

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan keamanan yang dinamis dan seringkali tidak dapat diprediksi saat ini, membutuhkan adanya pemikiran kebijakan dan prioritas pertahanan dalam membangun struktur angkatan bersenjata yang modern, memenuhi defisit sumber daya, kebutuhan akan berfungsinya sistem manajemen sumber daya manusia dengan baik. Menyikapi dinamika ancaman keamanan yang semakin masif yang berpotensi mengancam kedaulatan dan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), pimpinan Tentara Nasional Indonesia (TNI) termasuk didalamnya TNI Angkatan Laut (TNI AL) bertekad menggencarkan peningkatan kekuatan dan alutsista, yang salah satunya didukung dengan adanya upaya peningkatan profesionalisme dan kinerja personel. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam bidang militer atau sistem pertahanan yang didasarkan pada pendekatan kompetensi menjadi sebuah agenda penting. Pendekatan kompetensi ini dimaknai bahwa manajemen SDM mengacu pada pemikiran sistemik yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan kualitas pribadi. Beberapa tahun terakhir teori dan praktik MSDM berbicara tentang apa yang disebut profesionalisme sebagai salah satu gagasan besar bersama dengan *goal management* dan manajemen kualitas dan telah menjadi strategi kunci bagi sumber daya manusia (Stewart & Brown, 2019). Keberadaan sumber daya manusia yang profesional dan berkinerja baik, merupakan salah satu fungsi rekrutmen personel yang kompleksitasnya memerlukan waktu yang lama dan dukungan anggaran yang besar untuk menjadi aset vital yang berdampak langsung terhadap pelaksanaan tugas pokok TNI AL.

Keberhasilan suatu organisasi tidak luput dari peranan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi baik pemerintahan maupun organisasi. Adanya sumber daya manusia (SDM) yang terbatas akan menghambat bagi pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi. Kesiambungan ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019). Melihat pentingnya peran personel TNI, maka kualitas personel TNI menjadi aspek yang harus diperhatikan. Pembinaan personel TNI harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dalam mencapai dan mewujudkan kualitas personel TNI berdasarkan kepada perpaduan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Hal ini memberi peluang bagi personel TNI yang mempunyai kecakapan dan prestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat dalam membina karier sebuah organisasi (Sedarmayanti, 2019).

Pusat Penerbangan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut yang selanjutnya disebut Puspenerbal adalah Badan Pelaksana Pusat TNI Angkatan Laut yang berkedudukan langsung di bawah Kasal. Puspenerbal selaku Badan Pelaksana Pusat (Balakpus) Mabesal, merupakan pusat pembinaan terhadap satuan-satuan Penerbangan TNI Angkatan Laut di bidang personel maupun kesiapan unsur-unsur udara. bukan hanya sebagai satuan tempur, namun juga berpartisipasi berbagai tugas operasi yang dilakukan Korps Marinir serta menyediakan fasilitas angkutan taktis logistik dan personel bagi sistem pangkalan laut dan udara. Dalam

melaksanakan tugas tersebut. Indikator penilaian kinerja personel TNI AL mengacu pada nilai unjuk kerja yang dicapai oleh prajurit. Berikut disajikan Tabel Penilaian Unjuk Kerja Personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya.

Tabel 1.1 Penilaian Unjuk Kerja Personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya Triwulan I 2023 - Triwulan I 2025

No	Indikator	2023				2024				2025
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
1	Kuantitas kerja (pencapaian program/kegiatan serta penyelesaian kegiatan individu secara tepat waktu)	71,36	76,00	74,10	76,80	75,50	73,98	73,26	72,75	74,73
2	Kedisiplinan (bekerja sesuai aturan)	69,68	70,52	72,16	72,56	71,64	70,04	73,50	74,40	73,50
3	Loyalitas (loyal terhadap organisasi)	70,20	68,80	69,80	70,60	70,05	71,05	74,75	75,17	70,80
4	Kompetensi kerja (pengetahuan dan keahlian dalam tugas)	71,36	73,36	72,46	71,07	70,75	73,86	69,97	74,26	71,93
5	Prakarsa (kemampuan dalam memahami tugas dan fungsi serta kedudukan)	68,47	68,85	67,46	69,28	68,92	68,89	69,81	70,64	69,50
6	Kualitas kerja (pelaksanaan program/kegiatan, pelaksanaan kegiatan individu, serta kualitas penugasan)	73,68	74,52	72,16	75,56	74,27	70,76	75,63	75,63	71,28
7	Pengabdian (orientasi terhadap pelayanan)	76,00	75,00	75,71	76,45	75,22	76,89	74,05	74,51	75,80
	Rata-rata	71,54	72,44	71,98	73,19	72,34	72,21	73,00	73,91	72,51

