

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang penuh dengan persaingan ketat, perguruan tinggi tidak hanya dituntut untuk menjadi pusat pendidikan, tetapi juga sebagai institusi yang mampu meningkatkan kualitas layanan dan kinerja secara berkelanjutan, termasuk kinerja tenaga kependidikan sebagai salah satu komponen pendukung utama. Universitas Jambi, sebagai salah satu perguruan tinggi negeri terkemuka di Indonesia, memegang peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul, berintegritas, dan kompetitif di tingkat nasional maupun internasional. Untuk mewujudkan visi tersebut, keberadaan tenaga kependidikan yang berkinerja optimal menjadi elemen kunci. Namun demikian, kinerja tenaga kependidikan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks, seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan fasilitas pendukung, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, hingga tekanan psikologis akibat tingginya tingkat stres. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis berupa pengelolaan sumber daya manusia yang holistik, pengembangan budaya kerja yang positif, peningkatan kesejahteraan, serta penerapan sistem manajemen yang adaptif untuk memastikan tenaga kependidikan dapat bekerja secara produktif dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan institusi.

Pada tahun 1960 berdiri Akademi Perniagaan Djambi yang bernaung di bawah Jajasan Perguruan Tinggi Djambi. Yayasan ini didirikan atas prakarsa tokoh-tokoh masyarakat dan Pemerintahan Jambi waktu itu dan diketuai oleh R. Sudarsono yang waktu itu menjabat sebagai Walikota Jambi. Selanjutnya pada tahun 1961, Akademi Perniagaan Djambi berubah menjadi "Fakultas Ekonomi" bersamaan dengan pendirian Fakultas Hukum, keduanya berafiliasi ke Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Berbekal dengan adanya dua Fakultas tersebut, tokoh-tokoh masyarakat dan Pemerintah Daerah Jambi memperjuangkan berdirinya sebuah perguruan tinggi di Jambi melalui Panitia Persiapan Pendirian Universitas Negeri Jambi. Dengan Keputusan Menteri PTIP Nomor 105 Tahun

1962 tanggal 15 Agustus 1962 dibentuklah Panitia Persiapan Pendirian Universitas Jambi. Panitia ini diketuai oleh Kolonel M.J. Singedekane, yang pada waktu itu adalah Wakil Gubernur Jambi.

Hasil kerja panitia ini adalah berdirinya Universitas Negeri Jambi pada tanggal 1 April 1963 yang dikukuhkan dengan Surat Keputusan Menteri PTIP Nomor 25 Tahun 1963 tanggal 23 Maret 1963. Panitia Persiapan Pendirian Universitas Negeri Jambi kemudian membuka dua fakultas baru yaitu Fakultas Pertanian dan Fakultas Peternakan, sehingga pada saat diresmikan tanggal 1 April 1963, Universitas Negeri Jambi memiliki empat fakultas yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Pertanian dan Fakultas Peternakan. Mulai saat itu, tanggal 1 April dijadikan sebagai tanggal Dies Natalis Universitas ini.

Dalam tahun 1966 keluar Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 148 yang menetapkan berdirinya universitas ini dengan nama Universitas Jambi. Namun karena suatu dan lain hal Surat Keputusan Presiden tersebut tidak sampai di Jambi, maka selama bertahun-tahun hingga keluarnya Keputusan Presiden Nomor 41 Tahun 1982 Universitas ini bernama Universitas Negeri Jambi. Keputusan Menteri PTIP Nomor 25 Tahun 1963 di samping menetapkan berdirinya Universitas Negeri Jambi, menetapkan suatu Presidium yang bertugas memimpin universitas ini yaitu Kolonel M.J. Singedekane selaku Gubernur Jambi yang tadinya menjabat Ketua Panitia Persiapan. Masa kepemimpinan universitas dengan sistem presidium ini berjalan dari awal berdirinya tahun 1963 sampai tahun 1977. Sistem ini berakhir dengan diangkatnya Drs. Kemas Mohamad Saleh sebagai Pejabat Rektor oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

Menurut Noratta dkk. (2022), kinerja pegawai merupakan unsur penting dalam eksistensi suatu lembaga, karena kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian lembaga. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari pencapaian berkelanjutan lembaga, sementara Sofyan (2013) menambahkan bahwa berbagai faktor internal dan eksternal selama proses kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan gaya kerja setiap pegawai dapat bervariasi, bahkan di antara mereka yang memiliki tanggung jawab yang sama. Oleh karena itu, organisasi, terutama lembaga akademik, perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk efektivitas tenaga kependidikan, yang merupakan komponen krusial dalam mencapai hasil maksimal bagi organisasi.

Berdasarkan Hasil observasi dan wawancara dengan tenaga kependidikan di Universitas Jambi menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak optimal sangat memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Banyak dari mereka merasakan frustrasi akibat fasilitas yang kurang memadai, yang menyebabkan mereka sulit menjalankan tugas dengan efektif. Selain itu, beban kerja yang terus meningkat, baik dalam hal administratif maupun non-administratif, menambah tekanan yang mereka hadapi. Interaksi yang kurang baik dengan rekan kerja dan pimpinan juga berkontribusi pada suasana kerja yang tidak kondusif, sehingga mengurangi semangat dan produktivitas. Sebagian besar tenaga kependidikan merasa perlu adanya perbaikan dalam lingkungan kerja, termasuk peningkatan fasilitas dan komunikasi yang lebih baik, agar mereka dapat bekerja dengan lebih termotivasi dan efisien. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian dari pihak manajemen universitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi tenaga kependidikan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas tenaga kependidikan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja karena tenaga kependidikan tidak mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Maulidah & Pangestuti (2022) ditemukan bahwa beban kerja yang tidak seimbang berdampak pada tingkat produktivitas dan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah menurunkan motivasi dan semangat kerja.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, karena lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan masalah seperti konflik antarpegawai dan fasilitas yang kurang memadai. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang harmonis, baik secara fisik maupun sosial, berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Kondisi ini menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pekerja, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Hal-hal seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan peralatan yang tepat untuk pekerjaan itu adalah bagian-bagian dari lingkungan kerja karyawan

Stres kerja merupakan masalah lain yang sering dihadapi oleh tenaga kependidikan. Stres kerja dapat timbul akibat berbagai tekanan, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan ekspektasi yang berlebihan dari pimpinan maupun mahasiswa. Hal ini sejalan penelitian Lestari et al. (2020) yang mengatakan, “Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaannya.” Perubahan suasana hati, kecemasan, keinginan untuk menyendiri, sulit tidur, merokok berat, stres, kekhawatiran, ketegangan, tekanan darah tinggi, dan masalah perut merupakan tanda-tanda stres jenis ini. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental tenaga kependidikan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja mereka. Hal ini membuat mereka menjadi kurang bersemangat.

Interaksi antara beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja menciptakan kompleksitas yang perlu dikelola dengan baik, terutama di Universitas Jambi. Penelitian oleh Priyanto dan Santoso (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan lingkungan yang kurang mendukung dapat memperburuk stres kerja, mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Wawancara dengan tenaga kependidikan di universitas tersebut mengungkapkan perlunya redistribusi tugas yang lebih adil dan peningkatan fasilitas kerja, serta pelatihan manajemen stres

untuk membantu mereka mengelola tekanan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Sari et al. (2020) yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam mengevaluasi kinerja pegawai di sektor pendidikan. Kinerja, menurut Multiyaningsih et al. (2019), adalah hasil kerja individu dalam mencapai standar yang ditetapkan, dan Robbins dalam Febiyana (2023) menyoroti bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi..

Faktor-faktor seperti beban kerja, stres, dan dukungan di lingkungan kerja saling terkait dan dapat menciptakan siklus yang memperburuk kondisi tenaga kependidikan di Universitas Jambi. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya menurunkan kualitas kinerja, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Hidayat (2018) yang menunjukkan bahwa stres berkepanjangan dapat mengarah pada burnout dan penurunan efektivitas kerja. Banyak tenaga kependidikan di universitas ini mengeluhkan kurangnya dukungan untuk mengatasi stres, sehingga pengelolaan sumber daya manusia memerlukan perhatian lebih. Hasil wawancara mengindikasikan perlunya redistribusi tugas yang lebih adil, peningkatan fasilitas kerja, dan pelatihan manajemen stres. Kepala unit kerja di Universitas Jambi juga mengakui bahwa beban kerja semakin meningkat seiring tuntutan untuk meningkatkan kualitas administrasi dan pelayanan, tetapi masih banyak tenaga kependidikan yang merasa belum mendapatkan pelatihan atau dukungan yang memadai untuk mengelola beban kerja

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan berfokus pada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Jambi. Penelitian ini juga akan memperhatikan berbagai faktor eksternal yang dapat mempengaruhi ketiga variabel tersebut dan bagaimana pengaruhnya terhadap hasil kerja di universitas. Penulis memberi judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Jambi?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dan gagasan berikut, termasuk yang teoritis, diantisipasi dari temuan penelitian ini:

1. Berfungsi sebagai sumber data kinerja tenaga kependidikan bagi berbagai pemangku kepentingan, khususnya di Universitas Jambi dan universitas lainnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti untuk maju di masa mendatang dengan memberikan penjelasan tentang prosedur yang tepat untuk melakukan penelitian ilmiah.

Sedangkan manfaat secara praktis yaitu:

1. Tenaga kependidikan diharapkan memiliki kinerja yang totalitas dan penuh untuk bekerja pada level tertinggi mereka guna mempertahankan peningkatan kinerja yang sejalan dengan tujuan Lembaga.
2. Membangun motivasi dan hubungan positif dengan para tenaga kependidikan lainnya dan dapat menjadi cara yang berguna bagi para pemimpin untuk berupaya meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan.

1.5 Batasan Penelitian

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Tenaga Kependidikan Non PNS Yang Bekerja di Universitas Jambi berdasarkan uraian identifikasi permasalahan yang telah dikemukakan. Hal ini dilakukan untuk mencegah meluasnya permasalahan yang disebabkan oleh berbagai keterbatasan, maka penelitian ini dibatasi oleh :

1. Kinerja dilihat dari empat indikator yakni dalam hal 1)kualitas, 2)kuantitas, 3)kemandirian, dan 4)komitmen pekerjaan
2. Beban kerja dibatasi dari empat indikator yakni 1)besarnya target kerja yang harus dicapai, 2)kondisi pekerjaan, 3)penggunaan waktu 4)standar pekerjaan.
3. Lingkungan kerja dibatasi dari dua indikator yakni dibatasi dalam hal

1)Lingkungan Fisik 2)Lingkungan Non Fisik.

4. Stres Kerja dibatasi dari empat indikator yakni 1)Respon Psikologisk,
2)Respon Kognitif, 3)Respon Emosi, 4) Respon Tingkah laku