

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA DOSEN TETAP FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU  
PENDIDIKAN UNIVERSITAS PAMULANG TAHUN 2017**

**FIQOH AFRILIANI**

Dosen Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang

*dosen02576@unpam.ac.id*

**ABSTRAK**

Riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja dosen tetap. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik angket. Instrumen data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *Likert*. Populasi penelitian adalah dosen tetap di FKIP Universitas Pamulang berdasarkan rumus *slovin* didapat 81 orang responden dosen tetap. Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasional regresi dan regresi ganda. Adapun hasil dari studi yang dilakukan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang negative dan tidak signifikan antara beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja dosen tetap (Y) dengan koefisien korelasi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,599, 2) pengaruh positif lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dosen tetap (Y) dengan koefisien korelasi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,599, 3) pengaruh positif beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja dosen tetap (Y) dengan koefisien korelasi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,358. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap, begitu pula secara simultan atau bersama – sama. Peneliti menyarankan agar terjalin komunikasi dan kerjasama yang baik antara manajemen Universitas dan pihak yayasan dengan dosen-dosen, sehingga kinerja dosen tetap akan semakin baik dimasa mendatang.

**Kata kunci** : beban kerja; lingkungan kerja; kinerja dosen

**PENDAHULUAN**

Universitas Pamulang Merupakan institusi yang bergerak di bidang jasa pendidikan. Dalam rangka menghasilkan suatu produk yang berkualitas tentunya harus pula dibutuhkan proses yang baik dan

berkualitas, selalu ada upaya untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi meliputi aspek kognitif, afektif, maupun psikomotor. Dalam upaya tersebut, dosen sebagai tenaga pengajar dituntut untuk memiliki kemampuan dan kinerja yang baik.

Kinerja dosen ini dapat ditunjukkan adanya indikator penilaian yang diukur melalui karya pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta unsur penunjang profesi dosen

seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan angka kreditnya.

**Tabel 1. Jumlah SKS pada Semester Ganjil yang Diajarkan Dosen Tetap**

No	Jumlah Sks	Jumlah Dosen	%	Kategori
1	2 – 12	40	48	Rendah
2	13 – 24	44	52	Sedang
Jumlah		84	100	

Berdasarkan Tabel 1. di atas menunjukkan beban kerja dalam hal jumlah jam mengajar dosen melebihi dari aturan yang berlaku, karena sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 pasal 72 ayat 1-3 mencakup besarnya beban kerja yang diampu oleh setiap dosen per semester sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak-banyaknya 16 satuan kredit semester.

Kinerja berdasarkan penetapan peraturan Menristek dikti diukur dari seberapa besar dosen tersebut melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan pengembangan profesi. Berdasarkan hasil penelitian awal melakukan observasi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan maka diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel 2. Jumlah Penelitian yang Dilakukan Dosen Tetap**

No	Jumlah Penelitian	Jumlah Dosen	%	Kategori
1	0	31	37	Rendah
2	2-Jan	53	63	Sedang
Jumlah		84	100	

Berdasarkan Tabel 2. di atas menunjukkan kinerja dosen dalam melakukan penelitian (Tridarma Perguruan Tinggi yang kedua) tergolong cukup meskipun demikian peneliti merasa pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yang kedua ini

masih perlu ditingkatkan, karena berdasarkan data yang diperoleh peneliti masih banyak dosen yang melakukan sharing penelitian, bahkan penelitian yang melibatkan mahasiswa masih relatif sedikit

(8%). (SISKEMU Tahun Akademik Ganjil 2017/2018).

**Tabel 3. Jumlah Pengabdian Kepada Masyarakat yang Dilakukan Dosen Tetap**

No	Jumlah Pengabdian Kepada Masyarakat	Jumlah Dosen	%	Kategori
1	0	25	30	Rendah
2	2-Jan	59	70	Sedang
Jumlah		84	100	

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan kinerja dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat dikatakan relatif cukup baik meskipun pada hakekatnya masih ada beberapa dosen yang melakukan pengabdian masyarakat secara bersama-sama (berkelompok) . (SISKEMU Tahun Akademik Ganjil 2017/2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dan pengaruh tingkat beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen FKIP. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang terdiri dari 2 Program Studi diantaranya PPKn yang terdiri dari 40 dosen responden dan Pendidikan Ekonomi sebanyak 44 dosen responden. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen tetap di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian survey Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2009: 7)

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang berada dibawah naungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yakni dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dan angket. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu berbentuk angket atau

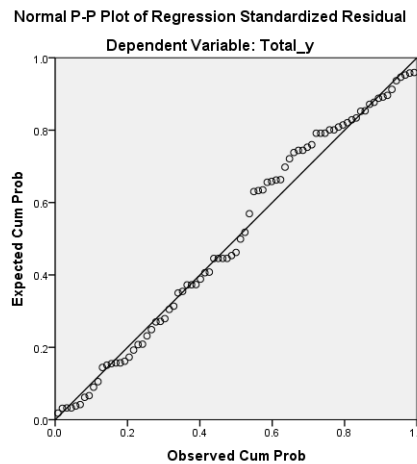
kuesioner yang disusun dan dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan pada teori-teori para ahli dan fakta-fakta di lokasi penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas regresi dapat dilihat pada gambar P-P Plot dibawah ini:



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar di atas, dengan memperhatikan normal probability plot pada scatter plot berdistribusi normal, menunjukkan bahwa semua data menyebar membentuk garis lurus dan

memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalisasi.

Berdasarkan gambar pada penelitian awal uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov,:

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Total_x1 is normal with mean 29.951 and standard deviation 3.65.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.012 <sup>1</sup>	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Total_x2 is normal with mean 71.049 and standard deviation 10.22.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.000 <sup>1</sup>	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Total_y is normal with mean 129.580 and standard deviation 15.28.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.003 <sup>1</sup>	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

<sup>1</sup>Lilliefors Corrected

**Gambar 2. Hasil Uji Kolgorov-Smirnov**

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengecek pada model regresi adalanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi

korelasi, maka model tersebut terdapat problem multikolinieritas. Hasil Multikolinieritas pada tabel berikut ini:

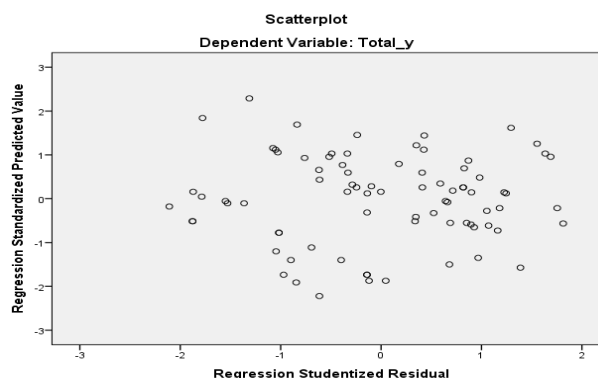
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Beban Kerja	0.941	1.063
	Total_Lingkungan Kerja	0.941	1.063

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja Dosen

Dari tabel di atas Multikolinieritas sudah dipenuhi artinya seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

menilai varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda maka dikatakan disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar:



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur atau tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dan berganda berdasarkan perhitungan uji regresi linier menggunakan program Software SPSS dalam tabel berikut:

**Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier**

Variabel	t	Sig. t	F	Sig. F	R	R <sup>2</sup>
Beban Kerja Dosen Tetap (X <sub>1</sub> )	-2,553	0,013			0,599	0,358
Lingkungan Kerja Dosen Tetap (X <sub>2</sub> )	6,525	0,000			0,599	0,358
(X <sub>1</sub> ) dan (X <sub>2</sub> ) Terhadap Kinerja Dosen Tetap (Y)			21,785	0,000	0,599	0,358

Dimana  $t_{\text{tabel}} = 1,990$  dan  $F_{\text{tabel}} = 2,72$

### Pembahasan

#### Pembahasan Hasil Penelitian Hipotesis Pertama

Hasil uji hipotesis pertama dengan uji t memperoleh thitung variabel beban kerja dosen tetap (X<sub>1</sub>) sebesar -2,553 bertanda negative dengan taraf signifikansi 1,3%, berarti variabel beban kerja pada penelitian ini memiliki korelasi tidak searah dan signifikan keberartiannya terhadap variabel kinerja dosen tetap, sehingga bila semakin tinggi beban kerja dosen tetap maka akan semakin menurun. Diperoleh sesuai tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r, Sugiyono (2006:125), maka korelasi lemah antara variable (X<sub>1</sub>) terhadap variabel (Y).

#### Pembahasan Hasil Penelitian Hipotesis Kedua

Hasil uji hipotesis kedua dengan uji t memperoleh thitung

variabel lingkungan kerja dosen tetap (X<sub>2</sub>) sebesar 6,525 bertanda positif dengan taraf signifikansi 0%, hal ini berarti variabel lingkungan kerja pada penelitian ini memiliki korelasi searah dan signifikan keberartiannya terhadap kinerja dosen tetap. Dengan kata lain semakin tinggi atau semakin rendahnya lingkungan kerja maka akan memberi pengaruh atas tinggi rendahnya prestasi dosen tetap. Diperoleh sesuai tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r, Sugiyono (2006:125), maka korelasi beban memiliki makna kinerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja dosen tetap.

#### Pembahasan Hasil Penelitian Hipotesis Ketiga

Dari total skor rata-rata yang didapat untuk kuesioner dosen tetap yang mencapai 129, 58 ini berarti bahwa jawaban dosen tetap beada

pada jawaban antara setuju dan sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan kuesioner yang merupakan cerminan dari kondisi kinerja dosen tetap yang berada di lingkungan akademik Universitas Pamulang.

Pengujian hipotesis ketiga dengan uji F memperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,785 > 2,72$ ) dengan signifikansi  $F_{hitung}$  mencapai  $0\% < 5\%$  signifikansi yang ditentukan pada  $F_{tabel}$ , ini berarti bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memiliki korelasi dan pengaruh yang sangat signifikan pada variabel kinerja dosen tetap.

Jelaslah sudah pada penelitian ini bahwa kinerja dosen tetap di lingkungan akademik Universitas Pamulang memang berkorelasi dan dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja yang ada, meskipun juga berkorelasi dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, prestasi, dan jenjang karir.

Hasil yang sama juga didapat dari analisis regresi linier berganda dimana bila kedua variabel bebas (beban kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ )) dalam kondisi tetap atau konstan atau memiliki nilai 0 saja maka nilai variabel terikat (kinerja dosen tetap (Y)) mencapai 21,785.

Selain itu kita dapatkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau R Square sebesar 0,358 yang bermakna bahwa 35,8% variabel kinerja dosen

tetap dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan. Sedangkan 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti seperti motivasi kerja, kompensasi, prestasi, dan jenjang karir.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini yaitu beban kerja memiliki korelasi tidak serah dengan kinerja dosen dimana semakin banyak beban kerja amak akan berdampak pada penurunan kinerja dosen. Berkenaan dengan lingkungan kerja dosen memiliki korelasi yang searah dengan tingkat kinerja dosen dimana semakin bagus lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Berkaitan dengan variabel beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki korelasi dan pengaruh yang sangat signifikan pada variabel kinerja dosen tetap.

## REFERENSI

- Akdon, & Ridwan. (2008). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Alfabeta: Bandung.
- Ashari, Purbayu, dan Santoso, Budi. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft dan SPSS*. Yogyakarta.
- Anwar, Saiful. (2019). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Bisnis Pendidikan. *Eduka : Jurnal Pendidikan,*

- Hukum, dan Bisnis Vol 4 No 2 Tahun 2019.*
- Anwar, Saiful. (2018). Analisa Timed Based Conflict, Strain Cased Conflict dan Behavior Based Conflict Pada Perempuan yang Menjalankan Bisnis Keluarga. *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, dan Bisnis Vol. 3 No 2 Oktober 2018.*
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2005). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, BP UNDIP Semarang.
- George R., Terry. (2005) *Principles of Managemen, Hamilton Institute.* New York.
- Jonker. Jan. Bartjan. J.W. Pennink & Wahyuni, Sari. (2011). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, Titik, dan Daryanto, (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya.* Yogyakarta : Ghava Media.
- Riduwan, M.B.A. (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis.* Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Sarlito. Wirawan. (2005). *Psikologi Lingkungan.* Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Grasindo.
- Simamora. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM).* Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soekarno. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta : Cetakan XIV. Miswar.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfa Beta.
- Suryabrata. (2010). *Metodologi Penelitian.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Uno, Hamzah, B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Widodo, J.S.. (2001). *Dasar – Dasar Pelayanan Publik.* Rineka Cipta, Jakarta.
- Wursanto, I, (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi.* Yogyakarta : edisi Dua. Andi.
- Keputusan Dirjen Dikti No. 3298/D/T/99 tanggal 29 Desember 1999 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya.
- Permendagri No. 12 Tahun 2008 Pasal 1 (5) Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.



Undang-Undang Republik Indonesia  
Nomor 14 Tahun 2005 tentang  
Guru dan Dosen.