

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang diberikan pada suatu unit organisasi untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas beban kerja mempengaruhi pencapaian hasil. Semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang karyawan maka hasil yang dicapai kurang optimal, hal ini diakibatkan oleh kurangnya waktu yang dimiliki seorang karyawan dalam menyelesaikan banyak tugas.¹ Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan jika intensitasnya sering.

Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah Kabupaten Gresik, disingkat LAZISMU Gresik, berada di Zakat Center Graha MEK Lantai 2A Jl. Jawa No. 30 GKB Yosowilangun, Manyar, Gresik, Jawa Timur, Indonesia merupakan suatu bentuk lembaga zakat nasional yang di-SK-kan oleh Kemenag RI Nomor 730/14 Desember 2016, didirikan oleh pimpinan pusat Muhammadiyah sejak tahun 2002.

Program kerja LAZISMU meliputi: Program Manajemen Organisasi (Re-Organisasi), Program Fundarising atau Penghimpunan Dana Ziska (Kaleng Filantropi Cilik, Sedekah Sisa Belanja, Open Table Promotion, Donasi Rutin Bulanan), Program Pentasyarufan dan Pendayagunaan Dana Ziska (Pemberdayaan Ekonomi Ummat, Pengembangan Pendidikan Layanan sosial dan Gerakan Dakwah. Sebagai Lambaga Amil Zakat Nasional,

¹ Jeky Rolos, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*, Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Vol. 6, No. 4, Tahun 2018, 21.

LAZISMU senantiasa peduli dan tanggap terhadap dinamika dan perkembangan kehidupan masyarakat di tanah air dan mancanegara. Program LAZISMU disusun menjadi lima pilar utama, yaitu pendidikan, kesehatan, dakwah, ekonomi dan sosial kemanusiaan.

Tabel 1.1
Perhimpunan Dana ZIS LAZISMU Gresik

No.	Tahun	Dana Terkumpul
1	2018	Rp. 4.780.754.327
2	2019	Rp. 6.852.080.564
3	2020	Rp. 6.957.715.681
TOTAL		Rp. 18.590.550.572

Sumber: Arsip Dokumen Laporan Keuangan LAZISMU Gresik.

Tabel 1.2
Jumlah Donatur LAZISMU Gresik

Tahun	Jumlah Donatur
2018	1151
2019	2284
2020	2519

Sumber: Arsip Dokumen Laporan Keuangan LAZISMU Gresik.

Data di atas menunjukkan adanya peningkatan yang dicapai oleh LAZISMU Gresik dari tahun ke tahun. Dana yang dihimpun tahun 2018 sebesar Rp. 4.780.754.327 dan pada tahun 2019 sebesar 2019 sebesar Rp. 6.852.080.564 dan pada tahun 2020 LAZISMU Gresik mengumpulkan dana sebesar Rp. 6.957.715.681. jumlah donatur pun mengalami peningkatan, hal ini dibuktikan pada tahun 2018 jumlah donator perorangan dan lembaga sebanyak 1151 dan pada tahun 2019 sebanyak 2284 serta pada tahun 2020 jumla donatur sebanyak 2519.

Sebagai sebuah lembaga tentunya LAZISMU Kabupaten Gresik emiliki sebuah struktur organisasi dan pembagian peran dalam mencapai target yang ingin dicapai. Adapun fenomena yang terjadi di Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah Kabupaten Gresik jika dilihat dari program kerja dan jumlah karyawan yang minim sehingga sering terjadi karyawan mengerjakan sesuatu yang bukan pada bidangnya, missal pada bidang program dan media, karyawan yang ada pada bidang ini seringkali melakukan penyaluran program ke berbagai kecamatan sehingga pekerjaan atau tugas strategisnya sebagai bidang program dan media sering kewalahan. Hal ini juga terjadi pada bidang yang lain.

Adapun pengakuan dari salah satu karyawan di bidang *fundarising* LAZISMU Kabupaten Gresik, yang mana permasalahan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan yaitu volume kerja yang tidak sesuai dengan jumlah pekerja dan waktu pengerjaan setiap karyawan sehingga menjadi hambatan

dalam pekerjaan tugas dikarenakan setiap orang mendapatkan volume kerja yang berlebihan sehingga karyawan seringkali merasa keteteran.²

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan & Jam Kerja di LAZISMU Gresik

No.	Karyawan	Jumlah	Hari & Jam Kerja
1	Direktur Eksekutif	1	Senin-Sabtu 08.00-16.00 WIB
2	Keuangan	1	
3	Program dan Media	1	
4	Fundarising	4	
5	Driver	1	
6	Front Office	1	

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan di LAZISMU hanya berjumlah 9 orang, sedangkan dalam perealisasi program, LAZISMU membutuhkan banyak tenaga agar efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan adanya indikasi beban kerja tinggi pada karyawan, dapat dilihat dari adanya target yang harus dicapai, minimnya karyawan dan banyaknya program yang harus diselesaikan serta waktu yang dibutuhkan setiap harinya.

Tabel 1.4
Beban Kerja Karyawan LAZISMU Gresik

² Wawancara dengan Bapak Mi fakhul Huda, pada tanggal 7 Juli 2021

No.	Jabatan	Tugas	Permasalahan
1	Program dan Media	– Penyaluran program – Menulis buletin	– Kurangnya tenaga – Target penerima manfaat yang sangat banyak tiap harinya
2	Fundarising	– Perhimpunan dana	– Kurangnya tenaga – Target perhimpunan sangat tinggi
3	Keuangan	– Pencatatan keluar masuk dana dan donatur serta penerima manfaat	– Audit keuangan seringkali mendadak
4	Driver	– Antar jemput pasien – Mengantar penyaluran dana	– Kurangnya tenaga – Minimnya waktu

Tabel di atas menunjukkan beban kerja yang terjadi pada karyawan LAZISMU Gresik dilihat dari segi kualitas pekerjaan, sehingga karyawan dituntut untuk multitasking dalam menangani pekerjaan diluar tugas utamanya. Beban kerja menunjukkan rata-rata aktivitas pada suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja dapat terlihat dari beban kerja fisik dan mental, ketika kemampuan fisik yang lemah dihadapkan dengan beban kerja seorang karyawan yang terlalu tinggi pasti akan mengakibatkan terjadinya kendala dalam bekerja yang membuat karyawan tersebut merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang pekerja harus dapat memperhatikan beban kerja agar tercapai keselarasan dalam bekerja sehingga sejalan dengan tingginya produktivitas, terlepas dari tambahan stres yang diakibatkan oleh lingkungan kerja atau ketika bekerja.

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), merupakan suatu ilmu atau metode mengelola hubungan dan peran sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama yang maksimal dari perusahaan atau organisasi, karyawan dan masyarakat.³

Sumber daya insani adalah kekuatan terbesar dalam mengelola semua sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan kekayaan yang ada di dalamnya untuk kepentingan manusia itu sendiri, makhluk dan alam semesta, karena pada dasarnya semua ciptaan Tuhan yang ada di bumi ini diciptakan oleh Tuhan secara sadar untuk kepentingan umat manusia.⁴

Seperti dijelaskan pada al- Qur'an surat al- Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمُوتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfiki⁵.”

Manajemen Sumber Daya Insani ialah suatu proses mengatasi segala permasalahan yang berkaitan dengan karyawan agar dapat mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Insani juga diartikan sebagai ilmu dan seni

³ Dewi Oktayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, Vol. 5, No. 2, Desember 2016, 170.

⁴ Ali Hardana, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Volume 3, Nomor 1, 115.

⁵ al-Qur'an, 45: 13

meyelaraskan hubungan serta peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat⁶.

Pada suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya insaninya harus berkualitas agar hasil yang diinginkan dapat terwujud dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh seluruh pihak. Itulah pentingnya seorang sumber daya insani yang memiliki keahlian memadai dan dapat mengatur pekerjaannya dengan baik agar tetap efisien dan efektif

Keberadaan perusahaan dalam bentuk apapun, baik besar maupun kecil, tidak terlepas dari unsur sumber daya insani. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan komitmen di tempat kerja. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka secara lebih profesional, yang berarti karyawan melihat ke depan, bekerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin, jujur, memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan penuh komitmen demi keberhasilan pekerjaannya. Manajemen dalam perusahaan selalu mengharapkan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi. Dalam hal ini salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah beban kerja yang diberikan kepada pegawai agar wajar atau sesuai dengan kemampuan kerja pegawai tersebut guna mencapai produktivitas yang optimal, dimana tingkat produktivitas yang optimal menghasilkan pekerjaan yang diinginkan seluruh pihak

⁶ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003),244.

