

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan Perusahaan, Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan buat suatu perusahaan begitu juga sebaliknya, Apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Nasution, 2018)

Bagi organisasi, keberadaan manusia merupakan Sumber Daya yang penting. Apabila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya dalam organisasi seperti modal dan material, maka manusia adalah yang terpenting diantara faktor-faktor tersebut Iryanto, (2019). Dosen Merupakan SDM di perguruan tinggi yang mempunyai posisi kuat, karena memiliki pengaruh secara langsung dalam proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Widiansyah, (2020). Dosen merupakan suatu unsur pendidikan yang sangat strategis dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan juga dapat meningkatkan citra perguruan tinggi yang menaunginya (Sukriadi, 2022)

Menurut Mangkunegara (2015:57) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. (Moenir, 2006)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta Tingkat motivasi seorang pekerja Khair (2022). Kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, begitu juga dengan kinerja dosen di perguruan tinggi. Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Sukriadi, 2022)

Menurut Daryanto,(2013) keberadaan dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal. Dosen merupakan sumber daya yang sangat potensial bagi perguruan tinggi, karena dosen bisa memberikan pelayanan yang bermutu tinggi pada mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi bergantung pada kinerja dosen sehingga perlu diperhatikan agar memiliki kinerja yang maksimal. Kemampuan dosen diukur dari beban pekerjaan yang mencakup kegiatan pokok, yaitu melakukan perencanaan, pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi dalam kegiatan belajar, melakukan bimbingan, melaksanakan penelitian, melakukan pengabdian Masyarakat, serta mengemban tugas tambahan (Zulkifli, 2017)

Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang sebagai tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja Sofiana *et al.*, (2020) Menurut Zulkifli (2017) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Manalu, 2020)

Kinerja dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya biasanya melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Najib, 2020)

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebelumnya terkait beban kerja, penelitian yang dilakukan oleh Tjibrata *et al.*, (2017), Melinda (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et al.*, (2018) Najib (2020) Iryanto (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan yang negative signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, ada faktor lain yang dapat menentukan tingkat kinerja, yaitu Kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Hasibuan, (2007 :185) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka

sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Suwatno dan Priansa, 2011)

Kepuasan Kerja diharapkan dapat meningkatkan Kinerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh Perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Menurut Aruan dan Fakhri (2015) seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. karyawan yang merasakan kepuasan yang lebih tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila pegawai tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah (Lanna, 2021)

Menurut Wirya, (2020) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Kinerja akan meningkat apabila ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dengan meningkatnya kepuasan kerja dosen diharapkan kinerja dosen akan meningkat. Menurut Eliyana *et al.*, (2019) kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Untuk menunjang keberhasilan tujuan suatu perguruan tinggi diperlukan adanya dosen yang berkualitas, mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Selain mempunyai kualitas yang baik maka para dosen juga perlu mendapatkan kepuasan kerja untuk berkinerja lebih baik.

Salah satu sasaran penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja Martoyo (2000). Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi atau ekspresi perasaan para dosen terhadap pekerjaan mereka. Ini tercermin dalam sikap positif dosen terhadap tugas-tugasnya dan segala aspek yang mereka hadapi di lingkungan kerja mereka. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja. dikarenakan beban kerja yang dikerjakan akan berdampak pada kepuasan kerja, kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat Namun semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Mahendrawan, 2015)

Kepuasan kerja memiliki peranan krusial dalam penelitian ini karena dianggap sebagai variable penghubung atau variable mediasi. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan para dosen terhadap pekerjaannya. Beban kerja, yang mencakup tugas-tugas dan tanggung jawab dosen, dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka. Jika beban kerja terlalu tinggi atau tidak sesuai, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja, pada gilirannya, dapat memengaruhi kinerja dosen secara langsung. dosen yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkinerja baik. kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor yang memediasi dampak beban kerja terhadap kinerja, dengan dosen yang lebih puas mungkin dapat mengatasi beban kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung membantu menjelaskan

bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Hal ini sama dengan tujuan penelitian ini, dimana kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi beban kerja dan kinerja.

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2018); Surijadi dan Musa (2020); Sukriadi (2022) mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Riyanto *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Yuananda (2022), Rizki *et al.*, (2022), Wulandari *et al.*, (2022) menyatakan adanya pengaruh positif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Mahendrawan (2015) dengan judul pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, dimana dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Khairun Ternate, Universitas Khairun Ternate yang merupakan salah satu organisasi atau Lembaga Pendidikan tinggi yang statusnya adalah Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang ada di Maluku utara, FEB memiliki tiga program studi yaitu Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi. Fakultas ekonomi dan Bisnis memiliki tenaga pendidik dengan jumlah 102 dosen, dengan Program studi Ekonomi Pembangunan yang saat ini memiliki 39 (tiga puluh sembilan) Dosen, yang terdiri dari 29 (dua puluh sembilan) dosen laki laki dan 10 (sepuluh) dosen

perempuan, Juga Program studi Manajemen yang saat ini memiliki 37 (tiga puluh tujuh) Dosen, yang terdiri dari 31 (tiga puluh satu) dosen laki laki dan 6 (enam) dosen Perempuan. Dan Program studi Akuntansi yang saat ini memiliki 26 (dua puluh enam) Dosen, yang terdiri dari 15 (lima belas) dosen laki laki dan 11 (sebelas) dosen perempuan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis membutuhkan Dosen sebagai tenaga pengajar pada mahasiswa, guna mengoptimalkan tujuan utama dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Tabel 1.1 Registrasi Mahasiswa

N o	Program Studi	Fakultas	Registrasi 2019	Registrasi 2020	Registrasi 2021	Registrasi 2022	Registrasi 2023
1	Ekonomi Pembangunan	FEB	137	105	131	95	135
2	Manajemen	FEB	206	150	185	287	317
3	Akuntansi	FEB	150	139	170	286	280
Jumlah			493	394	486	668	732

Sumber: Kasubag umum & Kepegawaian Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat registrasi mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) yang meningkat tiap tahunnya, FEB memiliki permasalahan sumber daya manusia seperti kurangnya Dosen pada Fakultas ataupun Prodi yang dimiliki sedangkan mahasiswa setiap tahunnya bertambah. Dosen yang menghadapi peningkatan jumlah mahasiswa mungkin akan mengalami tekanan tambahan dalam hal mengelola kelas, dengan banyak mahasiswa dalam satu kelas, dosen harus menjaga keteraturan dan menjaga interaksi yang produktif.

Nilai tugas, beban penilaian tugas dan ujian menjadi lebih berat dengan jumlah mahasiswa yang banyak, dosen mungkin harus menghabiskan waktu yang lebih

lama untuk menilai pekerjaan, yang dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk merancang materi pembelajaran dan kegiatan lainnya. juga memberikan bimbingan akademik, dengan jumlah mahasiswa yang banyak, dosen mungkin kesulitan untuk memberikan bimbingan yang mendalam dan personal kepada setiap mahasiswa, yang penting untuk perkembangan akademik mereka.

Dalam menghadapi peningkatan jumlah mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis dosen perlu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan mengelola beban kerja mereka untuk tetap efektif dalam memberikan pengajaran dan bimbingan. Beban Kerja dosen meliputi beberapa tugas pokok yaitu merancang proses pembelajaran, proses pembelajaran yang perlu dilaksanakan, mengevaluasi proses pembelajaran, membimbing, sebagai peneliti, melaksanakan tugas tambahan serta melaksanakan pengabdian Masyarakat, dengan ketentuan beban kerja dosen minimal 12 satuan kredit semester (SKS) dan maksimal 16 satuan kredit semester. Tingginya beban kerja yang dimiliki seorang dosen dapat menyebabkan berkurangnya kinerja dosen, adanya beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan berkurangnya kesempatan dosen untuk menyiapkan materi, mempersiapkan metode dan media pembelajaran (Sholekhah, 2020)

Keberhasilan dosen di perguruan tinggi, dalam kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Apabila kinerja dosen optimal, maka hasil pembelajaran juga akan optimal, sehingga berdampak signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan. Peran kinerja dosen sangat penting dalam mencapai hasil pembelajaran yang maksimal (Hasanah dan Maharani, 2022)

Kepuasan kerja bagi dosen sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah elemen krusial yang berperan dalam mencapai kinerja yang optimal. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha sebaik mungkin dengan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Tentu beban kerja yang berlebihan bisa menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang bisa berdampak pada kinerja dan retensi dosen. Maka penting untuk mencari keseimbangan antara beban kerja dan kinerja dosen untuk memastikan bahwa mereka bisa melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan Pemaparan diatas mengenai tiga variabel yang telah dijelaskan peneliti tertarik untuk meneliti apakah Kepuasan kerja dapat menjadi pemediasi antara Beban Kerja dengan kinerja dosen? Oleh karena itu, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dimediasi oleh Kepuasan Kerja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang penelitian di atas maka masalah yang dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Khairun?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun.?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun.?

4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang di lakukan peneliti yaitu:

1. Untuk menguji apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun.
2. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun
3. Untuk menguji apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun.
4. Untuk menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. yang akan dijadikan pedoman bagi peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bahwa penting bagi institusi pendidikan untuk memperhatikan seimbangnya beban kerja dosen agar tidak berdampak buruk pada kinerja mereka. dengan memahami

peran kepuasan kerja sebagai mediasi. Institusi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara beban kerja dan kinerja dosen.

- b. Juga sebagai salah satu bahan masukan bagi peneliti lain pada waktu yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja dosen.