

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Berhasil dan tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keefektifan dan daya saing perusahaan (Tjahjono, 2015:2), oleh karena itu dapat dikatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang strategis, maka dari itu sumber daya manusia harus di perhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Beban kerja menjadi salah satu permasalahan yang wajar dirasakan oleh karyawan, jika suatu perusahaan tidak dapat mengatasi masalah beban kerja tersebut maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Adanya target yang ditetapkan perusahaan menjadikan salah satu penyebab munculnya beban kerja karena karyawan harus bekerja secara terus menerus sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan bimbingan dan motivasi agar karyawan menjadi lebih bersemangat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja mencerminkan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dimana faktor internal berasal dari dalam diri seseorang sedangkan eksternal berasal dari luar diri seseorang tersebut. Jones (2005) dalam Febriani (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu himpunan proses psikologis yang menimbulkan pergerakan, arahan dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan perusahaan. Sedangkan dalam penelitian ini motivasi kerja dilihat dari sudut pandang Islam yang mencerminkan seseorang memiliki motivasi kerja tidak hanya untuk mencukupi kebutuhan dunianya saja melainkan kebutuhan akhirat juga harus terpenuhi. Rahman (1995) mendefinisikan motivasi kerja Islam sebagai suatu komitmen pekerjaan yang melibatkan seseorang dengan tuhan. Apabila karyawan sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menanamkan nilai-nilai Islam dalam kerjanya maka karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tidak akan suka untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya karena karyawan melakukan dengan sukarela dan semata-mata demi kelangsungan dan keuntungan perusahaan.

Penelitian Biswan (2019) menunjukkan bahwa motivasi dapat menumbuhkan perilaku OCB pada karyawan yang sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Spitzmuller, Dyne, dan Ilies dalam Biswan (2019) yang menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku atas diskresi seseorang, maka

banyak dipengaruhi oleh kepribadian dan salah satu dari kepribadian yaitu motivasi.

Beban kerja dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut (Mangkuprawira, 2013 dalam Jumadi, 2018). Permendagri nomor 12 tahun 2008 mendefinisikan beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu. Pada dasarnya karyawan yang memiliki beban kerja terlalu berat akan menghambat timbulnya perilaku OCB pada diri karyawan berdasarkan penelitian Jumadi (2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap OCB artinya ketika beban kerja meningkat maka perilaku OCB akan menurun maka ketika karyawan mengalami beban kerja yang terlalu banyak tidak akan membantu rekan kerjanya karena fokus terhadap pekerjaannya sendiri. Lebih lanjut penelitian Kumar dkk (2019) menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai implikasi terhadap OCB, hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja tinggi lebih cenderung kuat kaitannya dengan kebutuhan peran untuk membantu organisasi dan cenderung lemah bersikap secara suka rela dalam membantu orang lain. Selain itu penelitian ini menjelaskan bahwa OCB terbagi menjadi dua jenis yaitu *Organizational Citizenship Behavior Organization* (OCBO) dan *Organizational Citizenship Behavior Individual* (OCBI) dengan hasil beban kerja berhubungan secara positif dengan OCBO dan berhubungan negatif dengan OCBI.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak dibidang keuangan Syariah yaitu BPRS Madina Yogyakarta. BPRS Madina terbilang muda jika dibandingkan dengan bank Syariah pendahulunya, maka dari itu masih perlu banyak aspek yang harus diperhatikan dan ditingkatkan guna memajukan BPRS Madina ini. Salah satunya dengan memperhatikan masalah beban kerja yang dirasakan karyawan karena jika tidak diperhatikan akan berdampak pada hasil kinerja yang kurang baik. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan bimbingan dan motivasi baik secara jasmani dan rohaninya

Objek penelitian ini adalah BPRS Madina Syariah yang bergerak dibidang keuangan, dimana kegiatannya sama dengan bank pada umumnya yaitu terkait dengan *funding* dan *lending*. Berdasarkan hasil (wawancara dengan informan pertama, 28 Februari 2020:09.26) menyatakan bahwa “permasalahan yang sering dikeluhkan oleh karyawan adalah stres kerja, dimana stress kerja yang dirasakan oleh karyawan yang disebabkan salah satunya dengan adanya pekerjaan yang terlalu banyak sehingga menimbulkan kejenuhan pada diri karyawan”. Sebagaimana dibahas sebelumnya bahwa beban kerja dapat dilihat dari kinerja karyawannya, jika dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa mampu karyawan mencapai sebuah target yang diberikan perusahaan dengan kurun waktu yang diberikan perusahaan.

Pencapaian target di BPRS Madina Syariah dari berbagai karyawan mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini sebagaimana (wawancara dengan

informan pertama, 28 Februari 2020:09.35) yang menyatakan “pencapaian target dari Januari-Desember 2019 untuk perusahaan sendiri 90% target tercapai tetapi pencapaian target kinerja masing-masing karyawan berbeda-beda ada yang melebihi 100% ada juga yang 70% dan ada juga yang 50%”. Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak bisa mencapai targetnya dalam kurun waktu yang diberikan perusahaan sehingga tidak menutup kemungkinan terdapat permasalahan beban kerja pada karyawan.

