

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Kajian Teori

1. Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang

terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

a. Jenis Beban Kerja

Dalam beban kerja terdapat dua jenis didalamnya, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif (Vanchapo, 2020).

a) Beban Kerja Kuantitatif

Beban berlebih fisik ataupun mental yang mengharuskan seseorang untuk mengerjakan banyak hal dalam pekerjaannya yang memungkinkan menjadi sumber utama stress kerja. Selain itu, unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya deadline ketika melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan tugas karena adanya tekanan waktu yang diberikan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

b) Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja

menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi desktruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

Selain itu jenis beban kerja menurut Hima (2016), dalam menjalankan kegiatannya, manusia memiliki dua beban kerja yakni beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik merupakan banyaknya aktivitas fisik selama bekerja seperti: mendorong, menarik, mengangkat dan menurunkan beban. Selain itu, beban kerja mental merupakan kebutuhan mental seseorang seperti: memikirkan, menghitung dan memperkirakan sesuatu hal.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa menurut ahli dalam beban kerja ini terbagi menjadi dua jenis yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif serta beban kerja fisik dan mental.

Beban kerja kuantitatif merupakan jenis beban pekerjaan yang berkaitan dengan waktu. Sedangkan beban kerja kualitatif merupakan jenis beban kerja yang berkaitan dengan kemampuan ataupun teknis dari seorang pekerja itu sendiri. Selain itu jenis beban kerja fisik ialah jenis beban kerja yang berkaitan dengan kegiatan fisik sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan pikiran pekerja.

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2021), faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Diantaranya:

a) Faktor Eksternal

Faktor yang bersumber dari luar tubuh pekerja yang biasanya berkaitan dengan situasi ataupun kondisi kerja yang dapat memberikan beban tambahan pada jasmani

dan rohani pekerja itu sendiri. Secara umum yang termasuk kedalam beban kerja eksternal ialah tugas, organisasi dan kondisi kerja.

- Tugas

Tugas yang dikerjakan bersifat fisik dan mental. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, beban yang diangkut, alat bantu kerja dan sarana informasi. Sedangkan tugas mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan yang akan mempengaruhi emosi pekerja serta tanggungjawab terhadap tugas.

- Organisasi Kerja

Dalam organisasi kerja yang dimaksud meliputi lama waktu bekerja, waktu istirahat, pergantian jam kerja, shift malam, sistem upah dan kerja, suasana kerja, model struktur organisasi, pemberian tugas dan wewenang.

- Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja tambahan yang akan dirasakan oleh pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja diantaranya, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa mempengaruhi serta menambah beban kerja seseorang.

b) Faktor Internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja karena reaksi yang timbul dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal dari beban kerja yaitu faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi dan faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan oleh ahli mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja, kemudian dapat disimpulkan bahwa dalam beban kerja terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja itu sendiri yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam faktor internal berkaitan dengan beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri sedangkan faktor eksternal beban kerja bersumber dari luar tubuh pekerja dan lebih mengarah kepada situasi dan lingkungan tempat seseorang itu melakukan pekerjaannya

c.Indikator Beban Kerja

Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara

waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam Perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

A. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti

I. Pusat kerja

II. Kursi

III. Meja dan lain-lain

b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari

suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan rasa setia yang dimiliki individu terhadap suatu organisasi yang diikuti atau dijalani. Menurut Anggraeni dan Rahardja (dalam Zusrony, 2021) komitmen adalah sebuah pemacu bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat memiliki komitmen dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan dan akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya. Menurut Wiener (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu dorongan dari dalam individu dimana dorongan yang diberikan membuat individu melakukan sesuatu yang dapat menunjang keberhasilan dalam organisasinya, dalam hal ini keberhasilan tersebut sesuai dengan tujuan utama organisasi dan individu juga mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan diri sendiri. Luthans (dalam Siswanto dkk, 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas dari karyawan dan merupakan sebuah proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kesuksesan dan kebaikan organisasi yang dijalannya.

Definisi komitmen menurut Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan individu dengan organisasinya yang berhubungan dengan kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas dimiliki karyawan terhadap organisasinya. Komitmen menurut Donni (dalam Norawati dan Fahraini, 2022) merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya yang ditunjukkan melalui keaktifan dan keterlibatan karyawan

tersebut yang tinggi demi tujuan organisasi yang ingin dicapai. Menurut Mowdey (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi suatu perilaku yang dapat menunjukkan sebuah keyakinan serta dukungan yang kuat dari individu terhadap organisasinya. Keyakinan dan dukungan tersebut menuju pada nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai pada organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (dalam Zusrony, 2021) menyatakan bahwa komitmen merupakan sebuah cerminan seseorang dalam mengenali sebuah organisasi atau perusahaan dengan terikat terhadap berbagai tujuan. Komitmen organisasi menurut Mayer dan Herscovitch (dalam Kawiana, 2020) merupakan stabilitas dan kekuatan psikologis yang mengikat individu tersebut dalam proses aksi yang relevan dengan target dan tujuan organisasi dan hal tersebut merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen menurut Rauyruen dan Miller (dalam Razak, 2017) merupakan sentimen psikologis pikiran seseorang yang diekspresikan melalui sikap yang berhubungan dengan kelanjutan hubungannya dengan mitra bisnis yang dijalani. Yousef (dalam Madiistriyatno dan Hadiwijaya, 2020) menyatakan bahwa komitmen merupakan perasaan tentang kewajiban yang ada pada karyawan untuk tetap berada dalam organisasinya yang berasal dari tekanan internal normatif dari organisasi kepada individu tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan ikatan emosional, rasa tanggung jawab, rasa setia, dorongan individu, perilaku, sikap loyalitas yang ditunjukkan individu dalam organisasi.

A. Dimensi Komitmen Pada Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (dalam Busro, 2018) dimensi yang dapat diukur pada komitmen organisasional adalah:

a. Komitmen Afektif

Dimensi ini berhubungan dengan keinginan pegawai dalam mempertahankan keanggotaannya pada suatu organisasi yang dijalani.

b. Komitmen Kontinu

Dimensi ini berhubungan mengenai keinginan bertahan atau keluar dalam suatu organisasi dengan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian apabila bertahan atau keluar organisasi.

c. Komitmen Normatif

Dimensi normatif berhubungan dengan kepatuhan dan kebijakan organisasi. Sehingga anggota bertahan karena adanya keharusan untuk patuh.

Tiga dimensi komitmen menurut Colquitt dkk (dalam Wijaya, 2016) yaitu:

- a. Affective Commitment adalah hubungan atau keterikatan karyawan secara emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi yang dijalani.
- b. Continuence Commitment adalah dimensi komitmen yang berdasar pada kerugian apabila karyawan meninggalkan organisasinya karena akan mengakibatkan kehilangan senioritasnya dan promosi juga benefit pada diri karyawan.
- c. Normative Commitment adalah rasa wajib yang ada pada diri karyawan untuk tetap berada di organisasi karena hal tersebut memang sudah seharusnya dilakukan.

Dimensi komitmen menurut Sweeney dan McFarlin (dalam Bukit dan Malusa, 2017) sekurang – kurangnya terdiri dari:

- a. Affective Commitment dimana dimensi ini berhubungan dengan emosi dan identifikasi terhadap organisasi
- b. Normative Commitment yaitu komitmen yang mengacu pada perasaan pekerja terhadap tanggung jawab dan kewajiban yang dijalankan dan harus diselesaikan.
- c. Continuance Commitment yaitu dimensi yang mengacu pada fakta yang ada di lapangan bahwa komitmen seseorang terkadang timbul berdasarkan analisis cost-benefit yang rasional pada organisasinya.

Berdasarkan beberapa dimensi menurut beberapa tokoh maka dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen dalam organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif.

B. Faktor – faktor yang Memengaruhi Komitmen Karyawan Pada Organisasi

Faktor yang memengaruhi komitmen menurut Meyer dan Allen (dalam Purnama, 2020) adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik Pribadi Individu, dalam faktor yang pertama ini terdapat dua variabel di dalamnya yaitu variabel demografis (gender, usia, status, Tingkat pendidikan, dan seberapa lama individu bekerja pada organisasi atau perusahaan) dan variabel disposisional (kepribadian individu, etos kerja, kebutuhan afiliasi dan persepsi individu)
- b. Karakteristik Organisasi yaitu meliputi struktur, kebijakan, dan bagaimana cara organisasi mensosialisasikan organisasinya tersebut.

- c. Pengalaman Berorganisasi, pada pengalaman ini mencakup kepuasan dan motivasi individu, perannya selama di organisasi, dan hubungannya selama berada di organisasi tersebut.

Menurut David (dalam Mashudi, 2021) mengutarakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen, antara lain:

a. Faktor Personal

Faktor ini secara general menjelaskan bahwa individu yang lebih lama bekerjadan berusia lanjut memiliki komitmen yang lebih tinggi disbanding dengan individu baru yang belum lama memiliki pengalaman kerja dan masih muda biasanya memiliki tingkat komitmen yang lebih rendah.

b. Karakteristik Pekerjaan dan Peran

Dalam faktor ini yang dimaksudkan adalah kesempatan kerja dan konflik peran nantar karyawan. Apabila kesempatan kerja yang diberikan pada karyawan lebih besar maka komitmen kerja yang dimiliki juga lebih besar karena banyaknya pengalaman yang didapatkan. Sedannngkan pada konfil peran memiliki hubungan negatif yangn berdampak pada komitmen karyawan tersebut.

c. Karakteristik Struktural

Apabila karyawan berada dalam organisasi yang memiliki desentralisasi Yang baik maka karyawan akan merasa lebih terikat dengan organisasi dan dalam pembuatan keputusan, sehingga menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasi pada diri karyawan tersebut.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh dalam komitmen yang dimilikinya juga. Komitmen tersebut antara lain berupa ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal dengan organisasi dan lain sebagainya.

2. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu kemampuan. Dengan adanya kemampuan akan memudahkan seseorang untuk bisa mengerjakan suatu pekerjaan dengan sesuai potensi yang dimilikinya sehingga memberikan hasil yang baik bagi kepuasan pribadi maupun organisasi tempat ia bekerja

Menurut Ghozali (2017) Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut Umama (2016) kemampuan pegawai dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (knowledge skill).

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas- tugasnya (Hasibuan, 2016).

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan hasilnya (Thoha dalam Muazansyah, 2018). Hal ini selaras dengan pendapat yang menyatakan bahwa kemampuan sama dengan pengetahuan dan

keterampilan karena setiap pekerjaan dalam organisasi menuntut pengetahuan dan keterampilan (Mangkunegara dalam Hanani et al. 2018).

Kemampuan ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman (Sochardi dalam Saputra et al. 2018)

A. Macam-macam Kemampuan Kerja

Macam-macam kemampuan (Robbins dalam Muazansyah, 2018) antara lain:

1. Kemampuan Konseptual.

Keahlian kospestual menyangkut kemampuan individu dalam organisasi dalam berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan yang harus selalu bisa diperbaharui.

2. Kemampuan Bersifat Manusiawi.

Pada diri individu pada level jabatan apapun, harus memiliki kemampuan ini yang terlihat pada kemampuan bekerja sama, interrelationship, komunikasi dalam kelompok, kemampuan-kemampuan seperti itu harus dimiliki oleh semua manajer pada setiap tingkat manajemen.

3. Kemampuan Teknis.

Keahlian yang bersifat tekhnikal ini adalah kemampuan individu yang bersifat keahlian khusus tekhnis operasional seperti mengoperasikan alat-alat dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif lainnya. Kemampuan dan keahlian itu bagi peningkatan efektivitas organisasi di berbagai level harus selalu di tingkatkan guna mencapai tujuan yang diharapkan sejalan dengan perubahan yang dihadapi.

B. Penilaian Kemampuan Kerja

Ada beberapa penilaian kemampuan kerja (Panggabean dalam Wardani, 2017) antara lain:

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penelitian sesaat dan tidak akurat.

