

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: LITERATURE REVIEW
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Oleh :
Ferdy Leuhery
Universitas Pattimura

E-mail :
ferdyleuhery12@gmail.com

ABSTRACT

Companies are required to be the best of the best in order to survive in the era of globalization which is full of competition. The purpose of this study was to analyze the effect of workload and work culture on Organizational Citizenship Behavior. The method used in this article is descriptive qualitative with a literature study or Library Exploration. The aim is to review the research literature comparing existing theories with previous theories. Based on the results and discussion in this study, the researcher can draw the following conclusions (1) Workload affects Organizational Citizenship Behavior (2) work culture affects Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Workload, Work Culture, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRAK

Perusahaan dituntut untuk menjadi yang terbaik dari yang terbaik agar dapat bertahan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Beban kerja dan Budaya Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah kualitatif deskriptif dengan studi kepustakaan atau Library Exploration. Tujuannya adalah untuk mengkaji literatur penelitian perbandingan teori yang ada dengan teori-teori sebelumnya. Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut (1) Beban kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (2) budaya kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kata Kunci: *Beban Kerja, Budaya Kerja, Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang, Indonesia mengalami dampak ekonomi dari globalisasi dan kemajuan teknologi. Kesejahteraan masyarakat akan meningkat seiring dengan semakin majunya perekonomian. Indonesia bergabung dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tahun 2015 sebagai upaya untuk menstabilkan perekonomian dan

menghadapi persaingan di dunia bisnis. Keanggotaan MEA diharapkan dapat memperluas ukuran ekonomi domestik melalui perdagangan pasar bebas. Efek yang ditimbulkan oleh MEA adalah meningkatnya persaingan bisnis di dalam negeri dan di seluruh dunia, dengan alasan bahwa barang-barang asing telah menyusup ke pasar dalam negeri Indonesia (Suhardi dan Syaifullah, 2017).

Perusahaan dituntut untuk menjadi yang terbaik dari yang terbaik agar dapat bertahan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan. Salah satu upaya yang dilakukan dengan tujuan agar organisasi dapat berkembang dan berubah menjadi yang terbaik adalah dengan meningkatkan kinerja pemasaran. Menurut Suhardi & Syaifullah (2017), kinerja pemasaran merupakan hasil dari interaksi intelektual jajaran sumber daya manusia sesuai dengan standarisasi kompetensi yang dibutuhkan.

Organizational Citizenship Behavior adalah kontribusi individu yang melebihi persyaratan peran di tempat kerja dan menerima imbalan atas kinerjanya (Dewanggana, Paramita, & Haryono, 2016). *Organizational Citizenship Behavior* dianggap penting bagi eksistensi organisasi (Husodo, 2018). *Organizational Citizenship Behavior* adalah cara berperilaku yang melebihi pekerjaan yang diharapkan, yang tidak secara langsung atau secara tegas dirasakan oleh kerangka hadiah yang tepat adalah cara berperilaku yang disukai yang tidak penting untuk komitmen kerja konvensional seorang pekerja, namun menjunjung tinggi kerja yang kuat dari asosiasi. Menurut Dewi & Suwandana (2016), berbagai faktor organisasi, seperti kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi yang

tinggi, dapat berkontribusi terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Fattah (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran dari sensasi kegembiraan atau kesengsaraan seorang perwakilan terhadap apa yang telah diselesaikan atau dikerjakan. Perwakilan yang mengalami pemenuhan tentang pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga pekerja perlu berfungsi semaksimal mungkin sesuai dengan yang diharapkan. Budaya organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional selain sebagai akibat dari kepuasan kerja. Utaminingsih (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan asumsi yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerja yang membuat setiap perusahaan memiliki keunikan tersendiri. Titik fokus dari budaya hirarkis adalah perilaku representatif untuk lebih mengembangkan kemampuan kerja, tanggung jawab dan ketergantungan, dan perilaku roll tambahan. Sisi positif dari menjalankan budaya hierarki yang baik adalah dapat memperluas jiwa bekerja sama, membangun koneksi yang lebih baik, memperluas persekutuan, memperluas jiwa kekeluargaan, tersedia untuk satu sama lain, memperluas efisiensi kerja, mengutuk perubahan di seluruh dunia, yang sebagian besar

menggambarkan substansi perilaku kewarganegaraan hierarki (Oemar, 2013).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Dhania (2010), beban kerja adalah kumpulan tugas yang membutuhkan keahlian dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan untuk dipertimbangkan secara fisik dan psikologis. Beban kerja merupakan hal yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu baik secara fisik maupun mental (Dhania, 2010), Riggio (2000), beban kerja adalah tugas pekerjaan yang menyebabkan stres, seperti pekerjaan yang mengharuskan bekerja dengan cepat untuk menghasilkan sesuatu yang sulit. sumber stres, seperti pekerjaan yang mengharuskan bekerja cepat, menghasilkan sesuatu, dan konsentrasi dan tekanan pekerjaan pada konsentrasi. Zaki (2016) beban kerja untuk membandingkan kemampuan karyawan, supaya pemimpin bisa mengetahui sejauh mana karyawan ini bisa menyelesaikan beban kerjanya masing-masing.

Berdasarkan temuan penelitian Zaki dan Marzolina (2016), indikator untuk beban kerja meliputi: 1) jumlah pekerjaan; 2) tujuan pekerjaan; 3) kebosanan; 4) kelebihan beban kerja; dan 5) tekanan kerja. Beban kerja sudah dilakukan

penelitian oleh: Husada (2014) dan Hermawan (2021).

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan menyampaikan ke karyawan untuk belajar bagaimana berperilaku dari budaya. Seorang anggota akan mau berpartisipasi jika ia memahami tujuan organisasi, sebagai manfaatnya bagi dirinya, dan bagaimana organisasi mencapai tujuannya (Robbin, 2008). Menurut Schein (2010), budaya adalah pola asumsi dasar yang dipelajari oleh kelompok tertentu untuk beradaptasi. dipelajari oleh kelompok tertentu untuk mengatasi kesulitan dengan integrasi internal dan adaptasi eksternal dan internal. Pengetahuan, inovasi, tanggung jawab karyawan, dan sistem kerja merupakan lima elemen yang berdampak pada budaya tempat kerja. Elemen-elemen ini secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja perwakilan dalam suatu organisasi atau asosiasi. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian (Ali et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya kerja secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Budaya kerja sudah dilakukan penelitian oleh: Pangkey (2019), Kurniawan (2021).

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat penting untuk mempelajari

cara berperilaku yang berwibawa. sangat penting untuk mempelajari cara berperilaku hirarkis. Menurut Luthan (2009), sikap mendasar menyatakan bahwa karyawan berpartisipasi dalam OCB sebagai imbalan atas tindakan organisasi. Pilihan dan inisiatif individu merupakan perilaku kewargaan organisasional. Perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi, tetapi pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi (Luthan, 2009). tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi, tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti yang didefinisikan oleh Robbins (2008), adalah perilaku yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang lebih disukai. Perilaku yang tidak penting bagi komitmen kerja konvensional seorang perwakilan, namun mendukung keberhasilan kerja asosiasi.

Para akademisi dan praktisi telah memberikan perhatian yang semakin besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) selama tiga dekade terakhir untuk menyelidiki konsep perilaku ini dan dampaknya terhadap disiplin perilaku organisasi. Takeuchi et al (2015), konsep perilaku ini dan dampaknya terhadap perilaku organisasi.

Organizational Citizenship Behavior menunjukkan seberapa besar upaya berlebihan yang dilakukan karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan menerima imbalan atas upaya mereka (Dewanggana et al., 2016). Jika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang biasa mereka lakukan, perilaku kewargaan organisasional merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dalam hubungannya dengan perusahaan yang dimaksimalkan. Menurut Darmawati & Indartono (2015), terdapat tiga komponen utama: 1) Cara berperilaku yang ditunjukkan melampaui pedoman dan tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya diselesaikan. (2) Baik secara sukarela maupun pelatihan khusus tidak diperlukan untuk melakukan tindakan tersebut. 3) Perusahaan dapat memberikan atau tidak memberikan penghargaan formal atas tindakan yang dilakukan.

Aspek-aspek OCB seperti yang ditunjukkan oleh (Organ, 1988): a) Altruisme, b) Conscientiousness, c) Sportsmanship, d) Courtesy, e) Civic Virtue, dan *Organizational Citizenship Behavior* semuanya telah diteliti oleh para peneliti terdahulu, termasuk Rajab (2021).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah kualitatif deskriptif dengan studi kepustakaan atau Library Exploration.

Tujuannya adalah untuk mengkaji literatur penelitian perbandingan teori yang ada dengan teori-teori sebelumnya. Tulisan yang digunakan adalah tulisan dari hasil penelitian atau studi yang diperkenalkan dalam artikel yang logis. Mendeley dan Google Scholar, dua mesin pencari untuk literasi data elektronik, adalah sumber dari semua artikel yang digunakan. Artikel ini akan menganalisis pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Alasan dilakukannya penelitian kualitatif adalah karena penelitian ini bersifat eksploratif. Sehingga kemudian dibahas lebih mendalam dengan bantuan pustaka yang terkait atau diulas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Beban kerja suatu pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh satu orang, satu orang, atau satu kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari, pekerjaan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ketika orang memiliki lebih sedikit pekerjaan, kita dapat melihat bahwa mereka juga berperilaku baik. Kita dapat melihat bahwa orang berperilaku baik ketika mereka berada di bawah banyak tekanan di tempat kerja, tetapi ketika mereka berada di bawah banyak

tekanan, mereka cenderung bekerja terlalu banyak. Ketika ada banyak tekanan di tempat kerja, orang cenderung melarikan diri dari pekerjaan mereka. Melarikan diri meskipun memiliki pekerjaan.

Pengaruh beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sudah dilakukan penelitian oleh beberapa peneliti diantaranya seperti: Noviriska (2009), Sinaga et al (2020), Corsini dan Nugraha (2021), Nugraha et al (2017), Hermawan (2021).

Pengaruh budaya kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Budaya kerja mampu mengubah sikap dan perilaku individu yang menjadi sumber daya manusia dalam rangka mencapai produktivitas kerja, maka budaya kerja menjadi faktor yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan budaya kerja menjadikan sebuah individu yang menjadi sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Kebiasaan terus menjadi sikap dan perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan individu yang baik dalam budaya kerja yang menganggap hidup sebagai nilai. Perilaku untuk menyelesaikan tugas individu yang memuaskan. Menurut Antropologis menjelaskan bahwa cara seseorang berperilaku dipengaruhi oleh iklim sosialnya. Budaya, subbudaya, dan kelas

sosial merupakan komponen lingkungan sosial yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam arti yang lebih luas.

Pengaruh budaya kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sudah dilakukan penelitian oleh beberapa

peneliti diantaranya seperti: Prasetio dan Agusman (2021), Imaddudin (2020), Widianoro (2021), Riyani et al (2008). Berdasarkan pemaparan pada hasil dan pembahasan maka terdapat kerangka konseptual yang disajikan pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. budaya kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

6. DAFTAR PUSTAKA

Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110.

Ali, H. (2019). Building Repurchase Intention and Purchase Decision: Brand Awareness and Brand Loyalty Analysis (Case Study Private Label Product in Alfamidi Tangerang).

Saudi Journal of Humanities and Social Sciences, 04(09), 623–634.

Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.

Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018). *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. Business and Management Studies*.

Alurmei, W. A. (2019). INTERVENSI ANAK ODD DI SEKOLAH AL FALAAH TANGGERAN SELATAN. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 3(3), 315–325.

Anas, H. (2019). ANALISIS PERSEPSI DAN SIKAP KONSUMEN DALAM MEMPREDIKSI KEINGINAN

- MEMBELI PRIVATE BRAND PADA HYPERMARKET CARREFOUR DI JAKARTA DAN DEPOK. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 16–27.
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38.
- Arifianto, M. L. (2017). Menyoal Konsep Demokrasi Amerika Serikat: Promosi dan Trajektorinya. *Jurnal Keamanan Nasional*, 3(2), 189–232.
- Arifin, A. L., & Hermawan, E. (2022). Portraying Cendekia Leadership in the Perspective of Ki Hajar Dewantara ' s Trilogy. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 811–820.
- Athalarik, F. M., & Susanto, A. (2020). REPRESENTASI MULTIKULTURALISME DALAM SEPAK BOLA PRANCIS MASA KINI. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 19(1), 12–23.
- Atmoko, D., & Noviriska. (2022). PERAN PEMUDA DALAM MENCEGAH BAHAYA NARKOBA DAN PORNOGRAFI DI KELURAHAN RAWAJATI, KECAMATAN PANCORAN, JAKARTA SELATAN. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 62–67.
- BAstAri, A., & Ali, H. (2020). Service Performance Model Through Work Motivation: Analysis of Transformational Leadership, Managerial Coaching, and Organizational Commitments (At the Regional Development Bank of South Kalimantan). *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Kurniawan, D., Putra, C. I. W., & Sianipar, P. B. H. (2021). Analysis Of Company Performance with The Approach Balanced Scorecard in Bank Xyz. *Review of International Geographical Education Online*, 11(7).
- Kurniawan, S., & Zen, A. (2021). Impact of Servicescape to Visitor's Loyalty to Revisit Botani Square Mall Bogor. *International Conference on Global Optimization and Its Applications*, 1(1).
- Kurniawan, D. (2020). *Effect of Internal Control of Sales system on company performance (Case Study of PT Stainless Steel Primavalve)*.
- Lantu, R. Z., & Irfana, T. B. (2019). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(1), 54–63.

- Mawo, Thomas, S. (2017). Pengaruh Literasi Keuangan, Konsep Diri dan Budaya Terhadap Perilaku Konsumtif Siswa SMAN 1 Kota Bajawa. *Journal of Economic Education, Volume 6* ((1), 60–65.
- Mukhtar, Ali, H., & Jannah, S. R. (2016). Analysis of Leadership Style and Organizational Culture Effect on Career Development at Ministry Religious Affairs in Jambi Province. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 18*(11), 65–74.
- Noviriska. (2019). SOLUSI KONFLIK HUKUM BISNIS DALAM KONTRAK KERJASAMA ANTARA AGENCY MODEL DAN TALENT DENGAN PARA PIHAK PADA INDUSTRI ENTERTAINMENT. *Jurnal Krtha Bhayangkara, 13*(1), 76–99.
- Nugraha, A. C. W., Rahmi, H., & Balsa, Y. (2017). Dinamika Psikologis Berhadapan dengan Kematian pada Petugas Palang Hitam. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET, 8*(01), 1–10.
- Pangkey, J. L., Irfana, T. B., & Irsan, K. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA STAFF ADMIN PT MANDARIN EXPERT. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 6*(2), 14–34.
- Prastio, E., & Agusman, A. R. (2021). Peningkatan Produksi Dengan Cara Mendesain Ulang Progressive Cavity Pump (Pcp) Pada Sumur “E” Lapangan “P.” *PETRO:Jurnal Ilmiah Teknik Perminyakan, 10*(3), 136–143.
- Prastio, E., & Mutmainah, N. F. (2022). ANALISA KEEKONOMIAN DENGAN MEMBUKA ZONA BARU PADA SUMUR “ AB ” LAPANGAN “ CD .” *Jurnal Petro: Jurnal Ilmiah Teknik Perminyakan, XI*(1), 27–33.
- Puspita, R., Polimpung, H. Y., Irfansyah, A., Arifianto, M. L., & Prasoso. (2022). Pelaksanaan Pelatihan Metodologi Penelitian Sosial Untuk Memahami Fenomena Sosial Kemiskinan Perkotaan Bersama Serikat Perjuangan Rakyat Indonesia (SPRI) Jakarta Barat. *Jurnal ABDIMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat), 5*(1), 33–42.
- Rajab, M. (2021). INDIVIDUAL BEHAVIOR MEASUREMENT MODEL : INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , WORK CULTURE AND WORKLOAD (LITERATURE REVIEW MSDM). *Dinasti International Journal of Management Science, 2*(4), 703– 712.
- Riyani, A. D., Sitanggang, A. O., & Novrian. (2008). Pengaruh Selebgram Endorser Online Shop di Instagram

- Terhadap Citra Perusahaan Vanilla Hijab. *Ubhara Jaya Press*, 41–54.
- Rosihan, R. I., Rizki, M. F. D., Paduloh, P., Saputra, Y., Kumalasari, R., Spalanzani, W., & Sitorus, H. (2022). Optimasi Biaya Transportasi Rantai Roda Tipe-428 dengan Metode Stepping Stone dan Modified Distribution. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 7(2), 40–47.
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*.
- Corsini, A., & Nugraha, W. (2021). Dinamika Resiliensi Pada Istri yang Menjadi Korban Perselingkuhan Suami. 21(1), 85–100.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1), 15–23.
- Dhianty, R. (2021). Penyuluhan Hukum Perlindungan Data Pribadi Di Dharma Wanita Persatuan Unit Pelaksana Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. *Jurnal Pengabdian Hukum “BESAOH,”* 01(02), 87–97.
- Dwinarko, D. (2019). Drama of Social Media Political Actors in Democracy Facebook Public Space and Democratic Practices in the 2019 Presidential Debate in Indonesia. *Advances in Social Sciences, Education and Humanities Research*, 343, 106–110.
- Hermawan, E. (2021). Literature Review Company Policy : Workload , Work Time and Employee Compensation. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(3), 126–134.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213.