

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI SURABAYA

Riska Carrollina¹, Siti Mujanah², Achmad Yanu Alif Fianto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas
17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia
E-mail: riskacarollina@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Surabaya, mengingat peran sentral dosen dalam tridharma perguruan tinggi: pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Latar belakang menunjukkan bahwa beban mengajar, tuntutan publikasi, dan tugas administratif berdampak pada kesejahteraan dosen, sementara kepuasan kerja dapat mendorong kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 181 responden dosen melalui purposive sampling dan analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Secara simultan, keduanya menjelaskan 73,8 persen variasi kinerja, sisanya 26,2 persen dipengaruhi faktor lain. Implikasi teoritis memperkuat Model JD-R dan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menekankan ketidakseimbangan tuntutan dan sumber daya memengaruhi kinerja. Secara praktis, perguruan tinggi perlu menekan stres melalui dukungan sosial dan pelatihan manajemen stres, serta meningkatkan kepuasan kerja lewat kompensasi adil, lingkungan kolaboratif, dan peluang pengembangan karir.

Kata kunci: kepuasan kerja; kinerja dosen; stres kerja

ABSTRACT

This study analyzes the influence of work stress and job satisfaction on lecturer performance in Surabaya, considering their central role in the tri dharma of higher education: teaching, research, and community service. Teaching loads, publication demands, and administrative tasks affect well-being, while job satisfaction enhances performance. This quantitative study uses purposive sampling with 181 lecturer respondents and multiple regression analysis. Results show that work stress has a significant negative effect on performance, whereas job satisfaction has a significant positive effect. Together, they explain 73.8 percent of performance variation, while the remaining 26.2 percent stems from other variables. Theoretical implications reinforce the Job Demands-Resources (JD-R) Model and Herzberg's Two-Factor Theory, confirming that an imbalance between demands and resources affects performance. Practical implications for higher education institutions include reducing stress through resource support (e.g., social support and stress management training) and enhancing satisfaction via fair compensation, a collaborative environment, and career development opportunities.

Keywords: job satisfaction; lecturer performance; work stress

PENDAHULUAN

Dosen memegang peranan sentral dan tak tergantikan dalam institusi pendidikan tinggi (IPT). Mereka adalah motor penggerak kualitas pengajaran, inovasi penelitian, dan keterlibatan masyarakat (Sushma et al., 2025). Efektivitas dosen secara langsung mempengaruhi pembelajaran mahasiswa, reputasi institusi, dan pencapaian tujuan IPT secara keseluruhan. Seiring dengan meningkatnya persaingan antar IPT, kualitas dan efektivitas dosen menjadi faktor yang semakin krusial, menggeser fokus dari sekadar infrastruktur fisik menuju pengembangan sumber daya manusia. Namun, profesi akademik, meskipun berpotensi memberikan kepuasan, juga diwarnai oleh berbagai tekanan signifikan. Beban mengajar, tuntutan penelitian yang tinggi, terutama tekanan untuk publikasi, tugas administratif, dan kewajiban pengabdian kepada masyarakat merupakan beberapa di antaranya (Baridam Ngobe, 2023). Perubahan mendasar dalam struktur pendidikan tinggi, seperti marketisasi, globalisasi, dan peningkatan tugas manajerial, semakin memperkuat tekanan-tekanan ini. Dalam konteks ini, stres kerja dan kepuasan kerja muncul sebagai dua faktor determinan yang sangat mempengaruhi kesejahteraan dosen secara keseluruhan, dan pada gilirannya, berdampak pada kinerja serta produktivitas mereka (Sushma et al., 2025).

Profesi dosen menjadi rentan terhadap stres kerja akibat kombinasi berbagai tuntutan dan tekanan yang melekat dalam lingkup akademik. Beban kerja yang tinggi dan beragam, mencakup tanggung jawab pengajaran, tuntutan penelitian dan publikasi yang intens, serta kewajiban pengabdian masyarakat dan tugas administratif, seringkali melebihi kapasitas waktu dan energi yang tersedia (Hui & Lee, 2024; Tاجةja et al., 2019; Cotos-Gamarra et al., 2023). Tekanan konstan untuk memenuhi standar kinerja yang tinggi, menghadapi evaluasi yang ketat, dan bersaing dalam jalur pengembangan karir yang seringkali tidak pasti dan sangat kompetitif juga menjadi sumber stres signifikan (Hui & Lee, 2024; Tاجةja et al., 2019). Selain itu, faktor-faktor seperti potensi konflik peran dan ambiguitas dalam ekspektasi pekerjaan (Tاجةja et al., 2019), kurangnya jaminan pekerjaan terutama bagi dosen kontrak, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, termasuk sistem manajemen yang rigid, hubungan interpersonal yang kurang harmonis, dan minimnya dukungan sosial atau organisasional, memperburuk kerentanan ini (Purba et al., 2022; Tاجةja et al., 2019). Tuntutan intrinsik dari pekerjaan akademik itu sendiri, seperti keharusan untuk terus menerus memperbarui pengetahuan dan keterampilan (Tاجةja et al., 2019), ditambah dengan potensi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hui & Lee, 2024), menjadikan profesi dosen secara inheren berisiko tinggi mengalami stres kerja.

Dalam konteks institusi pendidikan, kepuasan kerja dosen atau tenaga pengajar merujuk pada sikap emosional dan persepsi positif mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja institusional. Kepuasan ini tidak hanya mencakup kepuasan terhadap tugas mengajar itu sendiri, tetapi juga terhadap kegiatan penelitian, interaksi dengan mahasiswa dan rekan kerja, kompensasi dan tunjangan yang diterima, peluang pengembangan karir dan promosi, kualitas kepemimpinan dan supervisi, serta kebijakan dan budaya organisasi yang berlaku (Purba et al., 2022; Sari et al., 2022). Faktor-faktor seperti beban kerja yang wajar, tingkat stres yang terkendali (Sari et al.,

2022 (Cotos-Gamarra et al., 2023), ketersediaan sumber daya yang memadai, pengakuan atas kontribusi, serta lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif juga sangat memengaruhi tingkat kepuasan dosen (Yen, 2024). Kepuasan kerja yang tinggi di kalangan dosen sangat penting bagi institusi pendidikan karena secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja pengajaran, produktivitas penelitian, motivasi yang lebih tinggi, komitmen organisasional yang lebih kuat, serta berkontribusi pada retensi staf pengajar berkualitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas lulusan dan reputasi institusi secara keseluruhan (Sari et al., 2022; Tageja et al., 2019; Yen, 2024).

Memahami hubungan kompleks antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dosen menjadi sangat penting bagi IPT yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kesejahteraan dosen sekaligus keunggulan institusional. Isu ini bukan hanya sekadar perhatian individual bagi para dosen, melainkan sebuah tantangan strategis institusional. Dampak buruk dari kesejahteraan dosen yang rendah, seperti stres yang tinggi dan kepuasan yang rendah, tidak berhenti pada individu dosen tersebut. Lebih jauh, hal ini dapat merembet pada hasil belajar mahasiswa, kualitas keluaran penelitian, dan pada akhirnya, citra serta daya saing institusi.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dosen secara negatif melalui berbagai mekanisme. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi, yang secara kolektif dikenal sebagai burnout (Cotos-Gamarra et al., 2023; Bustamante et al., 2016), yang berdampak buruk pada kinerja dan kesehatan dosen (Cotos-Gamarra et al., 2023). Faktor-faktor intrinsik pekerjaan, hubungan interpersonal, pengembangan karir, suasana universitas, dan konflik pekerjaan-keluarga dapat menjadi sumber stres yang signifikan, dimana sebagian besar faktor ini berpengaruh negatif terhadap kinerja (Hui & Lee, 2024). Secara spesifik, stres yang dibiarkan berlarut-larut dapat menurunkan tingkat kinerja (Purba et al., 2022), karena individu yang memandang stres sebagai hal negatif cenderung tidak mampu mengelolanya dengan baik, yang berujung pada penurunan kinerja (Purba et al., 2022). Gejala stres seperti kesulitan berkonsentrasi dan kelelahan dapat secara langsung mengganggu kemampuan dosen untuk menjalankan tugasnya secara efektif (Cotos-Gamarra et al., 2023). Selain itu, stres kerja yang tinggi juga dapat mengurangi motivasi (Acosta et al., 2018), meningkatkan absensi, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan profesi (Ye, 2022), yang semuanya berkontribusi pada penurunan kualitas pengajaran dan produktivitas secara keseluruhan (Cárdenas Rodríguez et al., 2014).

Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja dosen karena berbagai alasan yang saling terkait. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, termasuk dalam lingkungan kerja dan interaksi dengan berbagai pihak. Kepuasan ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dosen, mendorong mereka untuk lebih bersemangat, berinisiatif, dan menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (Wahyuni et al., 2016); (Sari et al., 2022). Ketika

aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi yang adil, kondisi kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, kebijakan institusi yang baik, lingkungan sosial yang positif dan kolaboratif, serta fasilitas kerja yang memadai terpenuhi, kepuasan dosen meningkat (Wijaya, 2024). Peningkatan kepuasan ini selanjutnya berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja, komitmen organisasional, dan bahkan perilaku kewargaan organisasional (Sambung et al., 2012), yang semuanya berkontribusi pada efektivitas dan produktivitas dosen secara keseluruhan.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian reaksi atau respons otomatis yang dialami individu ketika dihadapkan pada tuntutan, tekanan, atau situasi berbahaya di lingkungan kerja yang dianggap melebihi pengetahuan, kemampuan, atau sumber daya yang mereka miliki untuk mengatasinya (Cotos-Gamarra et al., 2023; Sari et al., 2022; Ye, 2022). Ini adalah reaksi merugikan terhadap tekanan berlebih atau jenis tuntutan lain yang ditempatkan pada seseorang, yang dapat menciptakan ketegangan psikologis (Tageja et al., 2019). Konsep ini juga dapat dipahami sebagai ketidaksesuaian antara individu dan lingkungannya, yang memaksa pekerja untuk mengubah kondisi psikologis atau fungsionalnya (Tageja et al., 2019; Cotos-Gamarra et al., 2023).

Menurut teori stres-stimulus Higgins (Purba et al., 2022), stres pada tingkat tertentu dapat merangsang tubuh untuk meningkatkan kemampuan bereaksi, namun jika stres dibiarkan berlarut-larut, hal ini justru dapat menurunkan tingkat kinerja. Persepsi individu terhadap stres, apakah dilihat sebagai tantangan (positif) atau ancaman (negatif), juga menentukan dampaknya terhadap kinerja. Model lain yang sering dirujuk adalah Model Tuntutan-Kontrol Pekerjaan (Job Demand-Control/JD-C Model) (Yen, 2024), yang mengemukakan bahwa stres kerja muncul dari kombinasi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kontrol pekerjaan yang rendah, yang kemudian dapat mengganggu kinerja melalui penurunan konsentrasi dan peningkatan kesalahan kognitif. Lebih lanjut, Model Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (Job Demands-Resources/JD-R Model) dari Bakker & Demerouti (Hui & Lee, 2024) menjelaskan bahwa interaksi antara tuntutan pekerjaan (aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha) dan sumber daya pekerjaan (aspek pekerjaan yang membantu mencapai tujuan, mengurangi tuntutan, atau merangsang pertumbuhan) mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja; ketidakseimbangan, seperti tuntutan tinggi tanpa sumber daya yang memadai, dapat menyebabkan burnout dan penurunan kinerja.

