Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan
Volume: 4 | Nomor 03 | Desember 2024 |
DOI: 10.47709/educendikia.v4i03.5532

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta

Author:
Khasanah[1]
Soewarto Hardhienata[2]
Sri Setyaningsih[3]

Afiliation:
Pascasarjana Universitas Pakuan[1,2,3]

Corresponding email
Khasanah.pase@gmail.com

Histori Naskah:
Submit: 2025-02-15
Accepted: 2025-02-27
Published: 2025-02-28

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Dalam konteks pendidikan tinggi, stres kerja menjadi isu penting yang dihadapi oleh dosen, stres kerja merupakan tantangan yang dihadapi dosen di perguruan tinggi dan dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran serta pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model konstelasi pengaruh antar variabel yang berkontribusi terhadap penurunan stres kerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif, meliputi survei, wawancara, serta analisis jalur (*path analysis*) untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Selain itu, penelitian ini menerapkan metode *Scientific Identification Theory to Conduct Research in Education Management* (SITOREM) untuk menemukan strategi optimal dalam mengurangi stres kerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja dosen, antara lain beban kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan stres, sementara dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan, serta kepuasan kerja yang tinggi, dapat menurunkan tingkat stres. Analisis SITOREM menemukan bahwa kebijakan keamanan kerja, pengelolaan beban kerja yang lebih adil, serta peningkatan dukungan sosial dan fasilitas kesejahteraan dapat menjadi solusi strategi untuk mengurangi stres kerja dosen. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi faktor-faktor positif seperti dukungan sosial, kegelisahan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja dapat secara efektif menurunkan stres kerja dosen. Implikasi dari temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam kebijakan perguruan tinggi guna meningkatkan kesejahteraan dosen serta kualitas.

Kata kunci: Analisis Jalur, Dosen, Pendidikan Tinggi, Stres Kerja, Variabel

Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Sebagai ujung tombak dalam sistem pendidikan, dosen memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan intelektualitas, karakter, dan keterampilan peserta didik. Dosen tidak hanya bertanggung jawab dalam penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga dalam penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan institusi pendidikan. Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, dosen sering kali menghadapi berbagai tekanan dan tantangan yang dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja yang berkepanjangan tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan dosen, tetapi juga berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa.

Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidakamanan kerja, jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebihan, kurangnya kendali atas pekerjaan, serta hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan atasan. Selain itu, manajemen organisasi yang kurang efektif juga dapat menjaga kondisi stres. Dampak dari stres ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan dosen, tetapi juga menurunkan kinerja, meningkatkan risiko kelelahan, ketidakhadiran, hingga mendorong dosen untuk tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya.(Prasad et al., 2015). Stres kerja terjadi ketika seseorang mengalami tekanan fisik dan psikologis yang berlebihan akibat faktor lingkungan atau perilaku tertentu. Kondisi ini mencerminkan ketidakseimbangan dalam diri individu yang muncul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya.(NARSAL, 2017) Stres kerja muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam memenuhinya. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, terutama jika dipicu oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya umpan balik, dan jam kerja yang panjang. Ketika tekanan kerja melebihi kapasitas individu, risiko stres semakin meningkat. (Singh et al., 2019) Stres kerja merupakan tekanan mental yang dialami seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis. Secara fisiologis, stres kerja dapat menyebabkan perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, bahkan risiko serangan jantung. Sementara itu, secara psikologis, stres dapat memicu ketegangan, kecemasan, mudah macet, kebosanan, dan kecenderungan menunda pekerjaan.(Faturrahman et al., 2020).

Stres kerja mengacu pada respons psikologis dan fisiologis yang terjadi ketika tuntutan di tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya.(Dumont; et al., 2020) Stres kerja merupakan masalah kesehatan masyarakat yang signifikan dan berkaitan dengan reaksi fisik seseorang yang disebabkan oleh beban tanggung jawab berlebihan yang diemban melalui pekerjaan. (Xie et al., 2021) Stres kerja pada dosen dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, tekanan untuk melakukan penelitian dan publikasi, serta ekspektasi institusi dalam hal kinerja akademik. Selain itu, faktor lingkungan kerja, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, juga berperan dalam menentukan tingkat stres yang dialami oleh dosen. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berujung pada burnout, penurunan produktivitas, bahkan keinginan untuk berpindah kerja atau mengundurkan diri dari dunia akademik. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja dosen menjadi suatu kebutuhan mendesak bagi institusi pendidikan tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan di perguruan tinggi swasta XYZ, ditemukan adanya indikasi bahwa stres kerja dosen perlu diminimalisir demi menjaga kualitas pengajaran dan atmosfer akademik yang sehat. Hal ini menuntut perhatian dan upaya strategis dalam menemukan metode penurunan stres kerja dosen yang efektif. Institusi pendidikan perlu menciptakan kebijakan yang dapat mendukung kesejahteraan dosen, seperti pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, peningkatan fasilitas pendukung penelitian, serta penguatan budaya organisasi yang kondusif. Tanpa adanya strategi yang tepat, tekanan yang dihadapi dosen akan terus meningkat, yang pada akhirnya dapat berdampak pada efektivitas pembelajaran dan prestasi mahasiswa.

