

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi saat ini berkembang dengan pesat sehingga menuntut setiap perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien untuk menghadapi perubahan dinamis ekonomi dan persaingan. Inovasi di Indonesia terus dikembangkan untuk mencapai kemajuan di berbagai bidang, baik dalam bidang teknologi informasi, pendidikan, transportasi, dan industri. Kehidupan masyarakat sekarang ini dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari tidak bisa lepas dari kemajuan teknologi. Dengan adanya kemajuan tersebut maka juga terjadi peningkatan kebutuhan energi nasional, khususnya pada tingginya kebutuhan energi listrik pada masyarakat. Semua kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat membutuhkan tenaga listrik, bahkan dapat dikatakan listrik merupakan sumber kehidupan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah perusahaan negara yang memiliki peran penting dalam menyediakan pasokan listrik bagi masyarakat Indonesia. Sebagai badan usaha milik negara, PLN tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek teknis penyediaan listrik, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi salah satu kunci keberhasilan operasional perusahaan. Karyawan di PLN memainkan peran vital dalam mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan, yang antara lain adalah

untuk meningkatkan kualitas pelayanan listrik dan memperluas jangkauan distribusi energi di seluruh Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang penting untuk aktivitas di dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik manusia, artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya fikirannya. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki kualitas SDM yang baik agar dalam menjalankan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah salah satu indikator terpenting penggerak manajemen di Perusahaan (Hasibuan, 2018). Suatu perusahaan dapat dikatakan ideal, apabila perusahaan mampu memelihara, mengelola atau memanfaatkan sumber daya manusia sebagai suatu sumber daya yang sangat diperlukan dan dianggap sebagai aset perusahaan yang berharga (Dewi, 2020). Sumber daya manusia memiliki banyak peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta kapasitas yang baik agar mampu bersaing secara global.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan untuk mengembangkan visi, misi dan tujuan suatu perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Pandangan terhadap SDM tidak

hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi (Sari & Suryalena, 2017).

Aspek yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi adalah komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi bagi para karyawan sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan adanya komitmen dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya dan akan menciptakan suatu suasana yang kondusif. Komitmen organisasi seorang karyawan sangat penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri akan kualitas yang ia kerjakan dan komitmen tersebut berpengaruh dalam perilaku seseorang untuk bekerja sesuai dengan yang telah ditugaskan. Komitmen tidak dibangun dengan mudah tetapi perlu melalui proses, yang dimulai dari hubungan serta persiapan yang baik, sehingga timbul anggapan positif mengenai kesadaran untuk menerima dan membentuk sebuah komitmen (Hidayah & Haryani, 2013).

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu

akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018). Komitmen organisasi merupakan bentuk hubungan antara karyawan dan organisasi. Beberapa upaya selalu dilakukan organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi seperti memberikan upah yang lebih standar; memberikan program kesejahteraan karyawan dan keluarga; kepemimpinan yang bertanggung jawab dan memiliki visi, adanya program pengembangan diri; dan praktik penilaian kinerja (Lee & Kulviwat, 2008). Komitmen organisasi dipandang sebagai loyalitas yang diberikan karyawan sebagai anggota organisasi kepada organisasi tempat di mana mereka bekerja (Saleem et al., 2019). Komitmen organisasi harus selalu dipelihara terus menerus dan dipantau agar organisasi tidak memiliki kesulitan di kemudian hari akibat turnover yang terjadi maupun kasus penyimpangan kerja.

Faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah *self efficacy* atau efikasi diri. *Self efficacy* atau efikasi diri yaitu keyakinan seseorang individu atas kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi untuk mendapatkan hasil yang bermanfaat bagi organisasi. Menurut Garcia (2015), *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya dengan berhasil. Hal ini terbukti penting karena mempengaruhi ketekunan dan upaya seseorang dalam mencapai kesuksesan dalam hidupnya. *Self efficacy* dapat menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berkelakuan. *Self efficacy* mempengaruhi individu dalam

beradaptasi terhadap perubahan. Selain itu, *self efficacy* juga memiliki peran besar dalam memotivasi individu. Pencapaian strategi sebuah perusahaan membutuhkan dukungan kinerja dari karyawan, karena kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berada di dalamnya (Priambodo et al., 2019). Karyawan perusahaan diharapkan memiliki *self efficacy* tinggi yang dapat memotivasi untuk berkembang dan bukan menjadi penghalang, semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan, maka semakin besar kepercayaan diri karyawan tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mengerjakan tugasnya (Robbins & Judge, 2015).

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan selain *self efficacy* yaitu adanya *work engagement* atau keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja sangat berperan besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Adanya keterlibatan karyawan diharapkan seseorang karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi. *Work engagement* mengacu pada tingkat dedikasi, komitmen, inovasi, semangat dan energi emosional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mashadi, 2021). *Work engagement* dalam pekerjaan dikonsepkan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Karyawan akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja. Ketika karyawan memiliki keterlibatan tinggi, secara otomatis mereka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga

karyawan mampu mendukung dan membantu perusahaan untuk meraih tujuan. Karyawan yang memiliki engagement dapat dilihat dengan tidak merasakan pekerjaan sepenuhnya tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan namun karyawan mampu fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten akan suksesnya suatu perusahaan. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki serta karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan situasi yang menyulitkan.

Budaya organisasi juga bisa mempengaruhi komitmen kerja dari seorang karyawan. Budaya organisasi dapat mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk menjamin komitmen kerja yang tinggi tetap terjaga. Budaya organisasi bisa menjadi pembeda dari sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat bisa mempunyai pengaruh yang bermakna bagi sikap dan perilaku para karyawan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berdampak terhadap perilaku karyawan, yang secara langsung membentuk loyalitas, dan memaksimalkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan yang dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Budaya organisasi sangat berpengaruh bagi para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan sehingga jika budaya organisasi baik maka

tidak heran jika anggota organisasi adalah orang-orang baik dan berkualitas. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut (Sanhaji et al., 2016).

Budaya organisasi dapat mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk menjamin komitmen kerja yang tinggi tetap terjaga. Budaya organisasi bisa menjadi pembeda dari sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat bisa mempunyai pengaruh yang bermakna bagi sikap dan perilaku para karyawan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berdampak terhadap perilaku karyawan, yang secara langsung membentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan.

PT. PLN UP3 Ponorogo adalah salah satu wilayah usaha PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur yang berdiri pada akhir tahun 2003 terletak di Jalan Arif Rahman Hakim No. 8 Ponorogo. PT. PLN UP3 Ponorogo menjalankan aktivitas usaha jasa kelistrikan dengan komitmen untuk selalu memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen (pelanggan), berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Karyawan PT. PLN UP3 Ponorogo tidak hanya menghadapi tantangan terkait operasional dan teknis, tetapi juga berhadapan dengan dinamika perubahan teknologi, dan digitalisasi industri kelistrikan. Dalam menghadapi perubahan ini, PLN membutuhkan karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki rasa percaya diri yang tinggi, keterlibatan yang kuat, juga mampu menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga tercipta komitmen karyawan jadi mereka mampu beradaptasi dan memberikan kontribusi yang maksimal, guna meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Pada dasarnya karyawan dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi sehingga karyawan lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan jangka panjang, sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai.

Penelitian yang berkaitan dengan *self Efficacy*, *work engagement*, budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan ini dilatarbelakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tika Ragil Saputri dan Marynta Putri Pratama (2020) menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Law KimHong et al., (2024) menunjukkan bahwa tidak membuktikan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Cahyo Purnomo (2018), menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nining Yuningsih (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap

komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Khaerana dan Disa, (2022), menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Sundari Heriyanti (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Work Engagement*, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. PLN UP3 Ponorogo”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan pada penelitian ini dirumuskan dengan pertanyaan-pertanyaan berikut ini :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. PLN UP3 Ponorogo?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. PLN UP3 Ponorogo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. PLN UP3 Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Bersumber dari rumusan masalah yang telah dikembangkan sebelumnya, maka tujuan yang diharapkan pada penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. PLN UP3 Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui apakah *work engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. PLN UP3 Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. PLN UP3 Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang mencakup *self efficacy*, *work engagement*, dan budaya organisasi.

- b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh *self efficacy*, *work engagement*, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan.

- c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan bahan masukan kepada perusahaan dalam menentukan kebijakan manajemen dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna untuk perbaikan dan perusahaan yang diteliti.

d. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan literatur di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo sebagai bahan referensi khususnya pada bidang sumber daya manusia tentang pengaruh *self efficacy*, *work engagement*, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi dan menambah informasi bagi peneliti yang melakukan penelitian serupa dalam penyusunan penelitian atau skripsi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *self efficacy*, *work engagement*, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan.

