

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang juga jasa, sebagai akibatnya perusahaan perlu meningkatkan *performancenya* disegala bidang, baik pada hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia, meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan standar yang tersedia, memiliki teknologi yang terkini, dan ditunjang menggunakan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka semua faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. (Batubara, 2020).

Setiap perusahaan umumnya memiliki tujuan untuk mengembangkan sebuah perusahaan. Tujuan tersebut umumnya berorientasi di perolehan pendapatan atau laba sebanyak-banyaknya dan berusaha mempertahankan keberadaan perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya tujuan yang dimaksud sangat bergantung di sumber daya manusia yang bisa atau tidak dalam mengoperasikan setiap tugasnya. faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. (Putri *et al.*, 2021).

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja. Kinerja pegawai ialah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam pada

organisasi sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang dibutuhkan dan dapat berfungsi serta berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan kuantitas, kualitas serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Muhtar, 2022).

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas menggunakan segala daya upayanya agar mencapai kepuasan. dampak motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan akibat yang sama, karena korelasi antara motivasi serta kinerja memberikan korelasi yang positif serta signifikan. (Damayanti & Oktavianti, 2023).

Beban kerja individu dipengaruhi pada bentuk standar kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaan. Beban kerja yang dibebankan pada karyawan bisa terjadi pada tiga kondisi Pertama, beban kerja wajib memenuhi standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (kelebihan kapasitas). Ketiga, beban kerja yang terlalu ringan (di bawah kapasitas). Inefisiensi kerja terjadi jika beban kerja terlalu tinggi atau terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini akan mengakibatkan organisasi wajib menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama, sehingga terjadi inefisiensi biaya. Dan sebaliknya jika terjadi kekurangan karyawan tersebut bisa mengalami kelelahan fisik dan mental. Pada akhirnya karyawan menjadi terlalu lelah dan kurang produktif. (Aristi *et al.*, 2020).

Kategori beban kerja pegawai dapat dilihat dengan menggunakan 2 cara yaitu dari segi fisik dan mental. Beban kerja fisik berhubungan dengan segala pekerjaan

yang secara langsung dapat dirasakan oleh karyawan. Sedangkan, beban kerja mental berhubungan dengan psikologi yang dirasakan oleh karyawan. Tidak mudah menilai pekerjaan yang berhubungan dengan psikologi karyawan, padahal pekerjaan di kampus juga sangat erat kaitannya dengan beban kerja mental, Apabila beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas karyawan dan dalam jangka waktu yang lama maka akan menyebabkan kelelahan. Kelelahan bisa terjadi pada semua jenis pekerjaan baik yang bersifat formal dan informal, dimana gejala yang umumnya muncul seperti lesu, sering mengeluap, mengantuk ketika jam kerja, dan menurunnya konsentrasi dalam merampungkan pekerjaan sehingga gairah pada bekerja menjadi tidak maksimal. (Novasani & Ngizudin, 2022).

Salah satu sumber daya yang wajib dioptimalkan kualitasnya dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan mempunyai peranan penting dalam memilih keberhasilan sebuah instansi untuk mencapai tujuan. Sehingga untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal maka kapasitas karyawan harus disesuaikan dengan kebutuhannya. (Novasani & Ngizudin, 2022)

Universitas Bhayangkara Jakarta raya merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi mempunyai peranan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, Karyawan merupakan asset penting pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dalam mencapai keberhasilan untuk menghadapi persaingan dengan Universitas sejenis dan untuk tetap bertahan ditengah persaingan yang cukup ketat, diharapkan Universitas terus bergerak dengan melakukan inovasi dalam segi produk atau *output* yang dihasilkan. Untuk melakukan inovasi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepemimpinan seorang atasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perhatian seorang pemimpin juga akan sangat berarti bagi bawahannya dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam pekerjaannya. Karyawan akan bekerja sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya sehari-hari yang wajib diselesaikan, dan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beban kerja dibutuhkan untuk membantu individu dalam meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat sedang, karena jika beban kerja meningkat akan mengganggu kinerja karyawan.

Khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis prodi manajemen. Karyawan harus dapat memahami tupoksinya sehingga tidak menghambat kinerja dan pelaksanaan program, pembinaan karyawan yang harus efektif, dan dapat menerima perubahan untuk mempelajari peraturan-peraturan yang baru, pengetahuan pendidikan yang tinggi. Salah satu yang menjadi perhatian adalah kinerja karyawan pada saat beban pekerjaan meningkat yaitu, saat peningkatan jumlah mahasiswa baru, staf administrasi dan dosen akan mengalami tekanan tambahan untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada mahasiswa.

Pada saat kurikulum diperbaharui atau direvisi, dosen perlu menyesuaikan materi pengajarannya, menyusun materi baru, atau mengembangkan metode pembelajaran baru, yang harus terus beradaptasi dengan perkembangan dalam pendidikan dan teknologi. Adanya perubahan kebijakan eksternal dari otoritas pendidikan bisa mempengaruhi prodi secara langsung, yang perlu menyesuaikan

praktiknya sesuai dengan perubahan tersebut. Pada saat penelitian dan publikasi prodi harus memiliki fokus penelitian yang kuat, dosen mungkin mengalami beban kerja yang tinggi karena harus menghasilkan penelitian yang berkualitas, menulis proposal penelitian, mengelola proyek penelitian, dan menerbitkan hasil penelitian.

Dosen juga dituntut untuk mengurus administrasi jabatan akademik atau fungsionalnya dosen (Jabfung) yang merupakan jenjang tingkatan jabatan dosen yang mencerminkan tingkatan pendidikan, pengalaman, dan kontribusi akademik seorang dosen dalam lembaga tersebut. Yang dalam proses pengajuan jabatan fungsionalnya memerlukan pengumpulan bukti-bukti seperti karya ilmiah, publikasi, pengajaran yang baik, dan kontribusi lainnya dalam bidang akademik. jabatan fungsional dapat membantu dosen untuk meningkatkan reputasi dosen dalam komunitas akademik dan dapat membuka pintu untuk peluang karier.

Kegiatan akreditasi Prodi dan Fakultas juga dapat menambah beban kerja dosen, semua karyawan yang ada dilibatkan secara aktif untuk mendapatkan hasil yang optimal. Tak bisa dipungkiri kegiatan tersebut menyebabkan beban kerja yang *overload* terhadap dosen dan staf administrasi, dosen juga diberikan tugas tambahan diluar mengajar, seperti menjadi penasehat akademik, anggota komite, atau administrator. Adanya kegiatan ekstrakurikuler di prodi seperti seminar, lokakarya, webinar atau kegiatan mahasiswa lainnya, yang melibatkan dosen yang perlu terlibat secara aktif dalam organisasi dan pelaksanaan kegiatan tersebut.

Dalam setiap situasi, penting bagi institusi pendidikan untuk mengakui dan mengelola beban kerja yang tinggi bagi staf administratif dan dosen agar mereka dapat tetap efisien dan produktif dalam memberikan layanan pendidikan yang

berkualitas. Dan tentunya diiringi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan termotivasi dalam bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan **Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kondisi yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen?
3. Apakah Motivasi dan Beban Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Dosen?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian dilakukan dengan tujuan.

1. untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen,
2. untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Dosen,
3. untuk mengetahui Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

1.2 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat penelitian sebagai berikut.

1. Manfaat Akademis

secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan serta pengalaman penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan persoalan-persoalan pemberian motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang lebih baik dimasa yang akan datang. khususnya dalam memberi masukkan dan tambahan informasi serta menyampaikan saran bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mengenai masalah dibidang ekonomi.

1.5 Sistematika Penulisan

Dari sistematika penulisan untuk dapat mempermudah dalam memberikan sebuah acuan serta gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka pembahasan yang dilakukan ini meliputi.

BAB I**PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II**TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III**METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sample, metode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang profil organisasi, serta pembahasan bagaimana hasil pengujian penelitian yang dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS.

BAB V**PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh pembahasan dan implikasi manajerial.