

Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)

Sonia Amalia Rofi'ah *)

Khalikussabir **

Arini Fitria Mustapita ***

Email : soniaamly114@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The increasing demands of the Tri Dharma of Higher Education, combined with rapid technological advancements, have intensified lecturers' workload and blurred the boundaries between professional and personal life, potentially leading to job stress that affects well-being and productivity. Job stress among lecturers is a complex phenomenon influenced by various factors, yet previous studies on the effects of gender, workload, and work-life balance have produced inconsistent findings. This study aims to examine the influence of gender, workload, and work-life balance on job stress among lecturers at the Faculty of Economics and Business, Universitas Islam Malang. The study employed a quantitative approach, with 54 lecturers selected through proportionate stratified random sampling. Using SPSS 30, data were analysed using multiple linear regression after being collected through a Likert-scale questionnaire. The results indicate that gender, workload, and work-life balance simultaneously have a significant effect on job stress. Partially, workload has a positive and significant effect, while work-life balance has a negative and significant effect. Gender does not have a significant effect. These findings highlight the importance of effective workload management and the promotion of work-life balance to reduce job stress and support lecturers' well-being.

Keywords: Gender, Work load, Work-Life Balance, Work Stress, Lecturers.

Pendahuluan

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia pendidikan tinggi menghadapi tantangan yang semakin kompleks yang berdampak pada kesejahteraan dosen sebagai ujung tombak kualitas pendidikan. Dosen memiliki peran strategis dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Namun, tuntutan yang tinggi dalam menjalankan ketiga aspek tersebut secara simultan, disertai tekanan publikasi ilmiah dan peningkatan kualitas lulusan, dapat memicu stres kerja yang berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas dosen. Data *Health and Safety Executive* menunjukkan terdapat 875 ribu kasus stres kerja dengan kehilangan 17,1 juta hari kerja akibat stres, depresi, dan kecemasan terkait pekerjaan (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024).

Dalam konteks Indonesia, laporan Gallup melalui *State of Global Workplace 2025* menunjukkan tingkat stres harian pekerja relatif lebih rendah dibandingkan negara Asia Tenggara lainnya, yaitu sebesar 15%. Namun, kondisi ini tidak sepenuhnya merepresentasikan sektor pendidikan tinggi, di mana stres kerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jenis kelamin, durasi kerja, dan waktu istirahat (Arini et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada dosen merupakan fenomena yang kompleks dan memerlukan perhatian khusus.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya. Kondisi ini dapat berdampak pada kelelahan emosional, penurunan motivasi, hingga *burnout*. Studi *Mercer Marsh Benefits* (2023)

menunjukkan bahwa 26% pekerja di Indonesia mengalami stres dalam kehidupan sehari-hari, dan 78% di antaranya disebabkan oleh tekanan pekerjaan (Wulandari, 2023). Dalam konteks akademik, stres kerja dosen tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Beberapa faktor diketahui memengaruhi stres kerja, salah satunya adalah gender. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki akibat adanya peran ganda dan tuntutan sosial (Pratiwi et al., 2023). Hal ini juga diperkuat oleh laporan Gallup (2025) yang menunjukkan bahwa tingkat stres harian perempuan (29%) lebih tinggi dibandingkan laki-laki (22%). Namun demikian, temuan ini masih menunjukkan inkonsistensi karena dalam konteks pekerjaan tertentu, laki-laki justru dapat mengalami tingkat stres yang lebih tinggi (Trisna et al., 2018).

Selain gender, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi stres kerja. Target yang tidak realistis, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan sumber daya dapat meningkatkan tekanan kerja (Batsyeba & Cahyadi, 2024). Dalam konteks dosen, beban kerja mencakup pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang seringkali disertai tuntutan administratif dan publikasi ilmiah. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan yang signifikan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang baik.

Faktor lain yang turut memengaruhi stres kerja yakni *work-life balance (WLB)*, ialah kapabilitas individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi (Ningrum, 2021 dalam Kusuma & Ali, 2025). Studi memperlihatkan bahwasanya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka tingkat stres kerja cenderung menurun (Alvinri & Dina, 2025). Namun, dalam praktiknya, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada dosen seringkali tidak jelas, terutama sejak adanya fenomena *work from home* yang meningkatkan intensitas kerja di luar jam formal.

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan, masih terdapat inkonsistensi hasil terkait pengaruh gender, beban kerja, serta *WLB* terhadap stres kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian hanya mengkaji satu atau dua variabel secara terpisah dan belum banyak yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian, khususnya dalam konteks dosen perguruan tinggi Islam di Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, studi ini bertujuan menganalisis pengaruh gender, beban kerja, serta *WLB* terhadap stres kerja pada dosen FEB Universitas Islam Malang. Studi ini dimaksudkan dapat memberi kontribusi teoretis serta praktis dalam memahami faktor yang memengaruhi stres kerja dosen serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan yang lebih adaptif di lingkungan perguruan tinggi.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Job Demands-Resources (JD-R) Model

Model JD-R yang dikembangkan Evangelia Demerouti menjelaskan bahwa kondisi kerja terdiri atas 2 dimensi utama, yaitu *job demands* serta *job resources* yang memengaruhi kesejahteraan psikologis individu (Bakker & Demerouti, 2007). *Job demands* merupakan tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang berpotensi menimbulkan stres apabila melebihi kapasitas individu, sedangkan *job resources* seperti *work-life balance* berperan dalam mengurangi tekanan kerja. Selain itu, karakteristik personal seperti gender turut memengaruhi respons individu terhadap stres kerja. Dalam model ini, stres kerja diposisikan sebagai *outcome* akibat ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources* (Demerouti et al., 2001).

Stres Kerja

Menurut Rivai (2018), stres kerja ialah kondisi tegang yang memengaruhi fisik serta psikologis individu. Robbins & Judge (2017 dalam Johan et al., 2021) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis akibat ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu. Stres kerja dipengaruhi berbagai faktor yang berasal dari lingkungan, organisasi, serta individu. Faktor

lingkungan mencakup ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi, sedangkan faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, peran dalam organisasi, serta hubungan kerja. Selain itu, faktor individu seperti kondisi keluarga dan karakteristik kepribadian juga turut memengaruhi tingkat stres kerja (Cooper & Marshal, 1976 dalam Finney et al., 2013). Robbins & Judge (2017 dalam Johan et al., 2021) mengemukakan indikator stres kerja meliputi: stres lingkungan, stres organisasi, serta stres individu.

Gender

Menurut Sabrina et al. (2016), gender merupakan perbedaan peran sosial dan budaya antara laki-laki dan perempuan yang bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai konteks sosial. Gender dalam lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pembagian kerja berbasis gender, simbol dan budaya organisasi, pola interaksi kerja, struktur kekuasaan, serta pembentukan identitas individu yang dipengaruhi norma sosial (Acker, 1990). Menurut Sasongko (2009), indikator gender meliputi: identitas gender, akses terhadap sumber daya, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kontrol terhadap pekerjaan, manfaat yang diterima, marginalisasi, subordinasi, stereotip, beban ganda, dan diskriminasi.

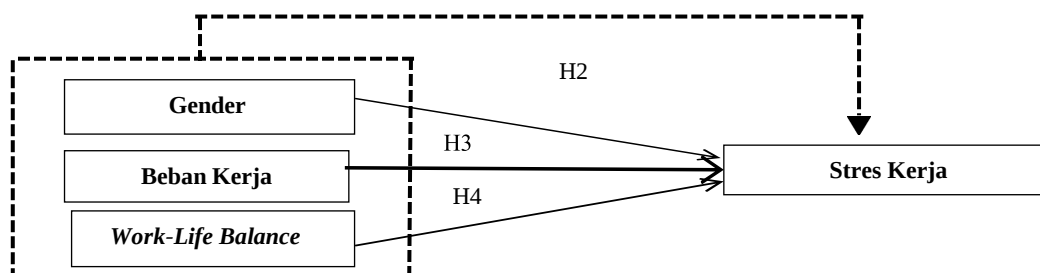
Beban Kerja

Menurut Greenberg (2013 dalam Riznanda & Kusumadewi, 2023), beban kerja adalah tekanan akibat tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu tertentu. Beban kerja mencerminkan jumlah aktivitas yang harus diselesaikan individu dalam periode tertentu (Kenanga et al., 2020). Beban kerja dipengaruhi faktor eksternal serta internal. Faktor eksternal meliputi aspek tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja, sementara faktor internal mencakup kondisi fisik serta psikologis individu seperti usia, kesehatan, motivasi, dan persepsi terhadap pekerjaan (Soleman, 2011 dalam Widianoro & Gaol, 2024). Menurut Koesmowidjojo (2017 dalam Qoyyimah et al., 2019), indikator beban kerja meliputi: kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Work-Life Balance

Menurut Ningrum (2021 dalam Kusuma & Ali, 2025), *work-life balance* adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini berkaitan dengan pengelolaan batas antara peran kerja dan non-kerja secara optimal (Clark, 2000 dalam Rahmayati, 2021). *Work-life balance* dipengaruhi oleh karakteristik individu, kondisi keluarga, karakteristik pekerjaan, serta sikap individu dalam mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi (Schabracq et al., 2003 dalam Nafis et al., 2020). Menurut Hudson (2005), indikator *work-life balance* meliputi: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

H1



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan pada dosen FEB Universitas Islam Malang (UNISMA). Populasi di studi ini berjumlah 63 dosen aktif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* berdasarkan gender. Jumlah sampel

ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 54 responden, yang terdiri atas 27 dosen laki-laki serta 27 dosen perempuan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan software SPSS 30 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh gender, beban kerja, dan *WLB* terhadap stres kerja.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013), uji ini berfungsi memastikan bahwasanya setiap butir pernyataan di kuesioner mampu merepresentasikan serta menilai konstruk variabel penelitian secara akurat.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (Y)	Y.1.1	0,765	0,2681	Valid
	Y.1.2	0,645	0,2681	
	Y.2.1	0,402	0,2681	
	Y.2.2	0,681	0,2681	
	Y.3.1	0,735	0,2681	
	Y.3.2	0,785	0,2681	
Gender (X1)	X1.1	0,537	0,2681	Valid
	X1.2	0,810	0,2681	
	X1.3	0,792	0,2681	
	X1.4	0,780	0,2681	
	X1.5	0,836	0,2681	
	X1.6	0,549	0,2681	
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,771	0,2681	Valid
	X2.2	0,858	0,2681	
	X2.3	0,717	0,2681	
Work-Life Balance (X3)	X3.1	0,879	0,2681	Valid
	X3.2	0,852	0,2681	
	X3.3	0,885	0,2681	

Sumber: Data primer diolah (2026)

Temuan analisis data di Tabel 1 memperlihatkan bahwasanya seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, mengingat nilai r_{hitung} masing-masing item secara konsisten melampaui nilai r_{tabel} sebesar 0,2681.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan prosedur guna menilai keandalan instrumen penelitian, di mana sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan respons yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Stres Kerja (Y)	0,754	> 0,60	Reliabel
Gender (X1)	0,798		
Beban Kerja (X2)	0,679		
Work-Life Balance (X3)	0,842		

Sumber: Data primer diolah (2026)

Temuan pengujian di Tabel 2 memperlihatkan bahwasanya keseluruhan variabel penelitian dinyatakan reliabel, yang dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk Stres Kerja (0,754), Gender (0,798), Beban Kerja (0,679), dan *Work-Life Balance* (0,842) yang secara konsisten melampaui ambang batas minimum 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) mengemukakan bahwasanya uji ini berupaya mendeteksi keberadaan korelasi antarvariabel bebas di model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gender (X1)	0,672	1,489
Beban Kerja (X2)	0,779	1,283
Work-Life Balance (X3)	0,824	1,213

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berlandaskan temuan uji multikolinearitas di Tabel 3, seluruh variabel independen dinyatakan memenuhi kriteria asumsi klasik karena mempunyai nilai *Tolerance* >0,10 serta VIF <10, maka tidak ada gejala multikolinearitas di model regresi ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual antarobservasi dalam model regresi, di mana kondisi varians yang bersifat konstan dikenal sebagai homoskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	Std. Error	t_{hitung}	P-value
Konstanta	2,103	1,738	1,210	0,232
Gender (X1)	-0,083	0,063	-1,317	0,194
Beban Kerja (X2)	0,048	0,135	0,356	0,724
Work-Life Balance (X3)	0,080	0,099	0,804	0,425

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi mengingat nilai signifikansi seluruh variabel independen melampaui kriteria 0,05.

Uji Normalitas

Ghozali (2013) mengemukakan uji ini berupaya mengevaluasi apakah variabel bebas dan terikat di model regresi terdistribusi normal, guna menghindari penurunan kualitas hasil pengujian statistik akibat distribusi data yang tidak normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10573986
Most Extreme Differences	Absolute	0.70
	Positive	0.59
	Negative	-0.70
Kolmogorov-Smirnov		0.70
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		

Sumber: Data primer diolah (2026)

Temuan uji normalitas memperlihatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,200, yang melampaui ambang batas 0,05; ini mengonfirmasi bahwasanya data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda didefinisikan sebagai instrumen analitis yang digunakan untuk mengukur besaran kontribusi serta pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error
Konstanta	7,678	1,178
Gender (X1)	0,045	0,043
Beban Kerja (X2)	0,296	0,091
Work-Life Balance (X3)	-0,158	0,067

Sumber: Data primer diolah (2026)

Analisis regresi menunjukkan konstanta sebesar 7,678, di mana variabel Gender (0,045) dan Beban Kerja (0,296) memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, sementara *Work-Life Balance* (-

0,158) berpengaruh negatif, ini mengonfirmasi bahwasanya peningkatan beban kerja memperparah stres, sedangkan penguatan keseimbangan kehidupan kerja efektif menurunkannya.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji F bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi model regresi secara kolektif guna menentukan apakah seluruh variabel bebas secara simultan memengaruhi bermakna variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P-value
1	Regression	15,366	3	5,122	6,483	<0,001 ^b
	Residual	39,505	50	0,790		
	Total	54,871	53			

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Gender (X1), Beban Kerja (X2), Work-Life Balance (X3)

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel gender (X1), beban kerja (X2), dan *work-life balance* (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y). Ini dibuktikan melalui perolehan nilai F-hitung 6,483 dengan tingkat sig. 0,000, yang nilainya jauh < ambang batas 0,05.

b. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Adjusted R Square berfungsi sebagai indikator presisi untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh model regresi, dengan keunggulan berupa kemampuannya menyesuaikan nilai terhadap jumlah variabel independen guna menghindari bias estimasi (Ghozali, 2013).

Tabel 8. Hasil Uji *Adjusted R Square*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,529 ^a	0,280	0,237	0,88888
a. Predictors: (Constant), Gender (X1), Beban Kerja (X2), Work-Life Balance (X3)				

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,237 yang berarti kontribusi variabel gender, beban kerja, dan WLB terhadap stres kerja yakni senilai 23,7%. Sementara itu, sisa variasi 76,3% dijelaskan faktor eksternal di luar model studi.

b. Uji t

Uji ini berupaya menilai pengaruh individual setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana signifikansi ditentukan berdasarkan kriteria nilai $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ atau nilai signifikansi di bawah 0,05 (Ghozali, 2013).

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	Std. Error	t_{hitung}	P-value
Konstanta	7,678	1,178	6,515	<0,001
Gender (X1)	0,045	0,043	1,047	0,300
Beban Kerja (X2)	0,296	0,091	3,239	0,002
Work-Life Balance (X3)	-0,158	0,067	-2,348	0,023

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berlandaskan temuan uji t pada tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya nilai signifikansi variabel gender (X1) senilai 0,300, beban kerja (X2) senilai 0,002, serta *work-life balance* (X3) senilai 0,023. Hal ini membuktikan bahwasanya variabel beban kerja serta WLB memengaruhi signifikan stres kerja (Y), sedangkan variabel gender tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Temuan ini menegaskan bahwa faktor beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan tingkat stres kerja responden dibandingkan karakteristik gender.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan antara Gender, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja

Stres kerja dosen merupakan fenomena multidimensi yang terbentuk dari interaksi dinamis antara karakteristik personal gender, intensitas beban kerja, dan keseimbangan kehidupan pribadi. Hasil pengujian hipotesis mengonfirmasi bahwa gender, beban kerja, serta WLB secara simultan memengaruhi signifikan stres kerja dosen. Sejalan dengan kerangka kerja *JD-R Model*, beban kerja bertindak sebagai *job demand* yang memicu *health impairment process*, sementara WLB berfungsi menjadi *job resource* yang mendukung kesejahteraan psikologis, dengan gender berperan sebagai variabel karakteristik personal yang memoderasi respons individu terhadap tuntutan tersebut. Temuan ini selaras dengan studi oleh Alfayad et al. (2024), Alvinri & Dina (2025), serta Yuslinda et al. (2023) yang menegaskan bahwa stres kerja tidak dipicu oleh faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi kompleks antara tuntutan profesional dan sumber daya personal, sehingga efektivitas pengelolaan stres kerja memerlukan pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan aspek struktural pekerjaan serta keseimbangan kehidupan pribadi dosen.

2. Hubungan antara Gender terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel gender tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja dosen FEB UNISMA. Temuan yang didukung oleh pemenuhan asumsi klasik ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja telah memberikan akses sumber daya dan perlakuan yang setara bagi seluruh staf, sehingga perbedaan gender tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam pembentukan stres kerja. Berdasarkan perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, hasil ini menegaskan bahwa stres kerja lebih dominan dibentuk oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya organisasi (*job resources*) daripada karakteristik demografis individu. Dengan demikian, pengaruh gender bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada distribusi tuntutan kerja serta budaya organisasi, sebagaimana selaras dengan temuan Berlian et al. (2024) yang menekankan dominasi faktor pekerjaan dalam memicu stres kerja dibandingkan perbedaan gender semata.

3. Hubungan antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Pengujian hipotesis memberikan bukti empiris bahwasanya beban kerja memengaruhi positif signifikan stres kerja. Melalui perspektif *JD-R Model*, beban kerja diklasifikasikan sebagai *job demand* utama yang menuntut pengorbanan energi fisik, kognitif, dan emosional secara berkelanjutan dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, sehingga akumulasi tuntutan tersebut memicu *health impairment process* yang berdampak pada peningkatan stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara tingginya intensitas tugas administratif maupun akademik dengan kapasitas individu merupakan pemicu utama tekanan psikologis, terutama jika tidak disertai dukungan *job resources* yang memadai. Penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu yang dilakukan oleh Equilera et al. (2025) dan Riznanda & Kusumadewi (2023) yang secara empiris membuktikan bahwa beban kerja berbanding lurus dengan tingkat stres kerja, sekaligus mengukuhkan beban kerja sebagai determinan krusial yang memerlukan strategi pengelolaan organisasi yang lebih adaptif bagi tenaga pendidik.

4. Hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja

Pengujian hipotesis memberikan bukti kuat bahwasanya WLB secara signifikan berkontribusi pada penurunan stres kerja dosen FEB UNISMA. Merujuk pada kerangka *JD-R*, keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai *job resource* esensial yang memitigasi dampak buruk tuntutan pekerjaan melalui *motivational process*. Kemampuan dosen dalam menyelaraskan peran profesional dan personal terbukti secara linier mereduksi risiko tekanan psikologis, di mana kepuasan pengelolaan waktu berfungsi sebagai faktor protektif terhadap *spillover* negatif dari aktivitas tridharma. Temuan ini selaras dengan studi terdahulu oleh Alvinri & Dina (2025) dan Febriana et al. (2022) yang menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam memfasilitasi batas kerja yang sehat guna menjaga kesejahteraan mental tenaga pendidik.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Berlandaskan temuan analisis data serta pembahasan yang diuraikan sebelumnya, disimpulkan bahwasanya variabel gender, beban kerja, serta WLB secara simultan terbukti memengaruhi signifikan stres kerja dosen FEB Universitas Islam Malang. Secara parsial, variabel gender tidak memengaruhi signifikan stres kerja, yang memperlihatkan bahwasanya perbedaan jenis kelamin bukan merupakan determinan utama dalam pembentukan tekanan psikologis di lingkungan akademik. Sebaliknya, variabel beban kerja memengaruhi signifikan positif stres kerja, sementara WLB memengaruhi negatif dan signifikan, hal ini menegaskan bahwa peningkatan beban tugas tridharma memperparah stres kerja, sedangkan penguatan keseimbangan kehidupan pribadi efektif berperan sebagai faktor protektif dalam mereduksinya.

Keterbatasan

Studi ini telah dijalankan sesuai dengan prosedur metodologis yang berlaku. Namun demikian, ada beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan di interpretasi temuan maupun rujukan penelitian mendatang:

1. Kerangka konseptual penelitian ini belum mengintegrasikan variabel eksternal yang kompleks seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan karakteristik kepribadian yang secara teoretis turut memengaruhi stres kerja.
2. Pengumpulan data melalui kuesioner berbasis persepsi subjektif responden memiliki potensi bias, sehingga terdapat kemungkinan adanya selisih antara kondisi yang dilaporkan dengan realitas objektif di lapangan.
3. Instrumen yang digunakan masih bersifat umum dan belum secara spesifik menggali beban kerja dalam konteks Tridharma Perguruan Tinggi, sementara analisis regresi linear berganda yang diterapkan belum mampu memetakan hubungan yang lebih kompleks, seperti efek mediasi maupun moderasi antarvariabel.

Saran

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

FEB Universitas Islam Malang disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja tridharma serta mengintegrasikan kebijakan pendukung *work-life balance* yang lebih proporsional, termasuk fleksibilitas kerja dan program kesehatan mental guna menciptakan lingkungan akademik yang suportif.

Bagi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Dosen diharapkan dapat meningkatkan manajemen waktu dan prioritas kerja sebagai langkah preventif dalam mengelola stres, serta secara proaktif memanfaatkan dukungan institusional guna merespons tuntutan akademik secara lebih adaptif.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan agar memperluas model konseptual dengan mengintegrasikan variabel eksternal yakni budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Selain itu, penggunaan desain riset yang lebih kompleks seperti pendekatan *mixed methods*, studi longitudinal, atau model yang menguji peran variabel mediasi dan moderasi diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika stres kerja di lingkungan pendidikan tinggi.

Referensi

- Acker, J. (1990). A Theory Of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Alfayad, A., Haqi, D. N., Alayyannur, P. A., Dwiyantri, E., & Juwono, K. F. (2024). Gender And Exercise Habits As Factors Causing Work Stress In Surabaya City Health Office Employees. *Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 13(1), 102–108. <https://doi.org/10.20473/Ijosh.V13i1.2024.102-108>
- Alvinri, R., & Dina, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pegawai Lapas Kelas Iia Tembilahan. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi Bisnis Jmeh*, 2(3), 184–190. <https://tematik.unisi.ac.id/index.php/jmeh/article/download/518/129>
- Arini, S. Y., Alayyannur, P. A., Haqi, D. N., Ayuni, M. Q., & Kurnianto, A. A. (2023). Factors Contribute To Job Stress Among Indonesian Lecturers Working From Home During Pandemic. *Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 12(3), 329–336. <https://doi.org/10.20473/Ijosh.V12i3.2023.326-333>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Batsyeba, A., & Cahyadi, A. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Radio X Di Madiun. *Jurnal Experientia*, 12(2), 168–181. <https://digilib.uinsa.ac.id/10975/>
- Berlian, T. Cahya, Rachmawati Musslifah, A., & Purnomosidi, F. (2024). Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Pt. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 62–74. <https://doi.org/10.51263/Jameb.V9i1.224>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model Of Burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Equilera, Y., Almigo, N., Bina, U., & Palembang, D. (2025). *Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan*. 9, 149–157.
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (Jia)*, 1(2), 129–140. <https://doi.org/10.32524/Jia.V1i2.655>
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational Stressors Associated With Job Stress And Burnout In Correctional Officers: A Systematic Review. *Bmc Public Health*, 13(1), 82. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>
- Gallup. (2025). State Of The Global Workplace. In *Gallup, Inc.* [http://www.gallup.com/file/services/176735/State Of The Global Workplace Report 2013.pdf](http://www.gallup.com/file/services/176735/State%20Of%20The%20Global%20Workplace%20Report%202013.pdf)
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss (7th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hudson Global Resources. (2005). *The Case For Work/Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice*. https://www.academia.edu/6183358/The_Case_For_Work_Life_Balance
- Johan, T. A., Saragih, A. A., Fitriano ; Johan, J., Saragoh, T. N., & Fitriano, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosek*, 2(2), 104–109.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Stres Mempengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-stress-pengaruh-kesehatan-jiwa-pekerja>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Kusuma, S. V., & Ali, H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt. Xyz).

- Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 2(3), 140–148.
<https://doi.org/10.38035/Jhesm.V2i3.285>
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance Para Karyawan Bank Bjb Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115–126.
<https://doi.org/10.30871/Jaemb.V8i1.1250>
- Pratiwi, L., Dzakiah, A., Zahra, F., Maknun, J., Rahmawati, N., & Yuniandani, S. (2023). Hubungan Jenis Kelamin, Status Pernikahan Dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja (Pekerja Usaha Kuliner Kec. Tulungagung Kab. Tulungagung). *Journal Of Public Health Science Research (Jphsr)*, 4(1), 1–9.
- Qoyyimah, M., Hari, T., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt . Inka. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis Vol.2, No. 1 (2019): June, Pp. 11-20* economic Faculty, Universitas Muhammadiyah Ponorogo 11p-Issn 2614-5502/ E-Issn 2614-72462, 2(1), 11–20.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/Juripol.V4i2.11098>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (8th Ed.). Pt. Raja Grafindo Persada.
- Riznanda, M. W., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Pt . X The Relationship Between Workload And Work Stress In Production Division Employees Of Pt . X Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi* |, 10(03), 792–804.
- Sabrina, T., Ratnawati, R., & Setyowati, E. (2016). Pengaruh Peran Gender , Masculine Dan Feminine Gender Role Stress Pada Tenaga Administrasi Universitas Brawijaya. *Ijws*, 4(1), 1–14.
- Sasongko, S. S. (2009). *Konsep Dan Teori Gender*. Bkkbn.
- Trisna, D. B., Herman, S., & Abdul, M. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 1–18.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(1), 63–85.
- Wulandari, D. (2023). *Studi “Health On Demand 2023”: Mayoritas Karyawan Indonesia Stres Karena Work Pressure, Poor Leadership, Dan Toxic Culture*. Mix.Co.Id.
<https://mix.co.id/marcomm/news-trend/studi-health-on-demand-2023-mayoritas-karyawan-indonesia-stres-karena-work-pressure-poor-leadership-dan-toxic-culture/>
- Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Unsur Pimpinan Dilingkup Fakultas Usn Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 202–212.
<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>

Sonia Amalia Rofi`Ah * Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma