# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## A. Penelitian terdahulu

Riset terdahulu amat berarti sebagai bawah pijakan dalam bagan menata skripsi. Dibawah ini merupakan sebagian hasil riset terdahulu yang memiliki kesamaan judul dengan penelitian yang dapat digunakan sebagai materi dan masukan. Adapun penelitian terdahulu terkait dengan judul penulis sebagai berikut :

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

| No. | Judul/Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| 1) | Beban Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap<br>Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi<br>Pada Guru Mi, Mts Dan Ma Swata Yayasan Manbaul<br>Ma'arif Denanyar Jombang<br><br>(Arif 2024) | Teknik analisis data :<br>Uji t dan Uji F | - Beban kerja memberi impak negatif dan tidak signifikan terhadap perpindahan kerja.<br>- Kompensasi kerja mempunyai kesan positif tidak signifikan untuk perpindahan kerja.<br>- Komitmen organisasi memberi kesan negatif tidak signifikan terhadap keinginan keluar.<br>- Beban kerja mempunyai kesan negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.<br>- Kompensasi kerja mempunyai kesan negatif tetapi tidak ketara ke arah komitmen organisasi. |
| 2) | Pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi serta implikasinya | Teknik analisis data :<br>Path analisis | - *Job Inscurity* dengan Komitmen Organisasi menunjukka |

| No. | Judul/Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| | pada kinerja karyawan selama pandemi covid-19 varian omicron<br><br>(Ainan, et al., 2022) | | korelasi negatif, artinya semakin tinggi *Job insecurity* akan menurunkan komitmen organisasi.<br>- korelasi yang bersifat positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. |
| 3) | Pengaruh *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* (studi pada tenaga Kesehatan rumah sakit di Surabaya)<br><br>(Permatasari dan Laily, 2021) | Teknik analisis data : probability sampling dengan metode cluster sampling dan simple random sampling | - *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*<br>- burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*<br>- *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi<br>- terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Burnout* (BO) terhadap Komitmen Organiasional (KO) |
| 4) | Pengaruh Beban, Stres, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen | Teknik analisis data:<br><br>Uji t dan Uji F | - beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan |

| No. | Judul/Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| | Organisasi<br><br>(Wangsa and Edalmen 2022) | | terhadap komitmen organisasi.<br>- Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil |
| 5) | Perah *job insecurity* dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi<br><br>(Nurleni, et al., 2020) | Teknik analisis data: deskriptif dan asosiatif. | - *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.<br>- *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. |
| 6) | Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar<br><br>(Arsuta dan Mashyuni, 2021) | Teknik analisis data : análisis regresi linier berganda | - *Job insecurity* berpegaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar.<br>- Budaya organisasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. |

| No. | Judul/Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| | | | - Lingkungan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. |
| 7) | Pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada masa pandemic covid-19<br><br>(Studi pada Karyawan Lotte Grosir Lampung)<br><br>(Amalia Yunia Rahmawati, 2020) | Teknik analisis data :<br><br>análisis regresi linier berganda | - lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.<br>- *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.<br>- lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. |
| 8) | Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional<br><br>(studi pada karyawan pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk. Kawi<br><br>(Dewantara 2019) | analisis regresi linear berganda | - beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.<br>- stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. |

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu atau penelitian sebelumnya memiliki fungsi penting dalam mendukung penelitian yang sedang saya lakukan, fungsi-

fungsi tersebut diantaranya menyediakan dasar pengetahuan, mengidentifikasi metode dan pendekatan, mendukung rasio keputusan, serta mendukung sumber referensi. Sehingga, penelitian terdahulu sangat penting dalam membantu peneliti untuk merancang penelitian yang berarti, memahami konteks penelitian, dan memastikan bahwa penelitian ini memiliki nilai tambah yang signifikan terhadap pengetahuan yang sudah ada.

## B. Landasan Teori

### 1. Teori Dasar

**Teori Organisasi**

Teori organisasi merupakan sebuah teori yang digunakan untuk mempelajari proses kerjasama antar individu, hakikat kelompok didalam individu dalam mencapai tujuan hingga berbagai cara yang ditempuh dengan menggunakan teori untuik bisa menjelaskan bentuk tingkah laku. Layaknya motivasi, seorang individu dalam melakukan proses kerjasama dalam sebuah organisasi. Menurut Luibis dan Huisaini (2023) teori organisasi adalah sekumpulan ilmu pengeiitahuan yang membicarakan mengenai mekanisme kerjasama antara dua orang maupun lebih yang dilaksanakan secara sistematis dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan terlebih dahulu. Robbins (2023) mengemukakan teori organisasi sebagai disiplin ilmu yang mempelajari mengenai struktur serta desain organsasi. Teori organisasi menunjuk pada berbagai aspek deskriptif serta perspektif dari disiplin ilmu tersebut. Teori ini juga merupakan alat penjelas terkait bagaimana organisasi sebenarnya dibuat hingga mendapatkan struktur untuk menawarkan bagaimana organisasi bisa dikonstruksi agar efektif.

