

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peningkatan kinerja pegawai adalah salah satu bagian dari suatu prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di instansi vital seperti Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap pengamanan laut dan pantai, efektivitas operasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia menjadi perhatian bagi setiap perusahaan atau organisasi. Peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia harus terus dilakukan oleh perusahaan untuk menghadapi ketatnya persaingan di berbagai sektor. Sebab sumber daya manusia menjadi salah satu factor mampu atau tidaknya perusahaan tersebut untuk berkembang (Siagian, 2020). Dengan mumpuninya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki membuat perusahaan dapat dengan mudah bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal tersebut akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dalam upaya mencapai kinerja yang diharapkan serta upaya dalam meningkatkan Kinerja perusahaan

Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PLP) Kelas II Tanjung Perak merupakan salah satu unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan RI. Lembaga ini memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan pelayaran, keamanan laut, dan penegakan hukum di wilayah perairan Indonesia, khususnya sekitar Pelabuhan Tanjung Perak, Fenomena kinerja pegawai antara lain tidak semua pegawai menunjukkan tingkat

kinerja yang seragam. Beberapa pegawai bekerja secara profesional dan disiplin, sementara lainnya masih menunjukkan rendahnya inisiatif, tanggung jawab, atau keterlibatan dalam tugas, Evaluasi kinerja pegawai belum sepenuhnya berbasis indikator yang objektif dan terukur, sehingga menyebabkan adanya ketimpangan penilaian atau bahkan demotivasi bagi pegawai yang berprestasi, Pegawai cenderung menjalankan tugas rutin tanpa ada usaha untuk berinovasi atau mengembangkan cara kerja yang lebih efisien dan Beberapa unit kerja masih mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas administrasi maupun operasional, yang bisa berdampak pada kualitas pelayanan publik dan pengawasan di laut.

Berdasarkan pengamatan awal dan beberapa temuan lapangan, masih terdapat tantangan dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti: Beberapa pegawai merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau pengembangan kompetensi, Adanya persepsi kurang adil dalam promosi jabatan bisa menurunkan motivasi kerja. Tingkat kedisiplinan pegawai masih menjadi perhatian, misalnya dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab kerja. Disiplin yang rendah berdampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan. Program pelatihan yang diberikan terkadang bersifat umum dan tidak spesifik untuk tugas-tugas teknis di lapangan dan Kurangnya pelatihan berkelanjutan dapat menyebabkan stagnasi kompetensi pegawai.

Menurut (Moehariono, 2021) kinerja adalah gambaran tingkat implementasi tindakan atau program kebijakan untuk melaksanakan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi dijabarkan oleh perencanaan strategis organisasi. kinerja bisa diketahui

dan diukur apakah seseorang atau sekelompok pegawai telah memiliki kriteria keberhasilan ditetapkan oleh organisasi. Jika tidak ada tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk pengukuran, maka kinerja untuk seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin ditentukan tanpa tolok ukur kesuksesan.

Menurut (Busro, 2018) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut : 1) Faktor Internal : (a) Kemampuan Intelektualitas, Kepuasan kerja, motivasi, Disiplin Kerja, 2) Faktor Eksternal : (a) Gaya Kepemimpinan, (b) Lingkungan Kerja, (c) Kompensasi dan (d) Sistem manajemen.

Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi/perusahaan akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Maka dari itu organisasi/perusahaan dituntut dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam sebuah perubahan, perubahan itu dilakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi. Otomatis perubahan dalam struktur organisasi dapat juga memberikan dampak pada pengembangan karir individu (Moehariono, 2022). Menurut Mangkunegara (2022), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Penelitian Jalaludin (2024) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Agussalim (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Akan tetapi penelitian Yuliana (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan rumah sakit di kota Salatiga.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. (Hasibuan, 2022) Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian Saraswati (2024) hasilnya Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang. Penelitian Agussalim (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Tetapi penelitian Oktaviana (2023) membuktikan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco cabang Karangjati.

Peningkatan kinerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang berperan di dalamnya yaitu, faktor pelatihan kerja. pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif (Elmi, F., 2018)

Penelitian Hartomo (2020) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian Idrus (2022) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, tetapi penelitian Prasetya (2021) menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kopiloka 3.0.

Terdapat hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai (penelitian Jalaludin (2024) dan Agussalim (2021), namun ada pula yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan (penelitian Yuliana (2024), hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai (penelitian Saraswati (2024) dan Agussalim (2021) namun ada pula yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan (penelitian Oktaviana, 2023), hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (penelitian Hartomo (2020) dan Idrus (2022) namun ada pula yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan (penelitian Prasetya (2021)) sehingga dibutuhkan penelitian lanjutan untuk memperjelas inkonsistensi tersebut."

Berdasarkan research gap, maka penulis mencoba mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian ini **“Pengaruh Pengembangan Karir**

## **Disiplin Kerja Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak
3. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara pengembangan karir, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak?
5. Manakah yang berpengaruh dominan diantara pengembangan karir, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas

II Tanjung Perak.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan pengembangan karir, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dominan diantara pengembangan karir, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan studi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di sektor maritim. Penelitian ini juga dapat memperkaya wawasan akademis terkait faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan

produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam pengembangan teori dan model yang relevan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di institusi maritim.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pengelola Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan pengembangan karir serta program pelatihan yang lebih efektif. Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan manajemen dapat menyusun strategi peningkatan kompetensi pegawai yang lebih tepat sasaran, baik dalam aspek teknis maupun manajerial, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah lainnya yang bergerak di bidang kemaritiman dalam menyusun kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih optimal.