To test and analyze the effect of workload on organizational citizenship behavior in employees of the Pontianak Marine Resources and Fisheries Monitoring Station.
3. To test and analyze the effect of employee competence on employee performance in employees of Pontianak Marine Resources and Fisheries Monitoring Station.
4. To test and analyze the effect of workload on employee performance in employees of Pontianak Marine Resources and Fisheries Monitoring Station.
5. To test and analyze the effect of organizational citizenship behavior on employee performance in employees of the Pontianak Marine Resources and Fisheries Monitoring Station.
6. To test and analyze the effect of employee competence on employee performance through organizational citizenship behavior as mediation for employees of Pontianak Marine Resources and Fisheries Monitoring Station.
7. To test and analyze the effect of employee competence on employee performance through organizational citizenship behavior as mediation for employees of Pontianak Marine Resources and Fisheries Monitoring Station.

2. Research Methodology

The results of descriptive analysis in this study concluded that the average score of respondents' responses for each variable, namely the employee competence variable obtained an average of 4.24, the workload variable obtained an average of 4.52, the organizational citizenship behavior variable obtained an average of 4.02 and the employee performance variable obtained an average of 4.28. This shows that all variables in this study have high ratings from respondents. Then for the results of hypothesis testing, namely H1: employee competence (X1) has a significant positive effect on organizational citizenship behavior (Z). H2: workload (X2) has a significant positive effect on organizational citizenship behavior (Z). H3: employee competence (X1) has a significant effect on employee performance (Y). H4: Workload (X2) has a significant positive effect on performance (Y). H5: organizational citizenship behavior (Z) has a significant positive effect on employee performance (Y). H6: organizational citizenship behavior (Z) can mediate the relationship between employee competence (X1) on employee performance (Y). H7: organizational citizenship behavior (Z) cannot mediate the relationship between workload (X2) on employee performance (Y).

3. Results and Discussion

The results of hypothesis testing show that based on the results of descriptive analysis in this study, it is concluded that the average score of respondents' responses for each variable, namely the transformational leadership variable obtained an average of 4.62, the perceived organizational support variable obtained an average of 4.47, the job satisfaction variable obtained an average of 4.46 and the performance variable obtained an average of 4.35. This shows that all variables in this study have high ratings from respondents. Then for the results of hypothesis testing, namely: H1: transformational leadership has a significant positive effect on job satisfaction. H2: perceived organizational support has a significant positive effect on job satisfaction. H3: Job Satisfaction has a significant positive effect on Performance. H4: transformational leadership has an insignificant positive effect on performance. H5: perceived organizational support has a significant positive effect on performance. H6: job satisfaction can mediate the relationship between transformational leadership on performance. H7: job satisfaction can mediate the relationship between perceived organizational support on performance.

4. Conclusion and Suggestion

Based on the research conducted, the researcher concluded the final results of the study as follows:

1. Employee competence has a significant positive effect on organizational citizenship behavior.
2. Workload has a significant positive effect on organizational citizenship behavior.
3. Employee competence has a significant positive effect on employee performance.
4. Workload has an insignificant positive effect on employee performance.
5. Organizational citizenship behavior has a significant positive effect on employee performance.
6. Organizational citizenship behavior can mediate the relationship between employee competence and employee performance.
7. Organizational citizenship behavior cannot mediate the relationship between employee competence on employee performance.

Based on the research results, it is recommended to PSDKP Pontianak to improve employee competence through relevant training programs, workshops, and skills development, as well as creating a conducive work environment to support work effectiveness. Employees are also expected to actively improve their competence through self-learning, soft skills development, and adaptation to job demands. In