Beban kerja dalam sebuah perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan. Waktu pencapaian target yang terbatas menjadi sebuah tantangan tapi juga ada yang menjadikannya sebuah beban karena karyawan harus bekerja terus menerus demi tercapainya target sesuai waktu yang ditentukan. Selain itu karyawan harus bekerja di luar jam kerjanya seperti pada waktu istirahat atau ketika libur kerja. Sebagaimana yang diungkapkan dalam (wawancara dengan informan pertama, 28 Februari 2020: 09.40) menyatakan “karyawan pernah mengerjakan pekerjaannya di luar jam kerja yang diberikan perusahaan”, jika hal itu terus terjadi maka akan menyebabkan karyawan menjadi keletihan fisik maupun psikologis yang akhirnya menimbulkan stres kerja karyawan dan tidak produktif karena terlalu kelelahan. Seseorang yang sudah mempunyai beban kerja yang terlalu banyak maka orang tersebut akan berperilaku secara individual dengan fokus terhadap pekerjaan diri sendiri karena harus menyelesaikannya dalam kurun waktu yang

ditentukan oleh perusahaan. Maka sedikit kemungkinan untuk dapat membantu pekerjaan rekan kerjanya atau perilaku ini disebut dengan perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Maka dari itu peneliti menambahkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui apakah motivasi kerja karyawan dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap OCB.

Berdasarkan penelitian Tiyaningsih (2016) dan Adinugroho (2017) membuktikan bahwa peningkatan beban kerja diiringi oleh peningkatan motivasi kerja pada diri karyawan artinya beban kerja akan membuat karyawan termotivasi dan terdorong dalam melakukan pekerjaannya, dalam penelitian tersebut motivasi kerja dilihat dari sudut pandang Islam yang menunjukkan bahwa termotivasinya karyawan didasari dengan menanamkan nilai-nilai Islam di dalamnya sehingga perilaku kerja yang timbul juga akan berpengaruh pada hal-hal yang positif, seperti bekerja dengan niat yang sungguh-sungguh, selalu berusaha dan bekerja keras (tawakal), menyertakan Allah dalam segala urusannya, mempunyai perilaku yang harmonis kepada rekan kerjanya mau menolong demi kelancaran pekerjaan dan menganggap bahwa kerja adalah salah satu bentuk ibadah yang harus dipertanggungjawabkan sehingga karyawan bekerja secara maksimal dan sesuai dengan kemampuannya. Maka dari itu peneliti beranggapan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi kerja Islam akan menunjukkan perilaku OCB. Masih terjadinya inkonsisten dalam penelitian sebelumnya mengenai beban kerja terhadap OCB maka masih perlu

dilakukan penelitian yang mampu memberikan pengaruh inkonsensitas penelitian yang lebih dominan mengenai beban kerja terhadap OCB.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja dalam Prespektif Islam sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Rumusan Masalah

Beban kerja diduga berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan berpengaruh positif melalui motivasi kerja dalam prespektif Islam sebagai variabel mediasi. Seseorang yang mempunyai beban pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan perilaku yang individual atau karyawan hanya fokus terhadap pekerjaannya sendiri, maka sedikit kemungkinan karyawan untuk menolong dan membantu pekerjaan rekan kerjanya atau perilaku ini disebut sebagai perilaku OCB sedangkan perilaku OCB sangat penting dimiliki karyawan karena akan menguntungkan perusahaan sebagaimana dijelaskan dalam penelitian bahwasanya OCB dapat menjadi stabilitas kinerja karyawannya. Disisi lain beban kerja dapat berdampak positif terhadap motivasi kerja artinya karyawan yang memiliki beban pekerjaan terlalu banyak maka akan termotivasi atau terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dalam penelitian ini motivasi kerja dilihat dari sudut pandang Islam dimana karyawan yang termotivasi dalam bekerjanya

dan memiliki dan menanamkan nilai-nilai Islam dalam bekerja maka akan berpengaruh positif terhadap OCB artinya karyawan yang memiliki motivasi kerja Islam akan memunculkan perilaku OCB seperti suka membantu pekerjaan rekan kerjanya, selalu berperilaku yang menguntungkan perusahaannya, berperilaku baik dan selalu mengajai hubungan yang harmonis sesama karyawan lainnya. Hal ini disebabkan karena karyawan menganggap pekerjaan sebagai salah satu bentuk ibadah dimana tidak hanya bekal kehidupan dunia saja yang dipenuhi melainkan bekal akhirat juga harus terpenuhi. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap OCB dengan motivasi kerja Islam sebagai variabel mediasi, peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja islam?
2. Apakah motivasi kerja islam berpengaruh positif terhadap OCB?
3. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap OCB?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja Islam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja islam terhadap OCB.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap OCB.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan khususnya tentang pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja Islam sebagai variabel mediasi dan menjadi sumber kajian dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang persoalan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan evaluasi tambahan bagi BPRS Madina Yogyakarta dalam menangani masalah karyawan yang menyangkut tentang beban kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan motivasi kerja Islam.

