

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk dosen sebagai salah satu bagian dari SDM yang ada. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Dirjen Dikti, 2010).

Rivai (2010), menyatakan bahwa kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Seorang dosen dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, punya rasa tanggung jawab dan antusiasme dan punya pengetahuan dalam mengelola kelas. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan

dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan paling banyak 16 SKS setiap semesternya (Pedoman Beban Kerja Dosen 2011).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah beban kerja, Jika dosen memiliki beban kerja melebihi 16 (enam belas) sks pada setiap semesternya berarti pekerjaannya tergolong pekerjaan yang melebihi beban kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan yang terdiri atas beban mengajar, kegiatan penelitian, kegiatan pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang serta tugas tambahan lainnya hal ini berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran (Lisnayetti dan Hasan Basri 2006). Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap lembaga pendidikan, karena beban kerja adalah salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dimana Dosen adalah salah satu komponen penting dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Beban Kerja Dosen dapat meningkatkan kualitas, dan pengembangan karir karena beban kerja dosen bukan untuk mencairkan tunjangan saja tapi juga untuk kenaikan pangkat, yang artinya untuk kebaikan Dosen itu sendiri, Agar kualitas Dosen bisa baik

Selain Beban kerja , Iklim organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh seorang individu maupun kelompok (Gomes, 2010). Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan dari setiap individu maupun kelompok

terhadap sistem yang berlaku dalam sebuah instansi. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh seseorang atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi mempengaruhi kondisi lingkungan internal serta perilaku anggotanya. Semakin baik dan kondusif iklim organisasinya, berarti organisasi semakin mendukung kinerja para bawahan atau anggota organisasi. Secanggih apapun fasilitas pada kampus, jika interaksi antara dosen dan mahasiswa tidak baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, maka pendidikan tinggi akan kehilangan maknanya. Perlu dipahami bahwa pembentukan iklim kampus yang kondusif bagi perkembangan akademik juga bermanfaat bagi peningkatan kinerja dosen. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi antara lain adanya tanggung jawab untuk menyelesaikan masalahnya sendiri serta adanya suatu penghargaan dan komitmen dalam bekerja.

Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) adalah sebuah perguruan tinggi swasta yang terletak di Kupang, Nusa Tenggara Timur. Perguruan tinggi ini merupakan pengembangan dari Akademi Theologia Artha Wacana. Saat ini Universitas Kristen Artha Wacana Kupang memiliki 6 (enam) Fakultas, dengan 12 (dua belas) Program Studi S1, dan 2 program Pasca Sarjana dengan dua program studi. Seluruh Program Studi S1 yang ada di UKAW telah terakreditasi dengan nilai B (6 Program Studi) dan nilai C (6 Program Studi), sedangkan Program Studi pada Program Pasca Sarjana sedang

dalam proses persiapan akreditasi karena baru memperoleh ijin operasional pada tahun lalu. Jumlah program studi yang terakreditasi B sebanyak 7 (tujuh) program studi tersebut merupakan hasil peningkatan dari tahun sebelumnya yang hanya sebanyak 3 program studi.

**TABEL 1.**

**DATA DOSEN UKAW 29 APRIL 2023**

FAKULTAS	STATUS DOSEN				Jenjang pendidikan		
	Perjanjian Kerja	Tidak Tetap	Tetap	jumlah	S2	S3	jumlah
<b>Teologi</b>	-	-	13	13	10	9	21
<b>Hukum</b>	-	-	15	15	11	3	21
<b>Teknologi Pertanian</b>	1	-	15	16	12	4	26
<b>Ekonomi</b>	5	-	22	27	19	4	37
<b>Keguruan Dan Ilmu Pendidikan</b>	1	-	61	62	55	7	85
<b>Perikanan Dan Ilmu Kelautan</b>	1	-	16	17	10	7	27
<b>Jumlah</b>	8		142	150	117	34	217

Sumber : Biro Administrasi Umum UKAW

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah dosen tetap yang ada pada setiap Fakultas berbeda-beda yaitu Fakultas Teologi ada 13 orang dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 10 orang dan S3 sebanyak 9 orang, Fakultas Hukum ada 15 orang dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 11 orang dan S3 sebanyak 3 orang, Fakultas Teknologi Pertanian 15 orang dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 12 orang dan S3 sebanyak 4 orang, Fakultas Ekonomi 22 orang dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 19 orang dan S3 sebanyak 4 orang, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan 61 orang dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 55 orang dan S3 sebanyak 7 orang, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan 16 orang dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 10 orang dan S3 sebanyak 7 orang. Maka dari jumlah dosen yang ada pada setiap fakultas tersebut dapat kita lihat bagaimana hasil kinerja dosen dari setiap fakultas karena kinerja dosen tidak hanya berdampak pada kualitas perguruan tinggi saja namun juga berdampak langsung pada perkembangan karir akademis dosen.

Penelitian terdahulu tentang “ pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen ( Survey pada Dosen Universitas Pamulang). Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) pada Dosen universitas Pamulang. Sedangkan variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) pada Dosen Universitas Pamulang.

Penelitian terdahulu tentang “ pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dosen universitas jabar ghafur. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen universitas jabar ghafur , lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen universitas jabar ghafur dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen universitas jabar ghafur.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk melihat bagaimana pengaruh antara tiga variabel tersebut dalam penelitian yang berjudul “( **Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang**)”.

## **1. 2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang”.

## **1. 3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang dipaparkan,

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?

## **1.4 Tujuan Dan Kemanfaatan Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?
2. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?

### **1.4.2 Kemanfaatan Penelitian**

1. Kemanfaatan Akademis
  - a. Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan informasi yang berkaitan tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
  - b. Bagi pembaca secara umum, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan informasi dan wawasan tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

2. Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan atau informasi bagi lembaga Universitas Kristen Artha Wacana Kupang yang berkaitan dengan Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.