

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beban kerja (*workload*) merupakan 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. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Stres kerja atau *burnout* merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres.

Dampak beban kerja dan stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik, hal tersebut dapat di dorong dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada diri karyawan.

Efikasi diri bisa diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi keinginan serta keyakinan seseorang tersebut untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan baik. Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Dengan adanya beban kerja dan stres kerja serta untuk menciptakan keyakinan diri maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia, karena dengan pengelolaan sumber daya manusia akan menghasilkan sebuah kinerja yang berkualitas. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dibedakan berdasarkan kualitas, kuantitas dan dihasilkan sesuai tanggung jawab yang

diberikan kepadanya.¹ Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Masing-masing karyawan bisa dinilai kemampuannya saat dilihat dari kinerjanya. Penilaian kinerja digunakan sebagai sarana untuk mengetahui/memetakan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja maka akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan kinerja atas hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.²

Kinerja karyawan banyak faktor yang melatarbelakanginya di dalam perusahaan atau suatu organisasi, maka penelitian ini memfokuskan pada faktor beban kerja (*workload*), stres kerja (*burnout*) dan *islamic self efficacy*. Di mana faktor-faktor tersebut bisa di moderasi oleh adanya dukungan sosial.

Perusahaan menjadikan beban kerja (*workload*) sebagai opsi untuk membuat karyawan lebih produktif dari sebelumnya, akan tetapi penerapan beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan terkadang berbanding terbalik dengan keinginan organisasi atau perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan terjadinya stres kerja pada karyawan. Hal tersebut akan memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan sehingga perlu usaha-usaha yang harus dilakukan perusahaan agar tidak menjadi penyebab kinerja karyawan turun dari biasanya dengan bisa mengendalikan serta mengelola stres kerja dengan baik.³

Setiap karyawan memiliki dorongan dan kebutuhan pokok yang bersifat utama juga bersifat sosial. Tidak tersadar bahwa semua itu menuntut pemuasan. Oleh sebab itu, apabila tidak

¹ Muhammad Taufan Akbar, "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat" (Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta,) 2.

² Hana Diawati, Kokom Komariah, Nor Norisanti, "Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Journal of Management and Bussines (JOMB)*1, no 1 (2019): 101

³ Didik Hariyanto, Hadi Sunaryo, A.Agus Priyono, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kampoeng Sejahtera", *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 51-52

terpenuhi maka akan menumbuhkan stress dalam diri. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan depresi dan jika tidak segera diatasi dan cenderung lama dapat membuat karyawan terkena sindrom *burnout* yaitu sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat dengan kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh baik secara fisik maupun mental.⁴

Burnout adalah sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun *low personal accomplishment*. Suatu masalah yang terjadi pada saat seseorang mencoba menggapai suatu tujuan yang tidak realistis dan akhirnya mereka kehabisan energi dan kehilangan perasaan tentang dirinya dan terhadap orang lain disebut *Burnout*. Secara umum, semakin kronis dan semakin besar *burnout* yang dialami oleh seorang pekerja kemungkinan stres bisa terjadi dan semakin memperburuk keadaan.⁵

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jeky Rolos, Sofia Sambul dan Wehelmina Rumawas tahun 2018 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana jika beban kerja tinggi maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan.

Dadan Hamdillah Dilanti dan Muhammad Yahya Arwiyah tahun 2019 dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh stres kerja atau *burnout*. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, suka menyendiri, tidak bisa relaks, tegang, cemas, gugup, dan mengalami gangguan pencernaan. Untuk lebih menurunkan tingkat stres kerja karyawan, salah satunya dengan meningkatkan hubungan yang baik antar karyawan sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya beban kerja (*workload*) dan stress kerja (*burnout*) yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Seorang karyawan bisa melewati adanya *workload*

⁴Said Almaududi, "Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih", *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 3, no.2 (2019): 193

⁵Patricia Dhiana Paramita dan Maria Magdalena Minarsih, *Analisis Burnout, Budaya Organisasi Dan Human Relation Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Hotel Candi Baru Semarang)*, 5

dan *burnout* jika seorang karyawan tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi.

Self-efficacy atau Efikasi Diri menentukan bagaimana seseorang berfikir, merasakan sesuatu, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi tujuan serta berorientasi kesuksesan. Efikasi diri yang semakin tinggi yang ada dalam diri karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan adanya pekerjaan yang cepat terselesaikan, kehadiran dan kelayakan karyawan terhadap perusahaan menunjukkan efikasi diri yang tinggi.⁶

Self efficacy dalam perspektif islam adalah keyakinan. Seorang individu hanya dapat melakukan hal-hal dengan sukses hanya jika dia percaya pada kemampuannya sendiri diri. Kepercayaan adalah faktor kunci yang mengarah pada keberhasilan atau kegagalan suatu individu. Jika diterapkan pada konsep perbuatan baik dalam Islam, praktik tertentu diturunkan dari keyakinan seseorang. Seseorang tidak akan melakukan perbuatan baik jika mereka tidak percaya kepada Allah Yang Maha Kuasa.

Jika individu percaya pada janji Allah Yang Maha Kuasa, maka bentuk keyakinan batin akan berkembang bahwa tugas yang dipercayakan adalah sesuatu yang dapat dieksekusi dan kendala yang dihadapi dalam melakukan tugas tersebut dapat diatasi, karena kemampuan yang proporsional dengan apa yang ditentukan oleh Allah. Individu dengan tingkat *Self Efficacy* yang lebih tinggi adalah mereka yang bersedia mengambil risiko dan berkorban untuk menyelesaikannya tugas yang dipercayakan kepada mereka. Mereka mungkin menghadapi kegagalan, pelecehan, dan kehilangan. Namun, untuk orang-orang ini, para kemungkinan yang tercantum bukan fokus mereka. Perhatian utama mereka adalah tindakan dan strategi untuk memastikan keberhasilan dalam melakukanebuah tugas. Mereka siap melakukan pengorbanan baik dalam bentuk waktu, energi dan uang. Ini karena mereka percaya bahwa setiap kesulitan pasti akan dihangai dengan kesuksesan.⁷

⁶ Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita, “Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Dengan Kinerja Karyawan Pt Metraplaza”, *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 4, no. 1 (2018).

⁷Noornajihan Jaafar, Mahyuddin Hashim, dkk, “Self Efficacy From The Quranic Perspective: The Study on Teachers of Islamic Education at National Secondary School in Peninsular Malaysia”, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences* 10, no. 11,(2016): 186.

Meida Normasari dalam penelitiannya tahun 2018 menyatakan bahwa efikasi diri memengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan, baik pribadi maupun organisasi. Seseorang dengan tingkat *efficacy* yang tinggi mampu bertahan dalam situasi apapun karena yakin dapat melaluinya. Sebaliknya, seorang pegawai dengan *self-efficacy* rendah akan merasa khawatir tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan organisasinya.

Untuk menangani tugas yang memiliki beban kerja agak berat diperlukan dukungan dari berbagai unsur. Dukungan sosial memiliki efek langsung bagi individu. Adapun sumber-sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari pasangan hidup, rekan kerja, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial diidentifikasi sebagai suatu hal yang penting dan kekuatan komponen yang dapat meningkatkan kepercayaan diri.⁸

Beban kerja dan stres yang terlalu banyak bisa membuat kinerja seseorang cenderung tidak produktif serta menurun. Oleh sebab itu, sesuatu yang perlu diperhatikan adalah stres pada karyawan. Karena apabila seorang karyawan mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah gelisah, murung, semangat kerja yang rendah, marah, dan cemas. Selain beban kerja dan stres kerja yang tinggi, kepercayaan diri yang dimiliki karyawan juga memiliki dampak yang besar bagi kinerja karyawan. Selain hal tersebut, dukungan sosial menjadi variabel moderasi bagi para karyawan.

Sentra Kerajinan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara merupakan salah satu lokasi untuk membuat kain tenun ikat tradisional dengan proses pembuatannya menggunakan alat tenun tenaga manual. Sebagai perusahaan yang menghasilkan suatu produk, maka perusahaan tersebut berusaha untuk menghasilkan sebuah produk yang berkualitas, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pelanggannya. Untuk memberikan suatu produk

⁸Ahmad Amirul Khaq, Alfiah Sri Utami ,dkk, “Analisis Hubungan Antara Efikasi Diri Pada Stres Melalui Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Mahasiswa Unnes Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Angkatan 2011)”, *Management Analysis Journal* 3, no.2, (2015): 3

yang berkualitas dapat berpotensi pada peningkatan kinerja masing-masing karyawan dengan berbagai macam sasaran atau target yang ditetapkan.

Selain kinerja yang dituntut untuk terus meningkat, faktor yang harus diperhatikan yaitu beban kerja dan stres kerja. Karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya, karyawan terkadang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal tersebut disebabkan karena pemberian beban kerja yang berlebih pada saat pesanan yang diterima oleh Kerajinan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara tinggi. Banyaknya beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan sehingga membuat karyawan menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak terhitung lembur. Jika tidak dilakukan pekerjaan diluar jam kerja bisa jadi pekerjaan akan tertunda dan menumpuk sehingga membuat beban bagi karyawan. Sehingga stres muncul pada seseorang yang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu. Hal tersebut yang menjadi latar belakang dalam penelitian ini.

Dengan demikian, keyakinan diri pada seorang karyawan sangatlah penting. Agar seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Serta dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan, diharapkan karyawan akan memaksimalkan kerjanya dengan pencapaian target yang sudah diberlakukan di perusahaan, yang akan menurunkan tingkat stres pada karyawan.

Penelitian tentang pengaruh *workload*, *burnout* dan *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating* pada karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara sepengetahuan penulis belum pernah dilakukan untuk saat ini, tetapi untuk penelitian yang relatif sama dengan menggunakan dukungan sosial sebagai variabel *moderating* di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Tritina Setyowati dan Anik Nurhidayati. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dianing Kumalaretna dan Praptini Yulianti menyatakan bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ayu Ngr. Dinni Saraswathi, Manuati Dewi dan Putu Saroyeni Piartin. Hasil

menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja

Dengan adanya fenomena inilah peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai “Analisis pengaruh *workload*, *burnout* dan *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating* pada karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang terdapat dalam latar belakang masalah, ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

1. Obyek penelitian adalah Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara
2. Yang diteliti adalah *workload*, *burnout*, dan *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beragam masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun penelitian ini masalahnya dirumuskan diantaranya:

1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara?
3. Apakah *islamic self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara?
4. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*?
5. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*?
6. Apakah *islamic self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara Jepara
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara Jepara
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris tentang teori pengaruh pengaruh *workload*, *burnout* dan *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating* yang sudah ada serta menambahkan teori-teori baru sesuai dengan fenomena saat ini.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi hasanah dalam pengembangan ilmu *workload*, *burnout* dan *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*.

2. Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan bagi Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara Jepara dalam rangka memperbaiki kualitas para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian sejenis atau mengembangkan lagi penelitian ini sehingga menjadi wacana yang sudah ada sebelumnya.

F. Sistematika Penulisan Tesis

Penulisan tesis atau penelitian ini dengan sistematika untuk memberikan gambaran dan garis besar dari setiap bagian yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan tesis yang akan penulis susun:

1. Bagian awal

Bagian awal terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang uraian *workload*, *burnout* dan *islamic self efficacy*, dukungan sosial sebagai variabel moderating, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Bagian ini meliputi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran

