



PENGUKURAN BEBAN MENTAL DOSEN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS PASUNDAN

Riza Fathoni Ishak^{1*}, Adies Nurhawan², Deden Syarifudin³

^{1,2}Program Studi Teknik Industri, Universitas Pasundan, Indonesia

³Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota, Universitas Pasundan, Indonesia

Abstrak: Keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan berkualitas tidak terlepas dari peranan dosen. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Beban kerja yang ada tentunya akan berdampak pada mental seorang dosen, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dosen. Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui beban kerja mental Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan pada kategori optimum load, underload atau overload. Metoda yang digunakan adalah dengan menggunakan metoda NASA-TLX (National Aeronautics and Space Administration Task Load Index) berdasarkan data kuesioner dengan responden Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja mental dosen pada Fakultas Teknik Universitas Pasundan termasuk dalam kondisi baik yang mana 70% dosen dalam kondisi optimum load, maka dari itu manajemen beban kerja yang ada perlu dipertahankan.

Kata kunci: Beban Kerja Mental; Dosen; NASA-TLX, Pengukuran

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang khususnya di kawasan Asia Tenggara. Berkembangnya suatu negara tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu negara. Perguruan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan tinggi sebagai tingkat lanjut dari jenjang pendidikan menengah di jalur pendidikan formal. Hal ini sesuai dengan pengertian perguruan tinggi menurut UU No. 20 tahun

2003 pasal 19 ayat 1 yang menyatakan bahwa Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan berkualitas tidak terlepas dari peranan dosen. Pengertian dosen menurut UU No. 12 Tahun 2012 pasal 1 ayat 14 Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Beban kerja yang ada tentunya akan berdampak pada mental seorang dosen

^{*)} rizafathoni@unpas.ac.id

Diterima: 7 Januari 2023

Direvisi: 9 Juni 2023

Disetujui: 21 Juni 2023

DOI: 10.23969/infomatek.v25i1.6971

sehingga perlu dilakukan penilaian mengenai beban kerja mental yang diterima apakah sudah sesuai dengan kapasitas yang dimiliki dosen. Beban kerja mental yang berlebihan akan menyebabkan stress sehingga kinerja yang diberikan menjadi kurang optimal. Maka dari itu, penulis ingin melakukan penelitian mengenai Beban Kerja Mental Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan sehingga dapat diketahui apakah beban kerja mental yang diterima sudah *optimal*, *underload* atau *overload*.

Tujuan pembahasan pada makalah ini diantaranya adalah untuk mengetahui beban kerja mental Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan termasuk *optimal*, *underload* atau *overload* selanjutnya memberikan upaya ataupun *impovement* pada manajemen.

II. METODOLOGI

2.1. Kinerja

Menurut (Prabu, 2010) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–fungsi atau indikator–indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan (Utami, 2010).

Menurut (Veithzal & Basri, 2005) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Sedangkan, menurut (Nawawi, 2006) Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

2.2. Beban Kerja Mental

Menurut (Hart & Staveland, 1988) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Beberapa aspek yang dipahami mengenai beban kerja mental adalah terkait tingkat kesulitan dan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan, tekanan waktu yang dirasakan, tingkat usaha, keberhasilan mencapai target, serta dampak fisiologis dan psikis dari tugas (Wulanyani, 2013).

Menurut (Manuaba, 2000) menyatakan secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Menurut Kepdirjendikti tentang POBKD 2021 Beban kerja dosen (BKD) kegiatan yang dibebankan kepada dosen dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pendidik profesional dan ilmuwan pada kurun waktu tertentu.

Menurut (Yasdin & Wijaya, 2019) tuntutan yang dihadapi dosen berbeda dengan profesi lainnya. Tuntutan kepada dosen bisa menjadi lebih kompleks karena menyangkut kepuasan terhadap kinerja yang ditunjukkan.

Beban kerja mental yang tidak optimal dapat memicu timbulnya berbagai jenis kesalahan (*error*) yang pada akhirnya hal ini akan berakibat pada bertambahnya waktu untuk menyelesaikan tugas, menurunnya kinerja serta memungkinkan terjadinya kegagalan sistem yang bersifat fatal (Iridiastadi & Yassierli, 2014).

2.3. Nasa-TLX

Pada tahun 1981 Sandra G. Hart dari *NASA-Ames Research Center* dan Lowell E. Staveland dari *San Jose State University* mengembangkan metode NASA TLX (*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*). Metode ini muncul karena kebutuhan pengukuran subyektif yang lebih mudah namun lebih *sensitive*. Metode ini untuk menganalisis beban kerja mental yang dirasakan oleh pekerja yang melakukan aktivitas pekerjaannya, berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subyektif yang terdiri dari skala sembilan faktor (kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustrasi, stress, dan kelelahan). Dari sembilan faktor tersebut kemudian disederhanakan menjadi 6 yaitu *Mental Demand*, *Physical Demand*, *Temporal Demand*, *Own Performance*, *Effort*, *Frustration*. NASA TLX adalah suatu metode pengukuran beban kerja mental secara subyektif. Pengukuran metode NASA TLX dibagi menjadi 2 tahap yaitu perbandingan setiap skala dan pemberian nilai terhadap pekerjaan.

Dalam melakukan pengukuran NASA-TLX terdapat 6 indikator yang harus diperhatikan, yaitu :

1. *Mental Demand* (MD) Indikator ini menunjukkan seberapa besar aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan.
2. *Physical Demand* (PD) Indikator ini menunjukkan seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
3. *Temporal Demand* (TD) Indikator ini berhubungan dengan tekanan yang dirasakan oleh operator berdasarkan waktu selama melakukan pekerjaan tersebut.
4. *Own Performance* (OP) Indikator ini menunjukkan seberapa besar tingkat keberhasilan suatu pekerjaan dan tingkat kepuasan operator dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. *Effort* (EF) Indikator ini menunjukkan seberapa besar usaha mental dan fisik yang dibutuhkan oleh operator dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
6. *Frustration* (FR) Indikator ini menunjukkan seberapa besar tingkat kecemasan yang dirasakan bila dibandingkan dengan perasaan kepuasan diri terhadap pekerjaannya oleh operator selama menyelesaikan suatu pekerjaan.

Langkah-langkah pengukuran dengan menggunakan NASA TLX adalah sebagai berikut :

1. Pembobotan

Pada bagian ini responden diminta untuk memilih salah satu dari dua indikator yang dirasakan lebih dominan menimbulkan beban kerja mental terhadap pekerjaan tersebut. Kuesioner NASA-TLX yang diberikan berupa perbandingan berpasangan. Dari kuesioner ini dihitung jumlah tally dari setiap indikator yang dirasakan paling berpengaruh. Jumlah tally

menjadi bobot untuk tiap indikator beban mental.

2. Pemberian Rating

Pada bagian ini responden diminta untuk memberikan nilai terhadap keenam faktor. Penilaian ini bersifat subyektif sesuai dengan yang dirasakan oleh responden selama menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Menghitung Nilai Produk

Pada tahap ini nilai produk didapatkan dengan mengkalikan bobot dan rating yang diberikan oleh responden, sehingga akan menghasilkan nilai produk dari masing-masing indikator.

4. Menghitung *Weighted Work Load (WWL)*

Menghitung WWL dengan cara menjumlahkan keenam indikator setiap responden

5. Menghitung Rata – Rata *Weighted Work Load (WWL)*. Diperoleh dari membagi WWL yang didapatkan dengan jumlah bobot total

6. Interpretasi Skor. Output dari perhitungan menggunakan metode NASA TLX adalah tingkatan beban kerja mental yang dirasakan oleh responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data berdasarkan pengumpulan data kuesioner yang telah diajukan kepada responden dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan, kemudian dilakukan pengolahan data dengan menggunakan metode NASA-TLX selain itu di hitung juga kecukupan data dan *Consistency Ratio*.

Berikut merupakan perhitungan langkah dari kecukupan data responden ke-1 sub unsur ke-1 pada dimensi *Mental Demand* :

$$N' = \left[\frac{\frac{C}{\alpha} \sqrt{N \sum_{i=1}^N X_i^2 - (\sum_{i=1}^N X_i)^2}}{\sum_{i=1}^N X_i} \right]^2 \tag{1}$$

$$N' = \left[\frac{\frac{2}{0,05} \cdot \sqrt{30 \cdot (146900) - (4040100)}}{2010} \right]^2$$

$$N' = \left[\frac{40 \cdot \sqrt{(4407000) - (4040100)}}{2010} \right]^2$$

N' = 12

Karena N ≥ N' yang mana 30 ≥ 12 maka data responden Dosen Fakultas teknik Universitas Pasundan dinilai cukup.

Dari responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3 :

Tabel 1. Perhitungan responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3

Perbandingan Berpasangan						
	MD	PD	TD	OP	EF	FR
MD	1	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
PD	2	1	0,5	0,5	0,5	0,5
TD	2	2	1	0,5	0,5	0,5
OP	2	2	2	1	0,5	0,5
EF	2	2	2	2	1	2
FR	2	2	2	2	0,5	1
Σ	11	9,5	8	6,5	3,5	5

Tabel 2. Perhitungan responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3

Rating				
Dimensi	Score (%)	Tally	Bobot	Sc x B
MD	50	0	0,00	0,00
PD	50	1	0,07	3,33
TD	60	2	0,13	8,00
OP	60	3	0,20	12,00
EF	70	5	0,33	23,33
FR	60	4	0,27	16,00
Σ		15	1,00	63

Tabel 3. Perhitungan responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3

	MD	PD	TD	OP	EF	FR
MD	0,09	0,05	0,06	0,08	0,14	0,10
PD	0,18	0,11	0,06	0,08	0,14	0,10
TD	0,18	0,21	0,13	0,08	0,14	0,10
OP	0,18	0,21	0,25	0,15	0,14	0,10
EF	0,18	0,21	0,25	0,31	0,29	0,40
FR	0,18	0,21	0,25	0,31	0,14	0,20
Σ	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Tabel 4. Perhitungan responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3

I max	CI	CR	Kesimpulan	
			EF	70
6,30	0,06	0,05	Didapatkan Beban Kerja Mental sebesar 63% dan dapat diterima karena nilai $CR \leq CI$ dengan nilai Max 70 pada EF	

$$W = 1/6 \begin{pmatrix} a_{11}/A + a_{12}/B + a_{13}/C + a_{14}/D + a_{15}/E + a_{16}/F \\ a_{21}/A + a_{22}/B + a_{23}/C + a_{24}/D + a_{25}/E + a_{26}/F \\ a_{31}/A + a_{32}/B + a_{33}/C + a_{34}/D + a_{35}/E + a_{36}/F \\ a_{41}/A + a_{42}/B + a_{43}/C + a_{44}/D + a_{45}/E + a_{46}/F \\ a_{51}/A + a_{52}/B + a_{53}/C + a_{54}/D + a_{55}/E + a_{56}/F \\ a_{61}/A + a_{62}/B + a_{63}/C + a_{64}/D + a_{65}/E + a_{66}/F \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} P \\ Q \\ R \\ S \\ T \\ U \end{pmatrix}$$

$$W = 1/6 \begin{pmatrix} 0,09 + 0,05 + 0,06 + 0,08 + 0,14 + 0,10 \\ 0,18 + 0,11 + 0,06 + 0,08 + 0,14 + 0,10 \\ 0,18 + 0,21 + 0,13 + 0,08 + 0,14 + 0,10 \\ 0,18 + 0,21 + 0,25 + 0,15 + 0,14 + 0,10 \\ 0,18 + 0,21 + 0,25 + 0,31 + 0,29 + 0,40 \\ 0,18 + 0,21 + 0,25 + 0,31 + 0,14 + 0,20 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0,09 \\ 0,11 \\ 0,14 \\ 0,17 \\ 0,27 \\ 0,22 \end{pmatrix}$$

3.1 Penentuan Eigen Value

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah dengan menjumlahkan kolom sesuai dengan dimensi masing – masing. Berikut merupakan perhitungan langkahnya :

$$\begin{pmatrix} a_{11} & a_{12} & a_{13} & a_{14} & a_{15} & a_{16} \\ a_{21} & a_{22} & a_{23} & a_{24} & a_{25} & a_{26} \\ a_{31} & a_{32} & a_{33} & a_{34} & a_{35} & a_{36} \\ a_{41} & a_{42} & a_{43} & a_{44} & a_{45} & a_{46} \\ a_{51} & a_{52} & a_{53} & a_{54} & a_{55} & a_{56} \\ a_{61} & a_{62} & a_{63} & a_{64} & a_{65} & a_{66} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1,0 & 0,5 & 0,5 & 0,5 & 0,5 & 0,5 \\ 2,0 & 1,0 & 0,5 & 0,5 & 0,5 & 0,5 \\ 2,0 & 2,0 & 1,0 & 0,5 & 0,5 & 0,5 \\ 2,0 & 2,0 & 2,0 & 1,0 & 0,5 & 0,5 \\ 2,0 & 2,0 & 2,0 & 2,0 & 1,0 & 2,0 \\ 2,0 & 2,0 & 2,0 & 2,0 & 0,5 & 1,0 \end{pmatrix}$$

$$\sum_i = A \quad B \quad C \quad D \quad E \quad F \quad 11 \quad 9,5 \quad 8 \quad 6,5 \quad 3,5 \quad 5$$

Selanjutnya dilakukan proses normalisasi bobot dengan membagi nilai dengan hasil jumlahnya. Berikut merupakan perhitungan langkahnya :

$$\begin{pmatrix} a_{11}/A & a_{12}/B & a_{13}/C & a_{14}/D & a_{15}/E & a_{16}/F \\ a_{21}/A & a_{22}/B & a_{23}/C & a_{24}/D & a_{25}/E & a_{26}/F \\ a_{31}/A & a_{32}/B & a_{33}/C & a_{34}/D & a_{35}/E & a_{36}/F \\ a_{41}/A & a_{42}/B & a_{43}/C & a_{44}/D & a_{45}/E & a_{46}/F \\ a_{51}/A & a_{52}/B & a_{53}/C & a_{54}/D & a_{55}/E & a_{56}/F \\ a_{61}/A & a_{62}/B & a_{63}/C & a_{64}/D & a_{65}/E & a_{66}/F \end{pmatrix}$$

$$\sum = 1 \quad 1 \quad 1 \quad 1 \quad 1 \quad 1$$

Kemudian langkah selanjutnya menentukan *eigen value*. Berikut merupakan perhitungan langkahnya :

Langkah terakhir menentukan *eigen value* λ_{max} . Berikut merupakan perhitungan langkahnya :

$$\lambda_{max} = A (P) + B (Q) + C (R) + D (S) + E (T) + F (U)$$

$$\lambda_{max} = 11 (0,09) + 9,5 (0,11) + 8 (0,14) + 6,5 (0,17) + 3,5 (0,27) + 5 (0,22)$$

$$\lambda_{max} = 6,30$$

3.2 Penentuan Consistency Indeks

Pada penentuan keputusan dilakukan perhitungan *Consistency Index*. Berikut merupakan perhitungan *Consistency Indeks* untuk responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3 :

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} = \frac{6,30 - 6}{6 - 1} = 0,06$$

Berdasarkan perhitungan *Consistency Indeks* untuk responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3 didapatkan nilai sebesar 6%.

3.3 Penentuan Consistency Rasio

Pada penentuan keputusan dilakukan perhitungan *Consistency Ratio*. Berikut merupakan perhitungan *Consistency Ratio*

untuk responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3 :

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0,06}{1,24} = 0,05$$

Berdasarkan perhitungan *Consistency Ratio* untuk responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3 didapatkan nilai sebesar 5%. Karena nilai $CR < CI$ yaitu $5\% \leq 6\%$, maka responden dinilai konsisten dalam mengisi kuesioner.

3.4 Penentuan Kondisi Beban Kerja

Pada penentuan beban kerja digunakan data *rating* dari keenam dimensi. Berikut merupakan perhitungan beban kerja untuk responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3 :

$$BK = Score \times Bobot$$

- $BK MD = 50 \times 0,00 = 0,00$
- $BK PD = 50 \times 0,07 = 3,33$
- $BK TD = 60 \times 0,13 = 8,00$
- $BK OP = 60 \times 0,20 = 12,00$
- $BK EF = 70 \times 0,33 = 23,33$
- $BK FR = 60 \times 0,27 = 16,00$

$$\sum BK = 63\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja untuk responden 1 dengan pertanyaan sub unsur 3 didapatkan nilai beban kerja sebesar 63%, yang mana nilai tersebut termasuk kedalam beban kerja *optimumload*.

Tabel 5. Kesimpulan Beban Kerja Mental

No.	Rata - rata / Dosen	Hasil	Dominansi
1	70	Optimumload	MD
2	78	Optimumload	MD
3	75	Optimumload	MD
4	77	Optimumload	OP
5	70	Optimumload	MD
6	44	Underload	MD
7	29	Underload	MD
8	65	Optimumload	MD
9	72	Optimumload	MD
10	29	Underload	MD
11	43	Underload	MD
12	73	Optimumload	MD
13	96	Overload	MD
14	71	Optimumload	MD
15	66	Optimumload	MD
16	61	Optimumload	OP
17	48	Underload	TD
18	75	Optimumload	OP
19	74	Optimumload	MD
20	65	Optimumload	OP
21	70	Optimumload	MD
22	68	Optimumload	MD
23	50	Optimumload	MD
24	46	Underload	OP
25	76	Optimumload	MD
26	68	Optimumload	MD
27	35	Underload	PD
28	88	Overload	MD
29	63	Optimumload	PD
30	77	Optimumload	MD

Tabel 6. Presentase Beban Kerja Mental

Presentase					
Underload	7	23%	MD	22	73%
			PD	2	7%
Optimumload	21	70%	TD	1	3%
			OP	5	17%
			EF	0	0%
Overload	2	7%	FR	0	0%
			Σ	30	100%

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat bahwa sebanyak 70% dari *sample* berada di kategori *optimumload*, 23% dikategori *underload*, dan 7% dikategori *overload*. Selain itu dapat dilihat dominansi setiap dimensi jika dilihat dari *rating* setiap dosen. Dimana *Mental Demand* memiliki presentase paling besar, lalu dilanjut oleh *own performance*, *physical*

demand, temporal demand, effort dan *frustration*.

Berdasarkan hasil pengukuran beban kerja menggunakan metode NASA-TLX terhadap Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan yang diteliti dapat diketahui bahwa beban kerja termasuk kedalam *optimumload* yaitu sebesar 70% dari responden. Sedangkan untuk *underload* sebesar 23% dan *overload* sebesar 7%. Sehingga diketahui bahwa mayoritas dari beban kerja yang dirasakan oleh Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan sudah cukup optimal.

Selain itu jika dilihat dari persebaran dimensi, yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap beban kerja diantaranya adalah *Mental Demand* sebanyak 73%, *Physical Demand* sebanyak 7%, *Temporal Demand* 3%, *Own Performance* 17%, sedangkan untuk *Effort* dan *Frustration* bukan termasuk dimensi yang memiliki pengaruh dominan.

Berdasarkan analisis diatas beban kerja yang ada sudah cukup baik karena berada pada kondisi *optimumload*, namun berdasarkan kuesioner yang disebarakan didapatkan bahwa *mental demand* merupakan dimensi yang paling mendominasi. Maka dari itu, perlu perhatian khusus terkait kondisi mental setiap dosen terhadap pekerjaannya. Tekanan mental yang berlebih tentunya akan mempengaruhi berbagai macam hal seperti *performance* kerja, kondisi fisik, kestabilan mental dan lainnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data menggunakan metoda NASA-TLX yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja mental Dosen pada Fakultas Teknik Universitas Pasundan

termasuk dalam kondisi baik yang mana 70% dosen dalam kondisi *optimumload*.

Manajemen beban kerja yang ada sudah cukup baik, sehingga perlu dipertahankan. Namun dapat dilakukan *improvement* dengan cara tetap memperhatikan kondisi mental dosen, mengatur kembali dan menyesuaikan beban kerja dengan dosen sehingga dapat mengurangi kondisi *overload* dan *underload*.

DAFTAR PUSTAKA

- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Advances in Psychology*, 52(C), 139–183. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Iridiastadi, H., & Yassierli. (2014). *Ergonomi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=1ASiGw8AAAAAJ&citation_for_view=1ASiGw8AAAAAJ:u5HHmVD_uO8C
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada. <http://www.rajagrafindo.co.id/produk/pengukuran-kinerja-berbasis-kompetensi/>
- Nawawi, H. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. *Gajah Mada University Press*. <https://ugmpress.ugm.ac.id/id/product/ekonomi-bisnis/evaluasi-dan-manajemen-kinerja>
- Prabu, M. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=NLP0XscAAAAJ&citation_for_view=NLP0XscAAAAJ:u5HHmVD_uO8C

Utami, C. W. (2010). *Manajemen Ritel*. Salemba Empat.

https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=ZWDD0-kAAAAJ&citation_for_view=ZWDD0-kAAAAJ:u5HHmVD_uO8C

Veithzal, R., & Basri, A. F. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=m4JT6MwAAAAJ&citation_for_view=m4JT6MwAAAAJ:HDshCWvjkbEC

https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=m4JT6MwAAAAJ&citation_for_view=m4JT6MwAAAAJ:HDshCWvjkbEC

Wulanyani, N. M. S. (2013). Tantangan dalam Mengungkap Beban Kerja Mental. *Buletin Psikologi*, 21(2), 80–89. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/7372/5739>

Yasdin, & Wijaya, A. R. (2019). Profiling Beban Kerja Mental Dosen. *Seminar Nasional Teknik Industri Universitas Gadjah Mada 2019*. <https://repository.ugm.ac.id/275337/1/Profiling%20Beban%20Kerja%20Mental%20Dosen.pdf>