

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi digital kini berkembang dengan begitu cepat serta membawa perubahan besar pada sejumlah aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis. Akibat dari adanya perkembangan teknologi tersebut, banyak perusahaan yang terus melakukan inovasi pada berbagai bidang perusahaan terutama manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertujuan supaya karyawan terus berkembang sehingga perusahaan mampu menghadapi persaingan dengan kompetitor lainnya. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM), fungsi teknologi dan sumber daya perusahaan yang lainnya tidak dapat bekerja secara efektif karena semua tetap harus dikontrol oleh manusia sebagai pelaksana. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi namun, salah satu faktor yang terpenting yaitu pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Hal tersebut karena Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam semua kegiatan perusahaan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga evaluasi berbagai masalah yang muncul (Suharsono, 2023). Proses dalam menciptakan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar mendapatkan manfaat secara maksimal dan kompeten perlu adanya proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan sehingga karyawan tersebut akan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan baru. Selain itu

perusahaan perlu memperhatikan terkait penghargaan dan kesejahteraan karyawan untuk mendorong motivasi mereka dalam bentuk kompensasi yang adil dan kompetitif atas apa yang telah karyawan capai untuk meningkatkan produktivitas dan mewujudkan keberhasilan perusahaan.

Karyawan yang berkualitas akan berprestasi, disiplin dalam mematuhi peraturan, serta termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja, serta didukung dengan adanya pelatihan kerja yang memadai dari perusahaan, menurut (Tambunan & Pandiangan, 2024). Prestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang dapat mendorong serta menghambat kinerja karyawan, faktor internal yang dapat mendorong dalam peningkatan prestasi karyawan yaitu mengenai kemampuan individu dan motivasi terhadap pekerjaannya. Faktor eksternal juga dapat mendorong dalam peningkatan prestasi karyawan dari kondisi diluar diri karyawan. Keduanya sangat berperan penting dalam menentukan tingkat prestasi karyawan oleh karena itu perusahaan wajib memahami kedua faktor tersebut.

Sebelum tahun 1971, Surabaya hanya memiliki satu area PLN yang bertanggung jawab atas pengadaan dan penyaluran Listrik di Surabaya dan sekitarnya. Pada tahun 1971, wilayah distribusi listrik PLN di Surabaya dipecah menjadi dua area, yaitu PLN area Surabaya Selatan dan PLN area Surabaya Utara. Kemudian, pada tahun 1991 PLN area Surabaya Utara Kembali dibagi menjadi PLN area Surabaya Utara dan PLN Gresik. PT PLN memiliki visi untuk “menjadi Perusahaan listrik terkemuka di Asia Tenggara

dan menjadi pilihan utama pelanggan untuk solusi energi”. Misinya adalah “menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang terkait yang berfokus pada kepuasan pelanggan, karyawan, dan pemegang saham. Menjadikan listrik sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup Masyarakat. Mengupayakan agar listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi. Menjalankan kegiatan usaha yang ramah lingkungan”. PT PLN juga mempunyai nilai-nilai dalam perusahaan yang harus dijadikan pedoman oleh karyawan yaitu “AKHLAK” yang mempunyai arti dari Amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaborasi. Visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan ini dibuat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sekaligus memberikan standar kerja yang optimal bagi para karyawan.

PT. PLN UP3 Surabaya Selatan adalah anak perusahaan dari PT. PLN (Persero). Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan memegang tanggung jawab untuk mendistribusikan tenaga listrik ke berbagai wilayah di sekitar Surabaya Selatan. Keberadaan PLN UP3 Surabaya Selatan sangat penting karena perusahaan ini merupakan satu-satunya entitas yang memiliki wewenang resmi dari pemerintah untuk menjalankan tanggung jawab tersebut, memastikan pasokan listrik yang stabil dan andal bagi masyarakat dan berbagai sektor industri di wilayah tersebut. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini mengelola sejumlah pembangkit Listrik dengan total kapasitas terpasang mencapai lebih dari 64.553 MW. PLN UP3 Surabaya Selatan melayani berbagai kebutuhan terkait listrik, termasuk permohonan

pemasangan listrik baru. Layanan ini ditujukan bagi berbagai kalangan, mulai dari instansi pemerintah, sekolah, perumahan, rusun, apartemen, tempat ibadah, hingga pelanggan yang sebelumnya dibongkar atau terkena penertiban pemakaian tenaga listrik (P2TL) dan ingin mengajukan pemasangan kembali, menurut data yang dikutip dari “Profil Perusahaan PT. PLN” (2024). <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>.

PLN UP3 Surabaya Selatan juga melayani perubahan daya listrik bagi pelanggan yang ingin menyesuaikan dengan kebutuhan mereka, baik pelanggan pascabayar maupun Prabayar. Selain itu, mereka juga menyediakan layanan pemasangan listrik sementara untuk keperluan acara-acara tertentu yang membutuhkan daya lebih besar, seperti pesta ulang tahun, pernikahan, dan lain-lain. PLN UP3 Surabaya Selatan juga siap menerima dan menanggapi keluhan pelanggan terkait masalah listrik. Selain itu, sebagai bentuk dalam negeri, PLN juga memberikan pelayanan terkait penggunaan kompor induksi, dengan harapan dapat mewujudkan kemandirian energi nasional, menurut data yang dikutip dari “Profil Perusahaan PT. PLN” (2024). <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>.

PLN UP3 Surabaya Selatan yang mempunyai fokus disektor pelayanan publik sehingga berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan untuk tetap memastikan pelayanan listrik dengan baik dan berkualitas. Supaya pelayanan kepada masyarakat berjalan efektif dan efisien sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai PT PLN (Persero), perusahaan perlu

memberikan perhatian khusus pada hal-hal yang menentukan prestasi karyawan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi karyawan adalah kedisiplinan dalam bekerja. Karyawan yang disiplin akan mematuhi prosedur dan kebijakan perusahaan, sehingga karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar perusahaan dengan harapan meningkatnya efisiensi dan efektivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Kurniawan & Firmansyah, 2022) disiplin mempunyai peran penting ketika karyawan melaksanakan tugas secara individu maupun kelompok sehingga termotivasi untuk menjalankan secara disiplin yang berdampak pada perkembangan perusahaan.

Karyawan PLN UP3 Surabaya Selatan harus mempunyai sikap disiplin kerja yang baik karena sangat penting dalam menjaga kepercayaan pelanggan dalam memberikan pelayanan dan menjaga sistem kelistrikan. Namun, apabila karyawan yang memiliki sikap disiplin rendah juga akan mempengaruhi kualitas layanan tersebut sehingga menurunkan kualitas pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas serta bisa mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Penelitian ini akan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar perusahaan terhadap prestasi karyawan di PLN UP3 Surabaya Selatan. Untuk mengukur disiplin kerja, salah satu indikatornya adalah kepatuhan terhadap peraturan. Hal ini bisa dilihat dari seberapa patuh karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Selain disiplin kerja, motivasi juga menjadi peranan penting dalam menentukan prestasi karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seorang karyawan untuk berperilaku positif dan bersemangat dalam bekerja serta menunaikan tugasnya. (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022). Motivasi bisa terjadi karena beberapa faktor yang bisa datang dari diri seorang karyawan seperti kepuasan telah berhasil dalam menyelesaikan tugas dan mempunyai rasa bangga atas pencapaian yang telah diraih sehingga karyawan termotivasi untuk terus belajar mengembangkan diri meningkatkan ketrampilan dalam bekerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih produktif dalam bekerja dan lebih loyal kepada perusahaan, sehingga berkomitmen penuh untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Adapun faktor yang bisa datang dari luar diri seorang karyawan yang mempengaruhi motivasi seperti bonus dan penghargaan karena telah berhasil mencapai target dari tugas yang telah dikerjakan. Selain itu, gaji dan tunjangan juga menjadi faktor pendorong motivasi karyawan karena mendapatkan gaji layak bahkan kenaikan gaji akibat dari tercapainya target tersebut, serta keamanan kerja dari fasilitas yang ada di perusahaan. Dalam dunia bisnis motivasi memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas karyawan, efisiensi, dan kepuasan kerja yang lebih baik sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja positif dan dinamis. Karyawan PLN UP3 Surabaya Selatan dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang optimal dan selalu bersemangat dalam bekerja agar dapat

memberikan pelayanan terbaik dibidang kelistrikan. Dengan begitu, diharapkan kinerja mereka akan optimal dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana motivasi pada karyawan PLN UP3 Surabaya Selatan berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Faktor penting lainnya yang juga berperan besar dalam mengoptimalkan prestasi karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan sebuah aktivitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan dengan harapan perkembangan sikap yang positif, pola pikir, dan pengetahuan yang lebih luas (D. Lestari, 2023). Dalam perkembangan teknologi yang semakin cepat, perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawannya sehingga tidak mengalami keterlambatan ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu pelatihan kerja memegang peranan krusial dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, yang mencakup aspek penting seperti pelatihan teknis, pelatihan manajemen, serta pelatihan interpersonal dan *soft skills*.

Pelatihan ini juga bertujuan untuk membantu karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki serta memberikan pengetahuan yang baru, sehingga bisa menunjang target dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan. Namun, terdapat juga tantangan yang perlu diperhatikan terkait pelatihan kerja karyawan yaitu mengenai biaya pelatihan yang berkualitas juga membutuhkan tidak sedikit biaya yang diperlukan untuk pelatih eksternal, teknologi dan fasilitas yang

mendukung dan juga membutuhkan waktu yang dapat mengambil waktu dari pekerjaan yang seharusnya untuk bekerja beralih untuk menghadiri pelatihan sehingga perlu adanya komitmen dari karyawan maupun dengan perusahaan yang bersangkutan. Meskipun pelatihan telah diberikan apabila karyawan tidak bisa menerapkan atau mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari di tempat kerja maka pelatihan tersebut masih kurang efektif sehingga perlu adanya evaluasi untuk pelatihan berikutnya.

PLN UP3 Surabaya Selatan secara rutin mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan sebagai upaya untuk memastikan karyawan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta mengikuti standar keselamatan dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya penelitian ini, dapat mengavaluasi bagaimana pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Apabila pelatihan telah tepat akan berdampak pada peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan PLN UP3 Surabaya Selatan.

Prestasi karyawan menurut (Rafiza et al., 2022) mempunyai arti seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas, ketika tugas yang dikerjakannya sejalan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan. Prestasi kerja mengacu pada hasil atau kinerja yang diperoleh karyawan setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Prestasi karyawan memiliki dampak langsung pada kesuksesan perusahaan. oleh karena itu, peningkatan prestasi

karyawan sangatlah penting untuk mendorong produktivitas, membuat penyelesaian tugas menjadi lebih efisien, dan menciptakan keunggulan kompetitif di pasar.

Karyawan yang memiliki prestasi tinggi akan menghasilkan layanan berkualitas tinggi sehingga berpengaruh pada kepuasan pelanggan PLN UP3 Surabaya Selatan. Ketika perusahaan memberi dukungan secara penuh terhadap peningkatan prestasi kerja dan memberikan penghargaan atas apa yang telah berhasil dicapai dapat menciptakan budaya kerja positif dan produktif. Prestasi karyawan bisa secara individu maupun tim serta dipengaruhi oleh beberapa faktor antara disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan kerja.

PLN UP3 Surabaya Selatan telah memberikan perhatian mengenai faktor-faktor yang berperan penting dan berpengaruh pada pengembangan prestasi karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja. Salah satu upaya yang telah dilakukan perusahaan yaitu dengan memfasilitasi kegiatan pelatihan perlengkapan dan peralatan kerja yang bertujuan untuk memastikan keamanan seluruh komponen kerja yang digunakan oleh karyawan di lapangan. Pelatihan tersebut tidak hanya berfokus pada aspek teknis namun juga mencakup aspek pentingnya sikap kedisiplinan dan motivasi karyawan dalam melakukan tugas atau bekerja.

Harapan dengan adanya pelatihan yang menyeluruh tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja serta fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan terkait pelayanan

operasional kelistrikan. Namun, beberapa indikator masih menunjukkan bahwa masih ada sejumlah permasalahan yang perlu diatasi, yaitu mengenai keluhan dari pelanggan mengenai keterlambatan dalam penanganan gangguan listrik yang cukup menonjol. Keluhan tersebut dapat dilihat secara publik melalui akun media sosial Instagram dan Google Maps PLN UP3 Surabaya Selatan pada bagian kolom komentarnya dimana masih banyak keluhan dari pelanggan akibat gangguan kelistrikan. Keluhan ini menandakan adanya kendala dalam ketepatan waktu dan responsivitas karyawan dalam menjalankan tugas operasional. Selain itu, dalam permasalahan tersebut terlihat juga penurunan produktivitas yang mengindikasikan kemampuan karyawan dalam mencapai target belum maksimal.

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada yang perlu ditingkatkan meskipun faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja yang telah diberikan belum berdampak secara efektif untuk memastikan prestasi karyawan mencapai standar yang diinginkan perusahaan. Permasalahan tersebut memicu berbagai pertanyaan kritis terkait efektivitas kebijakan dan program yang sudah dilaksanakan oleh PLN UP3 Surabaya Selatan.

Pertama, seberapa besar disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini bertujuan guna mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga faktor (disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan kerja) secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan, serta untuk memahami dampak keseluruhan dari ketiga

variabel tersebut. Kedua, seberapa besar motivasi kerja berpengaruh secara parsial dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal ini berfokus dalam penilaian dampak langsung disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Ketiga, seberapa besar pemberian motivasi kerja berpengaruh secara parsial dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, penelitian ini mengkaji bagaimana motivasi kerja sebagai faktor individu, berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Keempat, seberapa besar pelaksanaan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal ini berfokus untuk mengukur pelatihan kerja yang berpengaruh untuk mengetahui kontribusi dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PLN UP3 Surabaya Selatan yang berlokasi di Jalan Ngagel Timur Nomor 14, Pucang Sewu Kecamatan Gubeng, Surabaya Jawa Timur 60283. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pemberian kuisioner kepada seluruh karyawan PLN UP3 Surabaya Selatan. Menggunakan data sampel masing-masing karyawan dari berbagai divisi yang ada sehingga penelitian ini dapat menghasilkan kondisi yang sebenarnya di perusahaan tersebut.

Dalam penyebaran kuisioner yang diisi oleh pemimpin perusahaan memuat pertanyaan-pertanyaan yang berisi indikator sikap disiplin kerja untuk mengukur seberapa besar karyawan mematuhi aturan standar

perusahaan, indikator motivasi kerja yang memuat seberapa besar motivasi karyawan mempengaruhi proses bekerja, serta mengukur efektivitas adanya indikator pelatihan kerja untuk karyawan yang diberikan perusahaan untuk menunjang keterampilan dan pengetahuan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu keterkaitan antara ketiga faktor dengan prestasi kerja karyawan, antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja yang memberikan dampak yang besar pada kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki prestasi menandakan bahwa perusahaan mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan serta memperbaiki kualitas pelayanan perusahaan terhadap pelanggan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap PLN UP3 Surabaya Selatan dibidang kelistrikan. Berdasarkan uraian diatas, penulis menetapkan judul penelitian ini yaitu **“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Surabaya Selatan”**. Diharapkan dapat memberikan nilai teoritis yang berharga terutama dalam lingkup manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), terutama dalam memaksimalkan prestasi kerja karyawan dalam faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja yang efektif. Bisa menjadi rujukan untuk perusahaan lainnya di sektor publik dan swasta sebagai tolak ukur menghadapi tantangan perkembangan teknologi terhadap tingkat prestasi karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Melihat latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dengan adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT PLN UP3 Surabaya Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan PT PLN UP3 Surabaya Selatan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan PT PLN UP3 Surabaya Selatan?
4. Apakah pemberian pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT PLN UP3 Surabaya Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja tersebut secara simultan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT PLN UP3 Surabaya Selatan
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial berdampak terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN UP3 Surabaya Selatan
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial berdampak terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN UP3 Surabaya Selatan

4. Untuk menganalisis pengaruh pemberian pelatihan kerja secara parsial berdampak terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN UP3 Surabaya Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan serta wawasan agar perusahaan dapat melakukan pengembangan perilaku sumber daya manusia yang berkaitan dengan variabel penelitian

1.4.2 Manfaat Praktis

Informasi yang diperoleh dari penelitian ini agar bermanfaat untuk pembaca dalam melakukan sebuah perkembangan pada perusahaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja untuk mewujudkan tujuan yang dibuat perusahaan. sehingga akan mengalami kemudahan baik untuk pemimpin atau karyawan pada perusahaan.