

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasannya telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh Beban kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk peneliti mendatang, implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana

menyatakan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai 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. Selain itu, 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. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Tarwaka 2015). Indikator-indikator yang mempengaruhi Beban kerja yaitu yang pertama Jam Kerja Efektif adalah waktu pelaksanaan tugas Dosen yang dinyatakan dalam satuan jam, baik di kantor, kelas, maupun di tempat lain atau di luar kantor. Dengan mempertimbangkan rerata beban mengajar dan tanggung jawab pembimbingan mahasiswa di dalam kampus, serta kegiatan akademik di luar kampus, kewajiban jam kerja dosen non-struktural di dalam kampus adalah minimal 25 jam dalam 1 minggu. Yang kedua adalah latar belakang pendidikan dapat pula dipahami sebagai pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Pengalaman tersebut dapat berupa: pengetahuan, atau yang berhubungan dengan kognisi, sikap, maupun perilaku tertentu. Yang ketiga adalah Jenis pekerjaan/jabatan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau ditugaskan

kepada seseorang yang sedang bekerja atau yang sementara tidak bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan hubungannya dengan Kinerja Dosen apabila setiap Dosen mempunyai Beban kerja yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana Tridharma Perguruan Tinggi dan mempunyai pengetahuan yang bagus maka dengan demikian Beban kerja dapat mempengaruhi Kinerja Dosen dalam artian bahwa Kinerja Dosen juga akan meningkat. Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa Beban kerja sesuai dengan tugas/pekerjaan dosen sebagai pelaksana Tridharma Perguruan Tinggi pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Dosen pada universitas jabar ghafur, Zulkifli (2016).

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua

yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik. Iklim tersebut ada yang sifatnya menekan, namun ada pula yang cenderung netral dan mendukung (Pasaribu dan Indrawati 2016). Indikator-indikator yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu yang pertama Etika Akademik adalah nilai-nilai luhur yang wajib ditaati insan akademik dalam berpikir, berperilaku, bersikap, bertindak, baik sebagai seorang intelektual guna mengemban tugas-tugas keilmuan. Masyarakat akademik dicirikan dengan salah satu ketertarikannya terhadap etika akademik yang berlaku secara universal, seperti kejujuran, keterbukaan, obyektivitas, kemauan untuk belajar dan berkembang serta saling menghormati dan tidak berlaku diskriminatif. Masyarakat kampus merupakan salah satu bagian penting dari masyarakat akademis. Keterkaitan terhadap etika akademik harus tercermin pada setiap aspek kegiatan akademik, seperti perkuliahan, penelitian, penulisan dan publikasi, penggunaan gelar akademis dan sebagainya . Yang kedua adalah Budaya Akademik diartikan sebagai gambaran, bentuk, struktur, proses pendidikan tinggi yang dapat dialami, dirasakan, dan dilaksanakan oleh segenap jajaran Sivitas Akademika dalam menyiapkan generasi muda yang mampu menjaga, membina dan membawa rakyat Indonesia tercinta ke dalam kehidupan berkeadilan, sejahtera dan bahagia sehingga dalam perlombaan menyusur waktu bersama dengan bangsa-bangsa lain, Indonesia menjadi bangsa yang dihormati karena karya keilmuannya,

martabatnya, dan peradabannya. Yang ketiga Interaksi Akademik antara dosen dan mahasiswa terjadi pada dua lokasi yang berbeda. Pertama kegiatan ilmiah/akademik mahasiswa yang dirancang oleh dosen dalam perkuliahan berupa tugas/praktek penulisan dan penyajian makalah atau laporan bacaan terkait dengan mata kuliah tertentu, baik bersifat perorangan ataupun kelompok dan dinilai oleh dosen bersangkutan. Kedua, interaksi akademik yang dilakukan di luar kelas dengan suasana yang lebih informal. Mahasiswa dan dosen dapat terlibat dalam bentuk diskusi dalam kelompok-kelompok bidang minat (KBM), bimbingan penugasan, dan pembekalan materi seperti PKL. Yang keempat Keterlibatan Civitas Akademik Dalam Kegiatan Akademik adalah Kegiatan rutin diadakan dan melibatkan sivitas akademika. Dalam kegiatan kuliah umum dan seminar dalam rangka peningkatan wawasan keilmuan para mahasiswa diwajibkan untuk berpartisipasi aktif dan berhak atas perolehan sertifikat. Mengikut sertakan mahasiswa dalam penelitian dosen dan penulisan karya ilmiah yang dipresentasikan di dalam seminar atau diterbitkan dalam jurnal-jurnal ilmiah, keterlibatan penuh mahasiswa sebagai panitia dalam pelaksanaan seminar-seminar yang diadakan oleh prodi, seperti studi umum generale dan seminar penelitian oleh mahasiswa dan dosen merupakan upaya untuk menghidupkan suasana akademik. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan hubungannya dengan Kinerja Dosen apabila setiap lembaga perguruan tinggi mempunyai suatu iklim organisasi yang bagus

maka dengan demikian iklim organisasi tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Dosen dalam artian bahwa Kinerja Dosen Universitas Kristen Artha Wacana Kupang juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja Dosen pada universitas pamulang, Nurdinni Tilova dan Anismadiyah (2020).

### **5.3. Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberi usul saran, antara lain:

1. pada variabel Beban kerja terdapat 3 indikator empirik yang memiliki kategori rendah yaitu jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, jenis pekerjaan yang diberikan maka disarankan agar supaya fakultas yang terdapat dalam Universitas Kristen Artha Wacana Kupang perlu meningkatkan beban kerja agar lebih maksimal.
2. pada variabel Iklim Organisasi terdapat 4 indikator empirik yang yang memiliki kategori rendah yaitu Etika Akademik, Budaya akademik, Interaksi Akademik, dan Keterlibatan Sivitas Akademik Dalam Kegiatan Akad emik maka disarankan agar Iklim Organisasi perlu ditingkatkan agar Iklim Organisasi lebih kondusif, terbuka lebih baik sehingga dapat menjadi suatu lembaga yang betul-betul memiliki nilai akademik yang baik.

3. pada variabel Kinerja Dosen terdapat 3 indikator empirik yang memiliki kategori rendah yaitu Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Evaluasi Proses Pembelajaran maka kinerja dosen perlu ditingkatkan agar supaya dapat memberikan hasil yang maksimal bagi fakultas maupun bagi universitas.