### 2. Definisi Konseptual

a. Komitmen Organisasi

Menurut Yuliati Indah dan Puspasari (2022) Komitmen organisasional adalah keyakinan yang menghubungkan pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam

bentuk loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, serta identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Ini adalah elemen penting dalam memahami tingkat keterikatan dan semangat pegawai terhadap organisasi mereka. Pelaksanaan operasional organisasi tercermin pada pegawai di dalam organisasi tersebut. Manajemen perlu mengetahui komitmen organisasi yang dimiliki pegawainya. Nguyen dan Tu (2020) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah cara organisasi menjalin hubungan dengan pegawai untuk mendorong mereka agar tetap berada dalam organisasi.

Luthans (2020) menambahkan jika ada keinginan kuat seseorang untuk menjadi anggota serta melakukan segala cara demi kesuksesan organisasi dan menerima segala bentuk tujuan organisasi. Pegawai dalam suatu organisasi bisa disebut memiliki komitmen terhadap organisasi jika mereka menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tersebut. Dengan memiliki komitmen organisasi maka operasional organisasi akan berjalan efektif. Komitmen digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang tetap konsisten dan bertanggung jawab, terlepas dari situasi yang mereka hadapi, apakah itu mudah atau sulit, menyenangkan atau tidak, ringan atau berat. Konsistensi tidak dapat ada tanpa komitmen.

Organisasi yang unggul terdiri dari individu yang memiliki dedikasi. Semakin tinggi tingkat komitmen individu, semakin baik kinerja organisasi. Individu yang berkomitmen selalu berusaha memberikan yang terbaik sesuai dengan apa yang mereka janjikan. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Siregar, et al., (2020) Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk berlangganan dalam organisasi untuk periode yang panjang, dimana mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang hanya bekerja dalam jangka waktu yang lebih singkat.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut maka Komitmen dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Pengabdian dapat dibuktikan dengan kecenderungan dan keterikatan pekerja dimana pekerja merasa terikat dengan organisasi, baik itu hubungan, komitmen, pekerjaan, kepercayaan, dan lainnya. Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu.

Menurut Umar dan Norawati (2022) menyebutkan tiga bentuk atau komponen dari komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, berhubungan dengan keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan keterlibatan dalam organisasi. *Continuence commitment*, berkaitan dengan komitmen yang didasari dengan biaya yang bersangkutan dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment*, berkaitan dengan perasaan pegawai atas kewajiban untuk tetap tinggal di suatu organisasi karena hal tersebut merupakan keputusan terbaik untuk dilakukan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Apabila komitmen organisasi telah diterapkan dan dijadikan pedoman bagi pegawai untuk peningkatan loyalitas kerja sangatlah dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam setiap pencapaian. Muis, et. al., (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut : Kepercayaan, pegawai dengan komitmen organisasi tentu akan merasa bangga dengan organisasi yang mereka tempati. Kemauan, tingginya komitmen kerja pegawai ditunjukan dengan kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi. Kesetiaan, Pegawai yang memiliki kesetiaan tinggi pada organisasi dapat dilihat dari sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang disepakati. Kesetiaan mencontohkan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Keberhasilan membangun komitmen pegawai tidak terlepas dari peranan jenis kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan (Tindaon dan Hidayat, 2023). Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat langsung maupun tidak langsung (Colquitt et al., 2023). Faktor kepuasan kerja, motivasi, stres, keadilan, etika, kepercayaan, pembelajaran dan pengambilan keputusandapat mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung. Akan tetapi faktor budaya dan struktur organisasi, kekuatan kepemimpinan, gaya kepemimpinan, proses dan karakteristik tim, personal dan nilai budaya, dan kemampuan berpengaruh secaratidak langsung terhadap komitmen organisasi.

c. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para pegawai berjalan secara tidak maksimal (Nurhasanah, et al., 2022). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 disebutkan Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja menurut Tanjung (2020) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Beban kerja adalah hasil dari perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerja dengan tuntutan yang harus dihadapi dalam pekerjaan. Karena pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik, setiap individu memiliki tingkat beban yang berbeda. Tingkat perbedaan yang terlalu besar dapat mengakibatkan penggunaan energi

yang berlebihan dan berpotensi menyebabkan stres berlebihan pada pegawai tersebut (Tindaon dan Hidayat, 2023).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesai tepat pada waktunya.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dan Achmad (2023) ada tiga indikator beban kerja, tiga indikator tersebut meliputi : Target yang harus dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian kondisi pekerjaan.

Hal ini mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya. Dan yang terakhir standar pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (2023) ia mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dilihat dari beban kerja yaitu Beban waktu *(time load)*, Beban usaha mental *(mental effort load)*, dan Beban tekanan psikologis *(psychological stress load)*.

e. *Job insecurity*

Menurut Neysyah et al., (2023) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job*

*Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Saputra (2023) *Job Insecurity* adalah suatu kondisi psikologis yang dialami oleh pegawai yang mencerminkan perasaan kebingungan atau ketidakamanan akibat perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja. Kondisi ini sering kali timbul karena adanya banyak jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau berbasis kontrak. Semakin bertambahnya variasi pekerjaan dengan durasi yang tidak permanen menyebabkan peningkatan jumlah pegawai yang mengalami *Job Insecurity*.

*Job insecurity* dipicu antara lain, oleh perbedaan dalam persepsi dan karakteristik individu yang berbeda. Hal ini merupakan teori dasar bagi variabel pemicu *job insecurity*, variabel tersebut adalah *locus of control*, peran yang ambigu *(role ambiquity)* dan perubahan-perubahan dalam lingkungan organisasi *(organizational changes).* Menurut Handaru, et al., (2021) *Job insecurity* memiliki dua dimensi yaitu; (1) Dimensi Afektif, dengan indikator memiliki kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan dan merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir. (2) Dimensi Kognitif, dengan indikator ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan, ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan, dan ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

## C. Hubungan Antar Variabel dan Hipotetis

1. Hubungan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Wangsa and Edalmen (2022) Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, peningkatan beban kerja akan berepengaruh pada menurunnya komitmen organisasional Hasil serupa juga ditemukan oleh Dewantara (2019) yaitu

beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh negatif memiliki makna bahwa apabila beban kerja semakin meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya komitmen organisasional. Sebaliknya, apabila beban kerja menurun maka akan diikuti dengan meningkatnya komitmen organisasional. Beban kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang kuat mendorong pegawai untuk memberikan prioritas pada organisasi dan berusaha mencapai kinerja yang unggul untuk kepentingan organisasi (Wibisono, 2023). Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berkaitan erat dengan Komitmen Organisasi, oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini ialah:

H1: Beban Kerja mempengaruhi secara negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi Inspektorat Kota Batu.

2. Hubungan *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi

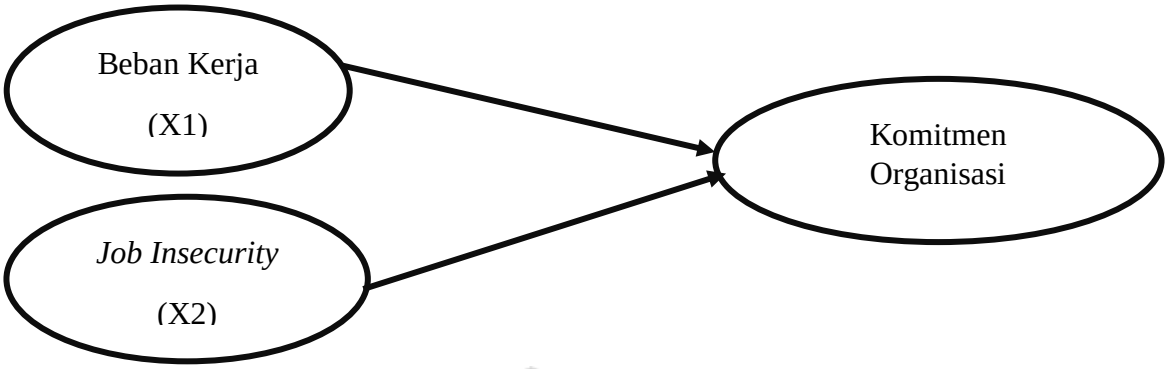
Nurleni, et al., (2020) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pegawai, artinya semakin rendah *job insecurity* maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Salsabilla, et al., (2020) mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Permatasari and Laily (2021) bahwa hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga apabila *job insecurity* meningkat, maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

H2: *Job insecurity* mempengaruhi secara positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi Inspektorat Kota Batu.

## D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan teori diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1** Kerangka Pikir




Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat diketahui Beban kerja (X1) mempengaruhi komitmen organisasi (Y) pada Inspektorat Kota Batu dan *Job Insecurity* (X2) mempengaruhi komitmen organisasi (Y) pada Inspektorat Kota Batu. Beban Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi