

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Komitmen terhadap organisasi menjadi elemen penting yang menentukan tingkat efektivitas serta keberlangsungan operasional sebuah perusahaan atau lembaga. Dalam konteks perusahaan energi, dalam sektor kelistrikan, komitmen terhadap organisasi memegang peran yang krusial, mengingat industri energi listrik merupakan bidang yang sangat dinamis dan terus berkembang.dengan tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan, seperti fluktuasi harga energi, kebijakan regulasi yang ketat serta kebutuhan untuk beradaptasi dengan teknologi baru yang lebih ramah lingkungan (Idrus et al., 2023). Menurut Hidayati (2022) meskipun perusahaan energi memiliki sumber daya seperti teknologi yang cukup canggih dan modal yang cukup, tanpa komitmen yang tinggi maka perusahaan akan sulit menghadapi tantangan tersebut, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi dapat dipandang sebagai tingkat keinginan dan kesetiaan karyawan untuk mendukung visi dan misi perusahaan. Pegawai yang memiliki keterikatan atau komitmen yang baik terhadap perusahaan cenderung menunjukkan etos kerja yang kuat dan berusaha maksimal dalam menjalankan tugasnya, berinovasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Hidayah et al., 2022). Pada saat

ini industri energi dihadapkan dengan tekanan untuk beralih ke energi terbarukan dan mengurangi emisi karbon, yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan inovasi berkelanjutan dalam operasional perusahaan. Oleh karena itu, komitmen organisasi dalam perusahaan tidak hanya sebatas pada loyalitas karyawan, tetapi juga pada kesediaan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan besar yang terjadi di industri ini. Perusahaan yang mampu menjaga komitmen organisasinya, terutama dalam menghadapi tantangan transisi energi global, akan memiliki keunggulan kompetitif.

PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Pacitan merupakan salah satu perusahaan strategis di sektor energi. Perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang kelistrikan, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga mampu mengelola serta memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk menunjang ketahanan energi nasional. Posisinya sebagai *back-end* dengan bertugas untuk memproduksi dan mengelola pembangkit listrik. Mereka fokus pada aspek teknis dan operasional dalam menyediakan sumber daya listrik yang diperlukan. Ini mencakup perencanaan, pembangunan, dan pengoperasian fasilitas pembangkit.

PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan dituntut untuk memberikan suplai yang cukup agar Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) dapat terus memenuhi kebutuhan para pelanggan untuk mereka bekerja dan kehidupan sehari-hari. Dalam operasional perusahaan PT PLN Nusantara Power Unit

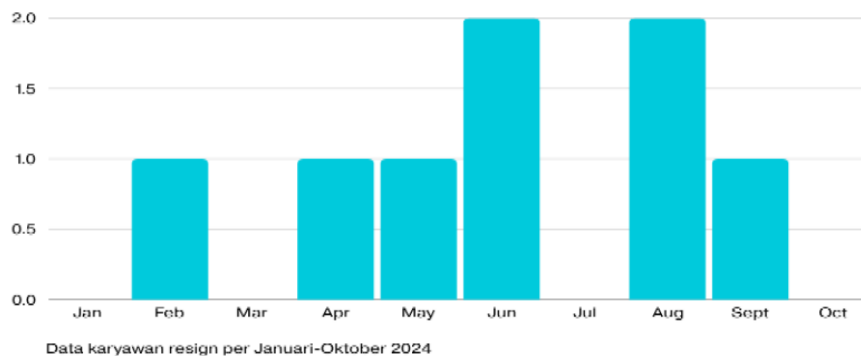
Pembangkit Pacitan, sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menjalankan berbagai fungsi, mulai dari perencanaan, pengoperasian, pemeliharaan hingga pengembangan inovasi energi (Marnis, n.d. 2020). Meskipun perusahaan telah dilengkapi dengan teknologi dan infrastruktur modern, tanpa karyawan yang mampu bekerja secara efektif, perusahaan tidak akan mencapai efisiensi dan produktivitas yang diharapkan (Ali Sugito, n.d. 2023)

