

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan manusia sebagai pelaku dari terciptanya ide, pengelolaan operasional perusahaan, pengelolaan keuangan dan juga sebagai tenaga promosi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan yang secara bersama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sama bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sofyandi (2019:6) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kinerja sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas dan daya saing sebuah

institusi pendidikan tinggi. Perguruan tinggi tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan berkualitas, tetapi juga harus mampu mengelola tenaga pendidik dan tenaga peningkatan kinerja dosen dan staf perlu menjadi perhatian serius bagi setiap institusi pendidikan.

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja adalah *work life balance*, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Dosen dan staf perguruan tinggi sering kali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, seperti persiapan perkuliahan, kegiatan penelitian, penyusunan laporan akademik, aktivitas kemahasiswaan, serta berbagai tugas administratif. Ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stress kerja, tingkat kelelahan yang tinggi, hingga menurunkan motivasi kerja.

Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas kinerja, produktivitas, serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, institusi perlu memastikan bahwa dosen dan staf memiliki kemampuan serta dukungan organisasi untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan personal mereka.

Selain keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, pengembangan karir juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja. Program pengembangan karir yang jelas, seperti pelatihan, kesempatan kenaikan jabatan, ataupun dukungan institusi terhadap peningkatan kualifikasi akademik, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam organisasi pendidikan, pengembangan karir menjadi indikator penting untuk memastikan bahwa dosen dan staf terus berkembang.

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari sebagai salah satu institusi pendidikan di Provinsi Jambi tentu harus memperhatikan kedua aspek tersebut. Perubahan sistem pendidikan, tuntutan akreditasi, serta meningkatnya kebutuhan layanan pendidikan membuat peran dosen dan staf semakin kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan work life balance dan pengembangan karir yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dosen dan staff.

Adapun jumlah dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari pada tahun 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Tahun 2021-2025

Tahun	Dosen	Staff	Total	Perkembangan (%)
2021	48	5	53	0
2022	48	5	53	0
2023	48	5	53	0
2024	48	5	53	0
2025	45	5	50	7,41

Sumber: Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Berdasarkan tabel di atas jumlah Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Tahun 2021–2025, dapat diketahui bahwa pada periode 2021 hingga 2024 jumlah dosen tercatat sebanyak 48 orang dan staff sebanyak 5 orang, sehingga total sumber daya manusia berjumlah 53 orang setiap tahunnya dan tidak mengalami perubahan, yang ditunjukkan oleh nilai perkembangan sebesar 0%. Namun, pada tahun 2025 terjadi penurunan jumlah dosen menjadi 45 orang, sementara jumlah staff 5 orang, sehingga total dosen dan staff berkurang menjadi

50 orang, yang berarti mengalami penurunan sebesar 7,41% dibandingkan tahun sebelumnya.

Menurut Mahmud (2011, 159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian yang digunakan, yaitu: Metode deskriptif, minimal 10% populasi. Untuk populasi relatif kecil, minimal 20%.

Work Life Balance dosen dan staff dapat dilihat melalui tabel survey awal pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari dibawah ini.

Tabel 1. 2
Data Survey Awal Variabel *Work Life Balance* Pada Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Tahun 2025

No	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	Jam kerja yang padat membuat saya merasa bosan bekerja.	-	-	1	4	-	5
2	Waktu yang dihabiskan bersama keluarga sedikit karena saya banyak menghabiskan waktu dikantor.	-	1	1	3	-	5
3	Tugas yang di berikan kantor untuk diselesaikan tepat waktu menjadi tekanan bagi saya yang bekeluarga.	-	1	1	2	1	5
4	Kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.	2	2	-	-	1	5
5	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pengembangan diri di tempat saya kerja.	2	3	-	-	-	5
6	Tingkat kelelahan saya tinggi karna pekerjaan yang saya Jalani	-	1	-	3	1	5
	Rata-rata	0,67	1,33	0,5	2	0,5	5

Sumber : Data Diolah tahun 2025

Data dari survey awal yang dilakukan pada 5 orang respondem mengenai pengamatan tentang *work life balance* dapat disimpulkan bahwa rata-rata

jawabannya 0,67 menjawab sangat setuju, 1,33 menjawab setuju, 0,5 menjawab netral, 2 menjawab tidak setuju dan 0,5 menjawab sangat tidak setuju dari rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari secara umum masih berada pada tingkat yang dapat diterima dan tidak menimbulkan beban berlebihan.

Pengembangan karir adalah suatu proses terencana yang dilakukan organisasi maupun individu untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan peluang seseorang agar dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Proses ini mencakup upaya sistematis untuk mempersiapkan pegawai agar siap menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang lebih kompleks serta memperoleh posisi yang lebih baik di masa depan.

Adapun data survey awal mengenai pengembangan karir pada dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari dibawah ini.

Tabel 1. 3
Data Survey Awal Variabel Pengembangan Karir pada Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

No	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya memiliki tujuan karir yang jelas di lingkungan Fakultas Ekonomi.	1	3	1	-	-	5
2	Fakultas memberikan kesempatan bagi saya untuk menyusun rencana karir pribadi.	2	2	1	-	-	5
3	Saya diberikan kesempatan mengikuti seminar dan pelatihan untuk mendukung karir saya.	3	-	2	-	-	5
4	Fakultas menyediakan pelatihan yang menunjang peningkatan kompetensi saya.	2	1	2	-	-	5
5	Lingkungan kerja mendukung saya untuk terus berkembang secara profesional.	3	2	-	-	-	5

No	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
6	Fakultas menyediakan sistem mentoring atau pembimbingan bagi dosen dan staf.	1	4	-	-	-	5
	Rata-rata	2	2	1	-	-	5

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Dari kesimpulan survey awal pada *Work Life Balance*, survey awal juga dilakukan pada variable pengembangan karir, dari data survey awal di atas bisa kita simpulkan mengenai rata-rata jawaban dari 5 responden yaitu 2 menjawab sangat setuju, 2 menjawab setuju dan 1 menjawab netral dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sudah optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar, target, dan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi.

Dibawah ini merupakan tabel survey awal pada Kinerja Dose dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. 4
Data Survey Awal Variable Kinerja pada Staff dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Tahun 2025

No	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk hasil kerja	4	1	-	-	-	5
2	Saya setuju bahwa prestasi kerja dosen dan staff merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja	4	1	-	-	-	5
3	Saya tiba di universitas batanghari selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.	1	3	1	-	-	5

No	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	-	5	-	-	-	5
5	Saya merasa pentingnya kerja sama atau kerukunan antar dosen dan staff	2	3	-	-	-	5
6	Melalui kerja sama yang baik antar dosen dan staff mampu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan	4	1	-	-	-	5
	Rata-rata	2,5	2,33	0,17	-	-	5

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Selain data survey awal mengenai *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir, survey awal dilakukan juga pada pengamatan tentang variable Kinerja yang bisa kita simpulkan dari rata-rata jawaban responden sebagai berikut 2,5 menjawab sangat setuju, 2,33 menjawab setuju dan 0,17 menjawab netral dari rata-rata jawaban tersebut artinya kinerja dosen dan staff fakultas ekonomi universitas batanghari tahun 2025 dinilai positif dan stabil.

Oleh karna itu, penelitian ini akan memfokuskan pada “ Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pada Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari”. Dengan memahami faktor-faktor kinerja agar dapat mengambil Langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan dosen dan staff.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diangkatlah topik penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada Dosen Dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Tahun 2021-2025**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah dosen dan staff pada tahun ke 5 mengalami penurunan.
2. Terdapat potensi *Work Life Balance* yang dialami dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari, oleh adanya respon tidak setuju pada beberapa indikator *Work Life Balance* terkait tekanan pekerjaan, waktu untuk keluarga, dan tingkat kelelahan.
3. Pengembangan karir belum sepenuhnya merata, meskipun sebagian besar responden menyatakan setuju, masih terdapat individu yang menyatakan netral terhadap kesempatan pelatihan dan ketersediaan dukungan institusi.
4. Kinerja dosen dan staf memang cenderung positif, namun tetap ditemukan indikator yang menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan, terutama terkait kedisiplinan dan ketepatan waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *work life balance*, pengembangan karir dan kinerja pada dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari?
2. Bagaimana *work life balance*, pengembangan karir dan kinerja pada dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari secara simultan?
3. Bagaimana *work life balance* dan pengembangan karir dan kinerja pada dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pada Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pada Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari secara simultan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pada Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari secara parsial.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan atau referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen Universitas Batanghari dalam merumuskan kebijakan strategis yang lebih efektif dalam pengelolaan SDM. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menyusun program peningkatan kesejahteraan kerja, merancang sistem pengembangan karir yang berkelanjutan.