addition, future research is recommended to expand the scope of the study by involving more diverse research objects, considering other variables such as work motivation or organizational culture, and using mixed-methods for a deeper understanding and broader contribution in the development of human resource management and organizational performance.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNG JAWABAN TESIS iii
PENGESAHAN TESIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN TESIS ix
THESIS SUMMARY xiii
DAFTAR ISI xvii
DAFTAR TABEL xix
DAFTAR GAMBAR xx
DAFTAR LAMPIRAN xxi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 13
1.2.1. Pernyataan Masalah 13
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 14
1.3. Tujuan Penelitian 15
1.4. Kontribusi Penelitian 16
1.4.1. Kontribusi Teoritis 16
1.4.2. Kontribusi Praktis 16
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 19
2.1. Landasan Teori 19
2.1.1. *Employee Competence* 21
2.1.2. *Workload* 21
2.1.3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* 23
2.1.4. *Employee Performance* 26
2.2. Kajian Empiris 28
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 42
2.3.1. Hubungan Keterkaitan *Employee competence* dengan *Organizational Citizenship Behavior* 42
2.3.2. Hubungan Keterkaitan *Workload* dengan *Organizational Citizenship Behavior* 43
2.3.3. Hubungan Keterkaitan *Employee competence* dengan *Employee Performance* 44
2.3.4. Hubungan Keterkaitan *Workload* dengan *Employee Performance* 44

2.3.5. Hubungan Keterkaitan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Employee Performance* 45
2.3.6. Hubungan Keterkaitan *Employee Competence* dengan *Employee Performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior* 46
2.3.7. Hubungan Keterkaitan *Workload* dengan *Employee Performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior* 47
BAB III METODE PENELITIAN 49
3.1. Bentuk Penelitian 49
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 49
3.3. Data Penelitian 49
3.4. Populasi dan Sampel 51
3.5. Variabel Penelitian 52
3.6. Teknik Analisis Data 55
3.6.1. Statistik Deskriptif 55
3.6.2. Metode Analisis Data 55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 58
4.1. Hasil Penelitian 58
4.1.1. Karakteristik Responden 58
4.1.2. Analisis Deskriptif 62
4.1.3. Analisis Data 71
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian 81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 90
5.1. Kesimpulan 90
5.2. Saran 92
5.3. Keterbatasan Penelitian 94
DAFTAR PUSTAKA 95
LAMPIRAN 100

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Laporan Kinerja Stasiun PSDKP Pontianak Tahun 2023 3
Tabel 3.1. Populasi Penelitian 51
Tabel 3.2. Variabel Operasional Penelitian 52
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 59
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 60
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 61
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai 62
Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Variabel *Employee Competence* 63
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Variabel *Workload* 65
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* 67
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Variabel *Employee Performance* 69
Tabel 4.10. Nilai *Factor Loading* Indikator Variabel 72
Tabel 4.11. *View Combined Loading and Cross-Loading* 73
Tabel 4.12. Nilai *Square Root of Average Variance Extracted (AVE)* 74
Tabel 4.13. Nilai *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha* 75
Tabel 4.14. *Goodness of Fit Model* 76
Tabel 4.15. Nilai R-*Squared* 77
Tabel 4.16. Nilai *Path Coefficient* dan *P-Value Direct Effect* 78
Tabel 4.17. Nilai *Path Coefficient* dan *P-Value Indirect Effect* 80

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1. Wilayah Kerja Stasiun PSDKP Pontianak 2
Gambar 1.2. Struktur Organisasi Stasiun PSDKP Pontianak 17
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian 48
Gambar 4.1. Hasil Model Penelitian 78

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....100
Lampiran 2. Hasil Responden.....106
Lampiran 3. Hasil Output WarpPLS 8.0.....118

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki letak geografis yang strategis di antara dua benua dan dua samudra. Terdapat 16.056 pulau milik Indonesia telah dibakukan dan didaftarkan oleh PBB (Goodnewsfromindonesia, 2017). Indonesia memiliki kekayaan alam yang luar biasa dan beragam, sebagai salah satu negara maritim terbesar di dunia. Kekayaan alam ini terdiri dari Sumber Daya Alam terbarukan seperti perikanan, terumbu karang, padang lamun, hutan mangrove, rumput laut, dan produk bioteknologi, Sumber Daya Alam tak terbarukan seperti minyak, gas bumi, bijih besi, timah, bauksit, dan mineral lainnya, energi kelautan seperti pasang-surut, gelombang, angin, dan *Ocean Thermal Energy Conversion* (OTEC), maupun jasa – jasa pulau kecil untuk pariwisata bahari, transportasi laut dan lain – lainnya (Stasiun PSDKP, 2020). Dengan adanya kekayaan alam ini tentu harus dikelola secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat Indonesia.

Pengawasan merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan yang memiliki peran utama untuk memastikan bahwa pemanfaatan atau eksploitasi sumber daya tersebut dilakukan secara bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan tata kelola yang telah ditetapkan. Adapun kebijakan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan adalah untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan dalam rangka mewujudkan Indonesia *bebas illegal fishing* dan kegiatan yang merusak sumber daya kelautan dan perikanan oleh pihak di luar pemangku kepentingan kelautan dan perikanan Indonesia. Sejalan dengan kebijakan mengenai pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan, Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak bertugas untuk melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum terkait sumber daya kelautan dan perikanan di wilayah kerja dengan menyelenggarakan fungsi sesuai dengan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan dengan Nomor: 33/ PERMEN-KP/ 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana teknis (UPT) di bidang pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan.

Wilayah kerja Stasiun PSDKP Pontianak tersebar di 2 provinsi yaitu Kalimantan Barat dan Kalimantan Tengah. Adapun peta wilayah kerja Stasiun Pengawasan SDKP Pontianak dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini:

Gambar 1.1 Wilayah Kerja Stasiun PSDKP Pontianak



Berdasarkan gambar diatas, adapun wilayah kerja yang menjadi kewenangan Stasiun PSDKP Pontianak adalah Wilayah Pengelolaan Perikanan (WPP) 711 dan 712. WPP ini merupakan daerah *fishing ground* yang memiliki potensi sumber daya kelautan dan perikanan yang melimpah dengan berbagai keragaman hayati dan non hayati. Seiring dengan terjadinya pengembangan kelembagaan Unit Pelaksana Teknis pada Direktorat Jenderal PSDKP berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 69/PERMEN-KP/2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan wilayah kerja Stasiun PSDKP Pontianak berubah menjadi 3 Satwas dan 10 Wilker Pengawasan.

Tantangan yang masih dihadapi Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak yaitu kegiatan *illegal, unreported, and unregulated* (IUU) *fishing* yang masih marak terjadi. Pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan yang tidak memperhatikan kelestarian lingkungan, serta praktik penangkapan ikan dan budidaya perikanan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dapat menyebabkan kerusakan ekosistem laut dan mengancam keberlanjutan sumber daya laut di masa depan. Stasiun PSDKP Pontianak juga masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan dan pengawasan

sumber daya kelautan dan perikanan terutama mengenai keterbatasan sumber daya manusia (SDM) meskipun terdapat peran masyarakat dalam membantu pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan melalui Kelompok Masyarakat Pengawasan (POKMASWAS) yang berperan sebagai informan atas dugaan pelanggaran di bidang kelautan dan perikanan sekaligus sebagai agen penyadartahunan masyarakat (*public awareness*) atas kebijakan tata kelola kelautan dan perikanan nasional. Berikut dibawah ini tabel mengenai laporan kinerja Stasiun PSDKP Pontianak Tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Stasiun PSDKP Pontianak Tahun 2023

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
1.	Terselenggaranya Sistem Pengawasan Berbasis Masyarakat yang artisipatif	1	Indeks Kualitas Pembinaan Pokmaswas (Indeks)	80	100	120
2.	Terselenggaranya Operasi Armada Pengawasan SDKP yang Efektif.	2	Indeks Kinerja Operasi Kapal Pengawas (Indeks)	87,6	95,94	109,52
		3	Indeks Kinerja Operasi Speedboat Pengawas (Indeks)	87,6	93,67	106,93
		4	Persentase Pemenuhan Logistik Kapal Pengawas (%)	100	100	100
3.	Terselenggaranya pembangunan serta perawatan sarana dan prasarana Pengawasan SDKP yang sesuai ketentuan	5	Persentase pemeliharaan dan perawatan sarana pengawasan SDKP (%)	100	100	100
4.	Terselenggaranya pembangunan	6	Nilai Kualitas penyelesaian	100	100	100

