

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo FEB Universitas Telkom

Sumber : <https://seb.telkomuniversity.ac.id>

Universitas Telkom berdiri pada tahun 1990 dengan nama awal Sekolah Tinggi Teknologi Telkom (STT Telkom), yang kemudian menjalani transformasi menjadi universitas pada tahun 2013. Menetapkan standar tinggi sebagai salah satu perguruan tinggi swasta terkemuka di Indonesia, kampus ini terletak di Jl. Telekomunikasi No. 1, Terusan Buahbatu - Bojongsoang, Sukapura, Kec. Dayeuhkolot, Bandung, Jawa Barat. Dengan tujuh fakultas yang mencakup beragam disiplin ilmu, salah satunya adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom menonjolkan keunggulannya akademiknya. Fakultas ini memiliki lima program studi, termasuk S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika yang mendapat akreditasi unggul, S1 Akuntansi dengan akreditasi unggul, S1 Manajemen Rekreasi dengan akreditasi baik, S2 Magister Manajemen dengan akreditasi unggul, dan S2 PJJ Magister Manajemen dengan akreditasi baik sekali. Program studi khusus S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika menawarkan kelas internasional dengan pengantar Bahasa Inggris, dikenal sebagai International ICT Business. Dengan total 122 dosen yang berkualifikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyelenggarakan kegiatan akademis di kampus utama di Dayeuhkolot untuk program studi sarjana dan di kampus Utara

di Gegerkalong untuk program studi S2. Dengan demikian, Universitas Telkom terus mengukir prestasi dalam memberikan pendidikan berkualitas dan berorientasi global.

1.1.2 Visi dan Misi

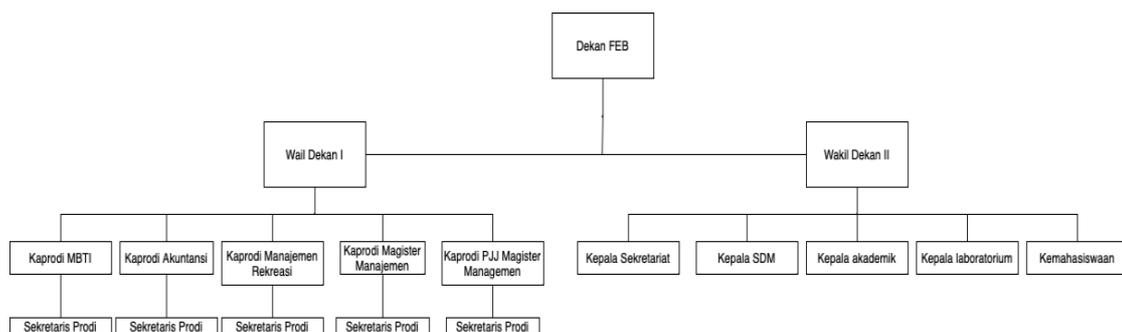
1.1.2.1 Visi

Menjadi Sekolah Ekonomi dan Bisnis berstandar internasional pada tahun 2023, melalui penelitian dan pengembangan kreatif ekosistem kewirausahaan dalam ekonomi dan bisnis berbasis digital.

1.1.2.2 Misi

1. Mengatur dan mengembangkan pendidikan standar internasional dalam ekonomi dan bisnis berbasis digital;
2. Melakukan studi dan penelitian untuk mengembangkan pengetahuan dalam ekonomi dan bisnis berbasis digital dan menyebarkannya ke masyarakat;
3. Memanfaatkan pengetahuan dalam ekonomi dan bisnis berbasis digital untuk pengabdian masyarakat dan pemberdayaan melalui kolaborasi kreatif dan inovatif antara akademisi, pemerintah, industri, media dan komunitas.

1.1.2.3 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Strujtur Organisasi

Sumber : <https://seb.telkomuniversity.ac.id>

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan setiap individu dan pendidikan juga dapat meningkatkan taraf hidup

seseorang. Menurut Pemerintah mewajibkan seluruh masyarakat Indonesia untuk wajib belajar 12 tahun yaitu dimulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Perkembangan Pendidikan di Indonesia sudah kian membaik, karena saat ini hampir di seluruh provinsi yang ada di Indonesia sudah memiliki perguruan tinggi dengan total perguruan tinggi yang ada di Indonesia sebanyak 3.107 baik perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS) dengan program pendidikan diploma (D1,D2,D3), sarjana (S1), magister (S2), doktor (S3).

Didalam pelaksanaan program pendidikan di perguruan tinggi dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk penyelenggaraan kegiatan yang ada di perguruan tinggi baik kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan administratif. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat esensial dalam keberhasilan suatu organisasi, karena mereka memegang kunci utama dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Dwiyanti & Dudija, 2019:219). Sumber daya manusia (SDM) menjadi tenaga pengajar pada perguruan tinggi adalah dosen. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 yang membahas mengenai Guru dan Dosen dijelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang baik akan menunjang keberhasilan dan kemajuan organisasi dan begitu sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka hal itu akan menghambat kemajuan organisasi (Setiawan & Aeni, 2021) . Maka dari itu, kinerja dosen dan para karyawan lainnya yang bekerja di perguruan tinggi harus terus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas dari perguruan tinggi itu sendiri. Menurut (Meidilisa & Lukito 2020) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja dosen merupakan hasil yang dicapai dosen dalam melaksanakan Tri dharma perguruan tinggi dalam lingkup tanggung jawab berdasarkan keahlian, pengalaman dan keseriusan dalam jangka waktu tertentu (Retnowati et al., 2018)

Tri dharma di perguruan tinggi merupakan tiga kewajiban yang harus dipenuhi oleh seluruh sivitas akademika yang bertujuan untuk menciptakan generasi yang memiliki pemikiran kreatif, inovatif dan mandiri. Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menjelaskan bahwa Tri dharma di perguruan terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat. Memenuhi Tri dharma di perguruan tinggi merupakan kewajiban dan tugas seorang dosen dengan beban kerja minimal 12 SKS dan paling banyak 16 SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja merupakan suatu rangkaian tugas yang harus dijalankan oleh seorang pegawai dalam batas waktu tertentu yang dimana apabila tugas – tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja, tetapi apabila tugas – tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik maka hal tersebut menjadi beban kerja. Sedangkan menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dengan waktu yang terbatas sehingga pegawai kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai (Fransiska & Tupti, 2020). Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dinia et al., 2023) menyatakan beban kerja guru memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri et al., 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Dalam konteks pemenuhan beban kerja dosen, berdasarkan data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan *Head of Human Resource* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung pada tanggal 09 Oktober 2023 diketahui bahwa masih terdapat dosen yang tidak memenuhi Tridharma perguruan tinggi yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Pemenuhan Tridharma Perguruan Tinggi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Telkom 2021-2022

Periode	Memenuhi	Tidak Memenuhi
Semester 1 (2021)	65%	35%
Semester 2 (2021)	67%	33%
Semester 1 (2022)	73,7%	26,3%
Semester 2 (2022)	77%	22,3%

Sumber : Data Internal SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

Data yang tertera dalam tabel 1.1 memberikan gambaran bahwa terdapat sejumlah dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom yang belum sepenuhnya memenuhi Tridharma perguruan tinggi. Prinsip yang dipegang teguh oleh Universitas Telkom adalah bahwa setiap dosen diharapkan untuk memenuhi standar beban kerja Tridharma perguruan tinggi, dan hal ini dianggap sebagai komitmen kewajiban bagi semua anggota akademik, khususnya para dosen. Tridharma perguruan tinggi, yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, dianggap sebagai tolok ukur mutu sebuah perguruan tinggi. Universitas Telkom menyoroti pentingnya pemenuhan standar tersebut dalam mengevaluasi kualitas pendidikan tinggi yang mereka tawarkan. Dengan demikian, pemenuhan Tridharma perguruan tinggi dianggap sebagai aspek integral dalam upaya Universitas Telkom untuk menjaga standar kualitasnya dalam dunia pendidikan tinggi.

Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis terdiri dari beragam umur dan beragam generasi dengan kewajiban yang sama dalam memenuhi Tridahrma perguruan tinggi. Menurut Mannheim dalam (Lubis & Mulianingsih, 2019) konsep generasi mengacu pada sekelompok individu yang bersatu dalam suatu rentang usia tertentu dan mengalami peristiwa sejarah yang signifikan pada periode waktu yang sama. Ide ini menyoroti bahwa anggota kelompok ini tidak hanya terhubung oleh kriteria

usia, tetapi juga oleh pengalaman bersama terhadap peristiwa bersejarah yang membentuk pandangan dan identitas mereka. (Mothersbaugh & Hawkins, 2016) menyatakan bahwa klasifikasi generasi dilakukan berdasarkan kesamaan pengalaman historis bersama dengan *Pre-Depression Generation* yang lahir sebelum tahun 1930, *Depression Generation* yang lahir di rentang tahun 1930 – 1945, *Baby Boom Generation* yang lahir di rentang tahun 1946 – 1964, *Generation X* yang lahir di rentang tahun 1965 – 1976, *Generation Y* yang lahir di rentang tahun 1977 – 1994, *Generation Z* yang lahir di rentang tahun 1995 - 2009. Fakultas Ekonomi dan bisnis di Universitas Telkom memiliki 122 dosen dengan beragam umur dan berada di generasi yang beragam.

Tabel 1. 2 Klasifikasi generasi dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Telkom

Periode	<i>Pre-Depression Generation</i> (sebelum 1930)	<i>Depression Generation</i> (1930 – 1945)	<i>Baby Boom Generation</i> (1946 – 1964)	<i>Generation X</i> (1965 – 1976)	<i>Generation Y</i> (1977 – 1994)	<i>Generation Z</i> (1995 – 2009)
Semester 1 (2021)	-	0,85 %	10,26 %	29,91 %	58,13 %	0,85 %
Semester 2 (2021)	-	0,85 %	11,01 %	29,66 %	57,63 %	0,85%
Semester 1 (2022)	-	0,82 %	9,84%	31,97 %	56,55%	0,82%
Semester 2 (2022)	-	-	8,55 %	32,48 %	58,12%	0,85%

Sumber : Olahan Penulis, 2024

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom memiliki keragaman usia dan generasi yang dapat dilihat pada tabel 1.2, namun hal tersebut tidak mempengaruhi keseragaman dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan prinsip Tridharma perguruan tinggi. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Telkom tetap memiliki tanggung jawab yang sama, termasuk dalam aspek pendidikan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Keseragaman ini mencerminkan komitmen bersama dari para dosen untuk menjaga standar kualitas dan memberikan kontribusi unggul dalam dunia akademis dan perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara, data SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, latar belakang yang telah dijabarkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Tridharma Perguruan Tinggi Terhadap Kinerja Dosen Generasi X dan Generasi Y (Studi Dilakukan Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung) untuk terus meningkatkan pemenuhan Tridharma perguruan tinggi serta mengetahui pengaruh pemenuhan Tridharma perguruan tinggi terhadap kinerja yang dilakukan oleh dosen pada setiap generasi.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, berikut merupakan pertanyaan penelitian yang telah ditentukan :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Generasi X di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung?
3. Apakah terdapat perbedaan beban kerja antara dosen Generasi X dan Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung?
4. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara dosen Generasi X dan Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, berikut merupakan tujuan dari penelitian yang telah ditentukan :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen Generasi X di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan beban kerja antara dosen Generasi X dan Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung
4. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja antara dosen Generasi X dan Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi mengenai pengaruh beban kerja Tridharma perguruan tinggi terhadap kinerja dosen berdasarkan lintas generasi dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk membantu pihak manajemen sumber daya manusia pengambilan keputusan.

1.5.2 Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai beban kerja Tridharma perguruan tinggi dan kinerja dosen serta mengenai lintas generasi.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas akhir

Peneliti membagi proposal ini menjadi 5 (lima) BAB sebagai berikut guna menunjukkan bagaimana proposal ini disusun:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian pertama dari proposal ini mencakup gambaran umum tentang objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan gagasan atau teori yang terkait dengan penelitian ini, memaparkan penelitian sebelumnya yang serupa yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya dan menyertakan kerangka kerja penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas terkait metodologi penelitian yang mencakup karakteristik penelitian, instrument pengumpulan data, tahapan penyelenggaraan penelitian, sumber data dan metode pengumpulan data serta pengujian hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pengolahan data dan pengujian hipotesis berdasarkan data yang telah didapatkan serta menguraikan hasil dari pengolahan data dan hasil dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memaparkan kesimpulan dan saran yang diambil dari temuan penelitian yang sudah dilakukan.