

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) merupakan perusahaan publik yang berperan sebagai penyedia energi listrik yang sangat dibutuhkan masyarakat. Meskipun fungsi legislasi di bidang ketenagalistrikan merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah daerah, namun PT PLN (Persero) sebagai perpanjangan tangan pemerintah tetap menjadi prioritas utama dalam penyediaan tenaga listrik kepada masyarakat. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) kunci, perusahaan ini secara tidak langsung mengalami peningkatan cakupan usaha. Ruang lingkup ini mencakup perusahaan penyedia tenaga listrik, perusahaan penunjang ketenagalistrikan dan perusahaan lain yang bergerak dalam kegiatan operasional. Dengan banyaknya bidang pekerjaan, PT PLN (Persero) membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta teknisi lapangan yang mampu bersaing di bidangnya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap perusahaan, karena keberlangsungan hidup perusahaan bergantung padanya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam hal ini karyawan yang handal dan terampil sesuai bidang perusahaan.

Perusahaan yang dinamis selalu dapat meningkatkan efisiensi dengan memastikan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) dan cara mengelola sumber daya ini dianggap sebagai komponen yang paling berpotensi untuk memberperusahaan keunggulan kompetitif (Suwatno, 2011). Menurut Moehriono (2009), keberhasilan suatu organisasi dengan berbagai macam kinerja bergantung pada kinerja setiap anggota organisasi. Peran individu manusia sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Semua organisasi harus selalu mempersiapkan diri untuk persaingan yang muncul di dunia bisnis saat ini, terutama dalam hal sumber daya manusia untuk menghadapi pesaing baru yang muncul di dunia bisnis.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang membantu setiap perusahaan mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik tidak hanya bertujuan untuk mencapai kinerja keuangan perusahaan tetapi juga mencapai tujuan karyawan sebagai anggota perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh kepribadian atau perilaku setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Fokus pada pengembangan sumber daya manusia harus menjadi suatu proses menjaga dan meningkatkan kualitas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan tempat karyawan bekerja. Kinerja karyawan yang tinggi mempunyai implikasi langsung terhadap bisnis, oleh karena itu manajemen fokus pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan (Meutia & Husada, 2019).

Menurut Mangkunegara, (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Apa yang dilakukan dan bagaimana dilakukan adalah kinerja. Kinerja karyawan, yang didefinisikan oleh Dessler (2010)

sebagai prestasi kerja, adalah perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perusahaan membutuhkan budaya organisasi agar setiap anggota organisasi dapat merubah sikap dan perilaku mereka sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan masalah yang ada dan yang akan datang. Dalam perusahaan, diperlukan budaya organisasi agar dapat merubah sikap dan perilaku setiap individu dalam organisasi / perusahaan, sehingga diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Budaya organisasi menurut Gibson et al. (2011), budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem yang menggabungkan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh setiap organisasi. Nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh setiap organisasi dapat menentukan apakah budaya organisasi mendorong atau mengurangi efisiensi. Budaya organisasi, menurut Davis, yang dikutip Sobirin (2009), didefinisikan sebagai keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai dasar untuk berperilaku di dalam organisasi.

Menurut Utami (2019), budaya organisasi dibentuk dalam suatu organisasi untuk membantu menghadapi tantangan di masa depan. Tingkat penerimaan karyawan terhadap prinsip-prinsip utama organisasi dan komitmen mereka terhadap prinsip-prinsip tersebut berkorelasi positif dengan kekuatan budaya organisasi. Hakim (2015:196) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat didasarkan pada nilai inti organisasi dan menunjukkan seberapa banyak anggota organisasi mengakui dan menjalankan tanggung jawab mereka sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Dengan demikian, jelas bahwa budaya organisasi yang tertanam sangat memengaruhi kinerja

karyawan. Karyawan akan dipengaruhi oleh kinerja mereka ketika mereka memahami prinsip-prinsip yang ada dalam organisasi mereka.

Di lingkungan PT PLN (Persero), semua karyawan diharapkan menjalankan budaya yang ada di PT PLN (Persero) yaitu mengharuskan seluruh karyawan mempunyai sikap Saling Percaya, Integritas, Peduli dan Pembelajar (SIPP). Namun kepedulian dan integritas karyawan masih perlu dipertanyakan mengingat kinerja PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara menunjukkan efektivitas *System Average Interruption Duration Index* (SAIDI), *System Average Interruption Frequency Index* (SAIFI), Frekuensi Gangguan Tegangan Menengah (FGTM), susut jaringan (tanpa E-min) dan penurunan *feedback* rating negatif pada PLN *Mobile* yakni terdapat keluhan belum maksimal sehingga menyebabkan kinerja PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara mendapatkan status dalam masalah atau hati hati. Pencapaian target kinerja karyawan tersebut dapat dilihat pada (Lampiran 1).

Berdasarkan data kinerja PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara pada lampiran 1, terlihat bahwa kinerja di semester 1 tahun 2023 masih terdapat beberapa permasalahan kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Bali. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa target pada peningkatan kehandalan jaringan yakni pada SAIDI, SAIFI, FGTM, dan susut jaringan (tanpa E-min) mengalami permasalahan pada bulan Januari, Februari, dan Juni, dimana kurangnya target serta realisasi yang kurang maksimal. Selain itu, terlihat pada peningkatan layanan PLN *Mobile* yang terjadi pada bulan Maret hingga Mei mengalami penurunan *feedback* rating negatif pada PLN *Mobile* yakni terdapat keluhan dan gangguan pada PLN *Mobile*.

Banyak faktor yang bisa diangkat sebagai penentu kinerja organisasi, dimana salah satunya komitmen organisasi (Utami, 2016). Menurut Wirawan (2015),

bahwa keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan sendiri dipengaruhi beberapa faktor di antaranya faktor internal karyawan yang salah satunya merupakan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merujuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dari keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta mempertahankan nilai-nilai serta munculnya kesamaan nilai dari organisasi tersebut (Utami, 2016). Menurut Greenberg, et al (2003:160) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2002). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah serta tidak akan tercapainya tujuan (profit) yang ditargetkan oleh perusahaan, dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2003).

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempunyai keyakinan untuk menerima tujuan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi

yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah serta tidak akan tercapainya tujuan (*profit*) yang ditargetkan oleh perusahaan. Sehingga komitmen karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sembriring dan Winarto (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Meutia dan Husada (2019) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Wiratama, dkk (2022) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Pratama, dkk (2020) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Suparta dan Ardana (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Tumigolung, dkk (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi berbanding terbalik pada penelitian Ginarsa (2019) mengungkapkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian Alam (2023) mengungkapkan pada penelitiannya bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis mengambil subjek PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara, dikarenakan setelah melakukan observasi terdapat permasalahan pada kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu pada subjek penelitian yang digunakan dan juga kebaruan dari tahun yang dipakai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti kembali mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian masalah latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan tidak maksimal sehingga perusahaan tidak mencapai target yang telah ditentukan.
2. Terdapat karyawan yang terlambat datang bekerja sehingga pelayanan pelanggan terganggu.
3. Kurangnya komitmen karyawan untuk mencapai target Perusahaan.
4. Penurunan *feedback* rating negatif pada PLN *Mobile* sehingga adanya keluhan belum maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara, maka peneliti memfokuskan variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel, diantaranya terdiri dari dua variabel bebas, yakni budaya organisasi dan komitmen organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah:

- 1) Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara?
- 2) Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara?
- 3) Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara.
- 2) Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara.

- 3) Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen SDM khususnya mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang nantinya dapat dijadikan referensi atau perbandingan pada penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan umum bagi perusahaan untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara dan sebagai masukan bagi pemilik perusahaan untuk membangun budaya organisasi dan komitmen organisasi agar lebih maksimal.

