

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia yang berkompeten menjadai tolak ukur maju dan mundurnya sebuah organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya yang berkualitas serta dimanfaatkan secara optimal dapat memberikan dampak kemajuan yang besar bagi organisasi ditengah kemajuan dan penuh persaingan saat ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan Strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (*training*) dan pengembangan karier serta pemberhentian (Nur 2013).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Wuisan (2007:128) mengemukakan bahwa sumber daya

manusia merupakan unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan. Manajemen harus memberi perhatian penting terhadap sumber daya manusia karena, pegawai akan merasa nyaman apabila mendapatkan kebahagiaan dalam bekerja yang dapat meningkatkan prestasi. Harapan dari seorang pegawai dalam bekerja adalah mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Handoko (2001:193) mengemukakan, kepuasan kerja adalah pendapat pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sifat negatif. Ketika orang-orang membicarakan sikap pegawai, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja. Robbins (2010:37) berpendapat bahwa sikap pegawai mengacu pada tiga komponen yaitu; kognisi, afek dan perilaku. Faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kebahagiaan pegawai sesuai pendapat dari Okpara JO tahun (2005) dalam (Rini 2017).

Kepuasan kerja yang dirasa oleh pegawai tidak terlepas dari suatu keadaan yang mengikuti seorang individu, salah satunya yaitu stres. Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Alberto (1995), Praptini (2000) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya ialah stres kerja. Lebih lanjut penyebab stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana salah satu penyebab stres yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu sebagaimana diungkapkan oleh Cooper dalam Rice (1999). Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para

pegawai. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seorang pegawai. (Dhania 2010)

Menurut Wirawan (2012) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Menurut Selye, yang dikutip oleh Ashar (2008) mengatakan “ stres adalah satu abstraksi. Orang tidak dapat melihat pembangkit stres (*stressor*). Yang dapat dilihat ialah akibat dari pembangkit stres”. Menurut Fincham & Rhodes seperti dikutip oleh Ashar (2008) mengatakan bahwa stres disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya serta lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. (Lindawati 2014)

Beban kerja yang baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menimbulkan stres kerja, Ilyas (2000). Menpan (1997), pengertian beban kerja ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Yudha Kriswara dan Abadi Sanosra 2017).

Tenaga kependidikan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang penting dalam sebuah perguruan tinggi. Sebuah perguruan tinggi akan berkembang pesat dan maju apabila memiliki sumber daya yang berkompeten, walaupun sebuah perguruan tinggi memiliki fasilitas penunjang yang lengkap tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkompeten maka kinerja sebuah perguruan tinggi akan kalah bersaing dengan perguruan tinggi lain yang memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Apalagi di Era Industri 4.0 ini yang segala urusan pelayanannya sudah diperbarui mengikuti perkembangan zaman dan ditambah lagi pandemi covid-19 yang masih melanda dunia yang berdampak pada perubahan kebiasaan kerja semua elemen baik masyarakat, pemerintah, perusahaan dan juga perguruan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian (UU NO 2, 1989). Tujuan pendidikan adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian menurut UU tentang perguruan tinggi (1990).

Perguruan tinggi yang memiliki aktivitas yang cukup padat, mengharuskan para tenaga kependidikan selain bekerja cerdas juga harus bekerja keras. Ditambah lagi sistem pelayanan yang terus berubah mengikuti perkembangan zaman dan target perguruan tinggi tiap tahunnya, hal ini menambah beban kerja dari tenaga kependidikan. Universitas Khairun merupakan salah satu universitas pilihan utama khususnya di provinsi Maluku Utara, Universitas yang sudah memasuki usia yang ke-58 tahun ini terus berkembang dan terus maju untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi.

Dalam upaya memajukan mutu perguruan tinggi, bagian terpenting yang menegelola administrasi perguruan tinggi yaitu tenaga kependidikan. Menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal, BAB 1, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dan menurut UU No.20 THN 2003, pasal 39 tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, (Wakhinuddin 2010).

Tenaga kependidikan memiliki beban kerja yang meningkat seiring dengan banyaknya jumlah mahasiswa, jumlah tenaga kependidikan yang bisa dibilang tidak terlalu banyak yaitu hanya berjumlah 64 orang pegawai yang terbagi di beberapa unit. Hal ini berbanding terbalik dengan jumlah mahasiswa Universitas Khairun yang terus bertambah dari

tahun ke tahun, semakin banyak mahasiswa yang melakukan urusan administrasi akademik maka semakin banyak juga jumlah beban kerja yang diterima oleh tenaga kependidikan apalagi data yang diterima oleh peneliti dari Biro Akademik Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Khairun, total mahasiswa aktif di tahun 2021 mencapai 13 ribu mahasiswa. Dan setiap tahunnya jumlah mahasiswa yang berhasil lolos dan diterima di Universitas Khairun dari tahun 2017 sampai ke tahun 2021 terus meningkat sehingga menambah jumlah mahasiswa aktif yang melakukan proses registrasi setiap tahunnya seperti yang ada pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Jumlah Peningkatan Mahasiswa Aktif Yang Melakukan Registrasi Dari Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Mahasiswa aktif
1	2017	11792
2	2018	12582
3	2019	12879
4	2020	13300
5	2021	13617
	Total	64170

Sumber: BAKP Universitas Khairun (2022)

Jumlah mahasiswa aktif yang terus meningkat ini juga membuat bertambahnya beban kerja yang akan diterima oleh tenaga kependidikan. Beban kerja yang diterima antara lain menginput data-data administrasi mahasiswa seperti pembagian Nomor Pokok Mahasiswa (NPM), pembagian kelas dan sebagainya membuat hampir semua tenaga kependidikan harus bekerja lebih keras dan menambah jam pekerjaan yang seharusnya 8 (delapan) jam menjadi hingga 15 (Lima belas jam) atau lembur dan kondisi ini sering terjadi saat penerimaan mahasiswa baru dan saat semester baru.

Selain meningkatnya jumlah mahasiswa aktif, Universitas Khairun juga mengalami peningkatan jumlah mahasiswa yang menyelesaikan studinya, seperti yang ada pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Data Jumlah Peningkatan Wisudawan Dari Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Mahasiswa
1	2017	1187
2	2018	1443
3	2019	1629
4	2020	1671
5	2021	2164
	Total	8094

Sumber: BAKP Universitas Khairun (2022)

Meningkatnya jumlah mahasiswa yang menyelesaikan studinya juga menambah beban kerja dari pegawai kependidikan. Dengan jumlah mahasiswa yang aktif dan selesai maka urusan administrasi akademik pun meningkat ditambah sistem pelayanan yang masih manual atau masih mengharuskan tenaga kependidikan menginput satu per-satu data mahasiswa serta kondisi dari sistem pelayanan digital yang sering terkendala masalah jaringan. Kondisi ini memaksa tenaga kependidikan harus lembur hingga larut malam yang akan berdampak pada psikologis tenaga kependidikan Universitas Khairun.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga kependidikan Universitas Khairun?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja tenaga kependidikan Universitas Khairun?

3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga kependidikan Universitas Khairun?
4. Apakah Stres Kerja memediasi pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja tenaga kependidikan Universitas Khairun?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah dirumuskan, adapun tujuan dalam penelitian ini untuk :

1. Untuk Menguji pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga kependidikan Universitas Khairun?
2. Untuk Menguji pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja
3. Untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga kependidikan Universitas Khairun?
4. Untuk menguji bahwa Stres Kerja memediasi pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja tenaga kependidikan Universitas Khairun?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi universitas dalam pengambilan keputusan yang bermanfaat bagi kebijakan-kebijakan yang diambil khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja tenaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi atau referensi yang dapat dipergunakan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan topik beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan.