

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)

Selvira Nindya Putri¹, Ratri Wahyuningtyas²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, selviranindya@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Pendidikan adalah elemen penting untuk meningkatkan pengetahuan individu dan taraf hidup seseorang. Pelaksanaan program pendidikan di perguruan tinggi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni guna menjalankan kegiatan belajar mengajar dan administrasi. Tri Dharma perguruan tinggi ialah tiga kewajiban yang harus dijalankan oleh seluruh sivitas akademika, bertujuan menciptakan generasi yang kreatif, inovatif, dan mandiri. Tujuan dari studi ini guna mengetahui pengaruh beban kerja Tri Dharma perguruan tinggi terhadap kinerja dosen Generasi X dan Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung. Metode yang dipakai ialah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder dari bagian SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, dengan total populasi 126 dosen. Teknik sampling yang dipakai yakni *non-probability* sampling dengan tipe sampling jenuh, serta metode analisis SPSS Ver. 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bebankerja Tri Dharma perguruan tinggi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Generasi X dan Y, serta tidak ada perbedaan signifikan dalam hal beban kerja dan kinerja antara dosen Generasi X dan Y. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diberikan adalah instansi pendidikan perlu meningkatkan manajemen beban kerja dosen melalui distribusitugas yang efisien, pemanfaatan teknologi untuk produktivitas lebih baik, serta dukungan penelitian dan pengabdian masyarakat. Langkah-langkah ini penting untuk menjaga keseimbangan dan optimalitas kontribusi dosen di semua generasi demi pencapaian tujuan akademik dan pengembangan institusi.

Kata Kunci-beban kerja tridharma, kinerja, dosen generasi X, dosen generasi Y

Abstract

Education is an essential element to improve an individual's knowledge and standard of living. The implementation of educational programmes in higher education requires competent human resources (HR) to run teaching and learning activities and administration. The Tri Dharma of higher education is three obligations that must be carried out by the entire academic community, aiming to create a creative, innovative, and independent generation. The purpose of this study is to determine the effect of Tri Dharma college workload on the performance of Generation X and Y lecturers at the Faculty of Economics and Business, Telkom University, Bandung. The method used is quantitative method with data collection techniques using secondary data from the HR department of the Faculty of Economics and Business, Telkom University, with a total population of 126 lecturers. The sampling technique used is non-probability sampling with saturated sampling type, and the analysis method is SPSS Ver. 29. The results showed that the workload of the Tri Dharma of higher education has a significant effect on the performance of Generation X and Y lecturers, and there is no significant difference in terms of workload and performance between Generation X and Y lecturers. Based on the results of the study, the advice given is that educational institutions need to improve lecturer workload management through efficient distribution of tasks, better use of technology for productivity, and support for research and community service. These steps are important to maintain the balance and optimality of lecturers' contributions in all generations for the achievement of academic goals and institutional development.

Kata Kunci-beban kerja tridharma, kinerja, dosen generasi X, dosen generasi Y

I. PENDAHULUAN

Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan individu serta taraf hidup seseorang. Pelaksanaan program pendidikan di perguruan tinggi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten guna menyelenggarakan kegiatan, baik akademik maupun administratif. SDM berperan penting bagi kinerja organisasi sebab membantu melaksanakan kegiatan dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. (Dwiyanti & Dudija, 2019:219).SDM yang menjadi tenaga pengajar di perguruan tinggi adalah dosen. Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan kesuksesan serta kemajuan organisasi, sedangkan kinerja yang buruk akan mengganggu kemajuan tersebut (Setiawan & Aeni, 2021). Oleh karena itu, kinerja dosen dan karyawan lainnya di perguruan tinggi perlu terus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas institusi. Kinerja dosen merujuk pada hasil yang diperoleh pada pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, memuat tanggung jawab yang dijalankan berdasarkan keahlian, pengalaman, serta dedikasi dalam periode waktu tertentu (Retnowati *et.al.*, 2018). Tri Dharma perguruan tinggi mencakup tiga kewajiban yang harus dipenuhi oleh seluruh sivitas akademika, yaitu pendidikan serta pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat, dengan tujuan menciptakan generasi yang kreatif, inovatif, dan mandiri. Menurut UU No 12/2012 tentang Pendidikan Tinggi, Tri Dharma Perguruan Tinggi memuat tiga aspek utama: pendidikan serta pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat. Menurut Rohman dan Ichsan (2021), Beban kerja ialah tanggung jawab akan tugas karyawan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu., yang sering kali menyebabkan kesulitan bagi karyawan dalam menyelesaikannya.

Berdasarkan wawancara dengan *Head of Human Resources* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung pada tanggal 09 Oktober 2023, terungkap bahwa masih ada dosen yang belum memenuhi beban kerja Tridharma perguruan tinggi, Ditunjukkan dalam 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 pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa beberapa dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom belum sepenuhnya memenuhi Tridharma perguruan tinggi. Universitas Telkom memegang prinsip bahwa setiap dosen harus memenuhi standar beban kerja Tridharma perguruan tinggi, yang merupakan kewajiban bagi seluruh anggota akademik, terutama dosen. Universitas Telkom menekankan pentingnya pemenuhan standar ini dalam mengevaluasi kualitas pendidikan tinggi yang mereka tawarkan. Oleh karena itu, pemenuhan Tridharma perguruan tinggi dianggap sebagai bagian penting dari upaya Universitas Telkom untuk menjaga standar kualitasnya di dunia pendidikan tinggi. Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis terdiri dari berbagai kelompok usia dan generasi, tetapi mereka memiliki kewajiban yang sama dalam memenuhi Tridharma perguruan tinggi. Mothersbaugh & Hawkins (2016) menyatakan bahwa generasi diklasifikasikan berdasarkan pengalaman historis yang sama, dengan *Pre-Depression Generation* lahir sebelum tahun 1930, *Depression Generation* antara tahun 1930 – 1945, *Baby Boom Generation* antara tahun 1946 – 1964, *Generation X* antara tahun 1965 – 1976 (Robbins & Judge, 2018), *Generation Y* antara tahun 1977 – 1994, dan *Generation Z* antara tahun 1995 – 2009. Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, terdapat 122 dosen dengan beragam usia serta generasi.

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

Periode	Pre- Depression Generation (sebelum 1930)	Depression Generation (1930 – 1945)	Baby Boom Generation (1946 – 1964)	Generation X (1965 – 1976)	Generation Y (1977 – 1994)	Generation Z (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 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom memiliki beragam usia dan generasi, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.2. Meskipun terdapat perbedaan generasi, hal ini tidak memengaruhi konsistensi dalam melaksanakan tugas berdasarkan prinsip Tridharma perguruan tinggi. Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom tetap memikul tanggung jawab yang sama dalam hal pendidikan, pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat. Konsistensi ini menunjukkan komitmen kolektif para dosen untuk menjaga standar kualitas dan memberikan kontribusi yang unggul dalam dunia akademis dan perguruan tinggi.

Berdasarkan data, informasi, dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, penulis berpendapat bahwa perlu dilakukan studi mendalam tentang pengaruh beban kerja Tri Dharma perguruan tinggi terhadap kinerja dosen Generasi X dan Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Penulis bermaksud untuk mengeksplorasi sejauh mana pemenuhan Tri Dharma perguruan tinggi mempengaruhi kinerja dosen dari berbagai generasi melalui penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja Tri Dharma Perguruan Tinggi Terhadap Kinerja Dosen Generasi X dan Y (Studi pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung)”.

A. Rumusan Masalah

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?

B. Tujuan Penelitian

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.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (1984), sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2019:11), manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai kegiatan seperti perancangan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan. Lebih lanjut, manajemen SDM juga melibatkan pengelolaan berbagai aspek termasuk pengadaan, peningkatan, kompensasi, penyalarsan, pengelolaan, serta penghentian hubungan kerja karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk mewujudkan target entitas, memenuhi kebutuhan individu, karyawan, serta memberikan manfaat kepada masyarakat. Manajemen SDM dapat dilihat sebagai suatu rangkaian kegiatan dalam organisasi atau sebagai kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Khaeruman *et.al.*, 2021:4). Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen SDM ialah disiplin ilmu yang mengatur bagaimana pegawai berinteraksi serta menjalankan perannya. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang mendukung pencapaian sasaran perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta manfaat bagi masyarakat.

B. Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2018:42), perilaku organisasi ialah area penelitian yang fokus pada analisis tindakan individu di dalam suatu organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi tersebut. Fokus utama dari perilaku organisasi mencakup berbagai aspek seperti kepuasan kerja, tingkat absensi, pergantian pekerjaan, produktivitas, kinerja, dan manajemen dalam konteks ketenagakerjaan. Sementara itu, Mochklas (2019:4) menyebutkan bahwa perilaku organisasi adalah cabang ilmu perilaku yang berfokus pada perilaku manusia dalam lingkungan organisasi, dengan perhatian utama pada dua aspek: perilaku individu dan perilaku organisasi itu sendiri. Perilaku organisasi sebagai bidang ilmu bertujuan untuk mengatasi masalah perilaku manusia dalam konteks organisasi, memberikan pemahaman tentang kompleksitas struktur organisasi, serta menunjukkan bahwa berbagai masalah dalam organisasi seringkali memiliki banyak penyebab. Oleh karena itu, pendekatan untuk menyelesaikan masalah organisasi harus mempertimbangkan kondisi dan situasi khusus yang melibatkan individu dalam organisasi tersebut (Supartha & Sintaasih, 2017:1). Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku organisasi bertujuan untuk memahami alasan di balik tindakan individu di lingkungan kerja (Ramdini & Wahyuningtyas, 2023).

C. Beban Kerja Tridharma

Konsep beban kerja dapat dipahami sebagai perbandingan antara waktu keseluruhan dapat dilihat dari total durasi yang dibutuhkan guna menuntaskan tugas tertentu dengan waktu standar yang telah ditetapkan (Kasmir, 2019:40). Dengan kata lain, bebankerja adalah elemen penting untuk mengukur dan memahami komitmen waktu serta usaha yang diperlukan dalam pekerjaan seorang karyawan. Tridharma perguruan tinggi merupakan kewajiban yang juga menjadi beban kerja bagi dosen dan seluruh sivitas akademika. Menurut UU No. 12 /2012 mengenai Pendidikan Tinggi, perguruan tinggi memiliki tiga tujuan pokok yang harus dipenuhi oleh setiap dosen, yakni pendidikan serta pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat. Ketiga fungsi ini dikenal sebagai Tridharma perguruan tinggi, yang merupakan dasar pelaksanaan berbagai kegiatan di perguruan tinggi. Penilaian beban kerja Tridharma yang mencakup pendidikan, penelitian, serta pengabdian masyarakat dilakukan dengan mengacu pada berbagai aspek dari dokumen rubrik Tel-U Point untuk dosen. Dimensi yang diterapkan dalam penelitian ini didasarkan pada dokumen rubrik Tel-U Point yang diperoleh yaitu:

1. Pendidikan dan Pengajaran
2. Penelitian
3. Pengabdian Masyarakat

D. Kinerja

Kinerja menggambarkan sejauh mana pencapaian yang tercermin dari hasil pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Simanjuntak, 2019). Menurut Ningrum *et.al.*, (2021), kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang diukur dengan standar tertentu berdasarkan tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja

berfungsi sebagai indikator penting dalam mengevaluasi kontribusi dan dampak karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Ini dapat dijelaskan sebagai rangkaian langkah yang entitas ambil untuk menilai sejauh mana hasil dan keuntungan yang direncanakan telah tercapai, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Tujuannya adalah untuk memastikan perusahaan dapat berkembang, bersaing, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fauziah & Wahyuningtyas, 2020:1328). Pengukuran kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom dapat dilakukan menggunakan dokumen rubrik Tel-U Point. Dimensi kinerja dosen meliputi ketentuan perhitungan terkait pemenuhan Tridharma, yaitu pendidikan serta pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat, yang diperoleh dari dokumen rubrik Tel-U Point. Berikut adalah dimensi kinerja dosen Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Telkom:

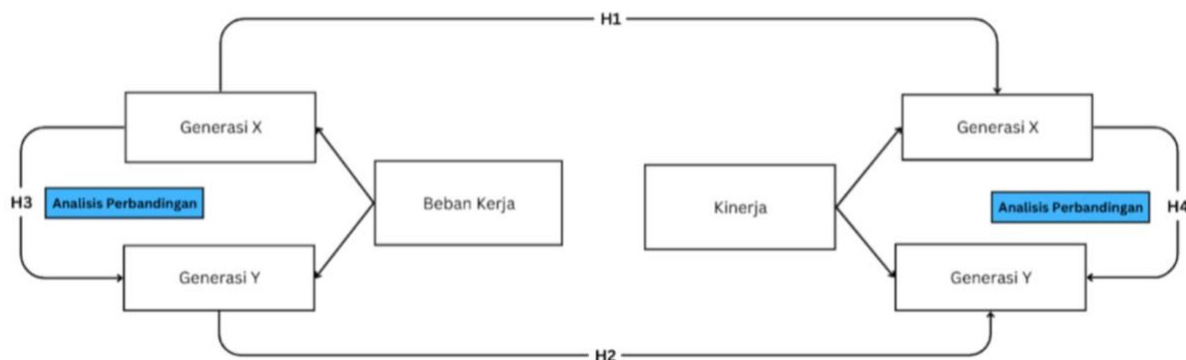
1. Pendidikan dan Pengajaran
2. Penelitian
3. Pengabdian Masyarakat

E. Teori Generasi

Menurut Strauss dan Howe (Candranegara *et.al.*, 2019), generasi merujuk pada kelompok orang yang lahir pada periode sekitar dua puluh tahun dan mengalami fase kehidupan yang serupa. Generasi ini dikategorikan menjadi beberapa kelompok: *Silent Generation* (1925-1943), *Boom Generation* (1943-1960), *Generation X* (1961-1981), dan *Millennial Generation* (1982-2000). Di sisi lain, menurut Mothersbough dan Hawkins (2016), generasi, atau kelompok usia, mencakup individu yang mengalami rangkaian pengalaman yang mirip terkait lingkungan sosial, kondisi politik, peristiwa sejarah, dan dinamika ekonomi. Klasifikasi generasi menurut mereka adalah *Pre-Depression Generation* (lahir sebelum 1930), *Depression Generation* (1930-1945), *Baby Boom Generation* (1946-1964), *Generation X* (1965-1976), *Generation Y* (1977-1994), dan *Generation Z* (1995-2009).

F. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menjadi kendala besar dalam mencapai tingkat produktivitas optimal. Penelitian oleh Samsudin *et.al.*, (2023) dalam studi berjudul "*Workload and Compensation Impact on Lecturer Performance*" mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif serta signifikan antara beban kerja serta kinerja dosen. Kemudian, penelitian oleh Ashar *et.al.*, (2021) yang berjudul "*The Effect of Workload on Performance Through Time Management and Work Stress of Educators*" juga mengindikasikan bahwa beban kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja., dengan mempertimbangkan faktor manajemen waktudan stres kerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2024

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitiandapat diajukan yakni:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen generasi x di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasTelkom Bandung.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasTelkom Bandung

3. Terdapat perbedaan beban kerja antara dosen generasi X dan dosen generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung
4. Terdapat perbedaan kinerja antara dosen generasi X dan dosen generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis studi ini ialah kuantitatif yang memanfaatkan analisis regresi linear sederhana. Pendekatan kuantitatif, yang berakar pada filsafat positivisme, dipakai guna memeriksa populasi ataupun sampel tertentu, memperoleh data memakai alat penelitian, serta menganalisis data secara statistik guna menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2023:34). Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja Tri Dharma perguruan tinggi pada kinerja dosen Generasi X serta Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom. Pendekatan yang dipakai ialah kausal, yang berfokus padahubungan sebab-akibat antara variabel beban kerja. Populasi penelitian ini terdiri dari sekitar 126 dosen tetap yang telah menjalani penilaian Tel-U Point selama dua periode, yaitu semester ganjil tahun 2022-2023 dan semester genaptahun 2023-2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom. Teknik *sampling* yang dipakai ialah *non-probability sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan Kepala SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom serta analisis dokumen Tel-U Point yang digunakan untuk menilai pemenuhan beban kerja dosen. Analisis data melibatkan teknik validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, serta uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada studi ini, analisis karakteristik partisipan mencakup pengelompokan berdasarkan jenis kelamin serta generasi. Pertama, karakteristik jenis kelamin dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom menunjukkan bahwa mayoritas adalah perempuan dengan persentase 56.35%, sementara laki-laki berada di persentase 43.65%. Kedua, berdasarkan generasi, mayoritas dosen termasuk dalam generasi Y dengan persentase 64.29%, sedangkan generasi X memiliki persentase 35.71%.

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang beban kerja dan kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Variabel beban kerja menunjukkan nilai terkecil 0.00 dan nilai terbesar 71.15 dengan nilai *Mean* 37.51 serta standar deviasi 19.53. Bagi variabel kinerja, nilai terkecil yakni 0.00 serta terbesar 104.14 dengan rata-rata 42.97 dan standar deviasi 24.11. Pada analisis deskriptif datagenerasi Y, yang melibatkan 81 sampel, variabel beban kerja mempunyai nilai terkecil 0.00, nilai terbesar 75.65, rata-rata 33.58, dan standar deviasi 18.82.

Hasil uji asumsi klasik pada uji normalitas bagi generasi X menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi 0,200, yang >0,05, menunjukkan bahwasannya data terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance yang >0,1 serta nilai VIF yang <10, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data tersebar merata, sehingga data pada generasi X lolos uji heteroskedastisitas. Pada generasi Y, hasil uji normalitas menunjukkan data tersebar yang mengikuti garis diagonal, menunjukkan distribusi normal. Uji multikolinearitas pada generasi Y menunjukkan nilai tolerance 1.000 > 0.1 serta nilai VIF 1.000 < 10, menandakan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis regresi linear sederhana pada generasi X menunjukkan nilai konstanta -1.930, yang berarti nilai kinerja (Y) akan bernilai -1.930 jika tidak terdapat pengaruh beban kerja (X). Koefisien regresi variabel beban kerja (X) adalah 1.197, menunjukkan hubungan positif dimana setiap kenaikan satu unit beban kerja (X) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 1.197. Pada generasi Y, analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai konstanta 0.320, artinya kinerja (Y) akan bernilai 0.320 jika tidak terdapat pengaruh beban kerja (X). Koefisien regresi variabel beban kerja (X) adalah 1.104, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit beban kerja (X) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 1.104.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Generasi X

Generasi	R	R Square
Generasi X	0,970	0,941

Sumber: Olahan Oleh Penulis, 2024

Menurut Tabel 4.1, nilai R Square untuk data generasi X adalah 0,941. Ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X) berkontribusi sebesar 94,1% terhadap Kinerja (Y) pada data generasi X, sedangkan 5,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam model ini.

Tabel 4. 2 Hasil Uji T Generasi X

Generasi	Variabel	t (hitung)	t (tabel)	p	α	Keputusan
Generasi X	X → Y	26,165	2,017	< 0,001	0,05	Signifikan

Sumber: Olahan Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji T pada data generasi X yang ditampilkan pada tabel 4.2, Beban Kerja (X) memiliki nilai t hitung sebesar 26,165, yang >t tabel sebesar 2,017, atau nilai signifikansi < 0,001 yang <0,05. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Generasi X

Generasi	Uji	Nilai R Square	Nilai Chi-Square hitung	Nilai Chi-Square tabel	α	Keputusan
Generasi Y	White	0,106	8,586	11,070	0,05	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Oleh Penulis, 2024

Dari tabel 4.3, ditunjukkan bahwa nilai *chi-square* hitung sebesar 8,586 <11,070. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Demikian pula, dari gambar 4.8 dapat dilihat bahwa data tersebar merata serta tidak terkumpul disatu titik saja, sehingga dapat dinyatakan, data pada generasi Y lolos uji heteroskedastisitas.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Generasi Y

Generasi	R	R Square
Generasi Y	0,984	0,968

Sumber: Olahan Oleh Penulis, 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi padaTabel 4.4, nilai R Square untuk data generasi Y adalah 0,968. Ini mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja (X) mempengaruhi 96,8% variabel Kinerja (Y) dalam populasi generasi Y, sedangkan 3,2% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak terckaup dalam model analisis ini. Selain itu, hasil uji T pada data generasi Y menunjukkan bahwasannya nilai t hitung (48,647) > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi < 0,001, yang berarti nilai tersebut <0,05. Maka dapat dinyatakan bahwasannya Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan secara parsial pada Kinerja (Y).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Generasi X dan Generasi Y

Uji	Variabel	Kelompok	p	α	Keputusan
Kolmogorov-Smirnov	Beban Kerja	Gen X	0,200	0,05	Data berdistribusi normal
		Gen Y	0,200	0,05	Data berdistribusi normal
Kolmogorov-Smirnov	Kinerja	Gen X	0,200	0,05	Data berdistribusi normal
		Gen Y	0,200	0,05	Data berdistribusi normal

Sumber : Olahan Oleh Penulis, 2024

Dari hasil uji normalitas memakai Kolmogorov-Smirnov dalam Tabel 4.4, data dari dosen generasi X dan Y menunjukkan bahwa sannyavariabel Beban Kerja (X) dan Kinerja (Y) terdistribusi normal, karena nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, untuk menguji perbedaan antara variabel beban kerja dan kinerja di antara kedua generasi, digunakan uji t independen.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Homogenitas Generasi X dan Generasi Y

Uji	Variabel	p	α	Keputusan
Levene Statistic	Beban Kerja	0,829	0,05	Homogen
Levene Statistic	Kinerja	0,429	0,05	Homogen

Sumber: Olahan Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.5, hasil uji homogenitas menggunakan *Statistik Levene* menunjukkan bahwa data untuk variabel Beban Kerja (X) dan Kinerja (Y) pada kelompok generasi X serta Y memenuhi asumsi homogenitas. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai signifikansi (atau *p-value*) yang > 0,05.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Beda Generasi X dan Generasi Y

Uji	Variabel	Gen	Mean±SD	p	α	Keputusan
Independent t test	Beban Kerja	Gen X	37,5±19,5	0,270	0,05	Tidak signifikan
		Gen Y	33,6±18,8			
Independent t test	Kinerja	Gen X	42,9±24,1	0,179	0,05	Tidak signifikan
		Gen Y	37,4±21,1			

Sumber: Olahan Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai dampak beban kerja pada kinerja pegawai, studi oleh Afriliani (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja dosen tetap di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang. Di samping itu, studi oleh Rizani et al. (2022) di RSUD Deli Serdang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam beban kerja antara perawat di ruang inap umum serta perawat di ruang rawat COVID-19.

Selain beban kerja, ada faktor lain yang mungkin mempengaruhi perbedaan antara Generasi X serta Y dalam konteks akademik, seperti preferensi teknologi, gaya manajemen waktu, atau pendekatan terhadap pengajaran dan

pembelajaran sesuai dengan karakteristik generasi masing-masing. Temuan studi ini mengindikasikan bahwa beban kerja bukanlah faktor utama yang membedakan dosen Generasi X dan Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

Selain itu, kinerja Generasi X dan Generasi Y di fakultas tersebut juga relatif serupa atau tidak berbeda secara substansial. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama & Susanti (2020) di kantor pelayanan pajak pratama di Bekasi Barat, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada kinerja antara karyawan Generasi X dan Y.

Selain faktor kinerja, terdapat faktor lain yang mungkin berpengaruh pada perbedaan antara generasi dalam konteks akademik, seperti penggunaan teknologi dalam pengajaran, pendekatan terhadap inovasi, dan motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, meskipun ada perbedaan karakteristik generasional yang jelas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja bukanlah faktor utama yang membedakan dosen Generasi X dan Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang dilakukan untuk menilai pengaruh Beban Kerja pada Kinerja Dosen Generasi X dan Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, bisa disimpulkan:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Dosen Generasi X

Hasil uji T mengindikasikan bahwasannya nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, dengan nilai signifikansi yang $< 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja berdampak signifikan secara parsial pada Kinerja dosen Generasi X, dengan koefisien determinasi sebesar 0,941. Artinya, Beban Kerja mempengaruhi Kinerja sebesar 94,1%

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Dosen Generasi Y

Hasil uji T juga menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai t tabel, dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada Kinerja dosen Generasi Y, dengan koefisien determinasi sebesar 0,968. Dengan demikian, Beban Kerja mempengaruhi Kinerja sebesar 96,8%

3. Perbedaan Beban Kerja antara Dosen Generasi X dan Y

Hasil uji perbedaan mengindikasikan bahwasannya tidak terdapat perbedaan signifikan dalam beban kerja antara Generasi X dan Y ($p > 0,05$). Ini mengindikasikan bahwasannya tingkat beban kerja antara kedua generasi tidak berbeda secara signifikan, yang berarti beban kerja tidak secara signifikan membedakan antara dosen Generasi X dan Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

4. Perbedaan Kinerja antara Dosen Generasi X dan Y

Hasil uji perbedaan mengindikasikan bahwasannya tidak terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja antara Generasi X dan Y ($p > 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa kinerja dosen dari kedua generasi relatif serupa dan tidak berbeda secara signifikan, yang berarti variabel kinerja tidak secara substansial membedakan antara dosen Generasi X dan Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti di masa mendatang disarankan guna mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja dosen, di luar variabel Beban Kerja Tridharma yang menjadi fokus utama penelitian ini. Aspek seperti disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, pelatihan, dan faktor relevan lainnya dapat dipertimbangkan dalam studi-studi berikutnya.
- b. Bagi para peneliti yang berencana untuk melanjutkan penelitian dengan variabel yang mirip tetapi pada objek yang berbeda, disarankan untuk memilih objek dengan jumlah populasi yang lebih besar. Dengan menggunakan sampel yang lebih besar, diharapkan dapat meningkatkan tingkat ketelitian dan akurasi dalam penelitian, serta menyediakan sudut pandang yang beragam untuk analisis perbandingan yang lebih mendalam.

2. Aspek Praktis

Berdasarkan hasil yang mengindikasikan bahwasannya beban kerja berdampak signifikan terhadap kinerja dosen Generasi X dan Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, disarankan agar fakultas menerapkan langkah-langkah strategis untuk memperbaiki manajemen beban kerja dosen secara menyeluruh. Rekomendasi ini meliputi pembagian tugas yang lebih merata dan adil, dengan memperhatikan fleksibilitas untuk mengurangi ketidakseimbangan beban kerja, serta penerapan program dukungan seperti pelatihan manajemen waktu dan bantuan administratif. Selain itu, fakultas sebaiknya memberikan apresiasi dan penghargaan atas kontribusi dosen dalam ketiga aspek tridharma. Walaupun tidak ditemukan perbedaan signifikan dalam beban kerja dan kinerja antara kedua generasi, langkah-langkah ini penting untuk memastikan keseimbangan dan memungkinkan dosen dari berbagai generasi memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan akademik dan pengembangan institusi secara keseluruhan.

REFERENSI

- Afandi, SE, MM, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afriliani, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang. *Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis*, 60-68.
- Aghnesia Carolina Siahaya, S. H. (2022). The Influence of Workload, Work Discipline, and Work Environment On Organizational Commitment and Employee Performance At The Kesbangpol Agency Of South Sulawesi Province. *Scientium Management Review*, 247 - 264.
- Ashar, Syahrudin, Zarina, A., Zulfikar, T. S., Dina, C., & Retnawati, S. (2021). The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators. *Scopus*, 3114 - 3125.
- Bougie, U. S. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley dan Sons Ltd.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Candranegara, I. W., Mahardhika, I. E., & Mirta, I. (2019). Partisipasi Generasi Milenial dalam Kancah Politik Nasional 2019. *Jurnal Bappede Litbang*, 21 - 28.
- Darmawan, T. C. (2018). Hubungan Beban Kerja Dosen berdasarkan Time and Motion Study dengan Kinerja Dosen Prodi S1 Ilmu Keperawatan Stikes Surabaya. *Jurnal Keperawatan Vol 7 No 1*.
- Dinia, Y. S., Abullah, B., Tafsir, A., Beik, I. S., & Indra, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 1862 - 1872.
- Dwiyanti, N., & Dudija, N. (2019). The Effect of Rewards on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable in Indonesian Pharmaceutical Companies. *Journal of International Conference Proceedings*, 191 - 199.
- Fauziah, N. N., & Wahyuningtyas, R. (2020). Studi Kasus Pada PT. Indonesia Power. *Jurnal Mitra Manajemen*, 1378-1392.
- Fitriyani, I., Krisnadi, H., & Digdowiseiso, K. (2024). The Influence Of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 397 - 406.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 224- 234.
- Ganyang, S. D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, L. (2023). The Influence Of Workload and Reward On Employee Performance At The Regional Drinking Water Company In Depok City Through Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Journal Of Law And Sustainable Development*, 1 - 17.
- Harini, S. S. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*.
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawati, P. (2015).

- Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Iryanto, R., Ahiruddin, & Josiah, T. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus pada STIE Lampung Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 59-68.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, Elmawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang, Banten: CV. AA Rizky.
- Koesmowidjojo, & R. Mar'ih, S. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lubis, B., & Mulianingsih, M. (2019). Keterkaitan Bonus Demografi Dengan Teori Generasi. *Journal Registratie*, 21 - 36.
- Meidilisa, V., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Strategi dan Simulasi Bisnis*, 53-82.
- Mochklas, D. (2019). *Perilaku Organisasi*. Serang, Banten: CV. AA. Rizky. Mothersbaugh, D., & Hawkins, D. (2016). *Consumer Behavior, Building Marketing Strategy*. New York: McGraw-Hill Education.
- Muhani, R. D., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at The Center for Chemistry and Packaging of The Ministry of Industry. *International Journal of Social Service and Research*, 298 - 313.
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan Smart PLS. Yogyakarta.
- Ningrum, H. F., Wardhana, A., Latupapua, C. V., S, Ahmad, S. N., Abrori, I., Jasiyah, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Paryanti, N. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 188 - 197.
- Pering, I. A. (2021). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (SEM) Smart PLS 3.0. *Jurnal Satyagraha*, 28 - 48.
- Prasetyo, M. A. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 80 - 100.
- Pratama, M. A. (2020). Studi Komparasi Kinerja Karyawan Generasi X dan Generasi Y Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat. *e- Proceeding of Management*, 6941 -6948.
- Putra, O. (2022). Studi Komperatif Tingkat Kesehatan Bank Nasional dan Bank Swasta di Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 91 – 104.
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriyani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 1-8.
- Ram dini , P. M., & Wahyuningtyas, R. (2023). The Role of Learning Orientation in Moderating the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behavior of PT Telkomsel Employees. *Journal of Business and Management Studies*, 12-23 .
- Retnowati, T. H., Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2018). Kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Rizani, M. I., Purba, I. E., Sinaga, J., Wandra, T., & Siagian, M. T. (2022). Perbedaan Beban,Lingkungan, Tingkat Stress Kerja Antara Perawat di Ruang Rawat Inap Umum dan Ruang Rawat Inap COVID-19 di RSUD Deli Serdang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 431-447.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*, Global Edition, 18/E.United States of America: Pearson Education.
- Rohman, M. A., & Ichsan,SS.,MM, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*.
- Rosmayudi, D., Heryanti, Y., & Herlina, D. (2022). *Perilaku Organisasi*. Kab.Bandung, Jawa Barat: Widina Bakti Persada Bandung.
- Saepudin, A. (2018). Pengaruh Rasio Perputaran Total Asset, Rasio Perputaran Modal Kerja Rasio Aktiva lancar Dan Rasio Pengembalian Atas Investasi Terhadap Rasio Pengembalian Atas Harga Saham. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 150-162.
- Samsudin, H., Rijal, S., Pranoto, W. A., Rahayu, P. P., & Zarkasi. (2023). Workload and Compensation Impact on Lecturer Performance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 81 - 91.

Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Saptutyningsih, D., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Saputri, D., Majid, M. S., & Halimatussakdiah. (2022). *The Role Of Work Stress In Mediating The Influence Of Workload And Work Balance On Employee Performance of The Regional Development Planning Agency Of Aceh*