Untuk meningkatkan efektifitas dan produktifitas karyawan demi mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Salah satu aspek dalam mewujudkan kesuksesan ini adalah dengan memastikan adanya komitmen organisasi yang tinggi di kalangan karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen selalu bersedia untuk berupaya menggapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Simanjuntak, 2020). Menurut Adi Wibowo (2022), komitmen organisasi merupakan kesediaan individu untuk terlibat dan menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi karena merasa menjadi bagian dari aktivitas yang dijalankan organisasi tersebut. Komitmen dapat tercapai apabila individu-individu yang ada di dalamnya dapat memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing karena pencapaian perusahaan merupakan hasil mereka (Aliyah & Reni, 2023).

Komitmen organisasi memiliki arti loyalitas pegawai yang kuat terhadap organisasi/lembaganya, sehingga tidak terpikir sedikitpun untuk keluar dari lembaga tersebut apapun keadaannya (Fauzi et al., 2022). Karyawan di PT PLN Nusantara Power menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi dalam kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Hal ini terlihat dari data yang menunjukkan bahwa tingkat

pengunduran diri karyawan sangat rendah, yang mengindikasikan kuatnya ikatan karyawan dengan organisasi. Kesetiaan ini menjadi bukti nyata bahwa PT PLN Nusantara Power mampu menciptakan kenyamanan kerja, yang tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga memupuk rasa memiliki dan loyalitas yang kuat di kalangan

Data Resign

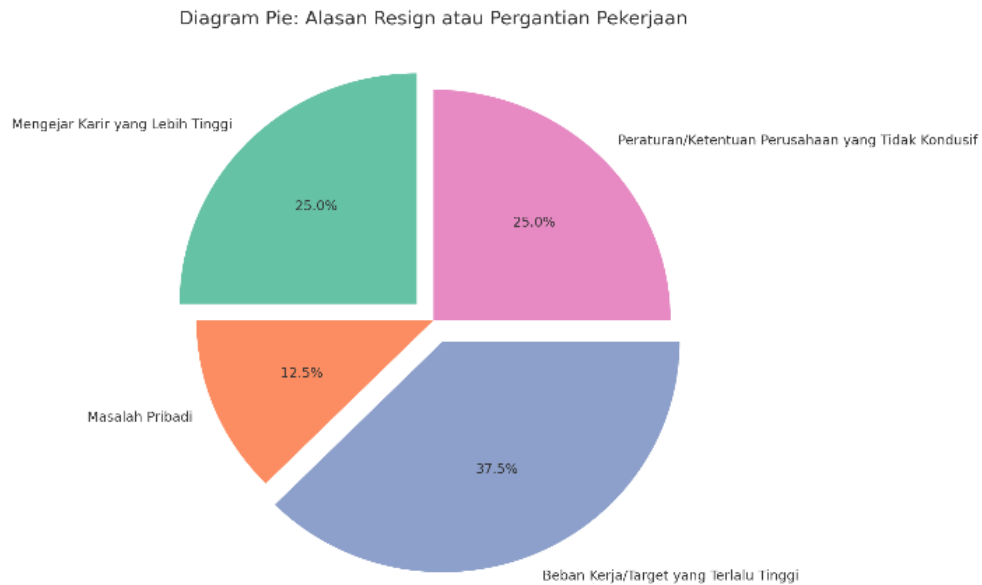


karyawan

Sumber: PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan Data Diolah
Gambar 1. 1
Data Karyawan Resign Tahun 2024

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, diketahui bahwa jumlah Tingkat karyawan yang *resign* cukup rendah. Dapat dilihat bahwa tingkat resign yang terjadi di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan ini fluktuatif akan tetapi ini masih tergolong sangat rendah kurang dari 10 % dari pegawai yang ada yaitu berjumlah 243 orang. Berdasarkan data yang paling banyak terjadi *resign* yaitu pada bulan Agustus

dan Juni sebanyak 2 orang dan yang paling sedikit yaitu satu orang pada bulan Februari, April, dan Mei.



Sumber: PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan Data Di Olah

Gambar 1. 2
Alasan Karyawan Resign

Berdasarkan gambar 1.2 ada beberapa penyebab karyawan resign, karena peraturan atau ketentuan perusahaan yang tidak kondusif sebanyak 25%, mengejar karir yang lebih tinggi 25%, beban kerja atau target yang tinggi sebanyak 37,5% dan masalah pribadi sebanyak 12,5%.

Jadi berdasarkan pengamatan awal dari data resign yang ada, dapat diketahui bahwa komitmen karyawan di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan tergolong tinggi, yang dibuktikan dengan rendahnya tingkat *resign* karyawan. Hal ini memperlihatkan karyawan punya rasa keterikatan kuat kepada perusahaan, yang

berkontribusi pada stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Menurut Rahmadina & Setyaningrum (2023) tingginya tingkat komitmen organisasi dapat menghindarkan karyawan terhadap sikap-sikap organisasi yang buruk seperti membolos bekerja, dan memilih kerja ditempat lain . Komitmen yang tinggi ini sangat penting bagi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pencapaian komitmen organisasi yang tinggi ini tidak lepas dari beberapa faktor penting salah satunya adalah beban kerja (Fauzi et al., 2022). Menurut Le Anugrah et al. (2021), beban kerja dapat diartikan pekerjaan atau tanggung jawab yang wajib untuk dibereskan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja memiliki 2 kategori, seperti beban kerja kuantitatif yang berkaitan dengan banyaknya tugas yang diterima dalam kurun waktu tertentu, baik terlalu banyak maupun terlalu sedikit, dan beban kerja kualitatif yang timbul ketika karyawan tidak memiliki kompetensi yang memadai atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya (Halim & Heryjanto, 2021).

Rendahnya tingkat resign karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan, berdasarkan hasil pra survei berbanding terbalik beban kerja yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan. Hasil pra survei menunjukkan jumlah tugas atau aktivitas kerja yang harus dijalankan karyawan cukup tinggi meskipun sesuai data produksi realisasinya dapat memenuhi target. Berikut adalah tabel data produksi yang ada pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan.

Tabel 1. 1
Data Target Karyawan Unit 1 dan Unit 2 Per Januari-September 2024

	Target Produksi	Realisasi Produksi	Realisasi Pencapaian
Unit 1	1.293.860,49	1.615.663,66	115%
Unit 2	1.231.266,31	1.339.719,38	108%

