

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era persaingan bisnis dan transformasi pelayanan publik yang semakin kompleks, organisasi tidak hanya bergantung pada aset fisik dan modal keuangan, melainkan juga pada kualitas modal manusia yang dimiliki. Menurut Kasmir (2019), sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dan menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya peran sumber daya manusia semakin terlihat pada organisasi yang bergerak di bidang penyediaan layanan publik dan energi, salah satunya adalah PT PLN (Persero). Menurut Tjiptono dan Chandra (2019), perusahaan jasa wajib berfokus pada kualitas pelayanan karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh persepsi kepuasan pelanggan atas layanan yang diterima. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PLN memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan nasional dan mendorong aktivitas ekonomi di berbagai sektor. Berdasarkan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/11/2021 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik, BUMN dituntut untuk terus melakukan modernisasi tata kelola operasional dan peningkatan mutu pelayanan publik guna menjamin keberlanjutan pasokan energi nasional.

Dalam menjalankan fungsinya, PT PLN (Persero) memiliki jaringan operasional yang tersebar luas dari perkotaan hingga pelosok daerah melalui Unit Induk Distribusi (UID), Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3), hingga Unit Layanan Pelanggan (ULP). Menurut Robbins dan Judge (2019), tingginya tingkat kompleksitas organisasi dan cakupan wilayah kerja yang luas menuntut adanya integrasi sistem operasional yang mampu menjaga konsistensi kinerja di setiap lini unit kerja. Ketersediaan listrik yang stabil dan berkualitas menjadi faktor utama dalam mendukung produktivitas masyarakat, sehingga PLN dituntut untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi era Industri 4.0.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan yang cepat dan efisien, PLN melakukan pengadopsian teknologi digital secara masif. Menurut Vial (2019), penerapan melalui transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi yang memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menciptakan nilai tambah bagi pengguna jasa. Di lingkungan PT PLN (Persero) UID Banten, penerapan digitalisasi ini tecermin dari pengoperasian aplikasi *PLN Mobile* serta peningkatan transaksi digital pelanggan secara signifikan. Namun, keberhasilan integrasi teknologi tersebut sangat tergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Salah satu wilayah operasional PLN yang mengalami perkembangan signifikan adalah Provinsi Banten. Pertumbuhan ekonomi dan aktivitas masyarakat di Provinsi Banteb mendorong peningkatan kebutuhan layanan kelistrikan yang lebih efisien. Sebagai dampaknya, PT PLN (Persero) UID Banten mengalami kenaikan jumlah pelanggan yang diimbangi dengan akselerasi digitalisasi layanan. Data

perkembangan kelistrikan dan tingkat adopsi digital pada PT PLN (Persero) UID Banten periode 2022-2025 disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Data Kelistrikan PLN Wilayah Provinsi Banten

Tahun	Jumlah Pelanggan	Rasio Elektrifikasi	Transaksi Digital
2022	3.850.000	98,7%	75%
2023	4.100.000	99,2%	85%
2024	4.350.000	99,5%	92%
2025	4.600.000	99,9%	96%

Sumber: Laporan PLN UID Provinsi Banten (2022-2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa sektor kelistrikan di wilayah Banten mengalami pertumbuhan yang signifikan, baik dari sisi jumlah pelanggan maupun tingkat digitalisasi layanan. Rasio elektrifikasi yang mencapai 99,9% menunjukkan bahwa akses listrik telah merata, sementara peningkatan transaksi digital hingga 96% menunjukkan keberhasilan transformasi digital di tingkat wilayah.

Namun demikian, capaian tersebut tidak serta-merta mencerminkan kondisi yang seragam pada seluruh unit operasional PLN. Dalam praktiknya, keberhasilan transformasi digital seringkali menghadapi tantangan pada level implementasi, khususnya yang berkaitan dengan kesiapan sumber daya manusia. Menurut (Noe, 2020), *“Companies want a workforce that is motivated and productive, has up-to-date skills, and can quickly learn new skills to meet changing customer and marketplace needs.”*

PLN UID Banten membawahi beberapa Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3), yaitu UP3 Banten Utara, UP3 Banten Selatan, UP3 Tangerang, UP3 Cikokol, dan UP3 Teluknaga. Masing-masing unit memiliki karakteristik dan tingkat kesiapan yang berbeda dalam menghadapi transformasi digital. Oleh karena itu, diperlukan kesiapan yang berbeda dalam menghadapi transformasi digital, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut untuk melihat perbandingan kinerja antar unit tersebut.

Tabel 1. 2
Perbandingan Kinerja UP3 PLN UID Provinsi Banten

UP3	Estimasi Pelanggan	Digitalisasi (%)	Kesalahan Kerja	Stagnasi Karir (%)
Banten Utara	850.000	91%	Tinggi	55%
Banten Selatan	620.000	88%	Sedang	42%
Tangerang	1.200.000	94%	Rendah	30%
Cikokol	980.000	93%	Rendah	28%
Teluknaga	700.000	90%	Sedang	38%

Sumber: Publikasi PLN (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa meskipun tingkat digitalisasi di seluruh UP3 relatif tinggi, namun terdapat perbedaan signifikan dalam indikator sumber daya manusia, khususnya tingkat kesalahan kerja dan stagnasi karir. UP3 Tangerang dan Cikokol menunjukkan kinerja yang relatif lebih baik, sedangkan UP3 Banten Utara memiliki tingkat stagnasi karir tertinggi serta tingkat kesalahan kerja yang tinggi.

Kondisi ini menunjukkan adanya gap antara penerapan digitalisasi dengan kesiapan sumber daya manusia, yang mengindikasikan bahwa digitalisasi belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan kompetensi karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Noe, 2020) *“Training is a planned effort by an organization to facilitate employees in learning job related competencies, including knowledge, skills, and behaviors needed to improve employee performance”*. Untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai kondisi tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara. Pra-survei ini bertujuan untuk mengetahui kondisi actual yang dirasakan karyawan terkait pengembangan karir serta faktor-faktor yang diduga memengaruhinya. Adapun hasil pra-survei mengenai pengembangan karir karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Pra-survei Pengembangan Karir Karyawan PT. PLN (Persero) UP3
Banten Utara

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata- rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pengembangan Karir Karyawan	Kejelasan karir	2	7	10	8	3	87	2,90
	Pengembangan diri	2	7	10	9	2	88	2,93
	Mutu kerja	2	8	11	7	2	91	3,03
Skor Rata-rata Pengembangan Karir Karyawan								2,95

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2026)

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa tingkat pengembangan karir karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara memperoleh skor rata-rata sebesar 2.95 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan berada pada kategori cukup dan belum optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir karyawan masih menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan.

Belum optimalnya kondisi tersebut salah satunya dipengaruhi oleh kejelasan karir yang memperoleh skor rata-rata sebesar 2,90 yang menunjukkan bahwa kepastian arah dan jalur kemajuan profesional karyawan masih perlu ditingkatkan. Secara umum, belum optimalnya pengembangan karir karyawan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari organisasi maupun dari individu karyawan itu sendiri.

Menurut (A. Wibowo, 2020), pengembangan karir merupakan proses formal dan terencana yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kapasitas diri karyawan serta menyelaraskan kebutuhan karir individu dengan tuntutan mutu kerja mutasi atau promosi perusahaan. Oleh karena itu, peneliti juga melakukan pra-survei terhadap beberapa faktor yang diduga mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Faktor-faktor yang diidentifikasi dalam penelitian ini meliputi penerapan digitalisasi, pelatihan, kompetensi karyawan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Adapun hasil pra-survei terhadap faktor-faktor tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survei Mengenai Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhi
Pengembangan Karir Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata- rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Penerapan Digitalisasi	Teknologi dan system digital	2	4	7	11	6	75	2,50
Penerapan Digitalisasi	Proses kerja digital	2	4	7	12	5	76	2,53
	Kemampuan sdm dalam digitalisasi	2	4	7	10	7	74	2,47
Skor Rata-rata Penerapan Digitalisasi								2,50
Pelatihan	Kapabilitas Instruktur	2	4	8	11	5	77	2,57
	Materi pelatihan	2	4	8	10	6	76	2,53
	Metode Pelatihan	2	4	6	11	7	73	2,43
Skor Rata-rata Pelatihan								2,51
Kompetensi Karyawan	Pengetahuan	2	9	11	6	2	93	3,10
	Pemahaman	2	9	10	7	2	92	3,06
	Kemampuan	2	9	10	6	3	93	3,10
	Sikap	4	10	8	6	2	98	3,27
	Minat	4	10	9	5	2	99	3,30
Skor Rata-rata Kompetensi Karyawan								3,16
	Lingkungan kerja fisik	7	12	7	3	1	111	3,70

