

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Ilmiah Di Universitas Flores

Marlona Ihalauw¹, Hyronimus Se², Mansyur Abdul Hamid³

^{1,2,3}Universitas Flores

¹marlonaihalau84@gmail.com, ²odjadaniel03@gmail.com, ³mansyurabdulhamid1@gmail.com

Abstrak, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal ilmiah di Universitas Flores Ende. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 71 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dosen, dan nilai F_{hitung} sebesar $32,173 > F_{tabel}$ 2,640 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 57,2% perubahan kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Kesimpulan penelitian ini adalah beban kerja yang efektif, sistem kompensasi yang adil dan peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal ilmiah. Temuan ini mempunyai implikasi penting bagi pengembangan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen dalam bidang penelitian.

Kata kunci, Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Dosen

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk pendidikan tinggi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuannya. Produktivitas kerja tenaga kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Ada banyak faktor penting yang mempengaruhi produktivitas termasuk beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Pengelolaan yang efektif atas faktor-faktor ini dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara signifikan.

Organisasi didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan organisasi yang optimal (Ramadhan & Darmawan, 2018). Hubungan sumber daya manusia dengan organisasi adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin organisasi berjalan sendiri tanpa sumberdaya manusia, dan tidak mungkin sumberdaya manusia bekerja tanpa organisasi yang mewadahnya. Sehingga kinerja personalia sangat menentukan kemajuan organisasi ke depannya, karena antara keduanya terdapat saling ketergantungan (Abrori & Muali, 2020).

Organisasi jika mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, maka tenaga kerja tentunya akan memiliki produktivitas kerja tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi tentunya akan mampu membawa keuntungan bagi organisasi dalam mencapai tujuan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, sudah seharusnya jika organisasi melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi yang baik pengelolaan beban kerja yang baik serta peningkatan kepuasan kerja yang dari sumber daya manusia dalam organisasi (Catio, 2022).

Beban kerja merupakan suatu volume yang berasal dari hasil pekerjaan atau sebuah catatan tentang hasil kerja yang dapat menunjukkan volume dihasilkan dari beberapa pekerja pada suatu bagian tertentu. Sedangkan kompensasi adalah segala bentuk kompensasi yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, baik itu gaji, tunjangan, atau penerimaan lainnya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan karyawan terhadap

pekerjaannya, termasuk kondisi kerja, kerjasama antar anggota dalam organisasi, dan imbalan yang mereka terima. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengelolaan kerja yang baik, gaji yang adil dan kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Universitas Flores Ende sebagai salah satu perguruan tinggi yang berada di Provinsi Nusa Tenggara Timur menghadapi tantangan dalam pekerjaan dosen khususnya dalam publikasi jurnal ilmiah. Berdasarkan data 22 orang dosen dengan jabatan fungsional asisten ahli, 194 lektor dan 4 orang lektor kepala. Data menunjukkan bahwa publikasi karya ilmiah di jurnal nasional dan internasional masih sedikit. Meskipun terjadi peningkatan jumlah perguruan tinggi dalam hal penelitian dan pengabdian, namun hal tersebut tidak dibarengi dengan peningkatan proporsi dosen yang menulis artikel ilmiah. Idealnya setiap dosen mempunyai satu artikel setiap satu semester yang terpublikasi di jurnal terindeks sinta, namun kenyataannya jauh dari harapan. Banyak hal yang telah dilakukan oleh lembaga perguruan tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen. Upaya ini mencakup pendanaan penelitian internal, pembuatan jurnal tingkat program studi, pelatihan, dan inisiatif kolaboratif lainnya. Namun, meski berbagai upaya telah dilakukan, pengembangan produktivitas penulisan artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal belum sesuai harapan. Salah satu permasalahan utama bagi para dosen adalah masalah finansial untuk membayar biaya publikasi.

Dalam konteks ini, diperlukan lebih banyak penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas dosen dalam mempublikasikan jurnal di Universitas Flores. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas dalam penulisan artikel ilmiah dosen. Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai landasan perumusan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan karya tulis ilmiah para dosen di perguruan tinggi khususnya di Universitas Flores. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas publikasi ilmiah yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap reputasi dan kinerja lembaga universitas secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rahmatania *et.al* (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial dan simultan dari beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rahmatania *et.al* (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial dan simultan dari beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja. Organisasi perguruan tinggi swasta (PTS) yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, harus memperhatikan produktivitas kerja, baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikannya (Mahawati *et al.*, 2021).

Berdasar pada fenomena yang ditemui, fakta dan data yang telah dipaparkan serta riset-riset yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa perlu dilakukan riset yang mendalam tentang bagaimana beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dosen dalam mempublikasikan jurnal dosen di Universitas Flores Ende.

Tinjauan

Beban Kerja

Menurut Setianingsih (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tambengi *at.al.* (2016) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan

dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu

Kompensasi

Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut (Mahawati et al., 2021). Menurut Mubarok (2017:93) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Menurut Suparyadi (2015:271) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Menurut Hamali (2016:80) kompensasi merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:181) kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Kusumah, 2015).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya (Toreh et al., 2022). Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Menurut Suparyadi (2015:437) kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Maarif dan Kartika (2014:201) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009:75) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan dari seorang karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman. (Priyatmo, 2018)

Produktivitas Kerja

Menurut Ravinto dalam Suharso (2020:315), produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seseorang tenaga kerja. Menurut Siagian dalam Suharso (2020:316) produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang maksimal.

Produktivitas tenaga kerja sangat tergantung pada satuan masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut (Muntasir, 2019). Satuan masukan dan satuan keluaran pada produktivitas tenaga kerja hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasil yang dicapai. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang

cekatan dan menghasilkan barang dan jasa yang sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, atau apabila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk (output) yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang ditentukan. (Anwar 2012:62)

Keberhasilan dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama yang ingin dicapai perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi diperoleh apabila tenaga kerja mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan mempertahankan perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan berjalan secara efektif dan efisien. (Purnama dan Pertama, 2019).

Metode

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausalitas yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan adanya hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini lain beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dan variabel terikat adalah produktivitas kerja dosen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang memiliki jabatan fungsional antara lain Asisten Ahli 22 orang, lektor 194 orang dan lektor kepala 4 orang, jadi jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 200 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 orang dosen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji semua nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance Value* lebih dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model ini. Jadi model ini dapat di terima dan diujikan secara statistik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.269	.251		5.067	.000		
	Beban KerjaX1	.158	.126	.074	2.462	.000	.239	4.181
	KompensasiX2	.233	.152	.285	3.529	.000	.176	5.668
	Kepuasan KerjaX3	.485	.116	.578	4.177	.000	.320	3.128

a. Dependent Variable: ProduktivitasY

Sumber data: Olahan Penulis

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations	
--	--	--------------	--

			BebanK erjaX1	Kompe nsasiX2	Kepuas anKerj aX3	Produk tivitasY	Unstan dardize d Residu al
Spearman's rho	Beban KerjaX1	Correlation Coefficient	1.000	.821**	.709**	.605**	.243*
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.042
		N	71	71	71	71	71
KompensasiX2		Correlation Coefficient	.821**	1.000	.739**	.615**	.115
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.342
		N	71	71	71	71	71
Kepuasan KerjaX3		Correlation Coefficient	.709**	.739**	1.000	.719**	.137
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.256
		N	71	71	71	71	71
Produktivitas Y		Correlation Coefficient	.605**	.615**	.719**	1.000	.714**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
		N	71	71	71	71	71
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.243*	.115	.137	.714**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.042	.342	.256	.000	.
		N	71	71	71	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data: Olahan Penulis

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki nilai sig. < 0. 05, bahwa data telah lolos dari uji heterokedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban KerjaX1	Kompensasi X2	Kepuasan Kerja X3	Produktivitas Y
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.55	3.58	3.49	3.59
	Std. Deviation	1.066	1.023	.998	.838
Most Extreme Differences	Absolute	.354	.322	.300	.335
	Positive	.224	.213	.207	.243
	Negative	-.354	-.322	-.300	-.335
Test Statistic		.354	.322	.300	.335
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber data: olahan Penulis

Tabel 4.3 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tail) sebesar 0.335 lebih besar dari 0.005. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hipotesis

Hasil Hipotesis Pertama

Tabel 4.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Pada Dosen Di Universitas Flores Ende

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.900	.279		6.818	.000
1	Beban Kerja X1	.477	.075	.606	6.336	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber data : Olahan Penulis

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi beban kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende (X1), sebesar 0,477. Ini berarti apabila beban kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende, meningkat satu satuan maka, produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende (Y) akan meningkat 0,477 satuan.

Hasil Uji Hipotesis Kedua

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Pada Dosen Universitas Flores Ende

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.555	.263		5.902	.000
	Kompensasi X2	.569	.071	.695	8.037	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber data: Olahan Penulis

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kompensasi dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende (X2), sebesar 0,569. Ini berarti apabila kompensasi dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende, meningkat satu satuan maka, produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende (Y) akan meningkat 0,569 satuan.

Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Pada Dosen Di Universitas Flores Ende

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	1.373	.240		5.722	.000
1	Kepuasan Kerja X3	.635	.066	.757	9.609	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber data: Olahan Penulis

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende (X3), sebesar 0,635. Ini berarti apabila kepuasan kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende, meningkat satu satuan maka, produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende (Y) akan meningkat 0,635 satuan.

Hasil Uji Hipotesis Keempat

Tabel 7.
Hasil Analisis Persamaan Model Regresi Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Pada Dosen Di Universitas Flores Ende

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.269	.251		5.067	.000
Beban Kerja X1	.158	.126	.074	2.462	.000
1 Kompensasi X2	.233	.152	.285	3.529	.000
Kepuasan Kerja X3	.485	.116	.578	4.177	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

Sumber data : Olahan Penulis

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.269 + 0,158 X1 + 0,233 X2 + 0,485 X3$$

Tabel 8.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Pada Dosen Di Universitas Flores Ende

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29.014	3	9.671	32.173	.000^b
Residual	20.141	67	.301		
Total	49.155	70			

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja X3, Beban Kerja X1, Kompensasi X2

Sumber data: Olahan Penulis

Hasil statistik uji regresi variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende, nilai *F-hitung* sebesar 32,173. Artinya *F-hitung* > *F-tabel* 2,640 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal (Y) pada dosen di Universitas Flores Ende.

Pembahasan

Hasil analisis jawaban dari responden dosen yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja dosen terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende.

Tabel 9.

Hasil Jawaban Responden Terhadap Item Beban Kerja Dosen Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Pada Dosen Di Universitas Flores Ende

No	Item Jawaban	Nilai Jawaban
1.	Perkembangan teknologi menuntut dosen harus mengikuti perkembangan dengan mengikutsertakan dalam kegiatan pelatihan penulisan artikel	0,753
2.	Lembaga Universitas Flores memberikan fasilitas Kesehatan kepada dosen dan pegawai	0,743
3.	Saya selalu membagi tugas dan saling melengkapi dalam menulis artikel baik bertindak sebagai penulis pertama maupun penulis kedua	0,739
4.	Saya memiliki waktu kerja dan waktu istirahat yang cukup meskipun beban kerja saya banyak	0,554
5.	Dengan beban kerja dan tanggung jawab yang banyak maka saya memiliki alasan untuk tidak punya waktu melaksanakan penelitian dan menulis artikel ilmiah	0,437
6.	Saya merasa penulisan artikel ilmiah menambah beban kerja saya sebagai seorang dosen	0,411

Sumber data : Olahan Penulis

Tabel 10.

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Dosen Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Pada Dosen Di Universitas Flores Ende

No	Item Jawaban	Nilai Jawaban
1.	Pemberian gaji oleh Lembaga Universitas Flores sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh dosen dan pegawai	0,885
2.	Saya merasa pembayaran gaji sudah disesuaikan dengan masa kerja dan tingkat pendidikan	0,848
3.	Sistem pembayaran gaji Lembaga Universitas Flores sesuai dengan peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan	0,823
4.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan dan kepangkatan yang saya miliki	0,815
5.	Pembayaran gaji dosen dan pegawai berdasarkan standar upah yang ditentukan oleh pemerintah	0,702

Sumber data :Olahan Penulis

Hasil analisis jawaban dari responden dosen yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dosen terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende.

Berdasarkan pendekatan teori, hasil analisis jawaban dari responden dosen yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende. Jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11.**Hasil Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Pada Dosen Di Universitas Flores Ende**

No	Item Jawaban	Nilai Jawaban
1.	karakteristik pekerjaan dan kompleksitas yang dijalani menjadi bagian karakter dalam bekerja	0,807
2.	Peningkatan karir dalam pekerjaan menjadi kepuasan tersendiri bagi saya untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki	0,759
3.	Terselesaikan Beban kerja yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan	0,721
4.	Pengawasan atasan merupakan bagian dalam peningkatan target dan produktivitas kerja	0,712
5.	Pekerjaan yang dilaksanakan menjadi bagian dalam meningkatkan kinerja	0,702
6.	Rekan kerja atau tim kerja yang solid menjadi bagaian dalam memotivasi saya untuk membuat artikel	0,679
7.	Saya merasa puas dengan keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan	0,684
8.	Promosi jabatan dapat mempengaruhi kinerja	0,619
9.	Lembanga sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	0,619

Sumber data : Olahan Penulis

Jawaban dari responden dosen tentang pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja dalam publikasi jurnal, terwakili dari pernyataan "Saya selalu membagi tugas dan saling melengkapi dalam menulis artikel baik bertindak sebagai penulis pertama maupun penulis Kedua". Bagaimana hubungan antar kompensasi dan produktivitas kerja dosen terwakili dari pernyataan "Pemberian kompensasi atau gaji oleh Lembaga Universitas Flores sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh dosen dan pegawai". Hal yang sama ditemui ketika kita melihat hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas dosen. Hubungan tersebut terwakili dari pernyataan " Peningkatan karir dalam pekerjaan menjadi kepuasan tersendiri bagi saya untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki". Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden yang kebanyakan memilih jawaban tersebut, sebagai hal yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende. Tentu saja hal ini bukan satu-satunya indikator untuk mengukur pengaruh beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende. Pernyataan-pernyataan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal ilmiah pada dosen di Universitas Flores Ende.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Pada Dosen di Universitas Flores Ende, adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi jurnal pada dosen di Universitas Flores Ende.
4. Beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen dalam publikasi pada dosen di Universitas Flores Ende.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Universitas Flores Ende, hendaknya selalu memperhatikan beban kerja dosen dalam hal mengampuh mata kuliah dan melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat. Yang terjadi selama ini dosen memiliki beban kerja yang tidak berimbang. Artinya beban kerja dosen kebanyakan di fokuskan pada pengajaran. Akhirnya dosen merasa bahwa kewajiban untuk mengirimkan tulisan publikasi ke jurnal ilmiah terakreditasi menjadi beban tambahan bagi mereka. Padahal saat ini dosen diwajibkan memiliki tulisan yang dipublikasikan ke jurnal ilmiah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dosen merasa penulisan artikel ilmiah hanya menambah beban kerja sebagai seorang dosen, erta beban kerja dan tanggung jawab yang banyak maka ada alasan untuk tidak punya waktu melaksanakan penelitian dan menulis artikel ilmiah. Untuk kedepannya diharapkan adanya pembagian beban kerja yang lebih berimbang, sehingga dosen tidak lagi merasakan beban kerja yang banyak dan bisa membagi waktu untuk melaksanakan kewajibnya menulis di jurnal ilmiah. Dengan demikian produktivitas tulisan mereka semakin baik
2. Bagi Manajemen Universitas Flores Ende, hendaknya selalu mengupayakan peningkatan kompesasi bagi dosen yang rajin menulis dan mempublikasikan tulisan di jurnal ilmiah terakreditasi. Walaupun saat ini sudah di berikan dorongan lewat bantuan hibah Yayasan Perguruan Tinggi Flores (Yapertif) dan bantuan berupa pergantian ongkos penerbitan tulisan di SINTA 1 dan 2 serta Scopus akan tetapi hal ini tidak disertai dengan peningkatan produktivitas yang signifikan. Untuk kedepannya dibutuhkan terobosan-terobosan yang kreatif dan inovatif disertai dengan kebijakan yang lebih memaksa dalam kutip sehingga semakin produktif dosen dalam mempublikasi karya ilmiah. teroobosan yang diperlukan seperti megajak penulis luar berkolaborasi dengan dosen Universitas Flores. Bisa juga mengajak kerja sama jurnal-jurnal dari kampus-kampus terkemuka yang memiliki jurnal dengan akreditasi yang baik.
3. Bagi Manajemen Universitas Flores Ende, hendaknya selalu mendorong peningkatan kepuasan kerja dosen, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen dalam mempublikasi karya ilmiahnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan karir dalam pekerjaan juga dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi dosen dan meningkatkan kompetensi yang saya miliki. Hal ini menjadi dasar kepuasan dosen Universitas Flores. Selain itu rekan kerja atau tim kerja yang solid menjadi bagaian dalam memotivasi saya untuk membuat artikel. Juga menjadi hal yang mendorong kepuasan kerja dosen. Kedepannya diperlukan terobosan yang kreatif dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja dosen. Caranya dengan mendorong pengakuan lewat *reward* kepada dosen dan penghargaan-penghargaan lainnya.
4. Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain seperti, budaya ilmiah dan penulisan secara lisan. Dan juga penulis selanjutnya, agar diperbanyak referensi didalam penelitian

seperti: Buku, Jurnal, Penelitian Terdahulu dan lain-lainnya sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas dikemudian hari.

Daftar pustaka

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1–16.
- A Anwar Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Ajeng Setianingsih. (2017). Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai PNS dan Non-PNS. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Vol. 06, No. 04*.
- Adelia Indrastuti dan Made Ngurah Partha(2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Liza Disen Servis Balikpapan. *Jurnal Prospek*
- Andri Wijaya. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia Vol. 4 No. 3 Januari 2018*
- Allya Roosallyn Assyofa (2023). Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (PERFORMA)*, 20 (01): 01-08
- Anoraga,Panji.(2016). Psikologis Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H. Dotulong. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018*
- Departemen Kesehatan RI. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI: 2009
- Devi Febrianty(2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nafasindo Aceh Singkil. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Erika Putri Wijayanti, Fritzina Anisa(2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis Volume 12, Nomor 2, September*
- Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : PT. Repika Aditama
- Ety Nurhayati Jumadi (2019) Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Farham M Pontoh. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014
- GP.Ranisa Pranazhira dan Anggraini Sukmawati. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 1, April 2017*
- Hammam Zaki1, Marzolina. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Vol.8 No.1, 2018*
- Hamali (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Jakarta : CAPS
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua,Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Imam Ghozali. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11.
- Jovianto Pratama Limbono dan Dhyah Harjanti(2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *AGORA Vol. 9, No. 2*,

- Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA Vol.4 No.4*.
- Lilis Sulastri. (2016). Sumber Daya Manusia Strategik. Gedebage Bandung : La Goods Publishing.
- Luthans, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk). Yogyakarta: Andi Offset.
- Maryam Dunggio, Ahmad Sukatmadjaya dan , Mugni Habib (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. ATA Internasional Industri. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 – Desember*
- Magdalena Faysica, Bernhard Tewel, Mac Donald Walangitan. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016*
- Melayu S.P. Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT Bumi Aksara.
- Mifta Farid Salam (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening : Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Makassar (dibimbing oleh sumardi dan musran munisu). *Tesis*. Universitas Hasanudin Makasar.
- Nursalam. (2011). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba
- Medika Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No.1 2016*
- Paijan, Anugrah Hutami Putri (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama) *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 03, November 2*
- Panji Anoraga (20
- Putri Rahmatania, Agus Widarko dan Afi Rachmat Slamet (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis. e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2015). Performance Appraisal. System yang tepat menilai kinerja karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi ke15*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rudy Darmawan (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO : Journal of Management & Business Volume 6 Issue 1 Pages 547 – 570*
- Rohmat. Anjar Bagus Nur (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Martadinata Malang. *Skripsi*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rocky Potale Yantje Uhing. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015*,
- Saefuddin Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor :
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Offset
- Sutrisno Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas. Prananda Media Grup. Jakarta
- Syamsul Maarif, Lindawati Kartika. (2014). *Manajemen Pelatihan*. Bogor : IPB Press
- Tarwaka, (2011). *Beban Kerja (Worldcloud)*. Solo: Harapan Press.
- Teguh Retnoningsih Bambang Swasto Sunuharjo Ika Ruhana (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero)

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 3, Oktober 2024, pages 25-37

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Distribusi Jawa Timur Area Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* / Vol. 35 No. 2 Juni 2016 / *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*

Umar, Husein. (2014). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Paradigma Positif dan pemecahan Maslaha Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

Yuliana Arifin (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Eastindo Utama Industri Makassar. *Skripsi*. Unoversotas Bosowa. Makasar.

Zulkifli (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April. Volume 17, Nomor 1, April*