

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang terus berkembang yang ditandai oleh adanya peningkatan teknologi yang semakin pesat, membuat perusahaan untuk terus menunjukkan keunggulan yang dimiliki agar dapat bersaing di pasar global, untuk menghadapi pasar global perusahaan harus memiliki strategi yang baik untuk tetap mempertahankan eksistensinya.

Salah satu faktor yang sangat menentukan kemajuan suatu Perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting karena dalam suatu perusahaan penggerak utama dari setiap factor kegiatan baik itu dalam bentuk modal, material ataupun mesin sangat tergantung pada sumber daya manusia, bagaimana sumber daya manusia mewujudkannya menjadi suatu produk atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat dedikasi dan kesetiaan individu terhadap tujuan, nilai, dan misi suatu organisasi. Komitmen ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat beberapa aspek yang membentuk komitmen organisasi, antara lain: 1) Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi; 2) Komitmen normatif, yang mencerminkan rasa kewajiban untuk tetap berada di organisasi; dan 3) Komitmen berkelanjutan, yang berkaitan dengan biaya yang

harus ditanggung jika meninggalkan organisasi. Organisasi yang berhasil membangun komitmen yang kuat di antara anggotanya cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, serta mampu mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif.

Permasalahan mengenai komitmen organisasi di kantor badan keuangan dan aset daerah sering kali berkaitan dengan kurangnya keselarasan antara visi dan misi organisasi dengan tujuan individu pegawai. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan staf juga dapat mengakibatkan ketidakpahaman mengenai peran masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor lain yang berkontribusi adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan yang memadai, sehingga pegawai merasa tidak siap untuk menghadapi tantangan yang ada. Semua faktor ini berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal dan mengurangi efisiensi dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Hubungan antara keselamatan kesehatan kerja (K3) dan komitmen organisasi di kantor badan keuangan dan aset daerah sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Komitmen organisasi terhadap K3 mencerminkan dedikasi manajemen dalam melindungi kesehatan dan keselamatan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari penerapan kebijakan K3 yang jelas, pelatihan rutin bagi karyawan, serta penyediaan fasilitas yang mendukung keselamatan kerja.

Ketika organisasi menunjukkan komitmen yang kuat terhadap K3, pegawai cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap K3 dapat mengakibatkan risiko kecelakaan kerja, yang tidak hanya membahayakan kesehatan pegawai tetapi juga dapat merugikan reputasi dan kinerja organisasi.

Oleh karena itu, penting bagi kantor badan keuangan dan aset daerah untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip K3 dalam budaya organisasi, sehingga tercipta sinergi antara keselamatan kerja dan produktivitas, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi di kantor badan keuangan dan aset daerah sangatlah penting. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup fasilitas yang memadai, suasana yang mendukung, serta hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Di sisi lain, komitmen organisasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan badan keuangan dan aset daerah. Pegawai yang berkomitmen akan lebih loyal, berusaha untuk meningkatkan kinerja, dan berpartisipasi aktif dalam program-program yang mendukung visi dan misi organisasi. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung adalah kunci untuk membangun komitmen organisasi yang tinggi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada efisiensi dan efektivitas operasional kantor badan keuangan dan aset daerah.

Hubungan antara kemampuan kerja dan komitmen organisasi di kantor badan keuangan dan aset daerah sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan kerja mencakup keterampilan, pengetahuan, dan

pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika karyawan memiliki kemampuan kerja yang tinggi, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkontribusi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras, berinovasi, dan berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka. Mereka juga lebih mungkin untuk bertahan dalam organisasi, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Ketika kemampuan kerja dan komitmen organisasi berjalan seiring, kantor badan keuangan dan aset daerah dapat mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang terampil dan berkomitmen akan berkontribusi pada pengelolaan keuangan yang lebih baik, transparansi, dan akuntabilitas, yang sangat penting dalam konteks pengelolaan aset daerah. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan sekaligus membangun komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variable Moderasi Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

1.2.Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kemampuan kerja pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kemampuan kerja pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan kemampuan kerja sebagai variable moderasi pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kemampuan kerja sebagai variable moderasi pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

1.3.Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan kemampuan kerja sebagai variable moderasi pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kemampuan kerja sebagai variable moderasi pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah

Diharapkan dari hasil penelitian ini perusahaan bisa mengambil refrensi untuk dimanfaatkan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna menjadi masukan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di instansi.

2. Bagi Pascasarjana Universitas Labuhanbatu

Diharapkan bagi penulis dengan dibuatnya penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa/mahasiswi dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan Pascasarjana Universitas Labuhanbatu sehingga dapat mendatangkan manfaat untuk semua pihak,

serta bisa menerapkan teori dibidang Manajemen pengembangan Sumber daya manusia (SDM)

3. Bagi peneliti

Diharapkan bagi penulis dengan dibuatnya penelitian ini berguna untuk menjadi sumbangan wawasan yang bertambah dan peneliti lebih memahami lagi mengenai komitmen organisasi, serta diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan peneliti selanjutnya.