

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi, bersama dengan dinamika sosial, budaya, dan kondisi ekonomi global yang terus berubah, membuat peran perguruan tinggi semakin kompleks dalam tugasnya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia (Tupamahu et al., 2021). Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tertinggi wajib menjalankan tugas yang menuntut peningkatan mutu serta produktifitas yang berkelanjutan (Tupamahu et al., 2021). Universitas STRADA Indonesia (IIK Strada) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kediri beralamat di Jln. Manila No.37, Tosaren, Kec. Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur 64123. Dalam rangka menghasilkan keluaran yang berkualitas pastinya dibutuhkan proses yang baik dan juga berkualitas sehingga selalu berupaya dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dalam aspek kognitif, adektif maupun psikomotor. Untuk mencapai tujuan tersebut dosen sebagai tenaga pengajar dituntut untuk memiliki kemampuan dan kinerja yang baik (Tupamahu et al., 2021).

Dalam konteks ini, kinerja civitas akademika yang terdiri dari dosen, tenaga kependidikan, dan tenaga pendukung lainnya yang konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya di perguruan tinggi menjadi krusial. Mereka tidak hanya berperan sebagai penggerak utama dalam proses pendidikan dan pengajaran, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan dan penelitian yang mendukung misi dan visi institusi (Ayu, 2018). Keberhasilan perguruan tinggi

dalam mencapai tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada individu-individu tersebut secara terpisah, tetapi juga pada kolaborasi dan koordinasi efektif di antara mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja civitas akademika yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan serta tenaga pendukung lain yang konsisten dalam melakukan tugasnya di perguruan tinggi menjadi salah satu faktor penting agar tercapainya tujuan organisasi (Suliantoro, 2021).

Hubungan antara kinerja dan sumber daya manusia sangat erat dan saling mempengaruhi dalam konteks manajemen organisasi (Susan, 2019). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi karena menjadi poros utama dalam mengambil tindakan, menetapkan tujuan, dan membuat keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ayuningtyas et al., 2024). SDM yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurramadhania, 2023). Prestasi sumber daya manusia akan menjadi isu krusial bagi organisasi jika potensi karyawan tidak dioptimalkan. Sebaliknya, jika potensi SDM yang dimiliki oleh organisasi dapat dimanfaatkan dan ditingkatkan secara maksimal akan menjadi faktor signifikan dalam kesuksesan organisasi. Mengingat pentingnya SDM setiap organisasi berusaha untuk mengembangkan potensi karyawan agar mencapai kinerja yang optimal (Maini & Tanno, 2021). Selain itu penting bagi setiap organisasi untuk memastikan bahwa tujuannya tercapai dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien, sambil memastikan kelangsungan organisasi dalam jangka panjang. Hal ini berarti kinerja organisasi dapat dicapai dengan melakukan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien, serta

tetap relevan dengan keinginan semua pihak yang terlibat (*stakeholder*). Dalam konteks ini, fokus utama kinerja organisasi adalah memahami pencapaian tujuan yang sesuai dengan target yang ditetapkan (efektif), dan menggunakan sumber daya dengan cara yang paling efisien mungkin (efisien) (Pahira & Rinaldy, 2023).

Pentingnya peran sumber daya manusia membuat suatu organisasi seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan efisien. Lingkungan kerja, sebagai faktor yang mengelilingi karyawan, mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas-tugasnya. Sehingga kolaborasi serta kerjasama antar karyawan dalam menjalankan tugasnya sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi (Wijaya et-al, 2016). Untuk memastikan pengelolaan organisasi berjalan dengan baik selama kegiatan organisasi harus memastikan bahwa SDM yang ada memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi agar produktitas organisasi terus meningkat (Sanjaya & Tania, 2023). Namun, menciptakan tim profesional dalam suatu organisasi sering kali menghadapi kendala. Kendala tersebut bisa timbul dari faktor internal organisasi maupun dari karakteristik individu itu sendiri (Ayuningtyas et al., 2024).

Permasalahan pada SDM dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kuantitas terkait jumlah SDM dan aspek kualitas menyangkut kemampuan dalam bekerja, berfikir dan keterampilan lainnya (Mathari, 2016). Terkait aspek kuantitas jumlah SDM yang tidak sesuai akan menyebabkan beban kerja tinggi kepada karyawan (Mahawati et al., 2021). Dalam manajemen organisasi,

terdapat dua jenis beban kerja yaitu beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah. Beban kerja merujuk pada serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, organisasi dapat menilai sejauh mana karyawan mampu menanggung beban kerja tersebut dan dampaknya terhadap produktivitas kinerja mereka sendiri (Suliantoro, 2021).

Untuk mengantisipasi masalah yang timbul dari SDM atau pegawai dalam sebuah organisasi, aktivitas *knowledge sharing* (KS) menjadi solusi. Praktik *knowledge sharing* di organisasi dapat meningkatkan kreativitas pegawai untuk melakukan inovasi dan perbaikan (Sanjaya & Tania, 2023). Pengembangan sistem *knowledge sharing* juga dapat menghasilkan karyawan dengan kemampuan berpikir kritis dan kreativitas tinggi, yang pada gilirannya mendapatkan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi organisasi. *knowledge sharing* dapat membantu organisasi dalam penyelesaian masalah yang sedang dihadapi oleh sumber daya manusia atau pegawai yang bekerja di dalamnya (Azhari & Priyono, 2022). Dengan mendorong praktik *knowledge sharing*, organisasi tidak hanya memfasilitasi pertukaran ide-ide baru tetapi juga memperkuat kolaborasi antar tim (*teamwork*). Hal ini membantu meningkatkan kreativitas pegawai dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan berkontribusi pada pengembangan solusi yang lebih efektif (Tupamahu et al., 2021).

Kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, *knowledge sharing*, dan *teamwork* karena secara

langsung mempengaruhi produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Beban kerja yang terkelola dengan baik memastikan bahwa setiap anggota tim dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan atau kelebihan beban kerja. *Knowledge sharing* memungkinkan aliran informasi dan pengetahuan yang lancar di antara anggota tim, memperkaya pemahaman kolektif dan mempercepat proses inovasi. Sementara itu, *teamwork* menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana setiap individu dapat saling mendukung dan mengambil keuntungan dari keahlian dan pengalaman satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan ketiga faktor ini secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. (Suliantoro, 2021).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Universitas STRADA Indonesia diketahui bahwa Universitas STRADA Indonesia memiliki jumlah tenaga dosen sebanyak 93 orang. 45 orang tenaga dosen dengan tugas tambahan, 56 dosen masih belum tersertifikasi, 32 dosen belum memiliki jabatan fungsional, 50 dosen memiliki beban kerja lebih dan 22 dosen tidak memenuhi kinerja dosen.

Data lain yang diperoleh oleh peneliti dengan metode wawancara terhadap beberapa tenaga dosen yang ada adalah masing – masing dosen memberi pengajaran hampir setiap hari dalam waktu satu minggu padahal sks yang dibebankan kepada dosen jika sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen Pasal 72

UU Guru hanya 12 SKS maksimal 16 SKS. Selain mengajar dosen juga dituntut untuk melakukan bimbingan skripsi dan tesis untuk mahasiswa program sarjana dan magister. Berdasarkan peraturan BKD bimbingan skripsi untuk semua jenjang hanya 2 SKS persemester atau setara dengan 8 mahasiswa, dan sebagai penguji 1,5 sks sedangkan untuk *bimbingan tesis* S2/Spesialis sebanyak- banyaknya 3 orang mahasiswa selama 1 semester (Kemendikbud RI, 2021) menjadikan dosen harus lebih giat dalam hal melakukan bimbingan skripsi maupun tesis.

Selain mengajar dan melakukan bimbingan untuk skripsi dan tesis dosen juga masih harus melaksanakan kewajiban lain yaitu melakukan pengabdian masyarakat minimal satu kali dalam satu semester dan penelitian minimal satu dalam setahun dengan topik yang terbaru dan relevan sesuai dengan ilmu yang diajarkan untuk kepentingan SISTER dan Jabatan Fungsional (beban tambahan dosen). Selain dalam hal akademik dosen juga memiliki tanggungan non akademik atau tugas tambahan seperti partisipasi dalam kegiatan ilmiah, konsistensi dalam publikasi di jurnal terindeks baik di dalam negeri maupun internasional, keterlibatan dalam asosiasi atau kelompok kerja, serta partisipasi dalam struktur organisasi. Selain itu masih harus melaksanakan dan menjalankan pusat karir, STRADAPRENUER, jurnal, panitia wisuda, panitia kegiatan dan panitia akreditasi. Adanya Kampus Merdeka juga menjadi beban baru bagi dosen menjadikan dosen mempunyai beban tugas tambahan diluar tupoksi dosen seharusnya.

Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keseimbangan antara tugas mengajar, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan administrasi.

Tenaga dosen sering kali dihadapkan pada tantangan untuk memenuhi berbagai tuntutan ini, yang dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan kinerja secara keseluruhan. Tuntutan tugas yang kompleks tersebut sering bertentangan dengan kenyataan bahwa setiap perguruan tinggi memiliki variasi dalam komposisi sumber daya mereka, sehingga dosen cenderung mengalami masalah produktivitas (Tupamahu et al., 2021). Secara keseluruhan, mengoptimalkan hubungan antara beban kerja yang dikelola dengan baik, praktik *knowledge sharing* yang aktif, dan *teamwork* yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas tenaga dosen di institusi pendidikan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan kepada mahasiswa, tetapi juga memperkuat reputasi dan kontribusi akademik dari institusi tersebut dalam skala yang lebih luas (Sintaasih & Astitiani, 2019).

Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang - Nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti sehingga tesis yang berjudul beban kerja, knowledge sharing dan teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.

## **B. Perumusan Masalah**

- a. Apakah Ada pengaruh beban kerja terhadap produktifitas karyawan di Universitas STRADA Indonesia?
- b. Apakah Ada pengaruh Knowledge Sharing terhadap produktifitas karyawan di Universitas STRADA Indonesia?
- c. Apakah Ada pengaruh teamwork terhadap produktifitas karyawan di Universitas STRADA Indonesia

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh beban kerja, knowledge sharing dan teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia

## 2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.
- b. Menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.
- c. Menganalisis pengaruh teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.
- d. Menganalisis pengaruh beban kerja, knowledge sharing dan teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat sebagai wacana pengembangan ilmu kesehatan masyarakat, mendapatkan pengetahuan berdasarkan kebenaran ilmiah, serta penelitian lebih lanjut tentang beban kerja, knowledge sharing dan teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah mengenai beban kerja, knowledge sharing dan teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.

b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan Masyarakat

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi petugas kesehatan dalam beban kerja, knowledge sharing dan teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam mengembangkan konsep dan ilmu kesehatan mengenai beban kerja, knowledge sharing dan teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat sebagai masukan dan menambah ilmu petugas kesehatan dalam mengetahui beban kerja, knowledge sharing dan teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia.

E. Keaslian Penelitian

Dari sepengetahuan penulis, belum ada penelitian yang berjudul “Beban kerja, knowledge sharing dan teamwork terhadap produktifitas tenaga dosen di Universitas Strada Indonesia “.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

| No. | Nama Peneliti                     | Judul                                                                             | Variabel    |                 | Metode Penelitian                                                                            | Desain Sampling                                                    | Hasil                                                                                                                       |
|-----|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                   |                                                                                   | X           | Y               |                                                                                              |                                                                    |                                                                                                                             |
| 1   | Nindi Aristi, Hanny Hafiar (2014) | Analisis beban kerja tenaga pendidik Dan kependidikan di fakultas Y universitas X | Beban Kerja | Kinerja Pegawai | metode deskriptif kuantitatif (generic quantitative inquiry), dengan teknik pengumpulan data | Sampel penelitian mengambil keseluruhan jumlah tenaga kependidikan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di Fakultas Y Universitas X telah melakukan tugas dan tanggung jawab |

|   |                                                      |                                                                                                                 |                            |                                                                     |                                                                                                                                 |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                      |                                                                                                                 |                            |                                                                     | melalui penyebaran kuesioner tertutup.                                                                                          |                                                                            | yang sesuai dengan beban Kerjanya                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2 | Ni Luh Putu Surya Astitiani, , Desak Ketut Sintaasih | Peran mediasi knowledge sharing pada pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan | Quality of Work Life (QWL) | Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Dengan mediator Knowledge Sharing | Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis data. | Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan dengan metode sampel jenuh | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh positif terhadap knowledge sharing, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap knowledge sharing, quality of work life berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa knowledge sharing memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan dan memediasi |

|   |                            |                                                                                                                                                              |                           |                                                            |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                            |                                                                                                                                                              |                           |                                                            |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                     | pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Swastika Bungalows Sanur.                                                                                                                                                                                                             |
| 3 | Wahyu Abadi, Setyo Riyanto | <i>The Effect of Workload and Teamwork on Organizational Productivity</i>                                                                                    | <i>Workload, Teamwork</i> | <i>Organizational Productivity</i>                         | Sample dalam penelitian ini menggunakan <i>random sampling method</i> , kemudian data dianalisis menggunakan <i>multiple linear regression analysis</i>                                                | Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan XYZ dengan sample sebanyak 38 responden                             | Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa secara simultan, Beban Kerja dan Kerja Tim mempengaruhi produktivitas Organisasi. Sementara itu, secara parsial, Kerja Tim mempengaruhi produktivitas organisasi. Namun, Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas organisasi. |
| 4 | Putri Ananda Nadilla       | <i>The Effect Of Knowledge Sharing Toward Employee Performance With Teamwork As The Moderator At PT TELKOM Indonesia Division Of Regional II Jabodetabek</i> | <i>Knowledge Sharing</i>  | <i>Employee Performance With Teamwork As The Moderator</i> | Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan multiple linear regression analysis. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling non-probabilitas dengan menggunakan convenience sampling. Dalam | Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja Regional II PT Telkom Indonesia dengan total responden sebanyak 95 orang | Here is the translation of the statement:<br><br>"Hasil penelitian dalam studi ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan secara parsial; sementara secara simultan,                                |

|   |                                                    |                                                                                             |                          |                             |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                    |                                                                                             |                          |                             | penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis (Uji T, Uji F, dan koefisien determinasi) menggunakan aplikasi bernama SPSS 20 untuk Windows                                           |                                                                                               | knowledge sharing terhadap kinerja karyawan dengan teamwork sebagai moderator juga memiliki hubungan positif dan efek yang signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel teamwork memoderasi hubungan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di Regional II PT Telkom Indonesia." |
| 5 | Qeisha Nur rachman, Bambang Hermanto, Arianis Chan | <i>The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia</i> | <i>Knowledge Sharing</i> | <i>Employee Performance</i> | Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk karyawan. Variabel knowledge sharing diukur dengan berbagi pengetahuan dan mengumpulkan pengetahuan, sedangkan variabel kinerja karyawan | Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tama Cokelat Indonesia yang berjumlah 69 orang | <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tama Cokelat Indonesia                                                                                                                                                                                                                      |

|  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |  |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  |  |  |  |  | diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama, keandalan, inisiatif, dan kualitas personal. Kemudian variabel dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mendukung data dan analisis regresi berbasis komponen SEM atau Partial Least Square (PLS) dalam data penelitian. |  |  |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|