

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam bidang organisasi perusahaan. (Basuki & Darsono, 2022). Sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan pada dunia usaha saat ini. Sumber daya manusia sebagai asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan, dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Darmawan *et al.*, 2022). Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka setiap organisasi berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan (Rizal *et al.*, 2018).

Menurut Darmawan *et al.*, (2022) sumber daya manusia (SDM) harus diolah sebaik mungkin, sehingga setiap individu dalam menjalankan tugas dapat merasa nyaman dan menghasilkan sumber daya manusia yang maksimal di perusahaan. Perusahaan penting untuk memaksimalkan sumber daya manusia sebagai bentuk analisa fenomenal dan asset dalam manajemen dengan tujuan

tercapainya kelangsungan hidup perusahaan (Prayogi, *et al.*, 2019). Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Azwina & Aulia, 2021). Maka dari itu, perlu adanya peningkatan kinerja karyawan yang mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia karena suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki potensi sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Pada kehidupan di era digitalisasi seperti sekarang ini, listrik sudah menjadi salah satu kebutuhan primer dengan segala aktivitas manusia disetiap harinya. Energi listrik dimanfaatkan untuk menggerakkan berbagai alat elektronik yang berfungsi mempermudah pekerjaan manusia. Agar listrik dapat dinikmati oleh masyarakat, satu-satunya perusahaan milik BUMN yang bisa menyalurkan tenaga listrik yaitu PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) memiliki tiga proses bisnis yang utama yaitu pembangkitan, transmisi dan distribusi tenaga listrik.

Dimana Pembangkitan ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga listrik, sedangkan pada transmisi pokok kegiatannya adalah menyalurkan listrik dari pembangkitan ke distribusi listrik. Untuk penyaluran listrik pada rumah-rumah penduduk merupakan tugas utama dari unit distribusi (Handayani *et al.*, 2022).

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Sumatera Utara merupakan unit dari PT PLN (Persero) pusat yang bergerak dibidang distribusi ketenagalistrikan yang berada di jalan KL Yos Sudarso No. 284 Glugur Kota, Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha Milik

Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha industri penyedia tenaga listrik yang digunakan untuk memenuhi kepentingan masyarakat. Tugas utama dari PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Sumatera Utara adalah untuk dapat tetap menjaga pasokan tenaga listrik yang handal agar masyarakat khususnya masyarakat Sumatera Utara dapat menikmati listrik dengan nyaman dan maksimal. Wilayah Kerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara meliputi keseluruhan wilayah Provinsi Sumatera Utara dengan luas 72.981,23 km², dimana sebagian besar berada di daratan Pulau Sumatera dan sebagian kecil berada di Pulau Nias. Provinsi Sumatera Utara terdiri dari 25 Kabupaten dan 8 Kota dengan 450 kecamatan dan 5.417 desa/kelurahan.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Sumatera Utara adalah perusahaan yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat (*public utilities*) oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga agar segala kegiatan proses pendistribusian listrik dapat berjalan dengan baik (Handayani *et al.*, 2022). Menurut Saraswati (dalam Gaho, 2022) keberhasilan sebuah perusahaan dalam operasionalnya tidak luput dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam pengukuran keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Fahrizi & Syafitri (2019) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jika pegawai bekerja dengan maksimal dan melaksanakan sesuai prosedur yang berlaku, maka hasil kerja atau kinerjanya pun baik. Begitu pula sebaliknya apabila pegawai bekerja kurang maksimal maka kinerjanya pun

menurun yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan tercipta hubungan yang harmonis dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai yang diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Khatimah, *et al.*, 2020). Menurut Kaswan (2012:187) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peran dan tugasnya yang dihubungkan dengan suatu nilai ukuran tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut berkerja (Sutoro, 2019).

Menurut Permana, *et al.*, (2019) untuk mengetahui fenomena permasalahan yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka dapat melakukan pra survei kepada 30 orang responden. Berdasarkan hasil pra survei mengenai kinerja pegawai yang dilakukan terhadap pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara menunjukkan bahwa masih belum maksimalnya kinerja pegawai. Permasalahan kinerja yang dihadapi oleh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara yaitu tingginya standar kualitas atau tuntutan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga masih

terdapat pegawai yang kurang mampu dalam memberikan hasil kerja yang sesuai standar, dimana fenomena tersebut memiliki persentase sebesar 50%. Standar kualitas tersebut ditinjau dari tingkat akurasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Standar kualitas yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi menjadi acuan bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Utara merupakan perusahaan yang mengelola disitribusi listrik sewilayah sumatera utara yang terdiri dari 10 UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) dan 67 ULP (Unit Layanan Pelanggan) yang tersebar di seluruh wilayah sumatera utara, oleh karena besarnya tanggungjawab tersebut sangat diperlukannya kualitas kerja yang tinggi untuk mencegah adanya kesalahan dan agar tetap menjaga keefektifan dan keefisienan serta keakuratan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Wijaya (2021) Kualitas pekerjaan setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut. Menurut Guritno dan Waridin (dalam Maria & Lestari, 2020) kinerja karyawan atau pegawai yang baik adalah kinerja yang mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu meminimalkan kesalahan

pekerjaan. Dengan meningkatkan akurasi dan meminimalkan kesalahan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan pastinya akan menghasilkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara adalah kompetensi pegawai. Menurut Hidayat (2021: 17) kompetensi adalah satu kebiasaan yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keahlian dan akhlak dimana hal tersebut adalah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Lebih lanjut, kompetensi didefinisikan sebagai sikap yang menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Nofiar, *et al.*, 2022).

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja (Saptalia, 2022). Kompetensi adalah bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Prayogi (2019) kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja dari karyawan atau pegawai, semakin besarnya kompetensi yang dimiliki maka akan semakin besar pula kinerja dari karyawan

atau pegawai (Anjani, 2019). Kinerja yang baik secara produktifitas, harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, latar belakang pendidikan, keahlian/pengetahuan, dan keterampilan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai diketahui bahwa masih kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara. Kurangnya kompetensi pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara dikarenakan pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan belum sesuai dan kurang tepat sasaran bagi para pegawai. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara, pendidikan dan pelatihan pegawai dilakukan dengan cara kuliah, diskusi, demonstrasi, praktek, studi kasus, simulasi bisnis, *e-learning, on the job training, off the job training, on the job development, action learning, experiential learning, motivational learning*. Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara kepada pegawainya agar pegawai mampu membina organisasi, sehingga dapat meningkatkan prestasi organisasi, dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Namun, pendidikan dan pelatihan yang di terapkan oleh perusahaan masih kurang mendukung kemampuan pegawai dalam bekerja dikarenakan pendidikan dan pelatihan masih kurang sesuai dengan jabatan atau posisi dari para pegawai.

Selain itu kurangnya kompetensi pegawai yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara dikarenakan kurang terealisasinya penurunan kemampuan (*knowledge transfer*) dari pemimpin terhadap para

bawahannya. Kurangnya penguasaan informasi yang diberikan oleh atasan kepada para bawahannya yang menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya memahami dan mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan menjadi belum terselesaikan dengan baik (Krisnawati & Bagia, 2021).

Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Berdasarkan penelitian Baashen, *et al.*, (2023) dengan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Aprianti (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

Menurut Permana, *et al.*, (2019) untuk mengetahui fenomena permasalahan yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka dapat melakukan pra-survei kepada 30 orang responden. Berdasarkan hasil pra survey mengenai kompetensi pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara menunjukkan bahwa masih belum maksimalnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Permasalahan kompetensi yang dihadapi oleh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dikarenakan pelatihan yang disediakan kurang mendukung kompetensi pegawai dan tidak sesuai dengan posisi dari pegawai dimana fenomena tersebut diakui sebesar 53,3% responden. Pelatihan yang disediakan oleh perusahaan sangat diperlukan oleh pegawai yang

bekerja pada PT PLN PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara untuk memacu kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya juga memampukan pegawai dalam menghadapi dan memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaannya.

Menurut Sinaga & Sitinjak (2021) Pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja seorang karyawan baik untuk waktu sekarang maupun diwaktu yang akan datang sesuai dengan perkembangan zaman. Pendidikan dan pelatihan yang diterapkan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Akan tetapi, ada beberapa pegawai yang kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan kurang sesuai pendidikan dan pelatihan yang disediakan dengan pekerjaan (*job desk*) para pegawai sehingga menurunkan produktivitas pegawai yang akan berakibat pada kinerja organisasi.

Kemudian untuk bisa menjalankan pekerjaan yang baik pada setiap pegawai, pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang bisa dipercaya oleh perusahaan dan kemampuan ini akan menjadi pegangan dalam diri pegawai dalam bekerja secara profesional. Pegawai yang mempunyai kompetensi, dia akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan (Kriswati & Bagia, 2021). Kurangnya maksimalnya kemampuan mengindikasikan bahwa masih kurangnya kompetensi pegawai. Maka dari itu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus di tingkatkan lebih baik lagi agar kontribusi karyawan kepada perusahaan ke

depannya menjadi meningkat dan mencapai hasil yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Selain kompetensi pegawai, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara adalah pengembangan karir pegawai. Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Rivai (dalam Febrianti, *et al.*, 2021) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dengan pengembangan karir yang diperoleh oleh pegawai maka para pegawai yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat fasilitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan sebagainya sedangkan kepuasan non materi seperti perasaan rasa senang, bangga dan sebagainya (Azwina & Firda, 2021)

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara dalam hal program pengembangan karir, kebutuhan karir individu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, hal ini terlihat dari orientasi karir yang merupakan konsep diri tentang bakat, kemampuan, motif, kebutuhan, sikap, nilai-nilai yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. organisasi. Menurut Dessler (dalam

Suherman, 2023) program pengembangan karir memberikan umpan balik perusahaan terhadap kinerja karyawan berupa rencana pengembangan karyawan serta akses bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan terkait rencana bisnis perusahaan dengan memfasilitasi pembelajaran karyawan. Dari sisi perusahaan atau organisasi, pengembangan karir ini akan membantu di dalam mengetahui dan memahami kemauan dan keinginan karyawan untuk berkembang lebih dan dapat disesuaikan dengan pertumbuhan dan perkembangan kondisi perusahaan (Rialmi dan Papang, 2020).

Menurut Wicaksono, *et al* (2020) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi dan materi karir seorang pegawai serta menerapkan cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya (Putro & Sahban, 2019). Karir akan membantu individu dan organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang.

Kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara sangat dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sukwar, *et al.*, (2018) pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena

karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, Pengembangan karir juga didefinisikan sebagai peningkatan kemampuan kerja individu seseorang guna memajukan karir seseorang (Rivai, 2019:274). Artinya bagi pegawai yang ingin mengembangkan karirnya yaitu melalui pekerjaan pegawai yang mempunyai kemampuan. Proses pengembangan karir dilakukan dengan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasi dan organisasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi melalui suatu proses dan seleksi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara, diketahui bahwa masih kurang optimalnya pengembangan karir pegawai yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya. Kurangnya pengembangan karir pegawai dikarenakan sistem jalur karir yang diterapkan oleh perusahaan kurang transparan, serta indikator penilaian pegawai yang akan menduduki suatu posisi atau jabatan belum mencerminkan pegawai tersebut dan masih ada bias. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara memiliki sistem pengembangan karir yang kurang transparan yaitu ketika pegawai yang berprestasi masih kurang didukung oleh organisasi dalam mengembangkan karir nya maka hal tersebut dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai dalam meningkatkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Khaerani, *et al.*, (2022) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Citibank. Lain halnya dengan penelitian Rialmi & Papang (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah.

Menurut Permana, *et al.*, (2019) untuk mengetahui fenomena permasalahan yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka dapat melakukan pra survei kepada 30 orang responden. Berdasarkan hasil pra survey mengenai pengembangan karir pegawai yang dilakukan terhadap pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara menunjukkan bahwa masih kurang optimalnya pengembangan karir pegawai. Dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap pegawai yang bekerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara diketahui bahwa perusahaan kurang dalam mengevaluasi kinerja pegawai sehingga kurang memberikan umpan balik yang membantu pegawai dalam pencapaian tujuan karir yaitu dengan persentase responden sebesar 56,7%. Selain itu fenomena lain yang diperoleh dari pra survey yang dilakukan yaitu perusahaan tidak menawarkan peluang pelatihan yang relevan dengan tujuan karir pegawai yaitu dengan persentase sebesar 53,3%.

Menurut Putro dan Sahban (2019) peran organisasi dalam mendukung pengembangan karir pegawai yaitu dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan karir pegawai, memberikan fasilitas yang menunjang kinerja, mengadakan evaluasi dan pengembangan bagi para pegawai, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Pengembangan karir sangat erat

kaitannya dengan pelatihan. Karena tujuan dari adanya pelatihan juga untuk pengembangan karir setiap karyawan (Darmawan, *et al.*, 2022). Pelatihan menjadi sesuatu hal yang didapatkan pada saat ini, sedangkan pengembangan karir sebagai jangka panjang bagi karyawan dimasa yang akan datang dengan tujuan utamanya sebagai peningkatan kualitas kerja. Peran organisasi dalam memberikan kesempatan pengembangan karir bagi pegawai yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Kedua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, yaitu kompetensi dan pengembangan karir memiliki hubungan. Menurut Priansa (2018:163) salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai, dimana pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Khaer & Hidayati (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Namun penelitian yang dilakukan oleh Setyaji (2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Tingginya standar kualitas atau tuntutan kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga masih terdapat pegawai yang kurang dalam memberikan hasil kerja yang sesuai standar yang ditetapkan.
2. Kurang sesuai nya pelatihan yang disediakan sehingga kurang mendukung kompetensi dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan.
3. Kurang optimalnya pengembangan karir pegawai dikarenakan sistem jalur karir yang diterapkan belum mengacu pada sistem yang transparan serta kurangnya evaluasi kinerja pegawai dan umpan balik dalam pencapaian tujuan karir pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, penulis mengidentifikasi batasan masalah yang diteliti. Penelitian ini terbatas pada masalah kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Wilayah Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan pengembangan karir pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk mengembangkan daya berpikir dan penerapan bidang keilmuan yang telah didapatkan di perguruan tinggi, menambah ilmu pengetahuan dari permasalahan yang diteliti serta meningkatkan kemampuan menulis dan berfikir ilmiah khususnya yang berhubungan dengan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, baik secara teoritis maupun aplikasi.

2. Bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Distributions Sumatera Utara

Memberi informasi dalam bentuk sumbangan penelitian yang dapat digunakan untuk menentukan arah kebijakan yang terkait dengan masalah dibidang kinerja pegawai khususnya yang dipengaruhi oleh kompetensi dan pengembangan karir demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan menambah perbendaharaan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero)

Unit Induk Distribusi Sumatera Utara dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan sebagai referensi atau bahan bagi para peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang membahas kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.



THE
Character Building
UNIVERSITY