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
	serta perawatan sarana dan prasarana Pengawasan SDKP yang sesuai ketentuan.		pemeriksaan pelaku usaha dan pemanfaat sumber daya kelautan (Nilai			
5.	Tersedianya Data dan Informasi Intelijen Kelautan	7	Persentase Penyelesaian Pengumpulan Data dan Informasi Intelijen Kelautan (%)	100	100	100
6.	Terselenggaranya pengawasan pelaku usaha dan pemanfaat sumber daya perikanan	8	Nilai Kualitas penyelesaian pemeriksaan pelaku usaha dan pemanfaat sumber daya perikanan (Nilai)	100	100	100
7.	Tersedianya Data dan Informasi Intelijen Perikanan.	9	Persentase Penyelesaian Pengumpulan Data dan Informasi Intelijen Perikanan (%)	100	100	100
8.	Terselenggaranya Penanganan Pelanggaran Bidang Kelautan dan Perikanan yang Tuntas	10	Indeks pengenaan sanksi administratif bidang kelautan dan perikanan (indeks)	80	100	120
		11	Indeks Pemeriksaan Hasil Analisis Pemantauan sumber daya kelautan dan	80	100	120

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
			perikanan (Indeks)			
		12	Indeks Penyelesaian Tindak Lanjut Pengenaan Sanksi Administratif (Indeks)	80	100	120
9.	Terselenggaranya Penyidikan Tindak Pidana Kelautan dan Perikanan yang Berkualitas	13	Indeks Penyelesaian Penyidikan Tindak Pidana Kelautan dan Perikanan (Indeks	93	100	107,53
10	Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Lingkup Ditjen PSDKP	14	Indeks Kepuasan Masyarakat Pengguna Layanan Surat Laik Operasi (SLO) Kapal Perikanan Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Indeks)	80	91,03	113,79
		15	Indeks Kepuasan Masyarakat pengguna layanan LVHPI (Lembar Verifikasi Hasil Penangkapan Ikan) lingkup Stasiun PSDKP	80	86,45	108,06

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
			Pontianak (Indeks)			
		16	Nilai Minimal yang dipersyaratkan untuk Pembangunan Unit Kerja Berpredikat Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (nilai)	75	82,67	110,23
		17	Persentase Pelaksanaan Pengendalian Kegiatan Berbasis Manajemen Risiko Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (%)	100	100	100
		18	Indeks Profesionalitas ASN Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Indeks)	78	90,59	116,14
		19	Penilaian Mandiri SAKIP Lingkup Stasiun PSDKP	80,5	79,55	98,82

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
			Pontianak (Nilai)			
		20	Persentase Jumlah Rekomendasi Hasil Pengawasan Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak yang Dokumen Tindak Lanjutnya Telah Dilengkapi dan Disampaikan (%)	75	75	100
		21	Nilai Implementasi Program Budaya Kerja Stasiun PSDKP Pontianak (Nilai)	21	24,85	118,33
		22	Jumlah Inovasi yang Dihasilkan Stasiun PSDKP Pontianak (Inovasi)	1	1	100
		23	Persentase Unit Kerja yang Menerapkan Sistem Manajemen Pengetahuan yang	92	85	92,39

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja		Target 2023/ TW IV	Realisasi 2023	%
			Terstandar Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (%)			
		24	Tingkat Kepatuhan Pengelolaan BMN Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (%)	77,5	100	120
		25	Tingkat Kepatuhan Pengadaan Barang/Jasa Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (%)	77,5	100	120
		26	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Nilai)	93,75	92,45	98,61
		27	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Lingkup Stasiun PSDKP Pontianak (Nilai)	82	85,92	104,78

Sumber: LKJ 2023 Stasiun PSDKP, 2024

Dari hasil tabel kinerja Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak tahun 2023 menunjukkan pencapaian yang sangat

memuaskan. Stasiun ini berhasil mencapai nilai pencapaian sasaran strategis (NPSS) sebesar 106,22%, melebihi target yang telah ditetapkan. Beberapa indikator utama seperti operasi armada pengawasan, kualitas pembinaan masyarakat pengawas, dan pengawasan pelaku usaha serta penyelesaian tindak lanjut pengenaan sanksi administratif menunjukkan kinerja yang melampaui ekspektasi dengan nilai realisasi lebih dari 100%. Selain itu, tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan seperti Surat Laik Operasi (SLO) dan Lembar Verifikasi Hasil Penangkapan Ikan (LVHPI) juga mencapai kategori baik hingga istimewa. Hal ini menunjukkan adanya dedikasi tinggi dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, meskipun dengan keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan tingginya beban kerja. Namun, terdapat beberapa indikator yang tidak terealisasi atau memiliki nilai realisasi di bawah target yaitu persentase unit kerja yang menerapkan sistem manajemen pengetahuan yang terstandar hanya mencapai 85% dari target 92%, menunjukkan perlunya peningkatan dalam sosialisasi dan penerapan sistem secara optimal. Penilaian Mandiri SAKIP juga hampir memenuhi target dengan capaian 98,82%, tetapi masih memerlukan perbaikan dalam aspek akuntabilitas kinerja. Persentase jumlah rekomendasi hasil pengawasan yang tindak lanjutnya telah dilengkapi dan disampaikan mencapai 100%, menunjukkan efektivitas dalam pelaporan hasil pengawasan, meskipun belum melampaui target. Sementara itu, nilai indikator kinerja pelaksanaan anggaran (IKPA) mencapai 98,61%, sedikit di bawah target, yang kemungkinan disebabkan oleh efisiensi anggaran atau kendala dalam pelaksanaan program. Secara keseluruhan, meskipun kinerja PSDKP Pontianak menunjukkan hasil yang positif, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam penerapan sistem manajemen pengetahuan dan efektivitas tindak lanjut hasil pengawasan.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan menjadi sangat krusial supaya pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pegawai di Stasiun PSDKP Pontianak tidak hanya dituntut memiliki keahlian teknis dalam pengawasan kelautan dan perikanan, tetapi juga harus memiliki kemampuan dalam penegakan hukum, pemanfaatan teknologi pengawasan, serta komunikasi dengan masyarakat pesisir. Dengan keterbatasan

jumlah pegawai, mereka sering kali harus mengambil peran di luar deskripsi pekerjaan utama, sehingga membutuhkan kompetensi yang fleksibel dan multi-disiplin. Pegawai tidak hanya melakukan tugas di lapangan seperti pengawasan, tetapi juga terlibat dalam tugas administrasi di kantor, seperti penyusunan laporan, analisis data pengawasan, serta koordinasi dengan instansi terkait untuk memastikan efektivitas pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai yang baru masuk pun harus segera menyesuaikan diri dengan pekerjaan di luar *job desk* utamanya akibatnya beban kerja pegawai menjadi tinggi, sehingga kemampuan adaptasi dan pembelajaran cepat menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional Stasiun PSDKP Pontianak. Dengan adanya beban kerja yang tinggi pegawai dituntut untuk menyelesaikan berbagai tugas dengan cepat. Tetapi masih terdapat pegawai yang masih memiliki kecenderungan untuk bekerja secara kaku hanya mengerjakan tugas utama saja tanpa mengambil inisiatif atau menunggu instruksi terlebih dahulu dalam menyelesaikan tugas tambahan mendesak yang membutuhkan fleksibilitas dan kerja sama tim yang tinggi. Kurangnya perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*/OCB) ini dapat menghambat efektivitas kerja dan membebani pegawai lain yang lebih proaktif. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menumbuhkan budaya kerja yang lebih partisipatif di kalangan pegawai agar mereka lebih responsif dalam membantu tugas-tugas tambahan demi kelancaran pengawasan dan pengelolaan sumber daya kelautan yang lebih optimal. Dengan demikian, untuk menghadapi tantangan pengelolaan dan pengawasan di PSDKP Pontianak, peningkatan kompetensi, manajemen beban kerja yang baik, dan perilaku kewargaan organisasi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja yang baik.

Employee performance sangat berperan penting dalam menentukan sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sehingga SDM di dalam organisasi juga perlu berperan aktif dalam mendukung tujuan – tujuan organisasi. *Performance* didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Performance juga dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian dari tindakan yang terkait dengan realisasi tujuan yang disebutkan secara resmi dalam strategi perencanaan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya organisasi secara optimal (Wardani dan Dewi, 2022). *Performance* yang baik tercermin dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, tepat waktu, dan berkualitas, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Namun, *employee performance* banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *competency*, motivasi, *workload*, lingkungan kerja, *organizational support* dan lain – lain yang mana hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah mencakup segala hal positif yang dilakukan karyawan yang mana dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan *employee performance* (Subongkod, 2024). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kontribusi pekerja yang melebihi dari pekerjaan formal yang mencakup berbagai perilaku, seperti membantu orang lain, berpartisipasi dalam tugas tambahan, dan mematuhi aturan dan prosedur tempat kerja (Afuan dkk, 2020). Keberhasilan organisasi saat ini bergantung pada antusiasme karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang melebihi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Jika karyawan mengembangkan perilaku ekstra tersebut dan melampaui tugas yang diharapkan dengan memberikan dukungan kepada organisasi mereka, maka tingkat kepuasan pelanggan dan kinerja organisasi akan meningkat (Messersmith *et al*., dalam Kloutsiniotis & Mihail, 2020). Dalam penelitian Aisy dkk (2022) menunjukkan bahwa OCB berperan sebagai mediasi antara beban kerja terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan penelitian Afuan dkk (2020) menunjukkan OCB tidak memediasi hubungan beban kerja terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian Wahyoedi dkk.,(2022) pun menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai peran dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Employee competence merupakan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi *employee performance*. Dalam penelitian Ikhzan *et al*., (2024). *competence* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Ketika seorang karyawan memiliki *competence* yang baik, maka dia

akan bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas, sehingga *competency* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *performance* seseorang sehingga dapat mencapai *performance* individu maupun Perusahaan (Mangkunegara dan Waris, 2015). *Competence* berkaitan dengan nilai, standar dan pandangan hidup seseorang yang membentuk dasar aspek kepribadian seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab tugas – tugas. *Competency* yang baik akan mendukung dan mempengaruhi kinerja setiap karyawan, baik secara langsung (meningkatkan gaji, memberikan bonus, menyediakan tunjangan keluarga, dan bonus) maupun tidak langsung seperti memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang berkinerja baik. Berdasakan penelitian Lalaeng *et al*., (2024). menyatakan *competency* individu mempengaruhi kinerja akademik personel di perguruan tinggi yang mana c*ompetence* mengacu pada keterampilan, kemampuan, dan perilaku seseorang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas yang mengarah pada *performance* yang baik. Hasil penelitian Suryani dan Ekawati (2023) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang memberi pertimbangan terhadap keahlian sehingga karyawan kurang mengoptimalkan kemampuan. Oleh karena itu, pelatihan dan pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan.

Selain *employee competence*, *employee performance* sangat dipengaruhi oleh *workload*. Untuk menghindari membebani karyawan secara berlebihan tetapi tetap menantang mereka untuk mencapai target, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja dengan baik. Berdasarkan penelitian Antonius *et al*., (2024). mengatakan bahwa *workload* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee performance.* Hasil penelitian Patria *et al*, (2024) pun menyatakan *workload* mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap *employee performance*. Jika *workload* yang diberikan lebih rendah, *performance* karyawan juga akan menurun. Namun, jika seorang karyawan memiliki *workload* yang seimbang maka mereka akan merasa termotivasi untuk mengerahkan seluruh potensi kemampuannya sehingga dapat menghasilkan *performance* yang optimal juga.

Competence, *workload* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seimbang, maka *employee performance* juga akan meningkat. Dengan menggabungkan ketiga elemen ini, karyawan tidak hanya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan mereka tetapi juga melampaui ekspektasi dengan memberikan kontribusi tambahan yang dapat memperkuat tim dan organisasi. Untuk mencapai performance pegawai yang optimal, organisasi perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara seimbang. *Competency* yang tinggi memungkinkan pegawai bekerja secara efektif, *workload* yang dikelola dengan baik dapat menjaga produktivitas dan keseimbangan, dan OCB menciptakan sinergi di antara pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya menekankan peningkatan kemampuan melalui pelatihan dan pendidikan, tetapi juga memastikan beban kerja yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung perilaku OCB.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini tertarik untuk menganalisis mengenai bagaimana implemmentasi *employee competence* dan pengaruh *workload* terhadap *employee performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak".

1.2.Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Pegawai Stasiun PSDKP Pontianak menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dengan jumlah personel yang terbatas, sehingga mereka dituntut memiliki kompetensi multi-disiplin. Selain keahlian teknis dalam pengawasan kelautan dan perikanan, mereka juga harus menguasai aspek penegakan hukum, pemanfaatan teknologi, serta komunikasi dengan masyarakat pesisir. Beban kerja yang tinggi membuat pegawai harus cepat beradaptasi dengan berbagai tugas, termasuk yang di luar deskripsi pekerjaan utama. Namun, masih terdapat pegawai yang cenderung bekerja secara kaku, hanya fokus pada tugas utama tanpa inisiatif dalam menangani tugas tambahan yang mendesak. Kurangnya perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) ini dapat menghambat efektivitas kerja dan

membebani pegawai lain yang lebih proaktif. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan, manajemen beban kerja yang baik, serta penguatan budaya kerja partisipatif agar pegawai lebih responsif dalam mendukung pengawasan dan pengelolaan sumber daya kelautan secara optimal.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *employee competence* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak?
2. Apakah *workload* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak?
3. Apakah *employee competence* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak?
4. Apakah *workload* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak?
6. Apakah *employee competence* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak?
7. Apakah *workload* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee competence* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap organizational *citizenship behavior* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee competence* terhadap *employee performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *employee performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh organizational *citizenship behavior* terhadap *employee performance* pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee competence* terhadap *employee performance* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee competence* terhadap *employee performance* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi pada pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak.

1.4. Kontribusi Penelitian

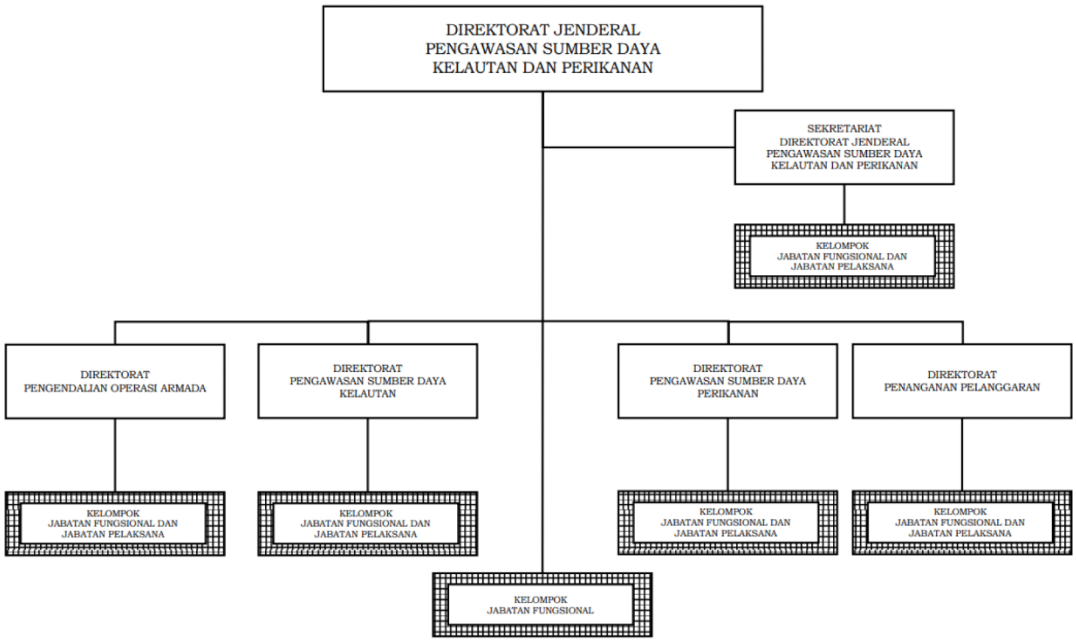
1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengayaan kajian ilmiah di bidang ilmu manajemen, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia dengan hasil empiris yang relevan dan berfokus pada *employee competence*, *workload*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan *employee performance*. Diharapkan juga variable – variable yang ada dalam penelitian ini dapat dieksplorasi lebih mendalam tidak hanya dari sudut pandang teori tetapi juga dalam penerapan praktis di lingkungan organsasi sehingga dapat menjadi acuan bagi akademisi dan praktisi dalam mengembangkan metode manajemen SDM yang lebih baik dalam konteks peningkatan *performance* individu maupun organisasi.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada manajemen Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak. Dengan informasi ini dapat merumuskan dan menerapkan strategi yang tepat untuk mempertahankan dan meningkatkan *employee performance* secara konsisten. Melalui penelitian ini juga akan membantu manajemen dalam memahami apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi *employee competence*, *workload*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang akan berdampak pada *performance* karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Stasiun PSDKP Pontianak

Salah satu unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), adalah Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP) Pontianak. Struktur organisasinya dirancang untuk mendukung tugas utama dalam menjaga dan mengawasi pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan di wilayah perairan Indonesia, terutama di Kalimantan Barat. Struktur ini memastikan pengawasan berjalan dengan baik dan efisien, dengan divisi yang bertanggung jawab atas pengawasan operasional, penegakan hukum, dan pengelolaan data dan informasi. Setiap bagian memiliki tugas khusus untuk melindungi sumber daya perikanan di wilayahnya dengan melakukan pengawasan, patroli, dan penegakan hukum terkait penangkapan ikan ilegal serta pelanggaran lainnya.

Kebijakan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan diarahkan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan dalam rangka mewujudkan Indonesia bebas *illegal fishing* dan kegiatan yang merusak sumber daya kelautan dan perikanan. Sejalan dengan

kebijakan tersebut Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak bertugas untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan menyelenggarakan fungsi sesuai dengan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: 33/ PERMEN-KP/ 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana teknis (UPT) di bidang pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan, antara lain:antara lain:

a) Penyusun rencana, program dan evaluasi dibidang pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan;
b) Pelaksanaan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan;
c) Pelaksanaan pembinaan kelompok Masyarakat pengawas (Pokmaswas);
d) Pelaksanaan dan evaluasi penanganan pelanggaran sumber daya kelautan dan perikanan;
e) Pelaksanaan operasional dan penyiapan logistik kegiatan pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan;
f) Pelaksanan pemeliharaan sarana dan prasarana pengawasan;
g) Pelaksanaan perencanaan dan pengembangan pengawasan kapal pengawas;
h) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga

Stasiun Pengawasasn Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Pontianak beserta Satuan Pengawasan dan Wilayah Kerja Pengawasan melaksanakan beberapa pelayanan publik yaitu:

a) Pelayanan penerbitan Surat Laik Operasi (SLO) Kapal Perikanan;
b) Pelayanan penerbitan lembar verifikasi hasil pendaratamn ikan (LVHPI);
c) Pelayanan penerbitan Surat Keterangan Aktivasi Transmitter (SKAT) Online Kapal Perikanan.