3. Pengukuran

Dalam pengukuran para penilaian akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan pegawai yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. Pengembangan

Pihak penilaian selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

C. Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja

Tujuan adanya penilaian kemampuan kerja harus dapat bermanfaat bagi organisasi maupun bagi karyawan. Tujuan adanya penilaian kemampuan kerja (Handoko dalam Wardani, 2017) antara lain:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penempatan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan dalam mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

D. Faktor yang Memengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan (Davis dalam Wardani, 2017) antara lain:

1. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Keterampilan (Skill)

Keterampilan (Skill) adalah kemampuan pegawai menyesuaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi

E. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1) Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2) Faktor pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, Latihan bekerja untuk menunjukan seseorang diwaktu yang lalu

A. Indikator Kemampuan kerja

Mampu atau tidak mempunya seorang karyawan saat melaksanakan pekerjaannya dapat diukur dari indikator-indikator yang dikutip dari Fitz (2020), yaitu :

1. Kemampuan pengetahuan

Cerdas atau tidaknya seorang personel dalam memahami pekerjaan yang sudah dibebani oleh perusahaan.

2. Kemampuan keterampilan

Kemahiran seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

3. Kemampuan sikap

Kemampuan karyawan bersikap baik di perusahaan, hal ini mencakup sikap yang jujur, sopan, dan profesional.

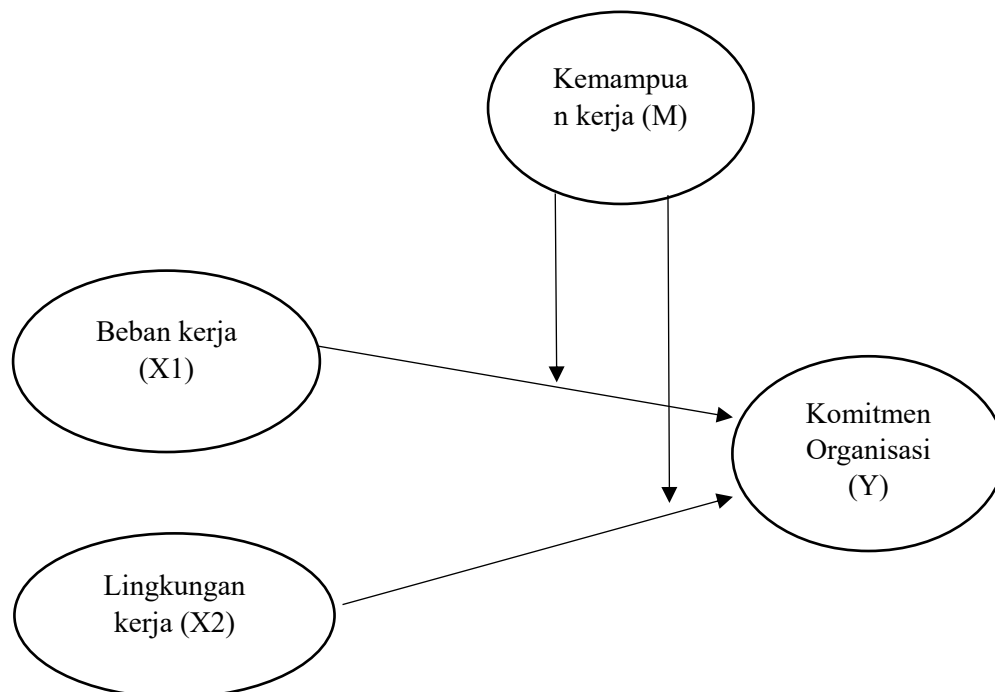
2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian yang dilakukan sebelum penelitian saat ini, yang bertujuan untuk memahami konteks, teori, dan temuan yang telah ada. Dalam bidang ilmu pengetahuan, penelitian terdahulu sering kali menjadi landasan bagi penelitian baru, memberikan wawasan tentang metode yang telah digunakan, serta hasil yang telah dicapai. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi literatur dalam penelitian ini adalah:

Peneliti yang pertama (Hernawati & Liperda, 2023) dengan judul Analisis Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Workshop (Studi Kasus: Pt Xyz). Hasil analisis memperlihatkan bahwa faktor keselamatan dan Kesehatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, sedangkan factor lingkungan kerja tidak ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja. Lebih lanjut, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Peneliti kedua (Reskiputri & Romadhoni, 2019) dengan judul Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Kerangka berpikir

2.4. Hipotesis

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