Sumber; Puspenerbal Juanda Surabaya, 2025

Mengacu pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya secara umum fluktuatif. Mabes TNI memberikan pedoman bahwa nilai unjuk kerja > 85 - 100 termasuk dalam kategori sangat baik, > 70 < 85 kategori baik, antara > 55 - < 70 termasuk dalam kategori cukup dan di bawah atau < 55 termasuk dalam kategori tidak baik. Sehingga, secara keseluruhan kinerja personel berada pada kategori baik. Aspek yang dinilai masih lemah terlihat pada prakarsa dimana pada Triwulan I 2025 memiliki nilai sebesar 69,50, sedangkan penilaian terbaik pada aspek pengabdian (75,80) dan kuantitas kerja (74,73). Berdasarkan pengamatan awal dan data yang berhasil peneliti dapatkan, bahwa faktor penyebab utama rendahnya kinerja prajurit yaitu masih kurangnya disiplin prajurit pada tugas dan kesatuan, motivasi prajurit pada tata tertib dan tugas serta masih kurang optimalnya kepuasan kerja dalam mencapai tujuan, visi dan misi kesatuan sehingga berdampak pada prajurit yang melalaikan tugas dan kewajiban serta peningkatan pelanggaran dalam bentuk indisipliner terhadap tata tertib kesatuan.

Kinerja telah menjadi jantung manajemen publik dalam beberapa dekade terakhir. Menurut Aguinis (2019) kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Pengertian tersebut menekankan bahwa kinerja merupakan hasil kontribusi dan kerja para pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2019), terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni *ability* dan *motivation*. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Mengacu pada pendapat tersebut, maka penelitian ini adalah mengenai kinerja dengan melibatkan aspek profesionalisme, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karir.

Profesionalisme TNI telah menjadi komitmen mendasar Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI). Konsep profesionalisme pada institusi militer dimaknai sebagai komitmen anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya menjadi profesional dan mengembangkan strategi dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Profesionalisme TNI dilaksanakan sesuai dengan rencana negara, yang pada akhirnya melahirkan kekuatan militer dan profesionalisme prajurit TNI yang terukur (Muhtadi, 2022). Profesionalisme salah satu faktor yang harus dimiliki oleh setiap orang, profesionalisme merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya (Robbins & Judge, 2019). Menurut Siagian (2019) sikap profesionalisme memiliki peranan penting terhadap kelangsungan, kemajuan, juga kesuksesan seseorang dalam menjalankan satu karir/profesi. Profesionalisme terlihat dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dengan baik, didukung dengan keahlian yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai. Profesionalisme sering kali dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan profesinya, yang mencakup keterampilan dan keahlian dalam pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya.

Profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan senantiasa mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Profesionalisme secara umum berimplikasi pada cara personel TNI menjalankan apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, profesionalisme bukan sekedar gambaran pekerjaan atau cara mencapai tujuan pekerjaan, melainkan sikap atau cara yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan atau mencapai tujuan. Tingkat profesionalisme yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik. Keterkaitan antara profesionalisme dan kinerja didukung oleh temuan penelitian (Fachmi *et al.*, 2021; Sitepu *et al.*, 2024; Candra *et al.*, 2023; Ichsan & Nasution, 2022; Hairudin, 2025; Sarjono & Prasetyo, 2021; Wicaksono *et al.*, 2023; Wellem *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian yang berbeda diperoleh (Candana *et al.*, 2024; Damayanti *et al.*, 2023; Hasibuan & Indrawan, 2023; Evaretno *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pelatihan personel memegang peranan penting dalam membekali dan meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi prajurit TNI Angkatan Laut. Latihan di TNI Angkatan Laut diartikan sebagai kegiatan yang biasa atau proses penyempurnaan kemampuan prajurit atau

satuan dengan memanfaatkan komponen latihan untuk menjaga kesiapan operasional menghadapi tantangan atau ancaman dari pihak lain atau mengancam keseluruhan wilayah lawan atau negara (Putranto, 2019). Program pelatihan dan pendidikan merupakan suatu tahapan yang akan selalu dilalui oleh seorang prajurit TNI Angkatan Laut dalam jalur karir yang dihadapinya. Proses ini selain bertujuan untuk memperluas ilmu pengetahuan juga dapat membentuk nalar, pola pikir dan mental perjuangan seorang prajurit. Program pelatihan dan pendidikan akan mampu mendorong peningkatan kompetensi yang dimiliki prajurit akan semakin baik, selain itu program ini erat kaitannya dengan pembinaan yang mengarahkan pada kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi berbagai kemungkinan, mengembangkan atau meningkatkan sesuatu (Wicaksono *et al.*, 2023). Unsur pengertian program pelatihan pada personel TNI melibatkan dua hal, yaitu pelatihan yang berupa tindakan, proses, atau pernyataan tujuan, dan pelatihan yang menunjukkan perbaikan atas kewajaran (Manurung *et al.*, 2021).

Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah organisasi karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para pegawai. Menurut Zainal (2019), pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, dapat dijelaskan bahwa adanya pelatihan maka pegawai akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Program pelatihan meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran. Penelitian (Wicaksono *et al.*, 2023; Ratnasari *et al.*, 2021; Kusiani *et al.*, 2021; Candana *et al.*, 2024; Bhat & Rainayee, 2019; Hapsoro *et al.*, 2022; Tiya *et al.*, 2024) menyatakan bahwa program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja. Sedangkan, (Wicaksono *et al.*, 2023; Karyono & Gunawan, 2021; Tindi *et al.*, 2017; Mohd *et al.*, 2020; Ariyanti *et al.*, 2021; Nabilah & Ardyanfitri, 2024) menyatakan bahwa program pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja.

Aspek manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir (*career development*) merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir dan peningkatan yang dilakukan oleh bagian personalia untuk mencapai rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (McDonald & Hite, 2023). Pengembangan karir merepresentasikan perbaikan pribadi yang dilakukan seseorang dalam mencapai rencana karir dan perbaikan yang dilakukan seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya (Dessler, 2020). Pengembangan karir dapat dilihat dari dua sudut pandang: internal dan eksternal. Secara eksternal, hal ini dipandang sebagai pendekatan formal yang diadopsi oleh organisasi untuk memastikan individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia sesuai kebutuhan. Dengan program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang

ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan organisasi. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Umumnya manajemen mempunyai tanggung jawab dan tugas yang sama, yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian.

Karir adalah proses meningkatkan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi pegawai. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam organisasi untuk mengembangkan karirnya maka pegawai dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir pegawai merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga pegawai ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di organisasi. Simamora (2019) menyatakan bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Intinya, pengembangan karir adalah suatu perjalanan berkelanjutan yang melibatkan upaya pribadi untuk mewujudkan tujuan karir yang selaras dengan kondisi organisasi (Gibson *et al.*, 2022). Kesempatan pengembangan karir menjadi isu strategi termasuk bagi personel TNI. Adanya kesempatan pengembangan karir akan meningkatkan motivasi personel dimana personel dibantu dalam menetapkan tujuan yang realistis dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk posisi target. Personel TNI akan meningkatkan kapasitas dan kemampuan dalam mencapai tujuan sehingga pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja personel. Penelitian yang membuktikan adanya keterkaitan antara kesempatan pengembangan karir terhadap profesionalisme dan kinerja diantaranya (Sitepu *et al.*, 2024; Niati *et al.*, 2021; Ali *et al.*, 2019; Ratnasari *et al.*, 2019; Iskanto, 2022; Hidayat & Efendi, 2024; Aini *et al.*, 2020; Balbed & Sintaasih, 2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja. Hasil penelitian yang inkonsisten ditunjukkan oleh (Darmawan & Anggelina, 2022; Taufik *et al.*, 2024; Nuriyah *et al.*, 2022; Hapsoro *et al.*, 2022; Meiliawati *et al.*, 2022; Kosali, 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja.

Penelitian mengenai keterkaitan antara program pelatihan dan pengembangan karir terhadap profesionalisme dan kinerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, masih terdapat *gap research*, dimana model yang digunakan berbeda-beda serta masih adanya inkonsistensi temuan penelitian. Sumber daya manusia (SDM) dari TNI AL adalah personel atau prajurit sebagai komponen utama untuk menjalankan tugas pertahanan yang terkait dengan ancaman militer dan nonmiliter senantiasa dituntut untuk selalu profesional dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini tidak terlepas dari Undang-Undang TNI Nomor 34 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa prajurit adalah anggota TNI atau bisa dikatakan prajurit adalah bagian dari sumber daya manusia pertahanan militer. Oleh karena itu perlu dilakukan

kajian mengenai faktor-faktor yang dinilai penting dalam mendorong terciptanya profesional dan kinerja personel TNI AL.

Fenomena berkaitan dengan kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya, masih terdapat sorotan dimana kinerja belum sepenuhnya optimal, terutama dalam hal pemeliharaan dan perbaikan kapal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan SDM. Salah satu permasalahan yang menonjol adalah seringkali personel mendapatkan tugas rutin, tugas pokok, tugas tambahan, dan tugas limpaan yang seringkali masih tumpang tindih yang tentunya menjadi faktor yang mengurangi efektivitas kinerja. Permasalahan ini dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya *pertama*, adanya instruksi atau perintah yang serupa dari berbagai pihak dimana seorang personel menerima tugas yang mirip atau berkaitan namun datang dari pos atau unit yang berbeda. *Kedua*, ketidakjelasan Pembagian Wilayah Tugas dimana ketika pembagian wilayah tugas antara unit-unit TNI AL atau antara TNI AL dengan instansi lain tidak jelas, sehingga ada area tanggung jawab yang tidak terdefinisi dengan baik. *Ketiga*, kurangnya koordinasi dan komunikasi yang efektif antara unit atau komando yang berbeda dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Dan *keempat*, Perubahan dalam struktur organisasi atau kebijakan baru yang belum sepenuhnya mengintegrasikan tugas-tugas personel. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa masih perlunya peningkatan kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya. Sehingga, diperlukan adanya upaya nyata dalam manajemen aspek-aspek sumber daya manusia diantaranya program pelatihan personel dan pengembangan karir yang muaranya adalah peningkatan profesionalisme serta mendukung peningkatan kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya. Mengacu pada uraian di atas serta melihat pada fenomena tersebut, maka penelitian ini mengkaji tentang pengaruh program pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya melalui profesionalisme sebagai variabel *intervening*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dan ditetapkan adalah:

1. Apakah program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya?
3. Apakah program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya?
5. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya?
6. Apakah program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya?
7. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap profesionalisme personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap profesionalisme personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperkaya riset bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan program pelatihan, pengembangan karir, profesionalisme, dan kinerja pegawai. Dalam hal ini, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan acuan dan referensi bagi kalangan akademis, serta memperluas kajian manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat secara praktis
Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan strategi untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja personel TNI AL. Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi Institusi TNI AL serta personel TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya mengenai peran program pelatihan, pengembangan karir, dan stres kerja dalam mendorong profesionalisme pegawai serta menunjang pencapaian kinerja pegawai.
3. Manfaat Kebijakan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Institusi TNI AL Puspenerbal Juanda Surabaya dalam merumuskan kebijakan berkaitan dengan upaya peningkatan profesionalisme dan kinerja personel TNI AL melalui kebijakan pemberian program pelatihan, pengembangan karir, serta kebijakan manajemen personel TNI AL.