Kepuasan kerja secara umum merujuk pada sikap, perasaan, atau respons afektif seorang individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan material dan psikologis serta memberikan rasa suka atau tidak suka terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja (Adhan et al., 2020); (Asriadi et al., 2022); (Fitriady et al., 2023). Ini adalah keadaan emosional yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan dan pengalamannya, yang mencakup persepsi terhadap keamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, peluang pengembangan karir, dan kondisi kerja secara keseluruhan (Lubis, 2024; Adhan et al., 2020). Dengan demikian, kepuasan kerja menandakan tingkat kepuasan yang dirasakan dosen terhadap pekerjaan mereka, yang seringkali termanifestasi dalam sikap positif,

loyalitas, dedikasi, dan ketaatan terhadap aturan (Asriadi et al., 2022; Fitriady et al., 2023).

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan didasari oleh beberapa kerangka teori dalam perilaku organisasi. Salah satu pandangan awal berasal dari gerakan hubungan manusia (human relations movement), yang menyatakan bahwa "pekerja yang bahagia adalah pekerja yang produktif" (Faiq et al., 2022). Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam berbagai tanggung jawab (Asriadi et al., 2022); (Lubis, 2024). Teori dua faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan sifat pekerjaan itu sendiri tidak hanya meningkatkan kepuasan tetapi juga mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Sinniah et al., 2022). Selain itu, teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*-TPB) dari Ajzen menjelaskan bahwa kepuasan kerja, sebagai sikap positif terhadap pekerjaan, dapat mempengaruhi niat individu untuk berperilaku (termasuk menunjukkan kinerja yang baik), yang kemudian memprediksi perilaku aktual di tempat kerja (Kim et al., 2023).

Kinerja karyawan, atau prestasi kerja, secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, kriteria, atau tujuan yang telah ditetapkan (Suyanto et al., 2021; Adhan et al., 2020). Kinerja mencerminkan sejauhmana seorang karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, yang seringkali diukur melalui berbagai aspek seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan (Suyanto et al., 2021; Sinniah et al., 2022), serta perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Adhan et al., 2020). Kinerja dapat juga dipandang sebagai perwujudan atau aktualisasi kemampuan individu dalam mencapai sasaran organisasi (Adhan et al., 2020), pelaksanaan fungsi yang dituntut dari seseorang (Suyanto et al., 2021), atau "tindakan melakukan pekerjaan atau tugas" yang diberikan (Sinniah et al., 2022).

Pada konteks dunia pendidikan, kinerja dosen adalah kemampuan dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya yang mencakup Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian (termasuk publikasi karya ilmiah), dan pengabdian kepada masyarakat, serta tugas-tugas penunjang lainnya (Adhan et al., 2020; Fitriady et al., 2023; Lubis, 2024). Kinerja ini merupakan konstruk multidimensional yang dapat ditinjau secara subjektif melalui persepsi dosen terhadap kualitas kerjanya, maupun secara objektif melalui kuantifikasi indikator yang dievaluasi oleh institusi (Cotos-Gamarra et al., 2023). Parameter kinerja dosen juga meliputi kemampuan untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menyusun program kerja, mengoptimalkan sumber daya program studi, serta memahami dan menjalankan visi misi program studi (Asriadi et al., 2022).

Stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen melalui berbagai mekanisme yang saling terkait, mencakup dampak psikologis dan perilaku. Tingkat stres yang tinggi dapat memicu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi, yang secara kolektif dikenal sebagai sindrom burnout (Cotos-

Gamarra et al., 2023; Bustamante et al., 2016), yang secara langsung merugikan kinerja dan kesehatan dosen secara keseluruhan. Berbagai sumber stres seperti faktor intrinsik pekerjaan, hubungan interpersonal yang buruk, tekanan dalam pengembangan karir, hingga konflik antara pekerjaan dan keluarga, mayoritas menunjukkan korelasi negatif dengan capaian kinerja dosen (Hui & Lee, 2024). Lebih lanjut, stres yang berkelanjutan dan tidak terkelola dengan baik, terutama jika dipersepsikan secara negatif oleh individu, cenderung menurunkan tingkat kinerja secara signifikan (Abdillah et al., 2016; Purba et al., 2022). Gejala-gejala yang menyertai stres, seperti kesulitan berkonsentrasi, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan motivasi, secara langsung menghambat kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat secara efektif, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas dan produktivitas akademik (Acosta et al., 2018); (Cotos-Gamarra et al., 2023); (Ye, 2022); (Cárdenas Rodríguez et al., 2014).

Ketika dosen mengalami stres yang berlebihan atau berkepanjangan, sumber daya kognitif dan emosional mereka dapat terkuras, yang mengarah pada penurunan konsentrasi, kesulitan dalam pengambilan keputusan, kelelahan emosional, dan peningkatan kesalahan (Madhavi & Rao, 2023; Yen, 2024; Cotos-Gamarra et al., 2023). Stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan, menyebabkan dosen kurang proaktif dan antusias dalam menjalankan tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Purba et al., 2022; Ye, 2022). Lebih lanjut, stres kronis seringkali berujung pada burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi, yang semuanya berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja (Cotos-Gamarra et al., 2023; Tاجة et al., 2019; Madhavi & Rao, 2023). Persepsi negatif terhadap stresor kerja atau ketidakmampuan untuk mengatasi tekanan tersebut juga dapat memperburuk dampaknya, menyebabkan dosen cenderung menurunkan kinerjanya atau bahkan menunjukkan perilaku kontraproduktif (Purba et al., 2022; Yen, 2024). Akibatnya, kualitas pengajaran dapat menurun, produktivitas penelitian terhambat, dan kontribusi keseluruhan dosen terhadap institusi pendidikan menjadi tidak optimal (Ye, 2022; Cotos-Gamarra et al., 2023; Nourdadashi et al., 2023).

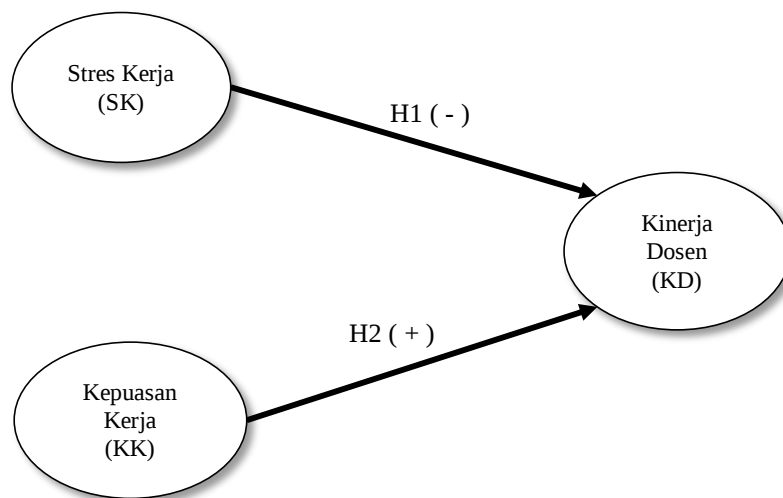
H₁: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen

Kepuasan kerja berdampak penting bagi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap tugas dan organisasinya, yang kemudian mendorong motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan (Fitriady et al., 2023; Lubis, 2024; Ihalauw et al., 2024). Kepuasan ini seringkali meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, membuat mereka lebih berdedikasi dan bersedia mengerahkan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka (Fitriady et al., 2023; Lubis, 2024). Karyawan yang puas juga menunjukkan perilaku kerja yang lebih konstruktif, seperti tingkat absensi yang lebih rendah, lebih sedikit kesalahan, dan loyalitas yang lebih besar, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja (Asriadi et al., 2022; Faiq et al., 2022). Selain itu, kepuasan kerja berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan, mencegah frustrasi yang dapat menghambat kinerja, dan

memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tanggung jawabnya (Adhan et al., 2020; Kim et al., 2023; Wahyuni et al., 2016). Maka dengan demikian, rasa puas dalam bekerja memicu serangkaian dampak positif pada sikap dan perilaku kerja yang secara kolektif meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja juga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dosen karena menciptakan lingkungan psikologis yang kondusif untuk produktivitas dan dedikasi. Ketika dosen merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti kompensasi, kondisi kerja, kepemimpinan, kebijakan institusional, dan peluang pengembangan (Fitriady et al., 2023; Lubis, 2024), mereka cenderung mengembangkan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Fitriady et al., 2023). Kepuasan memicu peningkatan motivasi intrinsik, mendorong semangat, inisiatif, dan komitmen untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi (Adhan et al., 2020; Sari et al., 2022; Asriadi et al., 2022; Lubis, 2024). Dosen yang puas akan menunjukkan loyalitas, keteraturan, dan perilaku positif lainnya yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada efektivitas dan kemajuan institusi secara keseluruhan (Asriadi et al., 2022).

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel penelitian adalah 181 dosen dari berbagai universitas di Surabaya. Masing-masing variabel penelitian diukur dari penelitian sebelumnya. Variabel stres kerja dengan 6 item pernyataan yang diadopsi dari (Xu & Wang, 2023). Kepuasan kerja diukur dengan 6 item pernyataan yang diadopsi dari (Toropova et al., 2021). Kinerja dosen diukur dengan 5 item pernyataan yang diadopsi dari (Akram, 2018). Semua item diukur dengan Skala Likert 5 skala.

Data responden dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara online melalui google form.

Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan menghitung nilai item-total correlation, dimana pernyataan dianggap valid jika nilai korelasinya lebih besar dari nilai kritis (0,30) dan tidak negatif atau terlalu rendah (Leech et al., 2108). Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan metode koefisien Cronbach Alpha; suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha minimal 0,6, dan sebaliknya dianggap tidak reliabel jika kurang dari itu (Ghozali, 2018).