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata- rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja non fisik	8	13	6	2	1	115	3,83
	Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,76
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Risiko	8	13	6	2	1	115	3,83
	Perhatian Terhadap Detail	8	14	5	2	1	116	3,87
	Orientasi Hasil	9	12	6	2	1	116	3,87
	Orientasi Manusia	8	12	6	3	1	113	3,77
	Orientasi Tim	9	13	5	2	1	117	3,90
	Agresivitas	9	12	6	2	1	116	3,87
	Stabilitas	7	15	5	2	1	115	3,83
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,84

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.4 tersebut, dapat diketahui bahwa masing-masing faktor memiliki tingkat penilaian yang berbeda-beda. Faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi menunjukkan skor rata-rata yang relatif tinggi dibandingkan faktor lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara

sudah cukup baik sehingga bukan menjadi faktor utama yang menyebabkan belum optimalnya pengembangan karir karyawan.

Sebaliknya, faktor penerapan digitalisasi, pelatihan, dan kompetensi karyawan menunjukkan skor rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan faktor lainnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut masih belum optimal dan diduga menjadi faktor utama yang memengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara.

Secara teoritis, pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari organisasi maupun individu karyawan itu sendiri. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga memengaruhi pengembangan karir karyawan adalah penerapan digitalisasi, pelatihan, dan kompetensi karyawan. Ketiga faktor tersebut dipilih karena memiliki nilai pra-survei yang relatif rendah sehingga diduga memiliki keterkaitan terhadap belum optimalnya pengembangan karir karyawan.

Penerapan digitalisasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pengembangan karir karyawan. Transformasi digital menuntut perusahaan dan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan penggunaan teknologi dalam aktivitas kerja. Digitalisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan efektivitas kerja, mempercepat proses pekerjaan, serta membantu karyawan mengembangkan kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar mampu menghadapi perubahan sistem kerja berbasis digital. Kompetensi karyawan pun menjadi faktor yang tidak kalah penting karena

kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki.

Secara teoritis, lingkungan kerja yang positif hanya berfungsi sebagai pemicu awal, namun tidak cukup kuat untuk mendorong kemajuan karir tanpa adanya modernisasi system. Hal ini sejalan dengan teori lingkungan kerja kontemporer yang menyatakan *“A conducive work environment only provides the basic infrastructure for daily tasks; it cannot independently drive upward career mobility unless integrated with advanced technological tools and tailored skill updates.”* (Donald et al., 2023). Begitu pula dengan budaya organisasi, nilai-nilai perusahaan yang kuat hanya berperan sebagai pemandu perilaku tanpa jaminan akselerasi karir jika tidak diimbangi dengan kesiapan digital. Sebagaimana ditegaskan dalam studi perilaku organisasi makro *“Strong organizational cultures foster employee alignment, but they fall short in accelerating within a digitally adaptive and competence-driven framework”* (Al-Ali et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada penerapan digitalisasi, pelatihan, dan kompetensi karyawan karena ketiga faktor tersebut menunjukkan tingkat penilaian yang relatif lebih rendah serta diduga menjadi faktor utama yang memengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara.

Adapun hasil pra-survei mengenai penerapan digitalisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 5
Penerapan Digitalisasi PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata- rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Penerapan Digitalisasi	Teknologi dan system digital	2	4	7	11	6	75	2,50
	Proses kerja digital	2	4	7	12	5	76	2,53
	Kemampuan sdm dalam digitalisasi	2	4	7	10	7	74	2,47
Total								7,50
Skor Rata-rata Penerapan Digitalisasi								2,50

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2026)

Berdasarkan tabel 1.5, diperoleh skor rata-rata sebesar 2,50 yang menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi masih berada pada kategori kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi yang diukur, seperti teknologi dan sistem digital, proses kerja digital, serta kemampuan sumber daya manusia dalam digitalisasi. Dari ketiga dimensi tersebut, kemampuan sumber daya manusia dalam digitalisasi memperoleh skor rata-rata terkecil yaitu 2,47. Hal ini mengindikasikan bahwa hambatan utama terletak pada keterbatasan penguasaan teknologi oleh karyawan. Sementara itu, pada dimensi teknologi dan sistem digital, masih terdapat karyawan yang merasa bahwa sistem yang digunakan belum sepenuhnya mendukung pekerjaan. Selanjutnya, pada proses kerja digital juga terlihat bahwa implementasi digitalisasi belum sepenuhnya berjalan efektif dalam meningkatkan efisiensi kerja. Secara keseluruhan, kondisi ini mengimplikasikan bahwa

implementasi sistem digital belum sepenuhnya mampu mendukung proses kerja karyawan secara efektif.

Selain digitalisasi, faktor lain yang juga memiliki skor rendah adalah pelatihan. Adapun hasil pra-survei mengenai pelatihan karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 6
Pelatihan PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pelatihan	Kapabilitas Instruktur	2	4	8	11	5	77	2,57
	Materi pelatihan	2	4	8	10	6	76	2,53
	Metode pelatihan	2	4	6	11	7	73	2,43
Total								7,53
Skor Rata-rata Pelatihan								2,51

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2026)

Berdasarkan tabel 1.6, terlihat bahwa fenomena masalah pelatihan di PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara berakar pada metode pelatihan (2,43). Karyawan merasa simulasi langsung terhadap system operasional digital baru masih minim dan materi yang diberikan kurang menjawab kendala teknis di lapangan. Hal ini sejalan dengan teori (Noe, 2020) yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh kesesuaian materi, ketepatan metode instruksional, dan kapabilitas instruktur.

Pada dimensi metode pelatihan, terlihat bahwa metode yang digunakan belum sepenuhnya mampu meningkatkan pemahaman karyawan secara maksimal.

Pelatihan yang tidak optimal akan berdampak pada rendahnya peningkatan kompetensi karyawan, sehingga karyawan kurang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang. Selain itu, terdapat juga faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi pengembangan karir karyawan yaitu kompetensi karyawan. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Adapun hasil pra-survei mengenai kompetensi karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 7
Kompetensi Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompetensi Karyawan	Pengetahuan	2	9	11	6	2	93	3,10
	Pemahaman	2	9	10	7	2	92	3,06
	Kemampuan	2	9	10	6	3	93	3,10
	Sikap	4	10	8	6	2	98	3,27
	Minat	4	10	9	5	2	99	3,30
Total								15,83
Skor Rata-rata Kompetensi Karyawan								3,16

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2026)

Berdasarkan tabel 1.7, dapat diketahui bahwa masalah kompetensi karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara tersebar pada aspek kemampuan, pemahaman, pengetahuan, sikap, dan minat karyawan dalam menghadapi digitalisasi perusahaan. Fenomena empiris ini didasarkan pada pendekatan dimensi kompetensi menurut Wibowo, yang menyatakan bahwa kompetensi seseorang dapat diukur

melalui lima indikator utama, yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

Jika dilihat lebih rinci, dimensi dengan skor tertinggi adalah minat (3,30) dan sikap (3,27) yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan kesiapan positif dalam menjalankan tugas serta merespon perubahan, khususnya dalam konteks penerapan digitalisasi. Disisi lain, dimensi pemahaman memiliki nilai rata-rata terendah, yakni (3,06) diikuti oleh pengetahuan dan kemampuan masing-masing sebesar (3,10). Dengan demikian, kompetensi karyawan berperan sebagai faktor yang menjembatani pengaruh penerapan digitalisasi dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan.

Hasil ini memperlihatkan bahwa penerapan digitalisasi di lingkungan PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara telah mulai memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi, tetapi belum sepenuhnya maksimal. Masih diperlukan upaya penguatan, terutama melalui program pelatihan yang terarah dan berkelanjutan, agar karyawan tidak hanya mampu mengikuti perkembangan teknologi, tetapi juga dapat menggunakannya untuk mendorong efisiensi dan produktivitas kerja.

Bedasarkan fenomena dan hasil pra-survei yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banten Utara masih belum optimal dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, khususnya penerapan digitalisasi, pelatihan, dan kompetensi karyawan. Beberapa penelitian terdahulu hanya membahas pengaruh digitalisasi dan pelatihan terhadap kinerja atau pengembangan karir karyawan, namun masih terbatas penelitian yang

mengkaji kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut, khususnya pada konteks Perusahaan BUMN di Tingkat unit operasional seperti PT PLN (Persero) UP3. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menganalisis hubungan antara penerapan digitalisasi dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang disusun dalam skripsi dengan judul **“PENGARUH PENERAPAN DIGITALISASI DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BANTEN UTARA.”**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan melalui optimalisasi digitalisasi, pelatihan, dan kompetensi.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, rumusan masalah yaitu menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel digitalisasi, pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara yaitu sebagai berikut:

1. Penerapan Digitalisasi

- a. Penerapan sistem digital dalam mendukung pekerjaan karyawan belum berjalan secara optimal.
- b. Karyawan masih mengalami kesulitan dalam memahami dan mengoperasikan sistem kerja berbasis digital.
- c. Proses kerja digital belum sepenuhnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan.
- d. Kemampuan sumber daya manusia dalam mendukung digitalisasi masih terbatas.

2. Pelatihan

- a. Program pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.
- b. Materi pelatihan belum mampu meningkatkan kemampuan teknis karyawan secara optimal.
- c. Metode pelatihan yang digunakan belum efektif dalam mendukung pemahaman karyawan.
- d. Pelatihan yang diberikan belum berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi kerja.

3. Kompetensi Karyawan

- a. Tingkat kompetensi karyawan masih berada pada kategori cukup dan belum optimal.
- b. Pemahaman karyawan terhadap pekerjaan masih relative rendah dibandingkan dimensi kompetensi lainnya.

- c. Penguasaan pengetahuan dan kemampuan teknis karyawan masih perlu ditingkatkan.
 - d. Kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya mendukung tuntutan pekerjaan berbasis digital.
4. Pengembangan karir Karyawan
- a. Pengembangan karir karyawan belum berjalan secara optimal.
 - b. Kesempatan peningkatan karir belum merata bagi seluruh karyawan.
 - c. Kompetensi karyawan yang belum optimal menghambat peningkatan karir.
 - d. Kurangnya dukungan program pengembangan diri dalam menunjang karir karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara dalam penelitian ini secara spesifik merumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Penerapan Digitalisasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.
2. Bagaimana Pelatihan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.
3. Bagaimana Pengembangan Karir Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.
4. Bagaimana Kompetensi Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.

5. Seberapa besar Pengaruh Penerapan Digitalisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan melalui Kompetensi Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Penerapan Digitalisasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.
2. Pelatihan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.
3. Pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.
4. Kompetensi Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.
5. Besarnya Pengaruh Penerapan Digitalisasi pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan melalui kompetensi karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan suatu hasil yang positif dan bermanfaat baik secara kegunaan teoritis maupun praktis dengan maksud dan tujuan yang diharapkan berguna bagi peneliti, perusahaan terkait dan kepada pihak-pihak yang lainnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan untuk perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada digitalisasi, pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya dalam penelitian permasalahan sumber daya manusia (SDM).

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik berupa teoritis, akademis maupun praktis kepada semua pihak.

1. Bagi peneliti

a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penerapan digitalisasi, pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir karyawan.

b. Penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti dalam mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lapangan.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat melatih kemampuan analisis dan pemecahan masalah peneliti dalam mengkaji fenomena yang terjadi di organisasi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. PLN (Persero) UP3 Banten Utara dalam meningkatkan efektivitas penerapan digitalisasi di lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan guna mendukung pengembangan karir yang lebih optimal.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.

3. Bagi pihak lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan digitalisasi, pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir karyawan.
- b. Penelitian ini juga dapat menjadi tambahan literatur dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi.

4. Bagi karyawan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya penerapan digitalisasi dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sebagai bekal pengembangan karir.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk terus mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan melalui pemanfaatan teknologi digital serta partisipasi aktif dalam program pelatihan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan mempersiapkan diri menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin maju dalam digitalisasi sehingga memiliki peluang pengembangan karir yang lebih baik.

5. Bagi Regulator

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi regulator atau pengambil kebijakan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung transformasi digital dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan BUMN.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam penyusunan kebijakan pelatihan dan pengembangan karir yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi digital.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, produktivitas, dan daya saing organisasi.