

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin kompetitif, organisasi di seluruh dunia, termasuk institusi pendidikan tinggi, menghadapi tantangan kompleks dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya (Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing organisasi, terutama dalam sektor akademik yang menuntut tingkat profesionalisme, inovasi, dan produktivitas tinggi (Saputra et al., 2018). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai (Dr. Edy Soetrisno, n.d.)

Kinerja merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi (Hanaysha et al., 2023). Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya mencerminkan produktivitas individual, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan strategi manajemen organisasi dalam mengoptimalkan potensi SDM. Menurut Mohammad (2023), kinerja terdiri dari dimensi input (kompetensi dan sumber daya), proses (cara kerja), serta output (hasil kerja) yang harus dievaluasi secara menyeluruh (Nikmanesh et al., 2023). Oleh karena itu, pendekatan manajemen kinerja yang sistematis diperlukan untuk memastikan bahwa setiap individu berkontribusi secara optimal terhadap produktivitas organisasi.

Dalam bidang akademik, kinerja pegawai memiliki implikasi langsung terhadap mutu pendidikan dan reputasi institusi. Pegawai yang berkinerja tinggi menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, menjaga kedisiplinan, menunjukkan inisiatif, serta aktif dalam kegiatan pengembangan diri dan institusi (Webster et al., 2022). Pada lingkungan pendidikan tinggi, kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil kerja administratif atau akademik semata, tetapi juga keterlibatan dalam kegiatan riset, publikasi ilmiah, pelayanan kepada mahasiswa, serta kolaborasi lintas departemen (Menefield, 2024). Model evaluasi kinerja yang komprehensif

seperti Balanced Scorecard atau KPI (Key Performance Indicators) digunakan untuk mengukur kontribusi individual terhadap sasaran institusional (Mtau & Rahul, 2024). Dalam konteks ini, pengelolaan kinerja yang efektif mencakup perencanaan, pemantauan, penilaian, hingga pemberian umpan balik yang konstruktif.

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, dua aspek yang seringkali saling terkait namun kurang mendapat perhatian optimal dalam konteks akademik adalah keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*) dan beban kerja (Morris et al., 2022). Faktor-faktor seperti motivasi kerja, kompetensi, beban kerja, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan pribadi menjadi determinan utama yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Studi oleh Zhang (2022) menyebutkan bahwa pegawai yang mengalami tekanan kerja tinggi tanpa dukungan organisasi yang memadai cenderung mengalami penurunan performa akibat kelelahan mental dan fisik (Xu et al., 2022). Sebaliknya, dukungan dalam bentuk pelatihan, fasilitas kerja yang layak, kepemimpinan yang efektif, serta pengakuan terhadap kontribusi dapat mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Dalam lingkungan akademik, manajemen kinerja perlu memperhitungkan dinamika pekerjaan intelektual yang memerlukan fleksibilitas, kreativitas, dan otonomi kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan pemberdayaan individu juga menjadi salah satu pendorong utama peningkatan kinerja di sektor pendidikan (Ariyani & Zuhaery, 2021).

Evaluasi dan peningkatan kinerja tidak dapat dipisahkan dari strategi manajemen sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan. Institusi pendidikan tinggi seperti Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin memerlukan pendekatan evaluasi kinerja yang adaptif terhadap perubahan konteks kerja, tuntutan digitalisasi, dan kebutuhan personalisasi pegawai. Implementasi sistem penilaian berbasis kompetensi dan indikator kinerja utama harus diiringi dengan mekanisme reward dan punishment yang adil, transparan, dan bermakna. Selain itu, penting bagi institusi untuk membangun budaya kinerja tinggi yang berbasis pada kepercayaan, komunikasi terbuka, dan kolaborasi tim (Ekonomi et al., 2023). Dengan pendekatan ini, diharapkan tidak hanya kinerja individu yang meningkat, tetapi juga sinergi kolektif dalam mencapai tujuan institusional jangka panjang. Penguatan fungsi kepemimpinan

transformatif dan pemberian pelatihan kepemimpinan juga dapat mendukung penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan inspiratif.

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, termasuk perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, serta pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi serta produktivitas yang optimal (Murtiyoko & Sahabat Alam Rafflesia, 2023). Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam kesejahteraan dan produktivitas karyawan adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal sebagai Work-Life Balance (WLB).