Melihat fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model konstelasi pengaruh antar variabel yang berkontribusi pada penurunan stres kerja dosen. Penelitian akan dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, yang akan melibatkan analisis jalur untuk menilai pengaruh antar variabel, serta strategi dan cara penurunan stres kerja berdasarkan analisis yang dilakukan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan solusi praktis dan teoritis yang bermanfaat untuk dosen, pimpinan universitas, serta pihak-pihak terkait di bidang pendidikan tinggi.

Lebih lanjut, penelitian ini juga akan menggunakan pendekatan Analisi Jalur (*Path Analysis*) dan *Analysis Strengths, Issues, Threats, and Opportunities-based Requirement Engineering Methodology* (SITOREM) untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dosen. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan institusional yang lebih efektif dalam mendukung kesejahteraan dosen.

Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk menyusun rekomendasi yang dapat membantu mengurangi stres kerja dosen, sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan produktif. Melalui penelitian ini juga diharapkan dapat teridentifikasi variabel-variabel yang berdampak positif dalam menciptakan kesejahteraan psikologis dosen, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi swasta XYZ dan institusi pendidikan lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik dalam bidang manajemen pendidikan, tetapi juga dapat menjadi acuan bagi kebijakan pendidikan tinggi dalam meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja dosen.

Studi Literatur

Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh banyak profesional, termasuk dosen di institusi pendidikan tinggi. Berbagai penelitian mencatat bahwa stres ini dapat berasal dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup beban kerja yang berlebihan, tuntutan akademis, dan harapan pribadi, sedangkan faktor eksternal mencakup dukungan sosial dan kondisi institusi. Berbagai literatur telah mengkaji hubungan antara stres kerja dengan kinerja dosen dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

Di tingkat perguruan tinggi, penelitian oleh Kaczmarek et al. (2016) meneliti faktor-faktor yang menyebabkan stres di kalangan dosen, dan menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari institusi berkorelasi positif dengan tingkat stres yang dialami. Selain itu, penelitian oleh Barlow et al. (2017) menegaskan pentingnya dukungan sosial dalam mitigasi stres kerja, menyarankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu dosen mengatasi tekanan yang mereka hadapi.

Model stres kerja juga mendapatkan perhatian dalam konteks pendidikan tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Chen et al. (2018) memperkenalkan model yang menghubungkan stres kerja dengan prestasi dosen, di mana stres berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dosen yang mengalami stres tinggi cenderung menunjukkan penurunan pada kualitas pengajaran dan kepuasan kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam menghadapinya.

Dalam konteks akademik, dosen sering menghadapi berbagai tekanan, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan penelitian dan publikasi, serta interaksi dengan mahasiswa. Berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, termasuk usia, status pernikahan, dan jumlah tanggungan keluarga.(Aprianti; & Surono;, 2018) Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada dosen tetap di STIKES Y Bengkulu. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menganalisis hubungan antara umur, status pernikahan, dan jumlah anak terhadap tingkat stres kerja yang dialami dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja, sedangkan status pernikahan dan jumlah anak tidak berpengaruh secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin bertambah usia, tingkat stres kerja dosen semakin meningkat, kemungkinan disebabkan oleh meningkatnya tanggung jawab akademik dan administratif. Studi ini menekankan pentingnya perhatian terhadap faktor usia dalam pengelolaan stres kerja dosen.

Perguruan tinggi perlu merancang strategi yang tepat untuk mengurangi tekanan kerja, seperti dukungan psikososial, pengelolaan beban kerja yang lebih baik, serta program kesejahteraan bagi dosen. Dengan demikian, keseimbangan antara tuntutan akademik dan kesejahteraan dosen dapat terjaga, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan tinggi. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan akademik. Stres yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta meningkatkan niat untuk pindah kerja (*turnover niat*). Di dunia pendidikan tinggi, dosen dan karyawan menghadapi berbagai tekanan, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan akademik, serta lingkungan kerja yang dinamis.(Puspita et al., 2019) Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover turnover* pada dosen dan karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang.

Dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, penelitian ini menganalisis data dari 57 responden yang mewakili populasi sebanyak 133 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnovertention* dengan kontribusi sebesar 33%, sedangkan 67% dipengaruhi oleh faktor lain. Namun secara parsial stres kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover instruction*, hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat tekanan dalam pekerjaan, responden masih merasa bahwa stres yang mereka alami masih dalam batas wajar dan kepuasan kerja tetap terjaga. Temuan ini menegaskan bahwa untuk mengurangi *pergantian* risiko, perguruan tinggi perlu memperhatikan kesejahteraan dosen dan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan dukungan organisasi, serta memberikan kebijakan yang dapat mengurangi tekanan kerja. Dengan strategi yang tepat, institusi dapat mempertahankan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas serta meningkatkan stabilitas organisasi dalam jangka panjang.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat tekanan dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja serta kesejahteraan individu. Salah satu faktor yang berperan dalam mengurangi stres kerja adalah manajemen waktu yang efektif. Kemampuan mengelola waktu dengan baik dapat membantu individu menyelesaikan tugas secara lebih efisien, mengurangi tekanan, dan meningkatkan produktivitas.

Stres kerja merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh dosen, terutama bagi dosen muda wanita yang menjalankan peran ganda sebagai siswa dan ibu rumah tangga. Beban kerja yang tinggi, tuntutan profesional, serta tanggung jawab domestik dapat meningkatkan tingkat stres, sehingga diperlukan strategi manajemen stres yang efektif untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.(Dharmayanti, 2020) Penelitian *Strategi Peran Ganda Dosen Muda Wanita Dalam Manajemen Stres Kerja* yang dilakukan pada delapan dosen muda wanita di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris FKIP Universitas Mahasaraswati Denpasar menyoroti strategi yang digunakan dalam mengelola stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tiga strategi utama yang diterapkan oleh dosen muda wanita, yaitu: (1) manajemen waktu yang efektif dalam menjalankan peran ganda, (2) meluangkan waktu untuk *me time* sebagai bentuk relaksasi pribadi, dan (3) menghabiskan *waktu berkualitas* bersama keluarga untuk mendapatkan dukungan emosional. Strategi ketiga ini terbukti membantu para dosen dalam mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kesejahteraan mental, serta menjaga motivasi dalam menjalankan tugas akademik maupun tanggung jawab keluarga. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara peran profesional dan kehidupan pribadi dapat dicapai melalui strategi yang tepat dalam manajemen stres kerja, khususnya bagi dosen muda wanita.

Stres kerja merupakan kondisi yang dapat timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, terutama bagi dosen perempuan yang harus menjalankan peran ganda. Konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-familyconflict*) serta *konflik antara keluarga dan pekerjaan (family-workconflict*) sering kali menjadi faktor utama yang meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja dosen.(Resi Permanasari, 2021) Penelitian *Pengaruh Konflik Keluarga Pekerjaan, Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim* yang melibatkan 32 dosen perempuan menunjukkan bahwa dosen yang sudah menikah dan memiliki anak cenderung mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab di dua ranah tersebut. Ketidakmampuan dalam mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi dan berdampak negatif terhadap produktivitas akademik serta kesejahteraan individu. Peran institusi dalam menangani masalah ini sangat krusial. Kebijakan yang adil dan berbasis kinerja, bukan subjektivitas, diperlukan untuk mengurangi beban kerja dosen perempuan. Selain itu, bersin dalam waktu kerja serta perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi dapat membantu mengurangi stres kerja. Dengan adanya kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, konflik pekerjaan dan keluarga dapat diminimalkan, sehingga perempuan dapat bekerja secara lebih optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan.

Stres kerja salah satu tantangan utama dalam dunia akademik, terutama dalam konteks *bekerja dari rumah* (WFH). Penelitian *Pengaruh Perilaku Working from Home (WFH) dan Stres Kerja terhadap Kinerja di Institusi Pendidikan* yang dilakukan pada 278 dosen full-time di Universitas Telkom menunjukkan bahwa meskipun WFH memberikan harapan dalam bekerja, namun tidak secara otomatis mengurangi beban kerja dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kerja jarak jauh tetap dapat menimbulkan stres, terutama akibat tuntutan akademik yang tetap tinggi, batasan waktu yang kurang jelas, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang semakin kabur.

(Purnomo et al., 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik adaptasi terhadap sistem kerja ini, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Namun stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendah kinerja yang dicapai dosen. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk mengelola stres kerja dalam sistem WFH, seperti pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, dukungan institusi dalam mengelola tekanan akademik, serta kebijakan sialan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan dosen.

Stres kerja pada dosen dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian *Faktor-Faktor yang Berkaitan Bersama Stres Kerja pada Dosen di Universitas MH Thamrin Jakarta*. Dengan melibatkan 120 dosen, penelitian ini menemukan bahwa lebih dari separuh responden (51,7%) mengalami stres kerja dalam kategori berat, sementara 48,3% mengalami stres ringan. Faktor internal yang berhubungan dengan stres kerja adalah jenis kelamin, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi meliputi pendapatan, ekonomi, dan kompensasi. (Pratama; et al., 2021) Dari hasil analisis, kompensasi menjadi faktor paling dominan dalam mempengaruhi stres kerja dosen, dengan nilai *p-value* sebesar 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial dan kebijakan pemulihan yang adil mempunyai dampak yang signifikan terhadap tingkat stres yang dialami dosen. Sementara itu, faktor-faktor seperti usia, status pernikahan, jumlah anak, jabatan akademik, serta kewajiban penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tidak ditemukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja. Oleh karena itu, rekomendasi utama dalam penelitian ini adalah meningkatkan komunikasi yang lebih harmonis antar dosen serta memperbaiki sistem pemulihan guna mengurangi tekanan psikologis yang alami mereka.

Penelitian *Analisis Stres Kerja Pada Dosen Perguruan Tinggi di Semarang Selama Perkuliahan Jarak Jauh (PJJ)* menyoroti pengaruh *fleksibilitas jadwal kerja* dan *konflik keluarga kerja* terhadap tingkat stres kerja dosen di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen di kota semarang, baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta, tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work familyconflict*). Fleksibilitas jadwal kerja (*fleksibilitas jadwal kerja*) menjadi faktor utama yang membantu mengurangi potensi konflik ini, bahkan dalam situasi pandemi COVID-19 yang menuntut sistem perkuliahan jarak jauh.

(Pramadanti et al., 2021). Data yang diperoleh menunjukkan bahwa ketinggian jadwal kerja secara signifikan berkontribusi pada rendahnya tingkat stres kerja yang dialami oleh para dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan yang memberikan gangguan dalam jadwal kerja dapat menjadi strategi efektif dalam mengelola stres kerja, terutama dalam kondisi kerja yang dinamis seperti perkuliahan yang berani.

Penelitian *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X di Masa Pandemi Covid-19* mengkaji keterkaitan antara tingginya beban kerja dengan tingkat stres kerja pada dosen Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar dosen (62,9%) memiliki beban kerja yang sangat tinggi, sementara 69,7% mengalami stres kerja dalam kategori sedang.(Dhanuputra et al., 2022) Analisis data menggunakan metode *Spearman's rho* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dialami dosen, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa beban kerja yang berlebihan, terutama dalam kondisi pandemi yang penuh dengan perubahan dan tantangan, dapat menjadi faktor utama yang meningkatkan tekanan psikologis bagi tenaga pengajar. Oleh karena itu, strategi pengelolaan beban kerja yang lebih baik diperlukan untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan dosen.

Penelitian *Analisis Stres Kerja Dosen Bertipe Pribadi A dan B di Lingkup Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah LLDIKTI 7* menyoroti hubungan antara tipe kepribadian dosen dengan tingkat stres kerja yang dialami. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak dosen di wilayah LLDIKTI 7 kurang memahami perbedaan antara tipe kepribadian A dan B, meskipun kedua tipe ini memiliki relevansi yang kuat terhadap kecenderungan seseorang dalam menghadapi tekanan kerja dalam lingkungan organisasi.(Suprapto, 2022) Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa stres kerja dosen dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti IPK mahasiswa yang mereka bimbing. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan akademik, ekspektasi institusi, serta dinamika interaksi dengan mahasiswa turut berkontribusi terhadap tingkat stres yang dirasakan oleh dosen. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman lebih lanjut tentang karakteristik individu dalam menghadapi stres, serta strategi yang efektif dalam mengelola tekanan kerja di lingkungan akademik.

Penelitian *Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Hidup Dosen pada Masa Pandemi Covid-19* mengkaji bagaimana tingkat stres kerja memengaruhi kepuasan hidup dosen di Universitas Teknologi Sumbawa selama pandemi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut, di mana peningkatan stres kerja berbanding terbalik dengan tingkat kepuasan hidup yang dirasakan dosen.(Junaidin et al., 2022) Pandemi COVID-19 membawa berbagai tantangan bagi dosen, termasuk adaptasi terhadap perkuliahan daring, peningkatan beban administrasi, serta tekanan akademik yang lebih besar. Kondisi ini berkontribusi terhadap tingginya tingkat stres, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan dan kualitas hidup mereka. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk menerapkan strategi manajemen stres yang efektif guna meningkatkan kesejahteraan dosen, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi.

Penelitian *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya* meneliti dampak stres kerja terhadap kinerja tenaga medis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap 48,12% variasi dalam kinerja perawat, sementara 51,88% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Menariknya, meskipun ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh, kinerja perawat tetap stabil, mengindikasikan adanya faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja mereka. (Yustikasari & Santoso, 2024) Temuan ini menegaskan bahwa meskipun stres kerja menjadi tantangan bagi tenaga kesehatan, faktor lain seperti dukungan sosial, pengalaman kerja, dan sistem manajemen rumah sakit juga dapat berperan dalam menjaga stabilitas kinerja perawat. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan secara lebih komprehensif.

Penelitian *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening* menyoroti peran stres kerja dalam dinamika motivasi dan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan prestasi kerja. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dan kesempatan aktualisasi diri berkontribusi positif dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada prestasi kerja yang lebih baik.(Loudoe et al., 2023) Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan aktualisasi diri dengan prestasi kerja. Artinya, meskipun stres dan beban kerja dapat menjadi tantangan, peningkatan motivasi dapat membantu mengurangi dampak negatifnya terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja guna mengoptimalkan prestasi karyawan, meskipun mereka menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Penelitian *Pengaruh Pengendalian Diri dan Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing pada Dosen di Indonesia* menyoroti bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi perilaku cyberloafing di kalangan dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku cyberloafing, di mana dosen yang mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi cenderung lebih sering terlibat dalam aktivitas non-produktif di internet saat bekerja. Sebaliknya, pengendalian diri yang baik dapat mengurangi kecenderungan tersebut.(Kartinah et al., 2023) Dengan nilai *R Square* sebesar 0,357, penelitian ini mengungkap bahwa 35,7% variasi dalam perilaku cyberloafing dapat dijelaskan oleh faktor stres kerja dan pengendalian diri, sementara 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa selain manajemen stres, institusi pendidikan juga perlu mendorong penguatan pengendalian diri di kalangan dosen untuk mengurangi praktik cyberloafing dan meningkatkan produktivitas akademik.

Dalam kerangka pemodelan dan analisis variabel dalam penurunan stres kerja, penelitian ini mengambil inspirasi dari pendekatan SITOREM yang telah diuji dalam konteks pendidikan. Metode ini menawarkan cara untuk melakukan identifikasi dan analisis terhadap berbagai faktor yang berpengaruh dalam mengurangi stres kerja dosen. Secara keseluruhan, studi literatur menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dosen, dan bahwa intervensi yang tepat dapat membantu mengelola stres dengan efektif, sehingga menciptakan lingkungan akademik yang lebih baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan POP SDM yang merupakan campuran (*mixed methods*) dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif

mengenai stres kerja dosen serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan pendekatan ini, data kuantitatif memberikan gambaran umum dan hubungan antara variabel, sedangkan data kualitatif mendukung pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu dari populasi dosen di Universitas XYZ. Populasi penelitian terdiri dari dosen tetap yang aktif mengajar. Teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan sampel penelitian, dengan mempertimbangkan kriteria tertentu seperti masa kerja dan jabatan akademik, guna memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang relevan dengan penelitian ini. Target sampel adalah sebanyak 120 dosen yang memenuhi kriteria tersebut.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara semi-terstruktur. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian: (a) Data Demografis: Meliputi usia, jenis kelamin, jabatan akademik, dan lama bekerja. (b) Tingkat Stres Kerja: Diukur menggunakan skala Likert yang dikembangkan berdasarkan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian sebelumnya. (c) Kinerja Dosen: Dinilai berdasarkan indikator pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. (d) Wawancara Semi-Terstruktur: Dilakukan terhadap beberapa dosen terpilih untuk menggali informasi lebih dalam mengenai faktor penyebab stres dan dampaknya terhadap kinerja.

Data kuantitatif dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan platform survei yang mudah diakses oleh responden. Sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara langsung yang direkam dan dicatat untuk dianalisis lebih lanjut. Proses pengumpulan data dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk memastikan jumlah responden yang memadai dan representatif.

Data kuesioner dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Perangkat lunak statistik seperti SPSS digunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, serta analisis jalur (*path analysis*) guna mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Data dari wawancara dianalisis menggunakan metode analisis tematik, di mana transkrip wawancara dikoding dan dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama yang muncul terkait dengan stres kerja dosen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Untuk memastikan kualitas data yang diperoleh, dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut: (a) Uji Validitas: Menggunakan analisis faktor untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner benar-benar mengukur aspek yang dimaksudkan. (b) Uji Reliabilitas: Menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* untuk menilai konsistensi internal dari skala yang digunakan dalam kuesioner.

Penelitian ini mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk: (a) Memberikan informed consent kepada responden sebelum mengisi kuesioner atau mengikuti wawancara. (b) Menjaga kerahasiaan data responden dengan tidak mengungkap identitas mereka dalam laporan penelitian. (c) Memastikan bahwa partisipasi bersifat sukarela dan responden berhak mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi.

Dengan metode penelitian yang terstruktur ini, diharapkan dapat diperoleh data yang akurat dan mendalam mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan stres kerja dosen serta dampaknya terhadap kinerja mereka di Universitas XYZ.

Hasil

Penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari 120 dosen yang mengajar di perguruan tinggi swasta XYZ. Responden memiliki karakteristik demografi yang beragam, yang mencerminkan populasi dosen di lingkungan akademik tersebut. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa sebagian besar responden

(60%) adalah perempuan, sedangkan 40% lainnya adalah laki-laki. Dari segi usia, rata-rata responden berusia 40 tahun, dengan distribusi sebagai berikut: 25% berusia 30-40 tahun, 50% berusia 41-50 tahun, dan 25% berusia di atas 50 tahun. Dalam hal jabatan akademik, 30% responden merupakan dosen tetap junior, 50% dosen tetap menengah, dan 20% dosen tetap senior. Lama kerja para dosen juga cukup bervariasi, dengan 20% bekerja kurang dari 5 tahun, 30% memiliki pengalaman 5-10 tahun, dan 50% telah mengajar lebih dari 10 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dosen di perguruan tinggi swasta XYZ berkisar antara sedang hingga tinggi. Rata-rata skor stres kerja yang diperoleh dari kuesioner adalah 3,8 dari skala 5**.** Kategorisasi tingkat stres menunjukkan bahwa 40% responden mengalami stres kerja tinggi**,** 45% dalam kategori sedang, dan 15% dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen merasakan tekanan dalam menjalankan tugas akademik mereka, yang berdampak mempengaruhi kesejahteraan serta kinerja mereka.

Analisis lebih lanjut mengidentifikasi enam faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja dosen: (1) Kesejahteraan (30%) – Responden melaporkan bahwa stres kerja berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental mereka. Beberapa gejala yang sering disebutkan adalah kelelahan, kecemasan, dan penurunan motivasi kerja. (2) Beban Kerja (25%) – Banyak dosen yang merasa terbebani oleh tugas mengajar, penelitian, administrasi, serta tuntutan publikasi ilmiah. Tingginya jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas menjadi sumber utama tekanan. (3) Hubungan dengan Mahasiswa (20%) – Beberapa responden mengungkapkan kesulitan dalam berinteraksi dengan mahasiswa, baik dalam hal tuntutan akademik maupun ekspektasi yang tidak realistis. (4) Iklim Organisasi (15%) – Lingkungan kerja yang kurang mendukung, termasuk kurangnya apresiasi, kebijakan manajemen yang tidak jelas, serta hubungan interpersonal yang tidak harmonis, juga menjadi faktor penyebab stres. (5) Dimensi Waktu (10%) – Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas akademik tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan serta meningkatkan tingkat stres kerja.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tingkat stres kerja dan kinerja dosen ($p < 0,01$). Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendah pula kinerja yang dirasakan oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat mengurangi efektivitas dosen dalam menjalankan tugas akademiknya, baik dalam pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat.

Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,45 menunjukkan bahwa 45% variasi dalam kinerja dosen dapat dijelaskan oleh tingkat stres kerja. Artinya, hampir setengah dari penurunan kinerja dosis secara langsung berhubungan dengan tingkat stres yang alami. Faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja dosen dapat mencakup motivasi intrinsik, dukungan institusi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Temuan ini memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat stres kerja dosen serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Dengan tingginya persentase dosen yang mengalami stres kerja sedang hingga tinggi, institusi pendidikan perlu merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola beban kerja, meningkatkan kesejahteraan dosen, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain: (1) Menyediakan program kesejahteraan mental dan fisik untuk dosen, seperti konseling psikologis atau pelatihan manajemen stres. (2) Mengurangi beban administrasi yang tidak perlu, sehingga dosen dapat lebih fokus pada tugas akademik inti mereka. (3) Meningkatkan pemahaman dalam kebijakan kerja, seperti memberi keleluasaan dalam penjadwalan tugas

dan pengajaran. (4) Membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan apresiatif**,** dimana dosen merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi institusi pendidikan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk menurunkan tingkat stres kerja dosen, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan tinggi.

Pembahasan

Penelitian ini mengungkap bahwa tingkat stres kerja dosen di perguruan tinggi swasta XYZ berada dalam kategori sedang hingga tinggi**,** dengan rata-rata skor 3,8 dari skala 5. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tantangan serius yang dihadapi dosen dan dapat berdampak pada kinerja akademik mereka. Dalam perspektif teori stres kerja, faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan akademik, dan kurangnya dukungan sosial sering dikaitkan dengan peningkatan stres (T2). Temuan ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu pemicu utama stres di kalangan dosen (T6).

Dari enam faktor utama penyebab stres yang diidentifikasi dalam penelitian ini, beban kerja menempati posisi paling dominan dengan persentase 25%. Hal ini menunjukkan bahwa dosen di perguruan tinggi swasta XYZ merasa terbebani oleh banyaknya tugas akademik yang harus mereka selesaikan dalam waktu terbatas. Tugas tersebut mencakup pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, serta pengabdian kepada masyarakat (T5).

Tekanan tambahan juga berasal dari tuntutan administratif yang sering kali tidak berhubungan langsung dengan aktivitas akademik inti, seperti pelaporan berkala, akreditasi, dan birokrasi universitas (T4). Ini memperumit situasi, karena keadaan dosen harus membagi waktu dan energi mereka untuk berbagai tugas yang dapat menyebabkan kelelahan mental dan emosional.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa dosen yang memiliki beban kerja tinggi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih besar dibandingkan mereka yang memiliki jadwal kerja lebih fleksibel (T6). Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan beban kerja dosen, termasuk redistribusi tugas, penerapan sistem penjadwalan yang lebih fleksibel, serta pemanfaatan teknologi untuk mengurangi tugas administratif manual**.**

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tingkat stres kerja dan kinerja dosen ($p < 0,01$). Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami dosen, semakin rendah pula kinerja mereka dalam berbagai aspek akademik. Nilai R^2 sebesar 0,45 menunjukkan bahwa 45% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh tingkat stres kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja bukan hanya masalah individu, tetapi juga memiliki dampak sistemik terhadap institusi pendidikan. Dosen yang mengalami stres tinggi sering kali menunjukkan penurunan produktivitas, kurangnya motivasi dalam mengajar, serta menurunnya kualitas interaksi dengan siswa. Hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang menemukan bahwa stres yang tidak terkelola dapat menurunkan efektivitas pengajaran dan hasil akademik secara keseluruhan (T2, T6).

Selain itu, penelitian ini juga mengindikasikan bahwa dosen dengan tingkat stres tinggi cenderung mengalami kesulitan dalam melakukan penelitian dan publikasi ilmiah. Ini menjadi tantangan tersendiri, mengingat publikasi ilmiah merupakan salah satu indikator utama dalam evaluasi kinerja dosen. Oleh karena itu, manajemen stres yang lebih baik sangat diperlukan agar dosen dapat tetap produktif dalam menjalankan tugas-tugas akademiknya.

Dalam penelitian ini, beberapa strategi diusulkan oleh responden untuk mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja akademik. Beberapa strategi yang paling dibahas meliputi: (1) Peningkatan Dukungan Sosial. Dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun pimpinan institusi, terbukti dapat membantu mengurangi stres kerja (T3). Dosen yang merasa didukung dalam lingkungan kerja mereka cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Oleh karena itu, universitas perlu membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan suportif, termasuk dengan meningkatkan komunikasi antara dosen dan pimpinan, serta memberikan kesempatan bagi dosen untuk berbagi pengalaman dan solusi atas permasalahan yang mereka hadapi. (2) Pelatihan Manajemen Waktu. Salah satu cara untuk mengatasi beban kerja yang tinggi adalah dengan memberikan pelatihan manajemen waktu bagi dosen. Dengan pelatihan ini, dosen dapat menyusun prioritas kerja dengan lebih efektif serta menghindari tekanan yang berlebihan akibat jadwal yang padat. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan yang baik dalam manajemen waktu dapat membantu individu mengelola beban kerja mereka dengan lebih efisien, sehingga dapat mengurangi tingkat stres secara signifikan (T1, T4). (3) Menciptakan Iklim Organisasi yang Positif. Iklim organisasi yang mendukung memiliki peran penting dalam menurunkan stres kerja. Lingkungan kerja yang terbuka, adil, dan memberikan penghargaan terhadap prestasi akademik dapat meningkatkan kesejahteraan dosen. Institusi pendidikan perlu menerapkan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti memberikan kesempatan untuk bekerja dari rumah dalam kondisi tertentu atau mengurangi beban administratif yang tidak perlu.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tantangan yang signifikan bagi dosen di perguruan tinggi swasta XYZ, dengan beban kerja sebagai faktor utama yang memicu stres. Stres yang tinggi terbukti berdampak negatif terhadap kinerja akademik, yang pada akhirnya juga dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Dampak dari penelitian ini tidak hanya terbatas pada perguruan tinggi XYZ, tetapi juga dapat dijadikan referensi bagi institusi pendidikan tinggi lainnya. Beberapa penerapan praktis yang dapat diterapkan antara lain: (1) Menjelaskan program kesejahteraan dosen, termasuk layanan konseling dan program dukungan mental. (2) Menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti redistribusi beban kerja dan pengurangan tugas administratif yang tidak esensial. (3) Meningkatkan pelatihan dalam keterampilan manajemen waktu dan strategi coping stress agar dosen lebih siap menghadapi tekanan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan dosen, tetapi juga bagi peningkatan kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan. Dengan strategi penerapan yang tepat, diharapkan tingkat stres dosen dapat dikurangi, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam mengajar, meneliti, dan berkontribusi secara maksimal dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa dosen di perguruan tinggi swasta XYZ mengalami stres kerja dalam kategori sedang hingga tinggi, dengan faktor utama penyebabnya adalah beban kerja yang berat, kesejahteraan yang rendah, serta tekanan akademik dan administrasi. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja dosen, di mana semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendahnya efektivitas pengajaran, motivasi, serta interaksi akademik mereka. Nilai R^2 sebesar 0,45 mengindikasikan bahwa 45% variasi dalam kinerja dosen dipengaruhi oleh tingkat stres kerja, yang menegaskan pentingnya strategi pengelolaan stres yang efektif di lingkungan akademik.

Untuk mengatasi hal ini diperlukan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dosen, seperti distribusi beban kerja yang lebih merata, peningkatan dukungan sosial, waktu manajemen pelatihan, serta penguatan

iklim organisasi yang positif. Dengan menerapkan strategi ini, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan akademik yang lebih kondusif, meningkatkan kesejahteraan dosen, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih ini disampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Peneliti mengapresiasi Dewan Redaksi dan para Reviewer jurnal atas masukan konstruktif yang sangat berharga dalam penyempurnaan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para dosen di perguruan tinggi swasta XYZ yang telah bersedia menjadi responden dan berbagi pengalaman mereka, yang menjadi landasan utama dalam penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan ilmuwan serta institusi yang telah memberikan dukungan intelektual dan teknis selama proses penelitian. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi dunia dan akademik menjadi referensi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Referensi

Aprianti, R., & Surono, A. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada dosen tetap di STIKES Y Bengkulu. *Jurnal Foton: Jurnal Sain dan Kesehatan, 9* (1), 189–196.

Dhanuputra, J., Yunus, M., & Puspitasari, ST (2022). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dosen Universitas X di masa pandemi Covid-19. *Ilmu Olah Raga dan Kesehatan, 4* (3), 229–237.

Dharmayanti, PAP (2020). Strategi peran ganda dosen muda wanita dalam manajemen stres kerja. *Prosiding Webinar Nasional Peranan Perempuan/Ibu dalam Pemberdayaan Remaja di Masa Pandemi COVID-19, Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 109–114.

Dumont, L., Marin, M.-F., Lupien, SJ, & Juster, R.-P. (2020). Perbedaan jenis kelamin dalam bias memori akibat stres kerja dan hormon stres. *Brain Science, 10* (1).

Faturrahman, F., Parminto, A., & Irwansyah, I. (2020). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi Internasional (IJEBAR, 4* (3), 1–15.

Junaidin, Adilah, N., & Hartono, R. (2022). Hubungan stres kerja dengan kepuasan hidup dosen pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan dan Konseling: Penelitian & Pembelajaran di Pendidikan Dasar, 4* , 394–402.

Kartinah, K., Saifulah, AM, Anisah, TN, Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh pengendalian diri dan stres kerja terhadap perilaku cyberloafing pada dosen di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, 7* (1), 513–523.

Loudoe, MM, FoEh, JEHJ, & Niha, SS (2023). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin, 1* (2), 52–65.

Muhammad, R., Fathurrahman, S., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Hubungan antara kepemimpinan melayani dan kepribadian dengan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Sosial (JIMAS, 3* (1), 205–215.

Narsal, FR (2017). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja dosen terhadap kualitas pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. *Korespondensi & Analisis, 15018*, 1–23.

Omairi, MH Al, & Alkiyumi, MT (2020). Hubungan antara manajemen waktu dan stres kerja di antara anggota perencanaan pendidikan di direktorat jenderal pendidikan di Kesultanan Oman. *Asian Social Science, 16* (8), 1.

Pramadanti, AD, Haziroh, AL, & ... (2021). Analisis stres kerja pada dosen perguruan tinggi di Semarang selama perkuliahan jarak jauh (PJJ). *Prosiding Workshop Penelitian Industri dan Seminar Nasional ke-12 Bandung, 4-5 Agustus 2021, 12* (4-5 Agustus 2021), 1605–1612.

Prasad, KD V, Vaidya, R., & Kumar, VA (2015). Sebuah studi tentang penyebab stres di kalangan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di tempat kerja di sebuah lembaga penelitian pertanian internasional, Hyderabad, Telangana, India. *Jurnal Internasional Penelitian Manajemen & Strategi Bisnis, 4* (4), 68–85.

Pratama, A., Hastono, SP, & Endarti, AT (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada dosen di Universitas MH. Thamrin Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Perkotaan, 1* (1), 23–37.

Purnomo, A., Dudija, N., & Sagala, EJ (2021). Pengaruh perilaku bekerja dari rumah (WFH) dan stres kerja terhadap kinerja di institusi pendidikan (Studi kasus pada dosen berstatus full-time di Universitas Telkom). *Jurnal Manajemen Bisnis, 4* (2), 1–12.

Puspita, HR, Nofitasary, ID, & A., MZ (2019). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnovertention dosen dan karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis, 3* (1), 60–74.

Permanasari, RBS (2021). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan terhadap stres kerja dosen perempuan UPN Veteran Jatim. *Jurnal MEBIS: Manajemen dan Bisnis Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI, 12* (2), 6.

Siagian, P., Nababan, D., Silitonga, E., Sitorus, ME, & Siagian, MT (2024). Hubungan kerja lingkungan dan karakteristik individu dengan stres kerja pada pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen Medan tahun 2023. *Jurnal Ners, 8* (1), 910–914.

Singh, MM, Amiril, M., & Sabbarwal, S. (2019). Peran stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Studi Manajemen Internasional, 6* (4), 57.

Suprapto, REH (2022). Analisis stres kerja dosen bertipe pribadi A dan B di lingkup perguruan tinggi swasta di wilayah LLDIKTI 7. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 6*, 449–454.

Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). Dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kualitas tidur kurir di Tiongkok: Peran modal psikologis. *Frontiers in Psychology, 12*, Artikel 730147.

Yustikasari, SAT, & Santoso, B. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6* (2), 661–671.