BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bukan hal yang mudah untuk dilakukan, itu karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu suatu perkembangan dan pencapaian tujuan suatu organisasi (Widiyana, 2021). Demi tercapainya sebuah tujuan organisasi, tentunya organisasi memerlukan komitmen pegawai yang baik. Dengan demikian Darupaksi (2021) menyebutkan bahwa organisasi yang memiliki tim sumber daya manusia yang unggul akan memiliki kemampuan untuk bersaing dengan baik, karena para pegawai secara konsisten memberikan berbagai bakat dan upaya tambahan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kemajuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Karina dan Ardana (2020) bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu kunci dalam mempertahankan kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berlangsung terus-menerus di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka terhadap organisasi, kesuksesan organisasi, dan perkembangan yang berkelanjutan (Suharnomo, 2020).

Komitmen organisasi pegawai adalah sikap dan tindakan yang mengindikasikan bahwa pegawai mengenali peran mereka dalam melaksanakan aktivitas organisasi, sambil menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi dengan tujuan mencapai visi dan misi organisasi (Suryati, 2021). Dengan komitmen organisasi yang tinggi itu memberikan kinerja yang berkelanjutan. Tingginya komitmen pegawai akan memberikan kinerja yang tinggi dan hasil yang baik. Bukan hanya SDM yang berkompeten akan tetapi juga memiliki tingkat komitmen yang tinggi, menurut Mufarrohah dan Sumartik (2022) Komitmen organisasi merupakan motivasi internal individu yang mendorong mereka untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dengan memberikan prioritas pada kesuksesan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka.

Salah satu usaha untuk menciptakan komitmen organisasi pegawai yakni diantaranya dengan memperhatikan beban kerja pegawai, baik beban kerja fisik maupun mental. Besar atau tinggi tingkat pekerjaan yang harus diatasi oleh suatu posisi pekerjaan merupakan hasil dari perkalian antara jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dan waktu yang telah ditetapkan sebagai standar, berdasarkan hal tersebut menurut Wulansari (2023) Beban kerja didefinisikan sebagai tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerangka tanggung jawab pekerjaannya. Namun berdasarkan penjelasan dari Aditya et al., (2020) beban kerja merujuk pada kapasitas tubuh untuk menangani pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah pegawai yang tersedia.

Pengukuran beban kerja menurut Alexander (2019) yakni mengukur beban kerja dengan menggunakan parameter jam kerja dan tingkat produktivitas. Beban kerja harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi pegawai, karena jika tidak seimbang maka rawan sekali menimbulkan sebuah masalah kepada pegawai itu sendiri, dan juga menimbulkan menurunnya komitmen pegawai terhadap suatu organisasi. Oleh karena itu Ratulangi (2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dan juga organisasi perlu memastikan bahwa aktivitas satuan dalam organisasi atau beban kerja masing-masing pegawai merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan atau individu yang terlalu banyak aktivitas dan satuan yang terlalu sedikit aktivitasnya.

Selain daripada itu salah satu faktor komitmen pegawai terhadap organisasi yakni *job insecurity* (ketidakamanan dalam bekerja). Menurut Puri dan Lisiantara (2023) *Job insecurity* adalah kondisi di mana seseorang memiliki pekerjaan, tetapi merasa tidak yakin atau tidak memiliki rasa aman dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka. Pegawai yang mengalami tingkat ketidakamanan dalam pekerjaan yang tinggi akan merasa bahwa karier mereka terancam, cemas tentang kehilangan pekerjaan, dan

merasa bahwa mereka tidak dapat mengembangkan diri sepenuhnya. Akibatnya, mereka mungkin menilai suatu organisasi atau tempat kerja mereka dengan negatif, kehilangan kepercayaan pada organisasi tersebut, dan pada akhirnya, berpotensi mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Puri dan Lisiantara, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsul, et al., (2023) mengemukakan bahwa *job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada pegawai dan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Menurutnya, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap *job satisfactioin*, komitmen organisasi, dan kepercayaan pada pemimpin. Akan tetapi dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performansi kerja, dan intensi *turnover*. Alfiandry dan Muldova (2021) mengungkapkan bahwa *"Job insecurity is the perception of being threatened by job loss and overall concern about the continued existence of the job in the future."* Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan keadaan yang dapat menimbul kanperasaan cemas dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan dimasa depan.

Job insecurity dapat diartikan sebagai sebuah keaadan yang dapat menimbulkan perasaan cemas terkait dengan kehilangan pekerjaan, serta rasa kekhawatiran terkait dengan penurunan jabatan dan tekanan lainnya terhadap keadaan kerja yang berhubungan dengan berkurangnya kesejahteraan secara psikologis dan penurunan kinerja sesorang di dalam organisasi, terutama pada pegawai Inspektorat Kota Batu.

Inspektorat Daerah merupakan unsur pengawas pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Inspektorat Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melakukan membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.

Adapun susunan Organisasi Inspektorat Daerah Kota Batu terdiri atas Inspektur, Sekretariat (Sub Bagian Umum dan Keuangan, Sub Bagian

Koordinator Fungsional Perencanaan), Inspektur Pembantu Wilayah (Irban Wilayah I, Irban Wilayah II, Irban Wilayah III, Irban Wilayah IV), Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun beban kerja yang ada di Inspektorat Kota Batu sendiri tidak membebani mereka namun ada waktu tertentu yang mungkin pekerjaan akan terasa berat. Namun bagi sebagian pegawai di Inspektorat Kota Batu beban kerja yang tinggi justru meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan juga terhadap profesionalisme. Dengan beban kerja yang tinggi mereka akan dengan serius focus pada tugas-tugas meraka sehingga mereka akan dapat menjaga karier dan reputasi mereka.

Walaupun *job insecurity* dapat menciptakan ketidakamanan, namun bagi sebagian pegawai Inspektorat Kota Batu mereka melihat hal tersebut sebagai tantangan yang memotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka dapat merasa bangga atas pencapaian mereka dalam situasi yang mungkin sulit, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Meskipun ada dampak negatif yang mungkin timbul dari *job insecurity* dan beban kerja tinggi, ada potensi untuk mengubah dampak tersebut menjadi pengalaman yang memperkuat komitmen organisasi jika manajemen dan pegawai bekerja sama untuk mengatasi tantangan tersebut dengan cara yang positif.

Adapun teori yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu teori organisasi yang mana Teori organisasi adalah kerangka teoritis yang digunakan untuk menganalisis kolaborasi di antara individu (Sahputra, et al., 2022). Ini melibatkan pemahaman tentang bagaimana kelompok individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama, termasuk menjelaskan perilaku individu, terutama dalam konteks motivasi, selama proses kerjasama. Teori Organisasi bertujuan untuk memahami sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan bersama mereka dengan cara yang efektif dan efisien. Pentingnya Teori Organisasi karena memungkinkan kita untuk memahami prinsip-prinsip dasar yang berlaku dalam konteks organisasi. Berbeda dengan pendapat Hamdani and Ramdhani (2019) teori organisasi adalah konsep yang

mendominasi struktur dalam masyarakat, dan pengetahuan tentang teori organisasi membantu kita memahami alasan di balik struktur yang ada dalam suatu organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ada mengenai beban kerja dan *job insecurity* yang ada di Inspektorat Kota Batu maka perlu dilakukan penelitian apakah beban kerja dan *job insecurity* signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kota Batu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

a. Apakah beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi?
b. Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi?
c. Apakah beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi?

C. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah, yaitu :

a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi
b. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi
c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi ini memiliki manfaat praktis yang penting, terutama dalam lingkup manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Berikut beberapa manfaat praktis dari penelitian ini:

1. **Pengelolaan Beban Kerja yang Lebih Baik:** Penelitian ini dapat membantu manajemen dalam merancang tugas pekerjaan yang lebih sesuai dengan kapasitas pegawai. Ini dapat membantu dalam mengurangi beban kerja yang tidak realistis dan stres kerja yang berlebihan.
2. **Peningkatan Komitmen Organisasi:** Dengan memahami bagaimana beban kerja dan *job insecurity* memengaruhi komitmen pegawai, organisasi dapat mengambil tindakan yang dapat meningkatkan komitmen mereka. Ini mungkin termasuk mengembangkan program-program yang memperkuat ikatan antara pegawai dan organisasi, seperti pelatihan, pengembangan karier, atau program kesejahteraan.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian tentang pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi yakni, penelitian ini dapat membantu dalam memahami bagaimana variabilitas kontekstual dapat memengaruhi hubungan antara beban kerja, *job insecurity*, terhadap komitmen organisasi. Ini penting dalam memahami peran faktor-faktor kontekstual dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian ini juga dapat membantu dalam pengembangan hipotesis untuk penelitian selanjutnya. Ini dapat memandu penelitian-penelitian masa depan dalam menguji hubungan-hubungan yang mungkin ada antara variabel-variabel terkait.