Sumber: : PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan Data Diolah

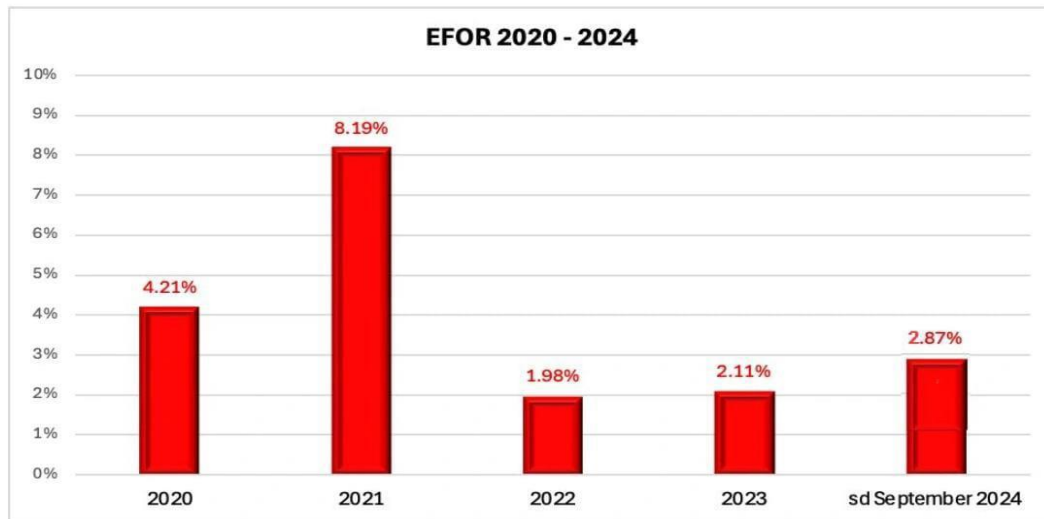
Menurut data tabel 1.1 dapat dilihat beban kerja karyawan yang terjadi di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan pada unit 1 dan unit 2 selalu mencapai target permintaan pelanggan. Pada unit 1, target produksi ditetapkan sebesar 1.293.860,49 kwh sedangkan realisasi produksi mencapai 1.615.663,66 kwh, sehingga karyawan berhasil melampaui target yang diberikan dengan pencapaian sebesar 115% atau melampaui target sebesar 15%. Sementara itu, pada unit 2 target produksi ditetapkan sebesar 1.231.266,31 kWh, pada realisasinya dapat tercapai 1.339.719,38 kWh, karyawan berhasil melampaui target dengan pencapaian 108% atau melampaui target sebesar 8%.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan, beban kerja yang tinggi tidak hanya disebabkan oleh fluktuasi permintaan tetapi juga kondisi darurat seperti kerusakan dan *overhaul*. Situasi ini dapat menyebabkan penurunan kapasitas produksi secara tiba-tiba yang berdampak pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi target. Ketika terjadi kerusakan yang besar seperti *overhaul*. *Overhaul* ini dibagi menjadi beberapa tipe tergantung tingkat kerusakan *serious inspection*, *middle inspection*, *turbine inspection*, dan *boiler inspection*. Yang sering terjadi adalah *serious inspection* kerusakan ini

biasanya dapat diselesaikan 45 hari akan tetapi karena kekurangan tenaga kerja bisa menjadi 60 hari. Ini adalah kerusakan yang pasti akan terjadi setiap tahun. Belum lagi terjadi *emergency* yang harus diselesaikan saat itu juga, seperti *overload*, gangguan sistem pendingin, *blackout*, pipa bocor, dan lain-lainnya.

Apabila terjadi beban kerja yang tinggi ini tidak menutup kemungkinan perusahaan biasanya melakukan panggilan kepada pihak ketiga perusahaan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan apabila dengan batas yang ditentukan karyawan masih belum menyelesaikan tugas yang diberikan. Karena apabila proses pengerjaan yang semakin lama akan mengganggu produksi energi pada unit pembangkit dan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak bisa memenuhi suplai energi ke UP3. Hal ini bisa terjadi karena jumlah tenaga kerja yang kurang untuk mengatasi masalah yang ada sehingga dapat mengakibatkan beban kerja yang berlebihan

Berdasarkan gambar grafik *efor* (*Equivalent Forced Outage Rate*) dapat dilihat bahwa tingkat gangguan yang terjadi pada Unit produksi Listrik PT PLN Nusantara Power Unit Pacitan. Terlihat dari tahun ke tahun tingkat gangguan Listrik tidak hanya mengalami penurunan akan tetapi juga ada kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 8,19%, pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 1,98%, pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 2,11% dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan 2,87%.



Sumber: PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan

Gambar 1. 3

Efor yang terjadi pada unit produksi tahun 2020- September 2024

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Mellita (2022) menunjukkan jikalau beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan diperkuat oleh hasil penelitian Reinaldo et al. (2022) yang juga menyimpulkan peningkatan beban kerja yang menantang dapat mendorong meningkatnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Dapat dikalimatkan lain, banyaknya tuntutan kerja yang diberikan, maka semakin baik pula tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut

Beban kerja karyawan di Perusahaan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan yang dirasa tinggi namun tingkat resign yang rendah, yang menunjukkan komitmen tinggi dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak kalah penting yaitu disiplin kerja. Tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh ke dalam

keterikatan karyawan untuk organisasi organisasi karena karyawan akan menuunjukkan sikap dan perilaku terhadap organisasinya (Widya, n.d. 2024).

Kedisiplinan yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab karyawan dalam menuntaskan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki Tingkat kedisiplinan yang tinggi biasanya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa harus diawasi secara langsung oleh atasan. Dan sebab itu perusahaan wajib mengawasi tingkat disiplin kerja karyawan, karena disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Lestari et al., (2020) disiplin memiliki fungsi untuk memberikan arahan kepada karyawan dalam mematuhi aturan, teknik, dan strategi yang ada untuk memberikan kontribusi yang baik. Terkadang ketidakpahaman pegawai atas pedoman yang ada itulah yang membuat ketidakdisiplinan karyawan.

Kedisiplinan dalam bekerja memegang peranan penting dalam membangun suasana kerja yang efisien, produktif. dan profesional. Beberapa aspek yang mencerminkan disiplin kerja meliputi hadir tepat waktu, Alfa, sakit dan izin. Salah satu aspek yang sering diperhatikan dalam disiplin kerja adalah keterlambatan (Mahesa et al., 2023). Pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan, masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa izin. Hal ini menimbulkan keluhan dari sebagian karyawan yang merasa bahwa kedisiplinan mereka kurang dihargai, sementara beberapa rekan lainnya tampak kurang memperhatikan tanggung jawab mereka, seperti tidak mengikuti acara rutin pagi, termasuk sharing dan senam pagi yang dilakukan setiap hari jumat. Selain itu, ada juga

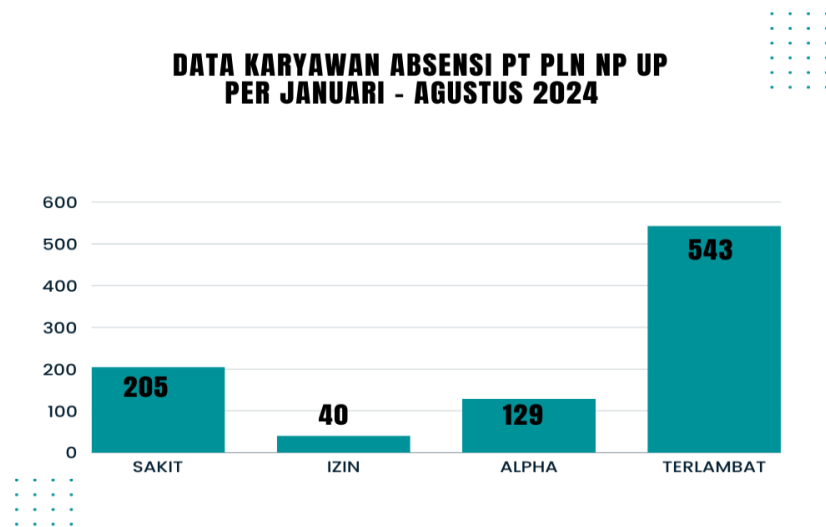
yang memanfaatkan momen senam pagi sebagai kesempatan untuk datang terlambat. Tidak jarang ketidakpatuhan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berujung pada kecelakaan kerja, baik yang berskala kecil maupun besar. Berdasarkan kondisi tersebut maka dapat dilihat bahwa kurang optimalnya disiplin pada beberapa karyawan.

Bulan	Jumlah Karyawan	Kondisi Absensi				Jumlah Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Alpha	Terlambat	
Januari	244	35	6	17	81	58
Februari	243	18	4	26	75	48
Maret	243	22	3	29	86	54
April	243	32	3	28	89	63
Mei	242	23	8	11	76	42
Juni	240	25	5	5	12	35
Juli	240	25	5	5	35	35
Agustus	243	25	6	8	89	39

Sumber: PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan.

