

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BALI

Effect of workload on lecturer performance of STIKES Bali

Dina Susanti¹, Nita S², Sastamidhyani³
^{1,2,3}Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bali

ABSTRAK

Pendahuluan: parameter kinerja dosen yang baik tentunya mengacu pada pencapaian hasil pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan dalam melaksanakan tugas tambahan yang dibebankan oleh sebuah Perguruan Tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen.

Metodologi : penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melibatkan 90 orang dosen Stikes Bali. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kemudian data di analisis dengan path analysis dalam program statistik *Amos for Windows Versi 22*.

Hasil : hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja dosen adalah signifikan dengan Nilai CR 3,358 > 2,000 dan *probability* *** < 0,05. Besarnya persentase beban kerja mempengaruhi kinerja dosen adalah 11,2 % dan sisanya sebesar 88,8% kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model penelitian ini.

Kesimpulan : Beban kerja merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Introduction: Good lecturer performance parameters of course refers to the achievement of Tri Dharma Perguruan Tinggi results and in carrying out additional tasks charged by a university. The purpose of this study is to determine the effect of workload on lecturer performance.

Method: This research is a quantitative research involving 90 lecturers of Stikes Bali. Data were collected by questionnaire and then data were analyzed by path analysis in *Amos for Windows Version 22* statistic program.

Result: The results of this study indicate that the effect of workload variable on lecturer performance is significant with CR value of 3.358 > 2,000 and *probability* *** < 0.05. The amount of workload affects lecturer's performance is 11.2% and the rest of 88.8% of lecturer's performance is influenced by factors outside of this research model.

Conclusion: Workload is one of the factors that affect the performance of lecturers.

Keywords: Workload, Performance

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja 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, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Dirjen Dikti, 2010).

Parameter kinerja dosen yang baik tentunya mengacu pada pencapaian hasil pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan dalam melakukan tugas tambahan yang dibebankan oleh sebuah Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi akan memberikan kesempatan kepada setiap dosen untuk melaksanakan tugas pokok tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun pada kenyataannya terjadi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh dosen, sep-

erti : hanya melaksanakan salah satu tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi karena beban salah satu tugas yang sangat tinggi, tidak terkumpulnya dokumen secara administrasi karena keteledoran dosen dan perubahan program beban kerja dosen (Sunarni,2014).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungan antarvariabel dalam permasalahan yang ditetapkan (Indrawan & Yaniawati, 2014:51). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket/kuesioner. Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sudah mengacu pada kepustakaan dengan alat ukur berupa *Agree-Disagree Scale*. Kemudian setelah data terkumpul dianalisis Kausalitas path analysis dengan program statistik *Amos for Windows Versi 22*. Dimana sampel yang dipergunakan sebanyak 90 orang dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bali.

HASIL

A. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Tabel 1.

Hasil Analisis Deskriptif Respon Responden pada Variabel Beban Kerja Pada STIKES Bali

Indikator/ Konstruk	% Respon Responden dengan jawaban										Rata-Rata Skor	Ket
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Tugas utama seorang dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi	0	0	0	0	0	3	21	58	8	10	8.00	Tinggi
Waktu efektif dosen dalam menyelesaikan tugas sebagai seorang	0	0	0	0	1	12	21	51	11	3	7.69	Tinggi
Seorang dosen bertanggung jawab menyelesaikan kewajibannya sampai batas waktu yang telah diberikan	0	0	0	2	0	4	23	49	12	9	7.89	Tinggi
Rata-Rata	0	0	0	1	0	7	22	53	10	7	7.86	Tinggi

Tabel 1 menunjukkan respon responden terhadap beban kerja, rata-rata 1% responden yang menjawab di bawah 5 dan sisanya sebanyak 99% menjawab di atas 5. Ini artinya beban kerja dosen STIKES Bali dalam

kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor kosntruk beban kerja adalah sebesar 7,86 atau termasuk kriteria tinggi. Indikator yang memiliki rata-rata skor di atas rata-rata variabel adalah indikator Tugas utama

seorang dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebesar 8,00 dan Seorang dosen bertanggung jawab

menyelesaikan kewajibannya sampai batas waktu yang telah diberikan sebesar 7,89.

B. Deskripsi Variabel Kinerja

Tabel 2.
Hasil Analisis Deskriptif Respon Responden pada Variabel Kinerja Dosen Pada STIKES

Indikator/ Konstruk	% Respon Responden dengan jawaban										Rata-Rata Skor	Ket
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Dalam setiap semester dosen harus menyelesaikan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi	0	0	0	0	1	1	23	40	22	11	8.07	Tinggi
Seorang dosen harus memiliki ketelitian dalam menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakannya	0	0	0	0	4	6	13	47	22	8	8.00	Tinggi
Masing-masing dosen memiliki tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan dengan baik	0	0	0	0	4	1	18	46	20	11	8.09	Tinggi
Setiap dosen harus memiliki kemampuan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi ketika bekerja	0	0	0	0	2	6	16	43	21	12	8.12	Tinggi
Seorang dosen harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan maupun teman kerja yang baru	0	0	0	0	3	2	6	51	26	12	8.30	Tinggi
Dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dibutuhkan kerja sama antara sesama dosen	0	0	0	0	2	0	4	51	24	18	8.49	Tinggi
Rata-Rata	0	0	0	0	3	3	13	46	23	12	8.18	Tinggi

Tabel 2 menunjukkan respon responden terhadap variabel kinerja. Pada tabel tampak kinerja dosen STIKES Bali dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor konstruk kinerja dosen adalah sebesar 8,18 atau termasuk kriteria tinggi. Indikator yang memiliki rata-rata skor di atas rata-rata variabel adalah indikator kemampuan beradaptasi dengan lingkungan maupun teman kerja yang baru sebesar 8,30 dan dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dibutuhkan kerja sama antara sesama dosen sebesar 8,49.

C. Hasil Analisis

Berikut adalah hasil pengembangan

diagram jalur yang dibangun berdasarkan kajian teoritis yang menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel dalam penelitian seperti Gambar 1. Dari Gambar 1 di atas, dapat dibuat model persamaan strukturalnya sebagai berikut : $Y = g_{y.x} X + x_1$, à pengaruh langsung (*Direct Effects*) X terhadap Y.

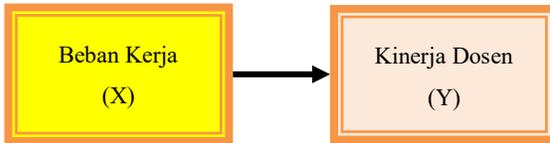
Berdasarkan gambar 1 dapat dilakukan analisis jalur variabel pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen. Hasil dari analisis data dengan *path analysis* ditampilkan seperti gambar 2.

Pengujian model dilakukan menggunakan koefisien regresi (regression weight) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan

koefisien regresi (standardized regression weight) dapat dibuat tabel output seperti disajikan dalam Tabel 3.

Gambar 1.

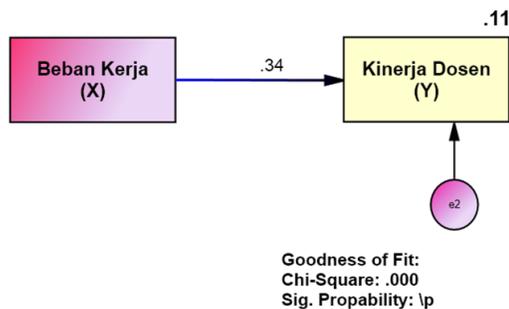
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen



Gambar 2

Path analysis

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen



Tabel 3.

Model pengukuran struktural unstandardized dan standardized regression weight

	Un-stand ardis ed	Stan dard ized	S. E.	C. R.	P	K et
Y -- X	.670	.335	.199	3.358	*	S ig

Berdasarkan hasil analisis dengan path analysis seperti pada tabel 3 di atas, maka diuraikan pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja dosen (Y) memiliki standardized estimate (regression weight) sebesar 0,335 dengan CR (Critical Ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 3,358 pada probability *** (<0,001). Nilai CR 3,358 > 2,000 dan probability *** < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja dosen adalah signifikan.

Memperhatikan *standardized estimate* dan koefisien *standardized direct effects* untuk variabel beban kerja terhadap kinerja dosen (Y) maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = g_{y,x} X + x_1 = 0,335 X + x_1$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dinyatakan terdapat pola pengaruh positif beban kerja (X) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 0,335.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja dosen (Y) memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,335 dengan CR (*Critical Ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 3,358 pada *probability* *** (<0,001). Nilai CR 3,358 > 2,000 dan *probability* *** < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja dosen adalah signifikan.

Selain itu berdasarkan hasil analisis deskripsi data jawaban responden dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja memiliki rerata sebesar 7,86 dan kinerja dosen memiliki rerata sebesar 8,18 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini merasa sangat setuju bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen STIKES Bali tahun 2017. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan responden yaitu tugas utama seorang dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi memiliki rerata sebesar 8,00 serta tanggung jawab menyelesaikan kewajiban dosen sampai batas yang telah ditentukan sebesar 7,89. Kedua indikator ini memiliki rata-rata skor di atas nilai rata-rata yaitu 7,86. Indikator kinerja dosen yang memiliki nilai rerata di atas nilai rata-rata adalah 8,18 adalah dosen harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan maupun teman kerja yang baru dan dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dibutuhkan kerjasama antara sesama dosen, masing-masing memiliki rerata sebesar 8,30 dan 8,49.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lisnayetti dan Hasan Basri (2006) yang menemukan bahwa beban kerja berhubungan dengan kinerja dosen, beban kerja tinggi kinerja kurang. Beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kesempatan dosen dalam mempersiapkan materi, mempersiapkan metode dan media untuk pengajaran. Siti Rofiatun (2014) dan Sri Trisaningsih (2011) dalam hasil penelitiannya juga menyebutkan beban kerja sebagai salah satu factor yang mempengaruhi kinerja dosen.

Simpulan

Beban kerja merupakan salah satu variable yang memiliki pengaruh yang significant ter-

hadap kinerja dosen. Dosen sebagai tenaga pengajar dituntut untuk memiliki kemampuan dan kinerja yang baik sehingga mampu menghasilkan anak didik yang berkualitas dan memiliki kompetensi baik secara kognitif, afektif maupun psiko-motor.

Saran

Dari hasil analisis dalam penelitian ini beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan pengujian terhadap faktor-faktor diluar beban kerja yang memiliki persentase lebih besar yang mempengaruhi kinerja dosen.

KEPUSTAKAAN

- Anung, Pramudyo. (2010). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Koperti Wilayah V Yogyakarta. Jurnal Vol.1, No.1. Universitas Muhammadiyah
- Dirjen Dikti. 2010. *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Tahun 2010*. Buku I. Diambil tanggal 30 Maret 2010 dari <http://www.serdos.ac.id>.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ferdinand, Agusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hetty, Murdiani. (2010). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Indrawan, R. & Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Kumalasari, Gusti Ayu Ratih. (2014). *Peranan Beban Kerja, Hardiness, dan Ikhlas pada Burnout*. Tesis.
- Lisnayetti dan Hasanbasri, M. 2006. "Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekas Padang". *Working Paper Series*, 3. November.
- Margiati, L. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosi, Karakteristik Individu, Self Leadership, Komitmen Pada Profesi, Iklim Organisasi terhadap Kinerja dan Karier Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta Koperti Wilayah VII Jawa Timur*. Ringkasan Disertasi Pascasarjana. Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Schultz, D., Schultz, S.E. (2006). *Psychology Work Today (9 Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Siti, Rofiatun. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. Tesis : Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Sri, Trisnaningsih. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. Jurnal Akuntansi & Auditing Volume 8/No. 1/November 2011: 1-94. UPN Veteran
- Sunarni. (2014). *Analisis Pelaksanaan Beban Kerja Dosen (BKD)*. Universitas Negeri Malang : Malang
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.