Berangkat dari penejelasan masalah di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai “Analisis Beban Kerja Karyawan dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus di LAZISMU Gresik)”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Beban Kerja Karyawan dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Insani di LAZISMU Gresik?

C. Tujuan

Untuk mengetahui dan memahami Beban Kerja Karyawan dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Insani di LAZISMU Gresik

D. Kegunaan

1. Sebagai bahan pemahaman dan pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan seputar Beban Kerja Karyawan dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Insani di LAZISMU Gresik.
2. Bagi instansi, agar dapat dijadikan penilaian yang baik, logis dan lebih serius untuk menganalisis beban kerja pada karyawan dalam prespektif MSDI

E. Kajian Pustaka

Guna mencapai penelitian yang lebih maksimal, maka peneliti memaparkan beberapa literatur atau hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis beban kerja bagi karyawan di suatu lembaga dalam upaya menghindari kesamaan judul dan pembahasan yang diteliti.

Adapun penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

A. Jurnal, Ranu Meylia tahun 2013. Penelitian ini membahas tentang “Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Viccon Modern Industry”.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplansi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry sejumlah 65 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 65 pekerja, dengan syarat seluruh pekerja memiliki homogenitas. Teknik yang digunakan untuk mengumoukan data dalam penelitian ini adalah teknik angket yang ditujukan untuk seluruh pekerja tetap bagian produksi sejumlah 65 orang yang dijadikan sampel penelitian.

Angket digunakan untuk memperoleh data pendapat pekerja tentang jumlah beban kerja, tingkat hubungan dengan teman sekerja dan pengaruhnya terhadap produktifitas kerja. Teknik wawancara dilakukan dengan Kepala Bagian Produksi PT. Viccon Modern Industry. Hasil wawancara digunakan sebagai data pelengkap untuk mengungkap fakta yang ada di tempat penelitian. Teknik dokumen merupakan data yang diperoleh penulis dari tempat penelitian yang telah dibukukan untuk melengkapi data tentang objek penelitian. Data tersebut meliputi sejarah dan gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga

variabel bebas yaitu beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan hubungan dengan teman sekerja (X3). Variabel terikat berjumlah satu yaitu produktifitas kerja (Y). dari sumber data yang dikumpulkan, peneliti menemukan hasil sebagai berikut: 1) Beban kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktifitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. 2) Disiplin kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktifitas pekerja bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. 3) Hubungan dengan teman sekerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktifitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry.

B. Skripsi, Leria tahun 2019. Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Roka Hulu”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Jenis dan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder dari Sugiono (2008:402). Dan menggunakan metode pengumpulan data dengan kuisioner, wawancara dan observasi yang ditujukan kepada karyawan PT. Padasa enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan berpengaruh penting. Beban kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan beban

kerja) sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Selanjutnya hasil uji koefisien Determinasi (R^2) 0,623 ini menunjukkan variabel yang diteliti (lingkungan kerja dan beban kerja) memberikan pengaruh terhadap produktifitas karyawan sebesar 62,3%

3. Jurnal, Musdalifah tahun 2017. Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant di KTM Resort Batam Kepulauan Riau”.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengkaji permasalahan yang diangkat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 8 orang dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara dan observasi. Dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur untuk menentukan interval panjang pendek, regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel x terhadap y . berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktifitas kerja. Semakin tinggi beban kerja maka produktifitas kerja semakin buruk, hal ini disebabkan kurangnya pegawai room petugas yang bekerja di KTM Resort Batam.

F. Sistematika Pembahasan

Sistem Sistem pembahasan yang ditentukan penelitian dalam penelitian ini yakni tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab landasan teori ini akan membahas tentang teori-teori yang terkait dengan penelitian seperti : Beban kerja, Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian ini membahas metode yang akan digunakan dalam penelitian, seperti : jenis penelitian, sumber data, objek dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas secara umum gambaran objek penelitian, jawaban dari rumusan masalah, dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang telah dibahas, dan berisi saran untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang referensi-referensi penelitian berupa buku, jurnal, dan web.