Gambar 1. 4

Data Absensi Januari -Agustus 2024 PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan



Sumber: PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan Data Diolah

Gambar 1. 5

Data Absensi Januari -Agustus 2024 PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan

Menurut Murti & Purwoto (2021) keterlambatan yang terjadi bisa jadi disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan mengakibatkan kelelahan dibandingkan hari biasanya, kelelahan tersebut mengakibatkan pada keesokan harinya banyak pegawai yang datang terlambat. Berdasarkan gambar 1.5 di atas, tingkat absensi karyawan di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan menunjukkan fluktuasi. Tingkat absen tertinggi terjadi saat keterlambatan yaitu sebesar 543 per januari sampai agustus 2024. Sementara itu, tingkat absensi terendah tercatat saat karyawan mengalami izin, yaitu sebanyak 40 pada periode yang sama. Jadi, berdasarkan data absensi yang ada, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan cukup tinggi, yang terlihat dari jumlah absensi tertinggi akibat keterlambatan yang menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan. Rendahnya tingkat izin mungkin menunjukkan beberapa aspek positif, tetapi tidak cukup untuk mengkompensasi keterlambatan yang signifikan dan alpha yang juga tinggi.

Tingkat keterlambatan yang cukup tinggi pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan yang menunjukkan disiplin kerja belum sepenuhnya optimal, akan tetapi komitmen mereka terhadap organisasi menjadi optimal. Komitmen organisasi yang kuat juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja mempengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan serta berbagai faktor yang ada di sekitar lingkungan kerja.

Jadi ketika karyawan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya, maka hal tersebut menunjukkan adanya rasa puas, kepuasan kerja merupakan faktor yang juga tak kalah penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan (Ingsih Rini Laksmi Yanuardani & Suhana, 2021). Kepuasan kerja mendalami peran besar dalam membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang optimal mengidentifikasikan bahwa organisasi mampu mengelola manajemen yang efektif dalam mengelola kebutuhan karyawan. Individu dengan tingkat kepuasan yang cukup bagus umumnya mempunyai pandangan yang baik ke posisinya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja kerap membuat individu bersikap tidak mendukung dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya

Halim & Heryjanto (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang menyenangkan serta rasa cinta dalam menghadapi kerjaan yang dijalani. Yang tercermin dalam moral kerja dan disiplin. Kepuasan yang dirasakan karyawan dapat dilihat dari dua perspektif, yakni dari sisi karyawan yang merasa puas dan senang bekerja, serta dari sisi perusahaan yang mengalami peningkatan produktivitas. Saat karyawan bekerja berdasarkan kesadaran dan keinginan pribadi, hasil yang dicapai cenderung lebih baik dan produktivitas mereka terus meningkat. (Kusuma & Kurniawan, 2023). Berdasarkan uraian diatas terdapat fenomena menarik di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan yaitu tingkat *resign* yang rendah yang mencerminkan komitmen organisasi yang cukup bagus. Namun tingginya beban kerja akan tetapi selalu tercapai target produksinya dan rendahnya tingkat disiplin kerja, terutama dalam hal keterlambatan menjadi fenomena yang layak dikaji lebih dalam.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan. Dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan?
3. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis, bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis, bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja antara beban kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis, bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan.

1.4 Manfaat Penelitian

Temuan dari penelitian ini diharapkan membawa dampak yang semakin maju bagi sejumlah pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, semoga muncul pemahaman serta ulasan mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Pacitan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk melatih diri dalam menghubungkan teori yang diperoleh realita dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, serta menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajerial guna meningkatkan kinerja karyawan, demi kemajuan dan perkembangan perusahaan

3. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi koleksi di perpustakaan yang dapat dijadikan referensi oleh mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam mengambil keputusan terkait dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik atau materi yang serupa