

## **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.

Menurut Veithzal Rivai Zainal Dkk (2021), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki. Bangun (2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu instansi, termasuk di lingkungan pemerintahan. Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak, sebagai bagian dari Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan, memiliki peran penting

dalam menjaga keamanan, keselamatan, dan kelancaran aktivitas pelayaran di wilayah perairan sekitarnya. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja pegawai merupakan hal yang mutlak diperlukan agar tugas dan fungsi institusi ini dapat terlaksana dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *work engagement* atau keterikatan kerja. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta semangat dalam menjalankan tugas, sehingga dapat berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Work engagement (keterlibatan kerja) adalah suatu konsep yang sangat luas dimana terdiri dari berbagai struktur dan juga pengalaman multi-dimensi, termasuk emosi, kognisi, dan perilaku, karena orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut energik dan antusias untuk berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan. (Schaufeli, Bakker, Taris, dan Leiter). Setiap individu tak hanya memiliki semangat dan penuh energi, namun mereka juga suka berpartisipasi dalam sebuah pekerjaan, melihat masalah sebagai tantangan, dan sering merasa larut kedalam pekerjaannya. (Yudiani, 2017). Keterlibatan kerja (work engagement) adalah sebuah perasaan yang positif, motivasi, dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (Bakker & Schaufeli). Apabila semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang, maka semakin tinggi pula partisipasinya (Wicaksono, 2020)

Penelitian Ilham Pratama Yudha (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Engagement berdampak signifikan pada peningkatan Kinerja

Karyawan di PT. Harapan Tunas Jaya. Penelitian Gorgievski et al., (2022) hasilnya work engagement berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Di sisi lain, *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja juga memegang peranan penting. Lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Nawawi (2023) mengungkapkan bahwa *quality of work life* yaitu suatu perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dimana menciptakan rasa aman dengan karyawan dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan suatu tujuan dalam perusahaan tersebut. Cascio dalam Avianti dan Kartika (2017), mendefinisikan *quality of work life* menjadi dua pandangan: pandangan pertama menyatakan bahwa dalam kualitas kehidupan kerja, sependapat atau sepemikiran keadaan dan praktik dan tujuan dalam organisasi (misalnya: pengayaan pekerjaan, kebijakan promosi internal, pengawasan demokratis, partisipasi karyawan dan suasana kerja yang aman). Sementara itu, pandangan kedua sangat mendefinisikan suatu kualitas kehidupan kerja dimana persepsi karyawan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa lebih aman, relatif puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh lebih baik

Penelitian Titik Nurbiyati (2024) terdapat pengaruh antara variable *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Masduki (2023) hasilnya *Quality of work life* mampu meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh (2022) hasilnya a kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Pati (Perseroda

Selain itu, disiplin kerja merupakan aspek fundamental yang mencerminkan sikap dan tanggung jawab pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku.

Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan profesionalisme dan konsistensi dalam bekerja, yang tentunya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2022) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2023)

Penelitian Ni Luh Putu Fitriana Hapsar (2023) hasilnya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, akan tetapi penelitian Princesza Feyga Candi Permana (2024) hasilnya Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak. Permasalahan seperti rendahnya keterlibatan kerja, ketidakseimbangan beban kerja, serta lemahnya kedisiplinan menjadi tantangan yang perlu ditangani secara serius. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kinerja secara menyeluruh

Berdasarkan research gap, maka penulis mencoba mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian ini “Pengaruh Work Engagement, Quality Of Work Life Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 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 Work Engagement terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Quality Of Work Life terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Work Engagement, Quality Of Work Life dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak?
5. Manakah yang berpengaruh dominan Work Engagement, Quality Of Work Life dan disiplin 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 Work Engagement terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Quality Of Work terhadap

kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Work Engagement, Quality Of Work Life dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan Work Engagement, Quality Of Work Life dan disiplin 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 Work Engagement, Quality Of Work Life dan disiplin dalam meningkatkan kinerja 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 Work Engagement, Quality Of Work Life dan disiplin. 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.

