
LITERASI**LITERASI****ISSN: 2085-0344****e-ISSN: 2503-1864****Journal homepage: www.ejournal.almaata.ac.id/literasi****Journal Email: literasi.almaata@gmail.com**

***Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen
(Studi Kasus: Universitas Islam Syekh-Yusuf)***¹Andri Kurniawan, ²Lukman Nurhakim, ³Sholeh Hidayat¹7782230026@untirta.ac.id, ²lukman.nulhakim@untirta.ac.id, ³sholeh.hidayat@untirta.ac.id^{1,2,3}Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja dosen. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Pengujian data melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengolah data-data yang diperoleh dari kuesioner setelah terlebih dahulu ditransformasikan ke dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Dari hasil tabel ANOVA menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($5,257 > 3,63$), dengan demikian secara bersamaan variabel fasilitas kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dosen. Hasil tabel *coefficient* menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan dari fasilitas kerja terhadap kinerja dosen dibuktikan dari $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$, yaitu $2,757 > 2,120$. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dibuktikan dengan $t\text{ hitung} < t\text{ tabel}$, yaitu $-0,541 < 2,120$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dari pada beban kerja di Universitas Islam Syekh-Yusuf.

KATA KUNCI : fasilitas; beban kerja; kinerja**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of work facilities and workload on lecturer performance. The research method used is quantitative. Data collection techniques through questionnaires. Testing data through validity, reliability, and classic assumption tests. The statistical analysis used is regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The approach used is a quantitative approach by processing data obtained from the questionnaire after first being transformed into numerical data (numbers) using a Likert scale. The analysis used is multiple regression. From the ANOVA table results show that $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($5.257 > 3.63$), thus simultaneously the work facilities and workload variables have a significant effect on the lecturer performance variable. The coefficient table results show the results of a significant effect of work facilities on the performance of lecturers as evidenced by $t\text{ arithmetic} > t\text{ table}$, which is $2.757 > 2.120$. While the workload does not significantly influence the performance of lecturers. Proven by $t\text{ arithmetic} < t\text{ table}$, which is $-0.541 < 2.120$. Thus it can be concluded that work facilities have a significant effect on the performance of lecturers than on the workload at Universitas Islam Syekh-Yusuf.

KEYWORDS : facilities; workload; performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan tinggi di Indonesia akhir-akhir demikian pesatnya. Ditinjau dari segi kuantitas, hampir di setiap provinsi paling sedikit terdapat satu perguruan tinggi negeri (PTN) dan beberapa perguruan tinggi swasta (PTS). Jika dilihat dari program pendidikan yang ditawarkan pun, sudah banyak sekali ragamnya, baik dari jenis program pendidikan keahlian (D1, D2 dan D3), sampai program pendidikan akademik (S1, S2 dan S3). Peningkatan jumlah institusi tersebut tentunya juga diikuti dengan bertambahnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan akademik di setiap institusi tersebut.

Salah satu faktor yang paling penting yang harus diperhatikan dan dioptimalkan pengembangannya oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Bagi organisasi, keberadaan manusia merupakan sumber daya yang penting. Apabila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya dalam organisasi seperti modal dan material, maka manusia adalah yang terpenting diantara faktor-faktor tersebut. Setinggi dan selengkap apapun teknologi yang digunakan dalam organisasi, jika tanpa manusia yang mengoperasikan akan sia-sia teknologi tersebut. Bahkan dapat dikatakan pula bahwa eksistensi suatu organisasi tergantung pada manusia-manusia yang terlibat didalamnya.

Permasalahannya adalah bagaimana suatu organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang kompeten sesuai peran dan tugasnya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Suatu organisasi, apapun bentuknya, selalu membutuhkan individu-individu yang

mempunyai potensi dan memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Ketersediaan fasilitas dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa fasilitas dasar bagi kebanyakan orang untuk merasakan kenyamanan dan kemudahan dalam mencapai tujuannya. Dilihat dari sudut pandang Pegawai, ketersediaan fasilitas dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa fasilitas dasar bagi kebanyakan orang untuk merasakan kenyamanan dan kemudahan dalam mencapai tujuannya.

Tekanan intitusi atau instansi diadopsi dari *Eisenberger dan Aselage* (2008) dalam Fauzi (2016:83) didefinisikan sebagai derajat kualitas tekanan yang diterima seorang pegawai dari instansi atau institusinya untuk berkinerja secara baik. Menurut Collan (2007) dalam Fauzi (2016:67) menggambarkan perilaku manusia untuk golongan malas, yang di dalam teori tersebut terlihat bahwa kebutuhan dan keadaan menentukan solusi-solusi yang mungkin dipilih oleh golongan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya. Jika terdapat sesuatu yang bisa membawa pada kebutuhan, maka perilaku bisa diarahkan, dengan kata lain kinerja bisa ditingkatkan. Sehingga tekanan institusi berdasarkan waktu yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerja. Tekanan institusi atau beban kerja harus dipandang oleh pegawai sebagai

cara terdekat untuk meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik (*good teaching*). Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learning*). Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal (Chairy, 2005: 1).

Universitas Islam Syekh-Yusuf adalah sebuah lembaga atau organisasi yang bergerak di bidang Pendidikan tinggi yang ada Kota Tangerang. Para pegawai pada Universitas Islam Syekh-Yusuf merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam setiap tugas yang berkenaan dengan pelayanan dan pendidikan. Tanpa adanya sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas maka Universitas Islam Syekh-Yusuf tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik.

Tabel Jumlah Dosen dan Pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Ketua	1
2	Wakil Ketua	3
	Pembantu Ketua	
3	Ketua prodi	2
4	LPPM	2
5	Tenaga Pengajar	26
6	Ka. Bag BAAK	1
7	Bag. Keuangan	3
8	Operator	2
9	Lab. Komputer	2
10	Perpustakaan	2
11	Administrasi	3
12	Kebersihan	2
13	Keamanan	1
	Jumlah	50

Sumber: Universitas Islam Syekh-Yusuf, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Dosen dan pegawai Universitas Islam Syekh-Yusuf berjumlah 50, yang terbagi dalam jabatan yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Universitas Islam Syekh Yusuf yang tercantum dalam Visi dan Misi atau Statuta. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Dosen Universitas Islam Syekh Yusuf yang berjumlah 18 Orang Dosen dalam kriteria dosen tetap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif korelasional. Tujuannya adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Syekh-Yusuf. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif yang relevan dan mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan pegawai di Universitas Islam Syekh-Yusuf yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, semua dosen tetap di Universitas Islam Syekh-Yusuf akan berpartisipasi dalam penelitian ini. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik: 1) Kuesioner, Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert untuk mengukur persepsi dosen tentang fasilitas kerja, beban kerja, dan kinerja mereka. Kuesioner ini akan dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang relevan

dari literatur yang ada. Kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan kepada responden. 2) Observasi, Pengamatan langsung dilakukan untuk mengumpulkan data tambahan tentang kondisi fasilitas kerja dan beban kerja yang ada di universitas. 3) Dokumentasi, Data sekunder dikumpulkan dari dokumen-dokumen resmi universitas yang terkait dengan fasilitas kerja, beban kerja, dan kinerja dosen.

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial: 1) Statistik Deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik demografi responden dan memberikan gambaran umum tentang variabel-variabel penelitian. 2) Uji Validitas dan Reliabilitas, uji validitas menggunakan korelasi product moment dan reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. 3) Analisis Korelasi dan Regresi, untuk menguji hipotesis penelitian,

analisis korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara fasilitas kerja, beban kerja, dan kinerja dosen. Selain itu, analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja dosen. 4) Uji Hipotesis, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sementara uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap kinerja dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Ketetapan Perkiraan (Uji R²)

Analisis regresi adalah salah satu jenis analisis parametrik yang dapat memberikan dasar untuk memprediksi serta menganalisis varian. Sedangkan tujuan analisis regresi secara umum adalah menentukan garis regresi berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang dihasilkan, mencari korelasi bersama-sama antara variabel terikat dan menguji signifikansi pengaruh antara

Tabel 1. Model Summary Pengujian Ketetapan Perkiraan (Uji R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	0.412	0.334	3.027

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Tabel 2. Coefficientsa Uji Parsial (T-Test Statistik)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.897	8.7114		1.825	0.088
Fasilitas kerja	0.721	0.262	0.727	2.757	0.015
Beban kerja	-0.131	0.243	-0.143	-0.541	0.596

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

variabel bebas dan terikat.

Dari **Tabel 1**, hasil *output* tersebut memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai $R = 0.642$ dan $R \times R = R^2$ sebesar 0.412 atau 41,2% artinya bahwa variabel terikat pada kinerja dosen mampu dijelaskan oleh variabel bebas yakni fasilitas kerja dan pemberian insentif dan sisanya (58,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan. Kolom *standard error of the estimate* (SEE) yang terdapat pada *model summary(b)* merupakan *output* yang berfungsi untuk melihat seberapa besar prediksi dari tingkat kesalahan dari model regresi berganda yang ada.

Di mana jika nilai SEE semakin kecil maka prediksi yang dilakukan terhadap variabel dependen akan semakin baik. Berdasarkan *output* dari SEE pada tabel *model summary*, bahwa $SEE < \text{standard deviasi}$ pada tabel deskriptif statistik atau $3,027 < 3,708$. Disimpulkan bahwa dari model regresi berganda layak dipakai untuk penelitian, karena sebagian variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model.

Uji *T-test* dapat dilihat pada **Tabel 2**, *coefficients(a)* adalah bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual

terhadap variabel terikat. Uji *T-test* tersebut dibutuhkan untuk menguji seberapa besar variabel bebas yakni fasilitas kerja dan beban kerja mempengaruhi terhadap variabel kinerja dosen.

Hasil Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian Secara Serempak (Uji *F-Test* statistik)

Uji simultan *F-test* adalah bertujuan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk uji *F-test* dapat dilihat dari **Tabel 3 Anova**.

Dari uji ANOVA atau *F-Test* statistik menunjukkan *pvalue* $0,019 > 0,05$, artinya signifikan, sedangkan $F\text{-hitung}$ $5,257 < 3,63$, artinya signifikan ($df1 = 3-1 = 2$ dan $df2 = 18-2 = 16$). Signifikan disini berarti H_a 1 diterima dan H_0 1 ditolak.

Artinya model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja Dosen. Atau dapat dikatakan, fasilitas kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Tabel 3. Uji Anova atau *F-test* statistik

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96.332	2	46.166	5.257	.019 ^a
Residual	137.446	15	9.163		
Total	233.778	17			

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Dosen

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Islam Syekh Yusuf.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Islam Syekh Yusuf.
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Islam Syekh Yusuf.

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Islam Syekh Yusuf.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervis Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima Raja Jakarta: Grafindo Persada.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24.
- Basri, Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chairy, LS. 2005. *Evaluasi Dosen Sebagai Bentuk Penilaian Kinerja*, Workshop Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Darajat, J. 2014. *Statistika dalam Penjas*. Bandung: FPOK UPI.
- Dirjen Dikti. 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta
- Efendi. Marihot Tua. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Peng kompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Faisal. (2005). *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: FE-UGM.
- Fauzi. 2016. *TAM Modifikasi dengan Pengimbuhan Teori Penguatan Intitusi (Kondisi yang memfasilitasi, Tekanan Institusi dan Insentif) terhadap Kinerja Pengguna SIPKD*. (Disertasi). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
- Iryanto, R., Ahiruddin, A., & Josiah, T. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja da Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: STIE Lampung Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 5(1), 59-68.
- Islamuddin, I., Bahrun, K., Yulinda, A. T., & Nababan, T. S. (2021). Pengaruh Kinerja Dosen, Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Muhammad iyah Bengkulu. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(2), 147-

1

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Saputri, N. (2023). Pengaruh Kinerja Dosen, Kualitas Pelayanan Akademik, dan Fasilitas Belajar Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 2268-2277.
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1335-1347.
- Yulia, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 47-56.