

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangkit listrik Indonesia terus bertambah dari waktu ke waktu. Berdasarkan data Juni 2020, kapasitas pembangkit di Indonesia sebesar 70,964 megawatt (MW) atau 73,736 megawatt (MW). Jenis pembangkit listrik yang dibangun di Indonesia memiliki jenis yang beragam Pembangkit listrik antara lain Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG), Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU), Pembangkit Listrik Tenaga Minyak (PLTM), Pembangkit Listrik Sel Surya, Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA), Pembangkit Listrik Tenaga Bayu, Pembangkit Listrik Tenaga Nuklir (PLTN). PLTN), dan pembangkit listrik tenaga panas bumi/ panas bumi.

Anak perusahaan PLN yang bergerak dalam operasi produksi listrik komersial adalah PT Indonesia Power. Perusahaan pembangkit listrik terbesar di Indonesia saat ini adalah Indonesia Power. PT Pembangkit Power Jawa-Bali I (PLN PJB I) yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 sebagai anak perusahaan PLN yang pada saat itu baru saja berubah status dari Perum menjadi Persero merupakan pendahulu dari usaha ini. PT Indonesia Power menggantikan PJB I sebagai nama perusahaan pada 3 Oktober 2000. Satu-satunya pemain di pasar ini bukan lagi PT PLN (Persero) dan anak perusahaan karena reformasi regulasi di sektor listrik. Investor diberi ruang seluas-luasnya untuk berinvestasi, khususnya di sektor pembangkitan listrik. Pemerintah telah mendesak sektor swasta untuk bergabung untuk mengatasi kebutuhan ini karena pertumbuhan

konsumsi listrik tahunan yang lebih dari 8%. Bersama dengan swasta lainnya, PT Indonesia Power, salah satu divisi PT PLN, bersaing memperebutkan pangsa pasar di sektor ketenagalistrikan yang sedang berkembang (<https://web.pln.co.id/>).

PT Indonesia Power, salah satu cabang PT PLN, berperan sebagai badan usaha selain berperan strategis dalam mengamankan pasokan energi. Karena merupakan satu-satunya pembangkit yang beroperasi di Banjarnegara, PGU Banjarnegara khususnya berperan dalam menstabilkan tegangan suplai listrik yang dialirkan melintasi kabel laut dengan bertindak sebagai penyangga. Sumber daya manusia yang profesional, patuh SOP, dan inventif diharapkan mampu menjaga kehandalan unit pembangkit, yang mendukung keamanan keseluruhan sistem kelistrikan (Dewi et al. 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat krusial, terutama menyangkut keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan pegawai sebagai akibat dari pemberdayaan pegawai yang dibawa oleh keadilan yang dirasakan pegawai, mengingat keinginan PGU (Unit Pembangkit Listrik) Banjarnegara untuk menang. kompetisi dan berhasil memainkan perannya dalam sistem. Untuk menciptakan tenaga kerja yang mampu menjamin kehandalan unit produksi, pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan sistem manajemen berbasis kompetensi.

Kebijakan SDM yang diterapkan PT Indonesia Power (Pembangkit Listrik Mrica Banjarnegara) perlu ditinjau kembali. Strategi perusahaan harus mencakup komitmen etis dalam manajemen personalia selain pola pikir yang

digerakkan oleh laba. Tentu saja, sebagai seorang karyawan, itu menghasilkan kesejahteraan, tetapi yang sebenarnya dibutuhkan karyawan lebih dari kesejahteraan. Keadilan organisasi menjadi krusial dalam lingkungan moral ini (<https://id.wikipedia.org>).

Keadilan organisasi adalah komponen pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi, menurut Sari (2019), dan merupakan prasyarat tinjauan kinerja yang menguntungkan yang berdampak menguntungkan pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, transfer pekerjaan, konflik, dan faktor lainnya. PT. Karyawan Indonesia Power Banjarnegara yang diwawancarai mengungkapkan, beberapa di antara mereka mengeluhkan praktik pemberian tugas organisasi yang tidak adil, adapun masalah lainnya yaitu meninggalkan kantor sebelum jam pulang. Ketidakadilan karyawan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga karyawan meminta untuk diperlakukan adil dan tidak membeda-bedakan. Perlakuan yang adil terhadap karyawan akan meningkatkan keinginan mereka untuk bertahan dengan perusahaan. Konsep keadilan organisasi adalah salah satu yang perlu dirasakan dengan kuat oleh karyawan, menurut Ahmad (2020). Karyawan yang diperlakukan secara adil oleh atasannya dikatakan mengalami keadilan organisasional yang meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Penelitian terdahulu telah banyak menyimpulkan bahwa Keadilan Organisasi berdampak baik terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian tersebut yaitu: Pratama dkk. (2020), Isnanto dkk. (2020), Winasis dkk. (2021), Pradnyantara dkk. (2018), Putra dkk. (2019), Widarianti dkk. (2019), dan

Saputra dkk. (2018), Namun berbeda hasil penelitian Nuryadi dkk. (2020) yang menyimpulkan bahwa Keadilan organisasi sebagian tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Budaya organisasi merupakan faktor kedua yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi. Manajer puncak harus mampu merangkul budaya organisasi yang mendukung aspek termasuk pertumbuhan staf, pengembangan keterampilan, dan pelatihan. Karyawan yang efektif sebagian besar merupakan hasil dari hal-hal ini. Banyak karyawan terlambat datang untuk bekerja, dan banyaknya ketidakhadiran akan merugikan bisnis karena tetap membayar gaji karyawan, yang merupakan kesulitan kedua yang dihadapi PT. Indonesia Power Banjarnegara. Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2008) adalah suatu sistem makna bersama dari nilai-nilai dasar yang dimiliki dan dihargai oleh organisasi. Ini membantu membedakan satu organisasi dari yang lain, mempromosikan pengembangan rasa identitas bagi anggota organisasi, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan menciptakan mekanisme pembuatan makna dan kontrol yang memandu perilaku. Setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi karena budaya yang kuat akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi, sedangkan budaya organisasi yang buruk akan membuat pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih menantang.

Penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara budaya perusahaan dan komitmen organisasi. Primer et al. (2020), Winasis dkk. (2021), Dewi dkk. (2017), dan Gunawan et al. adalah studi yang dimaksud (2020). Berlawanan dengan temuan penelitian Salahudin et al

(2018) yang tidak menemukan bukti adanya hubungan substansial antara budaya perusahaan dan komitmen, temuan penelitian Dewi dan Surya (2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi secara signifikan merusak komitmen organisasi.

Pemberdayaan karyawan merupakan komponen ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pemberdayaan adalah proses dimana pemimpin memberikan otoritas, tanggung jawab, dan kepercayaan kepada bawahannya. Ketika karyawan memiliki kendali atas kehidupan kerja mereka, mereka merasa diberdayakan. Berdasarkan temuan wawancara 15 staf di PT Indonesia Power, terlihat bahwa pemberdayaan karyawan di bawah standar, dimana keterlibatan karyawan dalam perencanaan organisasi masih minim dan sebagian besar pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Sebagai gambaran, ketika perusahaan mengadakan rapat, komentar, kritik, masukan, atau saran dari karyawan tidak pernah diperhitungkan sehingga terkesan dikecualikan dari proses perencanaan organisasi. Sejak pemberdayaan karyawan, menurut Elnaga & Imran (2019), bertujuan untuk mengikutsertakan pekerja dalam mengambil tanggung jawab atas proses kerjanya. Menurut Suhermin (2020), komitmen organisasi secara langsung dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan. Ongori dalam Isnanto (2020) menegaskan bahwa persaingan perusahaan yang semakin ketat mendorong organisasi untuk menerapkan langkah-langkah yang mendorong pemberdayaan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi, keadilan organisasi dalam bisnis, dan budaya organisasi berhubungan dengan

pemberdayaan karyawan di PT Indonesia Power (Pembangkit Listrik Mrica Banjarnegara).

Pemberdayaan karyawan memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap komitmen organisasi, menurut penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut yaitu: Pradnyantara dkk. (2018), Isnanto dkk. (2020), Pratama dkk. (2020), Setiawan dkk. (2018), Radnyanamastri dkk. (2017), dan Saputra dkk. (2018). Berbeda dengan Suwenti et al. (2017), pemberdayaan karyawan parsial tidak memiliki dampak yang berarti terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi temuan penelitian sebelumnya oleh Pratama dan Dewi (2020), Mereka menemukan bahwa komitmen organisasi di LPD Kuta dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan, keadilan organisasi, dan budaya organisasi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang satu ini menggunakan objek yang berbeda dan sampel yang lebih sedikit secara keseluruhan. Terdapat beberapa kelemahan seperti jumlah populasi dan sampel kurang dari 100 responden. Ketelitian sampel ditingkatkan untuk memperbaiki kelemahan penelitian terdahulu, untuk meningkatkan ketelitian sampel dilakukan lebih banyak responden. Pada penelitian ini dilakukan perluasan sampel yaitu sebanyak 105 responden.

Maka dari itu penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara).**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara)?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara)?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara)?
4. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara)?

## **C. Batasan Masalah Penelitian**

Penelitian ini dibatasi pada :

1. Penelitian ini menggunakan subyek karyawan PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara).
2. Variabel yang dibahas adalah variabel keadilan organisasi (X1), budaya organisasi (X2), serta pemberdayaan karyawan (X3) selaku variabel independen dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional (Y) sebagai variabel dependen.
3. Periode penelitian ini yaitu bulan Februari sampai bulan Agustus tahun 2022.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh secara simultan keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara).
2. Mengetahui pengaruh keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara).
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara).
4. Mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara).

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Diharapkan temuan penelitian ini dapat memajukan konsep tentang keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi di PT. Indonesia Power (Unit Pembangkit Listrik Mrica Banjarnegara).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara)

Temuan penelitian ini kemungkinan akan digunakan sebagai panduan ketika PT. Indonesia Power (Power Generating Unit Mrica Banjarnegara) memutuskan bagaimana memperkuat komitmen organisasi melalui keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab mengenai keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional.

c. Bagi peneliti

Tambahan pengetahuan dan pemahaman keadilan organisasi, budaya organisasi, dan pemberdayaan karyawan dalam arah komitmen organisasi dapat diperoleh dari temuan penelitian ini.