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Adapun formulasi dari model regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$KD = a + b_1 SK + b_2 KK + \varepsilon$$

Keterangan:

KD	= Kinerja Dosen
SK	= Stres Kerja
KK	= Kepuasan Kerja
a	= Koefisien konstanta
b1, b2	= Koefisien konstanta variabel independen
ε	= Error

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan sebelum analisis regresi adalah langkah penting untuk memastikan model regresi linier yang dihasilkan valid dan tidak bias, yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data normal, yang menjadi syarat penggunaan uji statistik parametrik (Ghozali, 2018). Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas dalam model regresi, dimana salah satu indikatornya adalah nilai VIF yang idealnya tidak melebihi 10 (Hasan, 2018). Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Glejser, untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antara variabel pengganggu (error) dengan variabel bebas; tidak adanya heteroskedastisitas ditandai dengan nilai signifikansi (sig) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (5 persen) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang mendominasi untuk masing-masing klasifikasi adalah sebagai berikut, menurut jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 65 persen. Hal ini dipengaruhi oleh faktor budaya dan sosial yang masih kental dengan nilai patriarki. Budaya ini menempatkan laki-laki sebagai pihak yang lebih berwenang dalam ranah profesional, termasuk dunia akademik. Selanjutnya, untuk klasifikasi usia, kelompok usia 25-35 tahun merupakan yang paling dominan dengan persentase mencapai 40 persen. Hal ini dikarenakan fakta bahwa kelompok usia ini berada pada fase awal karir akademik, baru menyelesaikan pendidikan magister atau doktor, dan

memenuhi syarat sebagai dosen. Selain itu, bonus demografi Indonesia, dengan mayoritas penduduk usia produktif, mendukung banyaknya individu usia 25-35 tahun yang masuk ke profesi akademik. Terakhir, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki lama bekerja antara 1-5 tahun, yaitu sebesar 52 persen. Sebagai kota pendidikan dengan banyak perguruan tinggi, dibutuhkan dosen-dosen baru guna untuk memenuhi kebutuhan pengajaran, terutama di tengah perkembangan institusi pendidikan tinggi. Kelompok ini umumnya masih dalam tahap awal pengembangan karir, sehingga masa kerja mereka masih pendek.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Demografi	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	117	65
	Perempuan	64	35
Usia	< 25 th	46	25
	25 - 35 th	73	40
	36 - 45 th	32	18
	> 45 th	30	17
	< 1 tahun	19	10
Lama Bekerja	1 - 5 tahun	95	52
	> 5 tahun	67	37

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2.
Validitas dan Reliabilitas

Variabel/Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Stres Kerja (Xu & Wang, 2023)		0.932
Pekerjaan penelitian saya sangat membuat stres	0.800	
Saya hampir tidak pernah merasa stres karena pekerjaan penelitian saya (<i>reversed</i>)	0.778	
Pekerjaan mengajar saya sangat membuat stres	0.825	
Saya hampir tidak pernah merasa stres karena pekerjaan mengajar saya (<i>reversed</i>)	0.815	
Pekerjaan administrasi saya sangat membuat stres	0.801	
Saya hampir tidak pernah merasa stres karena pekerjaan administrasi saya (<i>reversed</i>)	0.780	
Kepuasan Kerja (Toropova et al., 2021)		0.909
Saya puas dengan profesi saya sebagai dosen	0.785	
Saya puas menjadi dosen di kampus saya	0.732	
Saya antusias dengan pekerjaan saya	0.729	
Pekerjaan saya menginspirasi saya	0.723	
Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0.749	
Saya akan terus mengajar selama saya bisa	0.804	
Kinerja Dosen (Akram, 2018)		0.894
Saya dapat mengajarkan konten melalui berbagai keterampilan mengajar	0.777	

Variabel/Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Saya dapat mempersiapkan materi, teknologi, dan sumber daya yang tepat saat mengajar	0.756	
Saya melakukan tes secara reguler untuk memantau kinerja siswa secara teratur	0.754	
Saya dapat mempertahankan suasana kelas yang meminimalkan gangguan	0.666	
Saya mampu menjelaskan materi belajar sesuai dengan usia dan kemampuan mahasiswa	0.758	

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel stres kerja (SK), kepuasan kerja (KK), dan kinerja dosen (KD) dinyatakan valid, karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,3. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (SK) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,932; kepuasan kerja (KK) sebesar 0,909; dan kinerja dosen (KD) sebesar 0,894. Karena masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar daripada nilai *cutoff* 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	181
<i>Kolmogorov- Smirnov- Z</i>	0,061
<i>Asymp.Sig.(2 tailed)</i>	0,095

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dapat diketahui bahwa nilai statistik Kolmogorov Smirnov yang diperoleh memiliki nilai taraf signifikan yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,095, dimana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran data berdistribusi normal. Analisis uji asumsi klasik berikutnya adalah uji Multikolinearitas yang ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Stres Kerja (SK)	1,653	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (KK)	1,653	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai VIF keseluruhan variabel bebas kurang dari nilai kritis VIF sebesar 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Setelah pengujian multikolinearitas dilakukan pengujian Glejser untuk menguji adanya gejala heteroskedastisitas, yang

diperlihatkan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Uji Glejser (Heteroskedastisitas)

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Stres Kerja (SK)	0,096	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (KK)	0,504	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan kondisi bahwa seluruh variabel independen tidak memiliki hubungan signifikan dengan variabel error (pengganggu), dimana menunjukkan bahwa pada seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih tinggi dari tingkat signifikan (α) 5 persen. Hasil pengujian asumsi klasik semua telah memenuhi kriteria, sehingga dapat dilanjutkan ke analisis regresi berganda.

Untuk menguji kelayakan model regresi atas pengaruh stres kerja (SK) dan kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja dosen (KD) digunakan uji F. Jika hasil statistik F pada taraf signifikan $\alpha = 5$ persen diperoleh nilai signifikansi (p) F kurang dari 0,05, berarti variabel-variabel bebas telah memiliki kelayakan untuk dijadikan prediktor dalam analisis regresi.

Tabel 6.
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.501	2	26.750	250.233	.000 ^b
	Residual	19.029	178	.107		
	Total	72.530	180			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig) F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka variabel-variabel bebas, yaitu stres kerja (SK) dan kepuasan kerja (KK), telah memiliki kelayakan sebagai prediktor dalam mempengaruhi variabel terikat (KD), kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa model regresi pengaruh variabel stres kerja (SK) dan kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja dosen (KD) telah memiliki kelayakan dalam analisis regresi berganda.

Hasil analisis regresi menghasilkan model persamaan regresi linear berganda seperti berikut: $KD = 2,663 - 0,5424 SK + 0,565 KK$

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.663	0.288		9.236	.822
1 X1	-0.424	0.048	-0.438	-8.882	.000
X2	0.565	0.054	0.513	10.384	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai signifikansi t pada variabel stres kerja (SK) adalah sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) 0,05, serta memiliki nilai standardized beta sebesar -0,438, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen, terdukung. Nilai signifikansi t pada variabel kepuasan kerja (KK) adalah sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) 0,05, serta memiliki nilai standardized beta sebesar 0,513, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, terdukung.

Tabel 8.

Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.859	0.738	0.735	0.32696

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai R square (R^2) sebesar 0,738 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah sebesar 73,8 persen. Maka dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja dosen ditentukan oleh stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 73,8 persen, serta sisanya sebesar 26,2 persen masih ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Menurut hasil penelitian, stres kerja memiliki dampak yang signifikan dan cenderung negatif terhadap kinerja dosen. Tingkat stres yang tinggi pada dosen dapat berujung pada burnout, yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, yang semuanya secara langsung dapat menurunkan kualitas kinerja dan kesehatan dosen secara umum (Cotos-Gamarra et al., 2023; Bustamante et al., 2016). Stres yang dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan level kinerja, terutama jika dosen mempersepsikan stres tersebut sebagai hal yang negatif sehingga tidak mampu mengelolanya dengan baik (Purba et al., 2022). Gejala umum stres seperti kesulitan berkonsentrasi, kelelahan, dan penurunan motivasi juga secara langsung menghambat kemampuan dosen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pengajaran dan produktivitas secara keseluruhan (Cotos-Gamarra et al., 2023; Ye, 2022; Cárdenas Rodríguez et al., 2014).

Tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat menguras sumber daya

emosional dan kognitif dosen, yang seringkali bermanifestasi sebagai burnout. Kondisi burnout ini ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi (Cotos-Gamarra et al., 2023; Bustamante et al., 2016), yang secara langsung berdampak buruk pada kinerja dan kesehatan dosen secara keseluruhan (Cotos-Gamarra et al., 2023). Gejala-gejala stres seperti kesulitan berkonsentrasi, kelelahan fisik dan mental, serta peningkatan potensi kesalahan secara langsung mengganggu kemampuan dosen dalam menjalankan tugas-tugas esensial mereka, seperti pengajaran dan penelitian, secara efektif (Madhavi & Rao, 2023; Yen, 2024; Cotos-Gamarra et al., 2023).

Lebih lanjut, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berdampak pada aspek motivasi dan perilaku dosen, yang juga menurunkan kinerja. Stres yang berkelanjutan cenderung signifikan menurunkan tingkat kinerja, terutama jika individu mempersepsikan stres tersebut sebagai hal negatif dan tidak mampu mengelolanya dengan baik (Purba et al., 2022). Hal ini dapat mengurangi motivasi dosen untuk menjalankan tugasnya (Acosta et al., 2018; Purba et al., 2022; Ye, 2022), menyebabkan mereka kurang proaktif dan antusias. Selain itu, stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan absensi dan bahkan mendorong keinginan untuk meninggalkan profesi (Ye, 2022), serta berpotensi memicu perilaku kontraproduktif (Purba et al., 2022; Yen, 2024). Akibatnya, kualitas pengajaran dapat menurun, produktivitas penelitian terhambat, dan kontribusi dosen secara keseluruhan terhadap pencapaian tujuan institusi pendidikan tinggi menjadi tidak optimal (Ye, 2022; Cotos-Gamarra et al., 2023; Nourdadashi et al., 2023; Cárdenas Rodríguez et al., 2014).

Kepuasan kerja, di sisi lain, berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Dosen yang merasakan kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti kompensasi yang adil, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan yang partisipatif, kebijakan institusi yang jelas, serta adanya kesempatan untuk pengembangan karir dan aktualisasi diri, cenderung memiliki sikap mental yang lebih positif terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Fitriady et al., 2023; Adhan et al., 2020; Lubis, 2024). Kepuasan ini berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik, yang mendorong dosen untuk lebih bersemangat, berinisiatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, sehingga kualitas kinerjanya meningkat (Adhan et al., 2020; Asriadi et al., 2022; Sari et al., 2022). Maka dengan demikian, dosen yang puas tidak hanya menunjukkan kinerja individual yang lebih baik, tetapi juga lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas dan perilaku positif lainnya yang mendukung pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan (Fitriady et al., 2023; Asriadi et al., 2022; Ihalauw et al., 2024).

Lebih lanjut, peningkatan kepuasan kerja dosen berkorelasi positif dengan berbagai hasil kinerja yang menguntungkan institusi pendidikan. Dosen yang puas lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas, keteraturan, dan perilaku positif lainnya yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada efektivitas dan kemajuan institusi secara keseluruhan (Asriadi et al., 2022). Kepuasan yang timbul dari terpenuhinya aspek-aspek pekerjaan, seperti lingkungan sosial yang

positif dan fasilitas kerja yang memadai (Wijaya, 2024), juga akan meningkatkan komitmen organisasional dan bahkan perilaku peran ekstra (Sambung et al., 2012). Jadi dengan demikian, dosen yang merasa puas dengan profesi dan lingkungan kerjanya akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kualitas kinerja yang unggul, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas lulusan dan reputasi institusi (Sari et al., 2022; Tageja et al., 2019; Yen, 2024).

Kepuasan kerja dalam jangka panjang memberikan manfaat berkelanjutan yang signifikan bagi dosen dan institusi pendidikan. Dosen yang secara konsisten merasa puas cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih kuat dan loyalitas yang tinggi, sehingga berkontribusi pada retensi staf pengajar berkualitas yang penting untuk stabilitas dan kemajuan institusi (Sari et al., 2022; Tageja et al., 2019; Yen, 2024). Kepuasan yang berkelanjutan juga memupuk semangat yang berkelanjutan, mendorong dosen untuk secara terus-menerus menunjukkan kinerja unggul dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, termasuk kualitas pengajaran dan produktivitas penelitian (Wahyuni et al., 2016; Sari et al., 2022; Adhan et al., 2020; Asriadi et al., 2022; Lubis, 2024). Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas individu dosen dalam jangka panjang tetapi juga secara kumulatif berdampak positif pada kualitas lulusan, peningkatan hasil penelitian, serta memperkuat citra dan daya saing institusi pendidikan tinggi di masa depan (Sari et al., 2022; Tageja et al., 2019; Yen, 2024).

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di Surabaya. Kedua faktor ini, yaitu stres kerja dan kepuasan kerja, secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,8 persen terhadap variasi dalam kinerja dosen, yang mengindikasikan peran penting kedua variabel tersebut dalam menentukan produktivitas dan efektivitas dosen. Temuan ini menggarisbawahi bahwa lingkungan kerja yang memicu stres dapat menurunkan kemampuan dosen dalam menjalankan tugasnya, sementara rasa puas terhadap pekerjaan dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi institusi pendidikan tinggi (IPT) untuk secara strategis mengelola kesejahteraan dosen demi mencapai keunggulan institusional. IPT perlu memahami secara mendalam dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja serta berupaya meningkatkan kepuasan kerja dosen. Ini dapat dilakukan melalui perbaikan kondisi kerja, penyesuaian beban kerja yang lebih realistis, pengembangan sistem kompensasi dan penghargaan yang adil, penyediaan peluang pengembangan karir, serta penciptaan lingkungan sosial dan kepemimpinan yang suportif. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, IPT tidak hanya meningkatkan kinerja dosen secara individual tetapi juga kualitas pengajaran, luaran penelitian, dan citra institusi secara keseluruhan.

Mengingat bahwa stres kerja dan kepuasan kerja menjelaskan 73,8 persen

varians dalam kinerja dosen, penelitian selanjutnya dapat diarahkan untuk mengidentifikasi dan menganalisis variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja dosen, yang menyumbang sisa 26,2 persen varians yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini. Penelitian mendatang juga bisa mengeksplorasi lebih lanjut interaksi antara berbagai jenis stresor spesifik atau dimensi kepuasan kerja tertentu dengan aspek-aspek kinerja dosen yang berbeda, serta menyelidiki peran variabel moderator atau mediator lain (seperti dukungan sosial, kepribadian, atau budaya organisasi) dalam hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dosen dalam konteks institusi pendidikan yang lebih beragam.

REFERENSI

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen - EJM*, 20(1), 121–141. <https://doi.org/10.24912/JM.V20I1.69>
- Acosta, A. C., Ruiz, L. K. J., Marin, M. R., & Guerrero, E. G. P. (2018). Occupational stress and evaluation of performance in university professors of the Departamento del Cesar, Colombia/Estrés Ocupacional Y Evaluación De Desempeño En Docentes Universitarios Del Departamento Del Cesar. *REVISTA ENCUEUNTROS*, 17(01). <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Adhan, M., Andi Prayogi, M., Siswadi, Y., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/JSEB.V11I1.1654>
- Akram, M. (2018). Development and Validation of School Teacher Effectiveness Questionnaire. *Journal of Research and Reflections in Education*, 12(2), 154–174. <https://www.prdb.pk/front/development-and-validation-of-school-teacher-effectiveness-q-5106>
- Asriadi, Muh. A. M., Helmi, S., Kassymova, G. K., Retnawati, H., Hadi, S., & Istiyono, E. (2022). *Effect of Job Satisfaction on Service Quality mediated by Lecturer Performance at State Universities*. <https://doi.org/10.31643/2022.08>
- Baridam Ngobe, L. D. (2023). Work Stress and Job Burnout Among Lecturers in State Owned Universities in Rivers State: The Mediating Role Of Self Efficacy. *Iris Journal of Economics & Business Management*, 1(3). <https://doi.org/10.33552/ijebm.2023.01.000514>
- Bustamante, E., Bustamante, F., Gonzalez, G., & Bustamante, L. (2016). Burnout in the teaching profession: a study from the bioanalysis school of Carabobo University. Faculty of science on health headquarters Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 62(243), 111–121. https://www.researchgate.net/publication/317479885_Burnout_in_the_teaching_profession_a_study_from_the_bioanalysis_school_of_Carabobo_University_Faculty_of_science_on_health_headquarters_Aragua_Venezuela
- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. M., & González Ramírez, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios / Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors. *Actualidades Investigativas En Educación*, 14(1).

- <https://doi.org/10.15517/aie.v14i1.13210>
- Cotos-Gamarra, A., Ruelas-Salazar, M., Fernández-Hurtado, G., & Cordova-Buiza, F. (2023). The Influence of Job Stress on Employee Performance in Higher Education Institutions: A Review and Research Agenda. *IBIMA Business Review*, 2023. <https://doi.org/10.5171/2023.141493>
- Faiq, Z., Taher, M. T., & Sediqi, K. Z. (2022). Relationship Between Job Stisfaction and Productivity Among Lecturers of Seyyed Jamaluddin TeacherTraining Institute. *Sprin Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 1(09), 24–30. <https://doi.org/10.55559/SJAHSS.V1I09.53>
- Fitriady, M. Y., Ismuhadjar, I., & Zami, A. (2023). Determinants of Lecturer Performance Through Job Satisfaction at the State Polytechnic in Jakarta and Study Programs Outside the Main Campus (PSDKU) in Indonesia. *International Journal of Social Science And Human Research*, 06(01). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i1-53>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. I. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)* (2nd ed.). PT Bumi Aksara.
- Hui, S., & Lee, K. J. (2024). The Impact of Primary Work Stressors on Work Performance among University Lecturers in Shaanxi, with Self-efficacy as a Moderating Variable. *Journal of Education and Educational Research*, 7(1). <https://doi.org/10.54097/2e0tqc95>
- Ihalauw, M., Se, H., & Hamid, A. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen dalam Publikasi Jurnal Ilmiah di Universitas Flores. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12), 8943–8959–8943 – 8959. <https://doi.org/10.47467/ALKHARAJ.V6I12.4864>
- Kim, L., Pongsakornrungsilp, P., Pongsakornrungsilp, S., Horam, N., & Kumar, V. (2023). Key Determinants of Job Satisfaction among University Lecturers. *Social Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/socsci12030153>
- Leech, N. L., Barret, K. C., & Morgan, G. A. (2108). *IBM SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation* (Fifth). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Lubis, I. S. (2024). Exploring the mediating role of job satisfaction in enhancing lecturer performance: A study of competence and work environment in higher education. *Https://Ijsra.Co.in/Ijsra-2024-1547*, 12(2), 2354–2362. <https://doi.org/10.30574/IJSRA.2024.12.2.1547>
- Madhavi, A., & Rao, S. (2023). A study of work stress and its impact on employees' performance and job satisfaction. *International Journal of Education and Science Research Review*, 10(4), 119–5. https://www.researchgate.net/publication/383863470_A_study_of_work_stress_and_its_impact_on_employees_performance_and_job_satisfaction
- Nourdadashi, A., Amraei, M., & Khiavi, F. F.-. (2023). The Association between Job Stress and Productivity among the Non-Academic Staff of Universities. *Depiction of Health*, 14(4), 397–408. <https://doi.org/10.34172/DOH.2023.31>
- Purba, M., Tarigan, L. L., Munthe, E. D., Saragih, V., Sulianty, M., & Sitanggang, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress and Work Motivation on Lecturer Teaching Performance: *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3900–3906. <https://doi.org/10.35335/ENRICHMENT.V12I5.936>

- Sambung, R., Thoyib, A., Troena, E. A., & -, S. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 12–20. <https://doi.org/10.18202/JAM.V10I1.396>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sinniah, S., Al Mamun, A., Md Salleh, M. F., Makhbul, Z. K. M., & Hayat, N. (2022). Modeling the Significance of Motivation on Job Satisfaction and Performance Among the Academicians: The Use of Hybrid Structural Equation Modeling-Artificial Neural Network Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.935822>
- Sushma, Malhan, D., & Kumar, M. (2025). Exploring Workplace Dynamics: A Systematic Review and Bibliometric Analysis of Work Stress, Gender Diversity, and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(5s), 786–803. <https://doi.org/10.52783/JISEM.V10I5S.772>
- Suyanto, S. S. R., Hariyadi, S., & Suharto, R. B. (2021). Factors Affecting Work Stress And Performance With Compensation Moderation In Working Load Relationships On The Performance Of Private Teachers In East Kalimantan. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 2398–2411. <https://doi.org/10.17762/PAE.V58I1.1115>
- Tageja, N., Chaturvedi, V., Singh, G., & Petford, N. (2019). Job Stress-Performance in Academia: Role of Emotional Intelligence Social Support. *2019 International Conference on Automation, Computational and Technology Management, ICACTM 2019*. <https://doi.org/10.1109/ICACTM.2019.8776706>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1). <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen - EJM*, 20(2), 189–206. <https://doi.org/10.24912/JM.V20I2.43>
- Wijaya, E. (2024). Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen Melalui Keadilan sosial, Kepemimpinan Melayani dan Iklim Kerja (Studi kasus di Institut Bisnis IT&B). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2), 691–704. <https://doi.org/10.36908/JIMPA.V4I2.441>
- Xu, Y., & Wang, Y. (2023). Job stress and university faculty members' life satisfaction: The mediating role of emotional burnout. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1111434>
- Ye, X. (2022). An Empirical Study of the Impact of Work Stress on Work Performance of University Teachers: a Qualitative and Quantitative Analysis. *Advances in Education, Humanities and Social Science Research*, 2(1). <https://doi.org/10.56028/aehtsr.2.1.530>
- Yen, V. T. (2024). Impact Of Job Stress On Lecturer's Performance: The Moderating Role Of Social Support. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 6216–6225.

<https://doi.org/10.53555/KUEY.V30I5.2899>