Work-Life Balance (WLB) merupakan konsep yang menggambarkan kondisi di mana seorang pekerja dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadinya secara harmonis. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas dan tuntutan kerja di era modern, keseimbangan ini menjadi semakin sulit dicapai tanpa adanya kebijakan dan strategi manajemen yang tepat (Lewis & Beauregard, 2018). Karyawan yang memiliki Work-Life Balance yang baik cenderung lebih produktif, kreatif, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rashmi & Kataria, 2021). Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti stres, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan motivasi kerja yang berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi. Keseimbangan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada kesehatan mental dan loyalitas pegawai.

Studi yang dilakukan oleh (Wijaya, 2022) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki Work-Life Balance yang baik cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, dapat mengatur waktu dengan fleksibel, serta memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian (Durahman, 2018) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

Selain WLB, aspek lain yang tidak kalah krusial adalah beban kerja, beban kerja merupakan faktor lain yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja mengacu pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta gangguan kesehatan mental dan fisik yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja organisasi (Doosty et al., 2019). Menurut (Sjöberg et al., 2020) dan (Van Acker et al., 2018), beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan tingkat absensi yang tinggi, penurunan kualitas pekerjaan, serta meningkatnya angka turnover karyawan.

Dalam beberapa dekade terakhir, perubahan lingkungan kerja yang pesat akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan dinamika ekonomi global semakin menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam mengelola beban kerja karyawan. Karyawan dituntut untuk lebih fleksibel, responsif, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang semakin meningkat. Namun, tanpa strategi manajemen yang efektif, beban kerja yang tidak seimbang dapat mengarah pada berbagai permasalahan, seperti peningkatan risiko penyakit kardiovaskular, gangguan psikologis seperti depresi, serta masalah tidur yang dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Doosty et al., 2019)

Sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi terkemuka di Indonesia, Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak tenaga medis yang berkualitas. Pegawai di fakultas ini, baik yang terlibat dalam kegiatan akademik, administratif, maupun penelitian, menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dengan standar kualitas yang ketat. Faktor Work-Life Balance dan beban kerja menjadi aspek yang sangat menentukan dalam menjaga kinerja optimal para pegawai. Dalam konteks akademik, dalam kegiatan administrasi sering kali meningkatkan beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai.

Dalam konteks akademik, lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, otonomi, dan kreativitas menjadi krusial. Manajemen kinerja yang mempertimbangkan dinamika pekerjaan intelektual sangat penting agar tidak hanya hasil, tetapi juga proses kerja dan kesejahteraan pegawai terjaga. Strategi ini menjadi semakin relevan di tengah percepatan digitalisasi, perubahan pola kerja, dan meningkatnya ekspektasi

terhadap institusi pendidikan tinggi. berikut ini adalah data distribusi tenaga kependidikan berdasarkan status kepegawaian, tupoksi, dan jenis kelamin.

Tabel 1. Data tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Unhas berdasarkan status kepegawaian, tupoksi, dan jenis kelamin

No.	Jenis Kepegawaian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Staf Admin	Teknisi	IT	Security	Pustakawan	Umum	Bendahara	Kasubag	KTU	Jumlah	Total
1	PNS	27	27	54	36	1	-	1	3	8	1	3	1	54	
2	NPT	1	6	7	5	-	-	-	-	2	-	-	-	7	
3	NPTT	34	36	69	53	-	3	3	-	10	-	-	-	69	
4	SK DEKAN	43	43	85	66	6	2	6	-	5	-	-	-	85	
	Total	105	112	215	160	7	5	10	3	25	1	3	1	215	

*Sumber: Data Kepegawaian Fakultas Kedokteran Unhas, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari total 215 tenaga kependidikan di Fakultas Kedokteran Unhas, kelompok terbesar berasal dari kategori SK Dekan (85 orang), diikuti oleh NPTT (69 orang). Secara keseluruhan, jumlah tenaga kependidikan perempuan (112 orang) sedikit lebih banyak dari laki-laki (105 orang). Dilihat dari distribusi tugas, Staf Administrasi mendominasi dengan 160 pegawai, sementara bidang seperti IT, Pustakawan, dan Security hanya diisi oleh sebagian kecil pegawai. Data ini mengindikasikan bahwa proporsi administratif sangat dominan dibandingkan fungsi teknis lainnya.

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil tenaga kependidikan, berikut disajikan data distribusi pegawai berdasarkan status kepegawaian, tugas pokok dan fungsi (tupoksi), jenis kelamin, serta tingkat pendidikan.

Tabel 2. Distribusi Tenaga Kependidikan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenis Kepegawaian	SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	S3
1	PNS	3	1	17	10	24	15	0
2	NPT	0	0	4	1	3	0	0
3	NPTT	5	2	22	1	37	2	0
4	SK DEKAN	0	0	17	6	59	3	0
	Jumlah	8	3	60	18	123	20	0

*Sumber: Data Kepegawaian Fakultas Kedokteran Unhas, 2025

Tabel 2 memperlihatkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan berpendidikan SLTA (55 orang) dan S1 (72 orang). Jumlah pegawai dengan pendidikan S2 hanya 13 orang, dan tidak terdapat satupun dengan jenjang S3. Hal ini menunjukkan masih rendahnya tingkat pendidikan lanjutan di kalangan tenaga kependidikan, yang mengindikasikan perlunya strategi pengembangan kompetensi melalui pelatihan atau studi lanjut guna menghadapi tantangan kerja di lingkungan akademik.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan bagi institusi dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih optimal. Beberapa strategi yang dapat diterapkan mencakup distribusi tugas yang lebih adil, optimalisasi beban kerja, pelatihan dan pengembangan pegawai yang berkelanjutan, serta implementasi program kesejahteraan dan manajemen stres. Selain itu, pentingnya pemanfaatan teknologi dalam mendukung efisiensi kerja dan pengurangan beban administratif juga perlu menjadi perhatian. Fakultas dapat menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel, seperti kebijakan hybrid working atau pengaturan jam kerja yang lebih adaptif, untuk meningkatkan Work-Life Balance pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada perbaikan sistem pengelolaan sumber daya manusia di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi institusi.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Institusi

Penulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pembaca baik masyarakat secara umum maupun akademisi yang ingin mengetahui terkait analisis pengaruh work-life balance, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi atau pembandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman khususnya tentang pentingnya manajemen strategik sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

II.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor paling krusial dalam setiap organisasi, karena manusia adalah pelaku utama dari semua aktivitas produktif, manajerial, dan strategis. SDM tidak hanya mencerminkan jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga menyangkut kualitas sumber daya tersebut dalam hal kompetensi, pengetahuan, keterampilan teknis, kecerdasan emosional, serta sikap dan perilaku kerja (Arifin¹ et al., 2023). Dalam konteks organisasi modern yang kompleks dan dinamis, SDM dipandang sebagai pusat keunggulan strategis yang dapat menentukan arah, keberhasilan, dan kesinambungan organisasi. Oleh karena itu, pembangunan kapasitas SDM merupakan agenda utama dalam strategi manajerial, karena hanya melalui SDM yang unggul, organisasi mampu memaksimalkan seluruh potensi sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan sistem informasi (Ammirato et al., 2023).

Menurut da Silva (2022), SDM adalah seluruh tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dapat dimobilisasi untuk mencapai tujuan organisasi (da Silva et al., 2022). Namun, dalam perkembangan keilmuan manajemen, definisi ini terus diperluas dengan menekankan aspek peran strategis, kontribusi terhadap inovasi, dan nilai-nilai organisasi yang dibawa oleh SDM. Pegawai tidak lagi dianggap hanya sebagai pelaksana instruksi, melainkan sebagai mitra aktif dalam proses pengambilan keputusan, pengembangan organisasi, dan pencapaian sasaran strategis jangka panjang (Hantono et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan SDM saat ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat transformasional dengan pendekatan partisipatif, berorientasi pada pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan terintegrasi dalam kerangka visi dan misi institusi.

Dalam institusi pendidikan tinggi, terutama yang memiliki karakteristik sebagai organisasi berbasis pengetahuan, peran SDM menjadi jauh lebih kompleks dan signifikan. Dosen, tenaga kependidikan, dan staf pendukung dituntut untuk menjalankan fungsi pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat secara simultan (Damayanti et al., 2023). Mereka juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi, serta perubahan kebijakan

pendidikan nasional dan global. Oleh sebab itu, SDM dalam lingkungan akademik harus memiliki kapasitas intelektual, integritas, kemampuan bekerja dalam tim multidisipliner, serta daya tahan terhadap tekanan kerja yang tinggi (Bramantyo et al., n.d.). Dalam konteks ini, peran SDM melampaui batas fungsional teknis menjadi agen perubahan dan penjaga mutu institusi.

Dengan mempertimbangkan kompleksitas tersebut, pemahaman konseptual mengenai SDM menjadi krusial dalam manajemen organisasi. SDM bukan sekadar elemen organisasi yang harus dikelola, melainkan merupakan subjek utama dari proses pembangunan organisasi itu sendiri. Ini menuntut penyusunan kebijakan pengelolaan SDM yang berbasis pada analisis kebutuhan organisasi, perencanaan strategis sumber daya, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta pengembangan karier dan kesejahteraan yang berkelanjutan (Nafari & Rezaei, 2022). Kualitas pengelolaan SDM secara langsung memengaruhi efisiensi operasional, kualitas layanan, tingkat inovasi, dan daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal. Oleh karena itu, dalam kajian manajemen kontemporer, SDM diposisikan sebagai modal intelektual sekaligus penggerak utama organisasi menuju keunggulan dan keberlanjutan jangka panjang (Wang et al., 2021).

II.1.2 Peran Strategis SDM dalam Organisasi

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung keseluruhan kinerja dan keberlanjutan suatu organisasi (Trisusanti et al., 2023). Tidak hanya sebagai pelaksana teknis dari proses kerja, SDM juga berfungsi sebagai pengarah dan pengendali berbagai kebijakan serta strategi yang diterapkan oleh organisasi (Mukhuty et al., 2022). Dalam organisasi modern, peran SDM telah bertransformasi dari sekadar operasional administratif menjadi katalisator perubahan dan inovasi. SDM yang memiliki kapasitas unggul akan lebih adaptif dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal, mampu mengelola konflik internal, serta memberikan kontribusi nyata terhadap efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi secara menyeluruh (Hanif1 et al., n.d.).

Sepahvand & Bagherzadeh (2021) mengemukakan bahwa peran strategis manajemen SDM mencakup seluruh siklus kerja pegawai mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, hingga manajemen kinerja dan pemberian kompensasi yang adil (Sepahvand & Bagherzadeh Khodashahri, 2021). Implementasi

yang tepat atas seluruh proses tersebut berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang positif, peningkatan motivasi dan keterikatan pegawai (employee engagement), serta peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Žalėnienė & Pereira, 2021). Dalam kerangka yang lebih luas, SDM juga berperan dalam pengelolaan budaya organisasi, pengembangan sistem evaluasi kerja yang berkeadilan, serta penguatan nilai-nilai etis dan profesional di seluruh lini organisasi (Shah et al., 2021).

Di sektor pendidikan tinggi, peran strategis SDM bahkan menjadi lebih kompleks karena berkaitan langsung dengan tanggung jawab institusional dalam menyelenggarakan tridarma perguruan tinggi, yakni pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Mohamed Hashim et al., 2022). Dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya dituntut untuk mengajar dan melayani, tetapi juga diharapkan menghasilkan karya ilmiah, berinovasi dalam pembelajaran, serta berperan aktif dalam pengembangan masyarakat (Triviño-Cabrera et al., 2021). Dalam konteks Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, hal ini berarti SDM harus mampu menggabungkan peran akademik, profesional, dan administratif secara simultan dengan standar mutu yang tinggi.

Peran strategis SDM juga tampak dalam bagaimana organisasi merespons tantangan global, seperti digitalisasi, kompetisi sumber daya, serta tuntutan akuntabilitas dan transparansi (Darlen Manoppo et al., n.d.). SDM yang andal akan mampu menginternalisasi visi organisasi ke dalam tindakan nyata di lapangan. Mereka bukan hanya mengikuti perubahan, tetapi juga memimpin perubahan tersebut dengan pendekatan yang berorientasi pada solusi. Peran ini menuntut adanya sistem manajemen SDM yang responsif, terukur, serta berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas individu dan kolektif (Jiang et al., 2024; Vázquez-Brust et al., 2023).

Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana SDM diberdayakan secara optimal. Tidak cukup hanya merekrut individu yang kompeten, tetapi organisasi juga harus menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pertumbuhan, pembelajaran, dan kepemimpinan berkelanjutan. SDM yang ditempatkan sebagai mitra strategis akan memiliki daya ungkit yang besar dalam pencapaian visi dan misi institusi (Kess-Momoh et al., 2024). Oleh karena itu, manajemen SDM harus dikembangkan sebagai bagian integral dari strategi bisnis dan

keberlanjutan organisasi, termasuk dalam lingkungan akademik seperti Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

II.1.2 Tantangan Manajemen SDM di Lingkungan Akademik

Lingkungan akademik memiliki kompleksitas tersendiri dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang berbeda dengan sektor industri lainnya (da Silva et al., 2022). Institusi pendidikan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai produsen inovasi dan agen perubahan sosial. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaannya bersifat multidimensi dan multidisipliner. Dosen dan tenaga kependidikan dihadapkan pada kewajiban untuk menjalankan tridarma perguruan tinggi secara serempak—pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat—yang masing-masing menuntut dedikasi, waktu, dan energi yang tinggi (Filho et al., 2024). Di samping itu, mereka juga terlibat dalam berbagai kegiatan administratif dan pelayanan institusional yang kompleks, seperti akreditasi, pelaporan kinerja, hingga kegiatan kemahasiswaan. Beban kerja yang bertumpuk ini menjadikan lingkungan akademik sebagai salah satu sektor dengan tingkat tekanan psikologis yang tinggi, yang apabila tidak ditangani dengan baik akan berdampak negatif terhadap performa kerja, motivasi, dan bahkan kesehatan mental pegawai (Sugiarti, 2024).

Tantangan pengelolaan SDM di sektor akademik juga bersumber dari ketimpangan antara tuntutan profesional dan kapasitas sumber daya yang tersedia (Naidoo-Chetty & Du Plessis, 2021). Tidak jarang dosen dituntut untuk menjadi pengajar yang inspiratif, peneliti produktif, sekaligus manajer proyek yang efisien dalam satu waktu. Permasalahan semakin kompleks dengan terbatasnya dukungan administratif dan infrastruktur digital yang memadai, yang menghambat efisiensi pelaksanaan tugas (Singun, 2025). Selain itu, minimnya akses terhadap program pengembangan profesional yang berkelanjutan juga menjadi hambatan serius dalam meningkatkan kompetensi SDM akademik. Tekanan eksternal lainnya mencakup keharusan publikasi ilmiah di jurnal bereputasi internasional, persaingan ketat dalam memperoleh hibah penelitian, dan pemenuhan indikator kinerja utama (IKU) institusi. Semua tekanan ini dapat memicu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depresi kerja, hingga *burnout* yang sistemik di kalangan akademisi (Chen et al., 2021).

Lebih jauh lagi, SDM akademik dituntut untuk mampu menjawab berbagai dinamika global, seperti digitalisasi proses pendidikan, internasionalisasi kurikulum, dan perkembangan teknologi pembelajaran berbasis Artificial Intelligence (Bhutoria, 2022). Adaptasi terhadap perubahan ini memerlukan kecepatan belajar ulang (relearning), kemauan berinovasi, serta fleksibilitas dalam menerapkan metode kerja baru. Maka dari itu, institusi pendidikan tinggi harus memiliki kebijakan pengembangan SDM yang holistik dan adaptif (Rahma Ningsih et al., n.d.). Ini mencakup pelatihan kepemimpinan transformatif, penyediaan ruang kerja kolaboratif, serta mekanisme penghargaan yang mendorong kinerja unggul (Sharma & Adeoye, 2024). Penguatan sistem meritokrasi dan transparansi dalam promosi jabatan fungsional juga menjadi aspek penting untuk menjaga moral dan semangat kerja SDM akademik.

Strategi pengelolaan SDM di lingkungan akademik juga harus mengedepankan prinsip keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance). Hal ini menjadi indikator utama dalam menjaga kesehatan mental dan kinerja jangka panjang pegawai. Institusi perlu menyusun kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, serta sistem monitoring beban kerja yang objektif dan berbasis data (Jean, 2023). Selain itu, penting untuk membangun budaya kerja yang suportif, partisipatif, dan terbuka terhadap umpan balik. Dalam konteks Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, pendekatan ini sangat relevan karena kompleksitas kerja akademik berpadu dengan tuntutan profesionalisme medis (Xin & Huang, 2025). Oleh karena itu, pendekatan strategis yang terintegrasi antara manajemen SDM, kebijakan organisasi, dan kebutuhan individu harus terus diperkuat guna menciptakan ekosistem akademik yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

II.2 Tinjauan Teori dan Konsep

II.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Haq et al., 2020). Kinerja pegawai sering diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan mencapai target yang telah ditentukan. Kinerja pegawai juga mencakup aspek perilaku kerja, seperti disiplin, inisiatif, dan kemampuan bekerja sama dalam tim (Hafizi, 2020). kinerja pegawai juga

didefinisikan sebagai hasil dari interaksi antara berbagai faktor, yang mempengaruhi, termasuk motivasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Faktor-faktor ini dapat saling berinteraksi untuk menentukan seberapa efektif pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Sari et al., 2022). Pemenuhan tugas dan tanggung jawab pegawai yang baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), yang dapat berdampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja individu (Ihwughwavwe & Shewakramani, 2024). Keseimbangan yang baik antara kedua aspek ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesehatan mental pegawai (Paramita & Suwandana, 2022). Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini perlu diperhatikan oleh manajemen, dengan menerapkan kebijakan fleksibel dan memberikan dukungan kepada pegawai dalam mengelola tanggung jawab mereka (Ihwughwavwe & Shewakramani, 2024).

Indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa dimensi, antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas (Abrar & Isyanto, 2019). Selain itu, kinerja pegawai juga dapat diukur melalui kepuasan pelanggan atau stakeholder internal, seperti atasan dan rekan kerja. Indikator-indikator ini penting untuk mengevaluasi sejauh mana seorang pegawai berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hariyanto & Satoto, 2016). manajemen kinerja, evaluasi, dan umpan balik yang tepat merupakan alat yang digunakan organisasi untuk mengukur, mengelola, dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memastikan bahwa karyawan mendapatkan dukungan, sumber daya, dan arahan yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung pertumbuhan profesional. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik bagi organisasi secara keseluruhan (Atatsi et al., 2019).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat beragam, termasuk faktor internal seperti motivasi, keterampilan, dan kesehatan mental, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan beban kerja (Parulian & Sutawijaya, 2020). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja yang

berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai, sementara work-life balance yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Triwidyati et al., 2022). Selain itu, faktor organisasional seperti budaya kerja, sistem reward, dan peluang pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai (Maulana et al., 2020). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor ini penting untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan akademis seperti Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

II.2.2 Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu (Fahamsyah, 2017). Beban kerja dapat bersifat kuantitatif, seperti jumlah jam kerja, atau kualitatif, seperti kompleksitas tugas yang harus diselesaikan. Beban kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu beban kerja fisik (*physical workload*) dan beban kerja mental (*mental workload*). Beban kerja fisik merujuk pada jumlah tugas yang melibatkan aktivitas fisik, seperti mengangkat, memindahkan, atau berdiri dalam waktu lama, yang memerlukan stamina dan kekuatan tubuh. Tugas-tugas ini sering kali terkait dengan pekerjaan manual atau aktivitas yang menuntut kekuatan fisik. Di sisi lain, beban kerja mental berkaitan dengan tuntutan kognitif yang harus dihadapi pegawai, seperti pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan pengelolaan informasi yang kompleks. Beban kerja mental dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental jika tidak dikelola dengan baik, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut konsentrasi tinggi dan kemampuan berpikir kritis. Menurut penelitian oleh (Setiyo Utomo, 2019), beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pegawai (Mander & Antoni, 2022). Keduanya, baik beban kerja fisik maupun mental, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kesejahteraan mereka, sehingga penting untuk menciptakan keseimbangan yang baik antara keduanya agar pegawai dapat berfungsi secara optimal.

Indikator beban kerja meliputi durasi kerja, intensitas tugas, dan tekanan yang dirasakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Omar et al., 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja antara lain tuntutan pekerjaan, sumber

daya yang tersedia, dan dukungan dari atasan atau rekan kerja. Di lingkungan akademis seperti Fakultas Kedokteran, beban kerja seringkali dipengaruhi oleh tuntutan penelitian, pengajaran, dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, memahami dan mengelola beban kerja pegawai sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung, serta mencegah *burnout* yang dapat mengganggu kesejahteraan individu dan kualitas layanan yang diberikan (De Assis Lahoz & Camarotto, 2012).

II.2.3 Work-Life Balance

Work-life balance didefinisikan sebagai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Greenhaus, 2011). Konsep ini menekankan pentingnya mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, dan istirahat. Menurut penelitian oleh (T, 2020), work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu untuk menghabiskan waktu berkualitas mereka dengan keluarga dan terlibat dalam kegiatan sosial, yang mengarah pada hubungan yang lebih kuat dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Fahamsyah, 2017).

Indikator work-life balance meliputi fleksibilitas waktu kerja, kemampuan untuk memisahkan urusan pekerjaan dan pribadi, serta tingkat kepuasan terhadap kehidupan pribadi (Darmawan et al., 2015). Faktor-faktor yang memengaruhi work-life balance antara lain dukungan organisasi, kebijakan kerja fleksibel, dan kemampuan individu dalam mengelola waktu. Di lingkungan akademis, work-life balance seringkali menjadi tantangan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti penelitian dan pengajaran. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perubahan demografis dan lingkungan kerja, kemajuan teknologi, manajemen waktu dan stres, pengaturan kerja yang fleksibel, dan kontrol pribadi terhadap pengaturan kerja.

Faktor lain yang memengaruhi work-life balance adalah budaya organisasi dan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja (Khoiriyah et al., 2020). Penelitian oleh (Sakarit, 2021) menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung work-life balance

cenderung memiliki pegawai yang lebih produktif dan loyal. Oleh karena itu, mencapai work-life balance memerlukan sinergi antara kebijakan organisasi yang mendukung dan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi. Di lingkungan akademis seperti Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, upaya untuk menciptakan keseimbangan ini menjadi semakin penting mengingat tingginya tuntutan pekerjaan dan kompleksitas tanggung jawab yang dihadapi oleh para pegawai.

II.3 Tinjauan Empiris

Beberapa hasil studi empiris yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka konseptual adalah sebagai berikut :

Penulis	Tahun	Judul	Temuan
Rahmahwati, Sumardi, Fauziah Umar	2024	Dampak Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah	Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap semangat kerja. Semangat kerja meningkat jika motivasi kerja terpenuhi secara internal dan eksternal.
A. Nurul Asma Dini, Nuraeni Kadir, Fauziah Umar	2023	Human Resource Management as an Effective Effort to Achieve Competitive Advantage in Coffeeshop Businesses	Manajemen SDM (termasuk pelatihan dan kompensasi) meningkatkan motivasi dan kinerja. Pelatihan dan kompensasi yang efektif menciptakan motivasi dan pelayanan unggul.
Iman Arifin, Nurdin Brasit, Fauziah Umar	2023	The Influence of Human Resources Quality, Motivation and Compensation on Employee Performance in	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi performa.

		Enrekang Sub-District Office	Diuji dengan regresi dan signifikan secara statistik.
Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W.	2018	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini menekankan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga penting bagi manajemen untuk mengatur beban kerja secara efektif.
Poluan, A. R.	2018	Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado	• Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. • Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. • Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Nurwahyuni, S.	2019	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)	• Beban kerja berpengaruh negatif terhadap work-life balance. • Work-life balance berpengaruh positif terhadap

			kinerja karyawan.
Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodriguez, A. R.	2023	Relationship between Work-Family Balance, Employee Well-being, and Job Performance	Akses terhadap kebijakan work-family balance tidak langsung meningkatkan kinerja, tetapi melalui peningkatan kesejahteraan karyawan.
Priandari, N. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. A.	2023	Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan Sumber: E-Jurnal Manajemen, Vol. 12 No. 2	Work-life balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. Studi ini menekankan pentingnya work-life balance dalam mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap stress kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
Rosyada, M. A. A.	2023	Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening	• Work-life balance dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. • Stress kerja berperan sebagai variabel intervening antara work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja.

Saputri, U. S., & Handayani, A.	2024	Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Alam Solo	• Employee engagement dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. • Work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Maulani, D. S., Marliani, S., & Yulawati, J.	2025	Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang	• Work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. • Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. • Secara simultan, work-life balance dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.