



## Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Negeri

<sup>\*1</sup>Edy Wahyono, <sup>2</sup>Ramadhan Maruta Pradana, <sup>3</sup>Andi Rezza Kusuma Joesoef  
Maulana, <sup>4</sup>Umarul Faroq

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: [ramadhanpradana@unesa.ac.id](mailto:ramadhanpradana@unesa.ac.id)

### Abstract

*This study aims to analyze the level of work stress, the factors that influence it, and identify the dominant factors that influence work stress in educational staff X. This faculty is relatively new with demands for HR efficiency in handling the complexity of workloads and organizations that have the potential to cause stress. Methodology This study uses a quantitative descriptive design using saturated sampling involving 29 educational staff of Faculty X as respondents. Data were collected through questionnaires based on the theory of Lazarus and Folkman (1984) and analyzed using descriptive analysis, Pearson correlation, and multiple linear regression. The results of the descriptive analysis indicate that most staff have moderate levels of work stress. Regression analysis found that two main factors that have a significant influence are Primary Assessment (perception of workload) and Social Support. The Social Support factor was identified as the most influential factor influencing the level of work stress, with a strong negative relationship ( $B = -0.752$ ;  $p = 0.002$ ), indicating that higher social support is associated with lower work stress. Conversely, Primary Assessment has a positive effect: increasing perceived workload increases stress. Practical implications emphasize the need to strengthen social support systems, leadership-staff communication, and effective workload management to create a supportive work environment that promotes employee well-being.*

**Keywords:** Work Stress, Educational Personnel, education management

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat stres kerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi stres kerja pada staf tenaga kependidikan Fakultas X. Fakultas ini termasuk baru berdiri dengan tuntutan efisiensi SDM menghadapi kompleksitas beban kerja dan organisasi yang berpotensi menimbulkan tekanan. Metodologi Penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif menggunakan sampling jenuh dengan melibatkan 29 staf tenaga kependidikan Fakultas X sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berdasarkan teori Lazarus dan Folkman (1984) serta dianalisis menggunakan analisis deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas staf memiliki tingkat stres kerja sedang. Analisis regresi menemukan bahwa dua faktor utama yang berpengaruh signifikan adalah Penilaian Primer (persepsi beban kerja) dan Dukungan Sosial. Faktor Dukungan Sosial teridentifikasi sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi tingkat stres kerja, dengan hubungan negatif yang kuat ( $B = -0,752$ ;  $p = 0,002$ ), mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, semakin rendah tingkat stres kerja. Sebaliknya, Penilaian Primer berpengaruh positif, di mana peningkatan persepsi beban kerja meningkatkan stres. Implikasi praktis menekankan perlunya berfokus pada penguatan sistem dukungan sosial, komunikasi pimpinan-staf, dan pengelolaan*

beban kerja yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan menunjang kesejahteraan pegawai.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Tenaga Kependidikan, manajemen pendidikan

---

©IQRO: Journal of Islamic Education. This is an open access article under the [Creative Commons - Attribution-ShareAlike 4.0 International license \(CC BY-SA 4.0\)](#)

## Pendahuluan

Staf tenaga kependidikan di Fakultas X pada perguruan tinggi negeri di Surabaya memiliki peran penting dalam mendukung keberlangsungan aktivitas akademik dan Non Akademik. Mereka bertanggung jawab atas pengelolaan berbagai kegiatan, mulai dari administrasi mahasiswa hingga pengelolaan fasilitas pendidikan. Namun, kompleksitas pekerjaan yang mereka hadapi sering kali menjadi sumber tekanan yang signifikan. Stres adalah reaksi kompleks dan tidak dapat dihindari yang dapat mempengaruhi tubuh secara fisik dan mental, dan dapat memicu atau memperburuk berbagai penyakit (Tambat, R., Fathima, N., Poonekar, A., N, S., & Moktan, J., 2022). Menurut Karasek, R. A, (1979) stres kerja terjadi ketika ada permintaan pekerjaan yang tinggi dengan kontrol yang rendah. Model ini dikenal dengan Model Demand-Control, yang menyatakan bahwa stres meningkat ketika individu memiliki sedikit kontrol atas pekerjaan mereka. Kependidikan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Stres muncul ketika individu menilai tuntutan lingkungan sebagai ancaman yang melebihi sumber daya yang dimilikinya. Respon individu terhadap stres tergantung pada strategi koping yang digunakan (Lazarus dan Folkman, 1984). Tuntutan pekerjaan yang tinggi adalah sumber utama stres bagi tenaga kependidikan, meliputi volume kerja berlebihan, tenggat waktu yang sempit, dan ekspektasi tinggi dari berbagai pihak. Stres ini diperparah oleh masalah internal seperti konflik antar kolega dan kurangnya dukungan atasan, serta kondisi eksternal seperti perubahan kebijakan organisasi dan kebutuhan adaptasi teknologi yang cepat. Jam kerja yang panjang, kerja berlebihan, perubahan organisasi, tekanan tenggat waktu, hubungan karyawan yang buruk, kurangnya keterampilan, sumber daya, dan bias di antara rekan kerja menyebabkan stres bagi staf non-akademik di lembaga pendidikan tinggi (Rejoice, J., & Bulomine Regi S., 2025).

Fenomena yang terjadi pada sebagian besar staf tenaga kependidikan di Fakultas X yaitu terkait dengan pekerjaan dengan beban yang kurang seimbang, target kinerja yang harus tercapai, dan kurang efektifitas struktur organisasi. Permasalahan tersebut

karena Fakultas X merupakan fakultas yang baru berdiri sejak 3 tahun terakhir sehingga dengan komposisi SDM dan beban tugas harus dimaksimalkan untuk efisiensi sumber daya sebagaimana sesuai instruksi Rektor. Namun Kondisi dilapangan beban kerja, target, dan organisasi semakin memberikan beban yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Prevalensi stres pada karyawan pendidikan tinggi adalah 22,7%, dengan individu yang depresi, profesor, dan mereka yang memiliki penilaian kesehatan diri yang buruk atau sangat buruk berhubungan positif dengan stress (onseca, N., Freire, A., Silva, R., Santos, L., Rocha, D., Oliveira, M., & Bezerra, V., 2023). Dampak dari stres kerja ini tidak hanya dirasakan secara individu, seperti gangguan kesehatan fisik dan mental, tetapi juga mempengaruhi performa organisasi secara keseluruhan, seperti meningkatnya tingkat absensi dan menurunnya produktivitas.

Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat memicu stres kerja. Stres kerja pada staf akademik Indonesia tergolong sedang, dengan faktor-faktor seperti lamanya bekerja, peran, pengembangan karir, dan hubungan yang mempengaruhi tingkat stress (Lestari, N., & Rizkiyah, N., 2021). Konflik peran terjadi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan atau tidak jelas. Ketidakjelasan peran atau tumpang tindih tanggung jawab dapat menyebabkan kebingungan dan rasa frustrasi, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan merupakan faktor penting yang dapat mengurangi stres. Individu yang merasa didukung lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Studi oleh Maghfirah (2023) menekankan pentingnya dukungan sosial dalam mengelola stres kerja tenaga kependidikan. Febriana (2013) menemukan bahwa faktor lingkungan kerja, termasuk kebisingan dan kelelahan, berkontribusi signifikan terhadap stres pada tenaga kependidikan. Pengelolaan Waktu Kemampuan mengelola waktu secara efektif menjadi faktor penting dalam mengurangi tekanan kerja. Ketidakmampuan untuk menetapkan prioritas dan memenuhi tenggat waktu dapat menjadi penyebab stres.

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) karena berfokus secara spesifik dan komprehensif pada stres kerja Tenaga Kependidikan (Staf Non-Akademik) di konteks pendidikan tinggi, suatu populasi yang sering terabaikan, dan bertujuan memberikan wawasan holistik yang menghubungkan stres staf secara langsung dengan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan akademik institusi. Perbedaan utamanya dengan studi terdahulu adalah tidak hanya mendeskripsikan sumber stres, melainkan secara

eksplisit menghasilkan rekomendasi kebijakan dan strategi intervensi yang efektif dan terapan yang disesuaikan untuk konteks institusi lokal, sehingga memberikan kontribusi praktis yang lebih besar bagi manajemen perguruan tinggi.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi metodologi deskriptif kuantitatif untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada seluruh staf tenaga kependidikan (total 29 orang) di Fakultas X. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai pendekatan sistematis dan objektif dalam pengumpulan dan analisis data numerik untuk memperoleh informasi yang valid dan andal mengenai suatu fenomena. Lebih lanjut, metode ini merupakan penyelidikan sistematis yang berfokus pada pengumpulan data terukur untuk kemudian dianalisis secara matematika dan statistik, yang bertujuan utama untuk mengukur aspek-aspek kuantitatif seperti sikap, keyakinan, dan perilaku guna menarik kesimpulan (Creswell 2013; Haradhan, Marojahan, 2020; Kittur, 2023; Lim, W., 2024).

Kriteria responden di tentukan dengan teknik *sampling* jenuh dan kriteria staf minimal 3 bulan kerja serta bersedia menjadi responden. Instrumen utama adalah kuesioner yang disusun berdasarkan teori Lazarus dan Folkman (1984), mencakup Skala Stres Kerja (penilaian primer dan sekunder) serta Skala Faktor Penyebab Stres dan Faktor yang Dominan (misalnya beban kerja, konflik peran, dukungan sosial). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner di semua Subjek. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk memaparkan karakteristik, Analisis Korelasi Pearson untuk menguji hubungan antar variabel, dan Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi tingkat stres kerja.

## **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil sebaran kuisisioner Sebanyak 29 responden staf tenaga kependidikan Fakultas X mengisi kuesioner mengenai tingkat stres kerja. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 1 mengenai data demografis yaitu, terdapat dua belas orang (41,4%) adalah laki-laki dan 17 orang (58,6%) adalah perempuan. Sebanyak 20 orang (69%) merupakan lulusan S1, 7 orang (24,1%) merupakan lulusan D1-D4, 1 orang (3,4%) lulusan SMA, dan 1 orang (3,4%) lulusan S2. sebanyak 18 orang (62%) berusia kurang

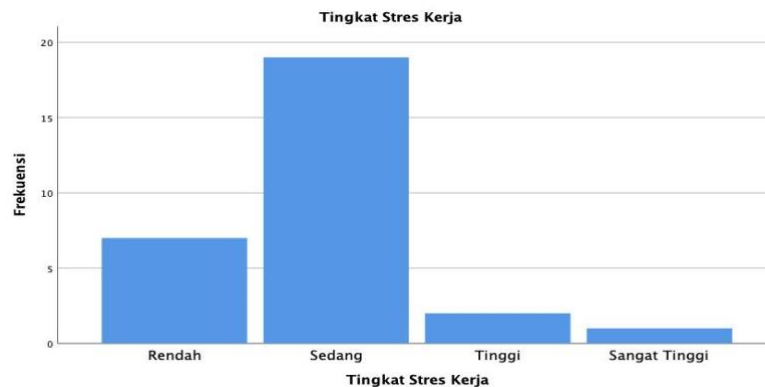
dari 30 tahun, 4 orang (13,7%) berusia 31-40 tahun, 6 orang (20,5%) berusia 41-50 tahun, dan 1 orang (3,4%) berusia lebih dari 50 tahun. 62,1% staf tenaga kependidikan telah bekerja kurang dari 2 tahun dan 37,9% sisanya telah bekerja lebih dari 2 tahun.

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	N	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	12	41,4%
Perempuan	17	58,6%
Pendidikan terakhir		
SMA	1	3,4%
D1/D4	20	69,0%
S1	7	24,1%
S2	1	3,4%
Umur		
< 30 tahun	18	62,1%
31 - 40 tahun	4	13,8%
41 - 50 tahun	6	20,7%
> 50 tahun	1	3,4%
Lama bekerja		
< 2 tahun	11	37,9%
> 2 tahun	18	62,1%

#### *Tingkat Stres Kerja Staf Tenaga Kependidikan*

Tingkat stres kerja diukur berdasarkan 5 pertanyaan kuesioner menggunakan skala Likert. Keseluruhan nilai dijumlahkan dan dibagi menjadi beberapa tingkat. Tingkat stres kerja rendah memiliki jumlah nilai 5-10, tingkat stres kerja sedang memiliki jumlah nilai 11-15, tingkat stres kerja tinggi memiliki jumlah nilai 16-20, dan tingkat stres kerja sangat tinggi memiliki jumlah nilai 21-25. Hasil kuesioner menunjukkan mayoritas staf tenaga kependidikan Fakultas X memiliki tingkat stres kerja sedang (Gambar 1).



**Gambar 1.** Frekuensi tingkat stres kerja staf tenaga kependidikan Fakultas X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar staf tenaga kependidikan Fakultas X memiliki tingkat stres kerja sedang. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi, namun masih dalam batas kemampuan adaptasi yang wajar. Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun banyak karyawan menghadapi tekanan kerja yang tinggi, mayoritas mampu beradaptasi secara efektif selama mereka memiliki strategi dukungan sosial, coping yang adaptif, dan lingkungan kerja yang mendukung (Wamea, Y., & Nompo, R., 2024). Adaptasi ini terlihat dari penurunan stres kerja, reaksi fisik dan mental yang membaik, serta peningkatan performa kerja setelah intervensi manajemen stres yang baik (Ornek, O., & Esin, M., 2020).

Menurut Lazarus & Folkman (1984), stres kerja muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasinya. Tingkat stres yang sedang dapat diartikan bahwa staf mampu melakukan mekanisme coping dan penyesuaian diri terhadap tekanan yang dihadapi, meskipun tidak sepenuhnya bebas dari beban psikologis. Teori Job Demand-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) juga menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan (job demand) lebih besar daripada sumber daya yang tersedia (job resources).

#### ***Analisis multivariat (faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres)***

Faktor-faktor yang dinilai mempengaruhi tingkat stres kerja adalah penilaian primer, penilaian sekunder, dukungan sosial, dan *coping*. Penilaian primer merupakan penilaian beban kerja staf tenaga kependidikan. Penilaian sekunder merupakan

penilaian kemampuan individu untuk pengelolaan stres kerja tenaga kependidikan. Dukungan Sosial merupakan bantuan yang diterima Tenaga kependidikan dari rekan kerja, atasan kerja, dan keluarga untuk memberikan rasa aman, nyaman, apresiasi, dan motivasi untuk menghadapi stres kerja. *Coping* merupakan upaya kognitif dan usaha tenaga kependidikan untuk mengurangi dan memecahkan permasalahan.

**Tabel 2.** Hasil analisis statistik multivariat

		Correlations				
		Penilaian Primer	Penilaian Sekunder	Dukungan Sosial	<i>Coping</i>	Tingkat Stres Kerja
Penilaian Primer	Korelasi Pearson	1	-.186	-.503**	-.289	.547**
	Sig. (2-tailed)		.333	.005	.129	.002
	N	29	29	29	29	29
Penilaian Sekunder	Korelasi Pearson	-.186	1	.672**	.365	-.439*
	Sig. (2-tailed)	.333		.000	.051	.017
	N	29	29	29	29	29
Dukungan Sosial	Korelasi Pearson	-.503**	.672**	1	.352	-.674**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.061	.000
	N	29	29	29	29	29
<i>Coping</i>	Korelasi Pearson	-.289	.365	.352	1	-.262
	Sig. (2-tailed)	.129	.051	.061		.170
	N	29	29	29	29	29
Tingkat Stres Kerja	Pearson	.547**	-.439*	-.674**	-.262	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.002	.017	.000	.170	
	N	29	29	29	29	29

\*\* . Korelasi signifikan pada nilai 0,01 (2-tailed).

\* . Korelasi signifikan pada nilai 0,05 (2-tailed).

Dari uji korelasi Pearson didapatkan semua faktor tersebut berpengaruh dan dapat diujikan ke analisis multivariat ( $p < 0,25$ ) (Tabel 2).

Uji korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja dengan tingkat stres kerja staf tenaga kependidikan Fakultas X. Analisis ini bertujuan untuk menentukan variabel mana yang memiliki hubungan signifikan dan dapat dimasukkan ke dalam analisis multivariat (regresi linear berganda). Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh bahwa seluruh variabel independen, yaitu penilaian primer, penilaian sekunder, dukungan sosial, dan coping, memiliki nilai  $p < 0,25$ , yang berarti seluruh variabel tersebut memiliki hubungan dengan tingkat stres kerja dan layak untuk diuji lebih lanjut pada analisis multivariat. Meskipun dalam kriteria signifikansi statistik biasanya digunakan batas  $p < 0,05$ , pada tahap seleksi awal variabel untuk model multivariat, menurut Hosmer & Lemeshow (2000) batas  $p < 0,25$  sering digunakan untuk memastikan tidak ada variabel potensial yang diabaikan dalam analisis lanjutan. Maka hasil uji korelasi menunjukkan bahwa faktor penilaian primer, penilaian sekunder, dukungan sosial, dan coping semuanya berperan terhadap tingkat stres kerja staf tenaga kependidikan Fakultas X, sehingga seluruh variabel tersebut dimasukkan ke tahap analisis regresi multivariat.

**Tabel 3.** Hasil analisis statistik linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.020	6.552		3.666	.001		
Penilaian Primer	.274	.161	.294	1.701	.102	.680	1.471
Penilaian Sekunder	-.077	.262	-.060	-.295	.771	.490	2.039
Dukungan Sosial	-.694	.317	-.492	-2.188	.039	.400	2.500
Coping	.025	.225	.018	.113	.911	.815	1.227



a. Variabel dependen: Tingkat Stres Kerja

Dari uji analisis linear berganda ditemukan bahwa penilaian sekunder dan *coping* tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja ( $p > 0,05$ ) dan dapat dikeluarkan dari analisis multivariat karena perubahan nilai R square dan coefficient B tidak melebihi 10%. Penilaian primer tidak dapat dikeluarkan dari analisis multivariat karena perubahan coefficient B melebihi 10% (Tabel 3).

Penilaian primer menggambarkan persepsi individu terhadap beban kerja yang dirasakannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian primer berpengaruh positif terhadap tingkat stres kerja ( $B = 0,260$ ;  $p = 0,090$ ). Artinya, semakin tinggi persepsi beban kerja yang dirasakan oleh staf tenaga kependidikan, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami. Temuan ini sejalan dengan teori Cognitive Appraisal Theory dari Lazarus dan Folkman (1984), Stres timbul ketika individu menilai situasi kerja sebagai ancaman atau tekanan terhadap kesejahteraannya. Stres ini dipicu oleh faktor seperti beban kerja dan tuntutan waktu yang tinggi, serta tanggung jawab berat, yang menciptakan persepsi pekerjaan sebagai "berisiko tinggi" dan sulit dikendalikan. Di perkuat penelitian Kamal, A. A., Suryani, E., & Saufi, A. (2024) juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja merupakan salah satu faktor dominan penyebab stres di kalangan tenaga kependidikan dan staf administratif, terutama di lingkungan akademik universitas yang dinamis.

Dukungan Sosial menunjukkan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap tingkat stres kerja ( $B = -0,752$ ;  $p = 0,002$ ). Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial yang diterima staf tenaga kependidikan – baik dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga – maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Menurut Cohen & Wills (1985) dalam teori Buffering Hypothesis, dukungan sosial berfungsi sebagai pelindung (buffer) yang mengurangi dampak negatif stres.

Secara eksplisit Prasetyo, B., & Suhana, S. (2025) menyebutkan peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi (memperkuat/memperlemah) yang membantu mengelola stres dan beban kerja, serta menggarisbawahi pentingnya membangun sistem dukungan sosial untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja. Penulis

Fauzan, A. N., & Sovitriana, R. (2022) ini menekankan bahwa dukungan sosial yang baik membantu karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja (meningkatkan ketahanan).

Variabel Penilaian Sekunder dan Coping Meskipun kedua faktor ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja ( $p > 0,05$ ), namun secara teoritis tetap memiliki hubungan. Penilaian sekunder berhubungan dengan kemampuan individu menilai sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi tekanan kerja, sedangkan coping merupakan strategi perilaku dan kognitif yang digunakan untuk mengendalikan stres (Lazarus & Folkman, 1984). Tidak signifikannya kedua faktor ini dalam penelitian dapat disebabkan oleh karakteristik responden yang sebagian besar berusia muda ( $< 30$  tahun) dan baru bekerja kurang dari tiga tahun. Hal ini menyebabkan pengalaman dalam menghadapi stres kerja masih terbatas, sehingga variasi kemampuan coping antar individu belum terlalu terlihat signifikan secara statistik.

#### *Faktor yang Paling Dominan Mempengaruhi Stres Kerja*

**Tabel 4.** Hasil analisis statistik linear berganda setelah penilaian sekunder dan *coping* dikeluarkan

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.241	5.616		4.317	.000		
Penilaian Primari	.260	.148	.279	1.760	.090	.747	1.338
Dukungan Sosial	-.752	.223	-.534	-3.370	.002	.747	1.338

##### a. Dependent Variable: Tingkat Stres Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap tingkat stres kerja staf tenaga kependidikan Fakultas X adalah penilaian primer dan dukungan sosial (Tabel 4). Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Stres Kerja} = 24,241 + 0,260 (\text{Penilaian Primer}) - 0,752 (\text{Dukungan Sosial})$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan penilaian primer sebesar satu satuan akan meningkatkan tingkat stres kerja sebesar 0,260 poin, setelah dikontrol oleh variabel dukungan sosial. Sebaliknya, setiap peningkatan dukungan sosial sebesar satu satuan akan menurunkan tingkat stres kerja sebesar 0,752 poin, setelah dikontrol oleh variabel penilaian primer.

Nilai koefisien Beta menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh paling dominan terhadap tingkat stres kerja, dengan arah hubungan negatif. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh staf tenaga kependidikan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Sebagaimana dikuatkan oleh penelitian terbaru. Secara defensif, temuan Danuarta, Sartiah, & Prianti (2025) menegaskan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang vital, yang mampu mencegah dan secara signifikan mengurangi stres kerja yang dialami pegawai, membantu mereka memandang tuntutan sebagai tantangan yang dapat dikelola alih-alih sebagai ancaman yang membebani.

Secara proaktif, Fahada (2024) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Model Sumber Daya (*Job Resources*), di mana dukungan sosial berperan sebagai sumber daya pekerjaan yang berharga, yang memicu motivasi, keterikatan emosional, dan dedikasi karyawan terhadap organisasi, sehingga secara langsung meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja. Dukungan sosial adalah investasi strategis yang penting untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan berkinerja tinggi. Peningkatan dukungan sosial di tempat kerja – seperti komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, kerja sama tim yang baik, serta budaya saling menghargai – merupakan langkah strategis yang dapat menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan.

## **Kesimpulan**

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas staf tenaga kependidikan di Fakultas X berada pada tingkat stres kerja sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa, meskipun responden menghadapi tekanan tuntutan pekerjaan yang signifikan, mereka masih memiliki batas kemampuan adaptasi yang wajar dan mampu melakukan mekanisme penyesuaian diri. Lebih lanjut, analisis regresi linear berganda mengidentifikasi bahwa Dukungan Sosial dan Penilaian Primer (Persepsi Beban Kerja) merupakan faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi tingkat stres

kerja. Secara dominan, Dukungan Sosial terbukti menjadi faktor paling berpengaruh dengan hubungan negatif dan signifikan ( $B = -0,752$ ;  $p = 0,002$ ), artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diterima staf, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Sebaliknya, peningkatan Persepsi Beban Kerja memiliki korelasi positif dengan peningkatan tingkat stres.

Berdasarkan temuan tersebut, rekomendasi praktis yang dapat diberikan adalah fokus pada upaya penguatan dan peningkatan mekanisme dukungan sosial di lingkungan kerja Fakultas X sebagai strategi mitigasi stres yang paling efektif. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada dua faktor prediktor utama (Dukungan Sosial dan Penilaian Primer). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti, misalnya dengan memasukkan faktor internal lainnya seperti strategi koping atau Penilaian Sekunder yang berkaitan dengan kemampuan penyesuaian diri staf. Hal ini penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih utuh dan komprehensif mengenai dinamika serta penanganan stres kerja pada tenaga kependidikan di lingkungan pendidikan tinggi.

## Referensi

- 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> IF: 2.7 Q2 B4
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). *Stress, social support, and the buffering hypothesis*. Psychological Bulletin, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310> IF: 19.8 Q1 B1
- Creswell, John. W. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danuarta, M., Sartiah, & Prianti, I. A. (2025). Pengaruh masa kerja, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan PT Pelindo Terminal Peti Kemas Kendari Tahun 2024. *Jurnal Health Sciences and Laboratory (JHSL)*, 3(3). <https://jhsljournal.com/index.php/ojs/article/view/105>
- Fahada, D. (2024). Pengaruh stres, dukungan sosial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(4), 714–720. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2047>
- Fauzan, A. N., & Sovitriana, R. (2022). Dukungan sosial dan beban kerja dengan stres kerja pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 15–26. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2123>
- Febriana, S.K.T. 2013. Faktor faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*. Vol 1 (1). <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/481>

- Handoyo, S., & Wulandari, S. (2019). *Hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai administrasi di perguruan tinggi negeri*. Jurnal Psikologi Indonesia, 16(2), 115–124. <https://doi.org/10.22146/jpsi.2019.47823>
- Haradhan, Marojahan (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. Journal of Economic Development, Environment and People, 9(4), 52–79. Retrieved from <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/105149/>
- Hosmer, D. W., & Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kamal, A. A., Suryani, E., & Saufi, A. (2024). The influence of work stress and work environment on performance in university administrative staff. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 11(9), 503–508. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v11i9.6069>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kittur, J. (2023). Conducting Quantitative Research Study: A Step-by-Step Process. Journal of Engineering Education Transformations, 36(4), 100–112. <https://doi.org/10.16920/jcet/2023/v36i4/23120>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stres, Penilaian, dan Penanganan*. New York Springer.
- Lestari, N., & Rizkiyah, N. (2021). The Workplace Stress and its Related Factors among Indonesian Academic Staff. Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences, 9, 70–76. <https://doi.org/10.3889/OAMJMS.2021.5802>
- Lim, W. (2024). What Is Quantitative Research? An Overview and Guidelines. Australasian Marketing Journal. <https://doi.org/10.1177/14413582241264622>
- Maghfirah, A. (2023). *Dukungan Sosial dan Stres Kerja Tenaga Kependidikan di Lingkungan Pendidikan*. Jurnal Psikologi dan Pendidikan, 15(2), 102–114.
- Nurhasanah, N., Prasetyo, B., & Yuliana, R. (2020). *Peran dukungan sosial terhadap stres kerja pada tenaga kependidikan di universitas swasta*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 12(1), 33–42.
- Ornek, O., & Esin, M. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. BMC Public Health, 20. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>
- Prasetyo, B., & Suhana, S. (2025). Peran moderasi dukungan sosial terhadap pengaruh stres dan beban kerja pada kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 9(2), 2821–2838. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.6022>
- Putra, A. H., Sari, D. K., & Lestari, M. (2021). *Analisis stres kerja dan faktor-faktor penyebabnya pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi*. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 4(1), 55–66. <https://doi.org/10.21009/JAMP.041.06>
- Rejoice, J., & Bulomine Regi S. (2025). Analysing the Causes of Stress Among Non-Academic Staff in Higher Education Institutions. Empowering Holistic Development. <https://doi.org/10.51767/ic250445>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambat, R., Fathima, N., Poonekar, A., N, S., & Moktan, J. (2022). Stress and coping with stress. International Journal of Psychology Research. <https://doi.org/10.33545/26648903.2022.v4.i1a.32>

- Wamea, Y., & Nampo, R. (2024). The Effectiveness of Adaptive Coping Strategies for Work Stress: A Meta-Analysis. *Open Access Indonesian Journal of Medical Reviews*. <https://doi.org/10.37275/oaijmr.v4i3.591>
- Wibowo, A., & Sari, L. D. (2022). *Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja tenaga administrasi di lingkungan pendidikan tinggi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(3), 78–89. <https://doi.org/10.31294/jeb.v25i3.13149>