

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini, *career development* merupakan hal yang sangat penting bagi setiap individu. Fenomena yang sangat umum saat ini adalah semakin meningkatnya kesadaran individu terhadap pentingnya *career development* dalam mencapai keberhasilan dan kepuasan dalam dunia kerja. *Career development* bukanlah sekadar pencapaian tujuan kerja, tetapi juga merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan berbagai faktor kompleks, termasuk disiplin, kinerja, dan pengalaman kerja. Disiplin adalah kunci dalam perjalanan karir seseorang, merujuk pada ketaatan individu terhadap aturan, tanggung jawab, dan tugas-tugas dalam pekerjaan mereka. Tingkat disiplin yang tinggi dapat memengaruhi seberapa konsisten individu dalam mengejar tujuan karirnya. Selanjutnya, kinerja juga menjadi faktor penting dalam *career development*. Kinerja mengacu pada kemampuan individu untuk mencapai hasil atau target yang diharapkan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya. Kinerja yang baik tidak hanya memberikan kepuasan pribadi, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan karir seseorang. Selain itu, pengalaman kerja memainkan peran krusial dalam pembentukan karir seseorang. Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh individu selama

berkarir. Pengalaman yang luas memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan-tantangan baru dan berkembang secara profesional.

Namun, dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat di pasar kerja, tantangan dalam *career development* semakin kompleks. Banyak individu menghadapi kesulitan dalam merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka. Data statistik menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan retensi karyawan cenderung menurun, sebagian besar disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap *career development*. Penelitian oleh (Pradnya and Made 2023) menunjukkan bahwa kurangnya disiplin dalam bekerja dapat menghambat proses *career development*, sementara penelitian oleh (Fauzi and Siregar 2019) menemukan bahwa kinerja yang rendah akan mengalami kesulitan *career development*. Selain itu, survei oleh (Puspitawati, Suryatni, and Putra 2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang terbatas seringkali menjadi hambatan bagi individu dalam mencapai kemajuan karir yang signifikan.

Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang yang beralamat di Jl. Raya Kepanjen No. 199, Cokolilo, Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur, Kode Pos: 65163. Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang Cokolilo, Kepanjen, didirikan untuk memberikan pelayanan hukum yang berkualitas kepada masyarakat Kabupaten Malang. Sejarah singkat kejaksaan ini mencakup perjalanan berbagai upaya dalam menegakkan hukum, memerangi kejahatan, dan melindungi hak-hak warga. Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang Cokolilo, Kepanjen, berkomitmen untuk menjaga keadilan dan kepatuhan hukum di wilayahnya. Dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional dan

bertanggung jawab, Kejaksaan ini berusaha untuk menciptakan lingkungan hukum yang adil dan berkeadilan bagi seluruh masyarakat Kabupaten Malang. Melalui dedikasi dan kerja kerasnya, Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang Cokolilo, Kepanjen, terus berperan sebagai penegak hukum yang penting dalam memastikan keamanan, ketertiban, dan keadilan bagi seluruh warga Kabupaten Malang.

Disiplin adalah pilar utama dalam pembangunan karier yang sukses. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab merupakan kunci bagi individu untuk mencapai pencapaian tertinggi dalam karier mereka. Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang, disiplin merupakan nilai yang sangat penting dalam menjaga integritas dan kualitas pelayanan publik. Kemudian Kinerja juga menjadi fondasi yang tak terbantahkan dalam mencapai tujuan karier. Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang, kinerja yang unggul adalah faktor penentu dalam menentukan arah karier seseorang. Jaksa dan pegawai yang mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penegakan hukum dan pelayanan masyarakat memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh promosi dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Variasi dalam kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang menjadi faktor yang signifikan dalam pengembangan karier. Pegawai dengan kinerja tinggi cenderung mendapatkan pengakuan dan peluang pengembangan karier yang lebih besar daripada mereka yang memiliki kinerja rendah. Pengalaman kerja memainkan peran krusial dalam pengembangan karier (career development) seseorang. Di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang,

pengalaman kerja tidak hanya menandakan lamanya seorang jaksa atau pegawai telah berada dalam institusi ini, tetapi juga tingkat pengetahuan dan keterampilan yang mereka kumpulkan selama bertahun-tahun. Pengalaman kerja dapat menjadi penentu dalam peningkatan jabatan dan tanggung jawab, serta membuka peluang untuk pengembangan karier yang lebih lanjut. Namun dalam beberapa kasus, Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang menghadapi tantangan dalam merekrut pegawai dengan pengalaman kerja yang relevan di bidang hukum. Sebagai hasilnya, beberapa posisi diisi oleh individu yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai atau pengalaman kerja yang relevan dalam bidang hukum. Hal ini sering terjadi dalam kasus penerimaan lulusan SMK atau latar belakang pendidikan non-hukum lainnya. Kehadiran pegawai tanpa pengalaman kerja yang relevan atau lulusan SMK di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang memiliki dampak yang signifikan pada pengembangan karier di lembaga tersebut. Para pegawai ini sering kali memulai karier mereka dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang terbatas dalam konteks hukum dan proses peradilan.

Memahami bagaimana faktor-faktor seperti disiplin, kinerja, dan pengalaman kerja berinteraksi dan mempengaruhi pengembangan karier pegawai, termasuk mereka yang memulai karier tanpa pengalaman kerja yang relevan, sangat penting. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi karier di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang, serta memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan

dan program yang lebih efektif dalam mendukung perkembangan karier yang berkelanjutan bagi semua pegawai.

Oleh karena itu, inti dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh disiplin, kinerja, dan pengalaman kerja terhadap *career development*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana disiplin berkontribusi terhadap *career development* seseorang, untuk mengevaluasi hubungan antara kinerja individu dan perkembangan karir mereka, dan untuk memahami dampak pengalaman kerja terhadap kemajuan karir. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi *career development* individu, sehingga dapat memberikan panduan bagi perusahaan dan individu dalam merancang strategi *career development* yang efektif. Dengan demikian, hal ini akan membantu individu mencapai tujuan karir mereka dengan lebih baik di era kerja yang dinamis dan kompetitif saat ini. Maka dari itu peneliti mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN, KINERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP CAREER DEVELOPMENT PADA PEGAWAI KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN MALANG”**.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi variable Disiplin, Kinerja, Pengalaman Kerja dan Career Development?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin, Kinerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Career Development* pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin, Kinerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Career Development pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang?
4. Diantara Disiplin, Kinerja dan Pengalaman Kerja manakah yang lebih dominan mempengaruhi *Career Development* pada karyawan Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi variable Disiplin, Kinerja, Pengalaman Kerja dan *Career Development*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin, Kinerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Career Development* pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin, Kinerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Career Development* pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang.

4. Untuk mengetahui untuk mengetahui faktor mana di antara variabel Disiplin, Kinerja dan Pengalaman Kerja yang memiliki pengaruh dominan dalam membentuk *Career Development*.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

- a) Bagi perusahaan, penelitian ini akan menyediakan informasi terkait manfaat *career development*. Penelitian ini akan membantu menentukan peranan disiplin, kinerja dan pengalaman kerja dalam *career development*. Dengan penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat mengembangkan program *career development* yang efektif dan efisien.
- b) Bagi perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta, sebagai informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.

2. Kegunaan Teoritis

Untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh disiplin, kinerja dan pengalaman kerja terhadap *career development* pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang dan dapat digunakan sebagai referensi baru untuk memperkaya bahan penelitian serta mengembangkan materi untuk penelitian yang akan datang.