

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Indo Global Mandiri

***Desi Rovita¹, Tien Yustini²**

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Indonesia

Korespondensi*:

Alamat: Universitas Indo Global Mandiri, Jl. Jenderal Sudirman No. 629 Palembang Indonesia |surel: 2024501012@students.uigm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Indo Global Mandiri. **Desain/Metode/Pendekatan:** Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel random berjumlah 130 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS, yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. **Temuan:** Hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja. Secara simultan keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,844. Hal ini berarti 84,4 % variasi kinerja dosen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya 15,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. **Orisinalitas/Nilai:** Penelitian ini memiliki nilai orisinalitas pada konteks objek penelitian, yaitu dosen Universitas Indo Global Mandiri, dengan menguji secara simultan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja dosen. Temuan tersebut memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi. **Implikasi Praktis/Kebijakan:** Implikasi praktis pada penelitian ini yaitu optimalisasi beban kerja secara proporsional, menyusun fleksibilitas kerja yang seimbang dan pengendalian stres preventif.

Kata kunci: Keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, stres kerja, kinerja.

Klasifikasi JEL: 121, 125,128 [penulis harus menambahkan 1-3 nomor klasifikasi JEL, panduan informasi untuk Journal of Economics Literature (JEL) dapat ditemukan di <https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php>

Diterima: 28 Juli 2026; Diterima dalam bentuk revisi: 9 Agustus 2026; Diterima: 30 Agustus 2026

Pendahuluan

Keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi sangat bergantung pada peran aktif sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Di lingkungan perguruan tinggi, dosen merupakan elemen sentral yang kinerjanya menentukan mutu institusi melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat) serta tugas penunjang lainnya (Setyowati, D. E., Antariksa, Y., & Sari, 2019). Namun, tuntutan akademis dan administratif yang terus meningkat sering kali menjadi tantangan besar bagi dosen dalam mempertahankan kinerja optimalnya.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan komitmen non-pekerjaan lainnya secara harmonis (Brough, P., Timms et al., 2014). Dampak positifnya yaitu keseimbangan yang baik berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja (Kurniawan, 2024), meningkatkan kebahagiaan, mengurangi tekanan psikologis, loyalitas institusi, dan mengoptimalkan hasil kerja (Rohmah et al., 2022). Dampak negatifnya ketidakseimbangan peran profesional dan pribadi berpotensi menurunkan motivasi, memicu kelelahan psikologis, meningkatkan absensi, serta menurunkan produktivitas (Rahmawati et al., 2021; Yuslinda et al., 2025).

Beban kedua mencakup volume tugas dan tekanan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian beban kerja yang adil meningkatkan fokus, efisiensi, dan produktivitas staf (Hartono & Kusuma, 2020; Santoso & Widodo, 2022; Sawalinah & Yustini, 2025). Penugasan yang terlalu masif di luar kapasitas pegawai dapat memicu kelelahan kerja (*burnout*), menurunkan konsentrasi, dan berdampak pada kemerosotan produktivitas (Rovita et al., 2025).

Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional negatif akibat tuntutan profesional yang tidak sebanding dengan kapasitas atau kemampuan karyawan. Stres okupasional yang berlebihan terbukti berkorelasi langsung dengan merosotnya kenyamanan, kepuasan kerja, dan kinerja staf di lingkungan kerja (Hermawan, 2022b; Yuridha, 2022).

Sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta terkemuka di Palembang, Universitas Indo Global Mandiri (UIGM) berkomitmen menciptakan lingkungan akademik yang kondusif. Namun, peningkatan standar kualitas institusi berimplikasi pada tingginya tekanan kerja yang dihadapi oleh dosen. Beberapa fenomena lapangan menunjukkan adanya kendala nyata, antara lain, tuntutan tridharma & administrasi: kewajiban pelaporan Beban Kerja Dosen (BKD) minimal 12 SKS per semester yang menuntut kuantitas dan kualitas output yang ketat. Tugas Tambahan misalnya persiapan kurikulum berbasis *Outcome Based Education* (OBE), penyusunan Rencana Pembelajaran Semester (RPS), serta kesibukan administratif menjelang akreditasi program studi dan institusi. Banyak dosen yang juga mengemban tugas tambahan sebagai pejabat struktural baik ditingkat prodi, fakultas, atau universitas, yang menyita waktu pribadi dan keluarga akibat rapat koordinasi serta pengambilan keputusan strategis. Situasi ini berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, memicu stres kerja, dan pada akhirnya menurunkan mutu serta capaian kinerja dosen secara keseluruhan.

Keberadaan *research gap* mengenai kinerja pegawai terlihat dari belum padunya hasil-hasil penelitian terdahulu terkait variabel keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Pengaruh yang belum konsisten-mulai dari yang bersifat positif, negatif, hingga tidak signifikan mengindikasikan bahwa persepsi individu terhadap beban dan keseimbangan kerja sangat bergantung pada konteksnya. Oleh karena itu, pengujian ulang terhadap variabel-variabel ini penting untuk dilakukan pada institusi perguruan tinggi. Penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan hasil yang belum konsisten. Demikian pula, hubungan antara beban kerja dan kinerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian penelitian menemukan bahwa beban kerja menurunkan kinerja karena meningkatkan kelelahan kerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa beban kerja justru mampu meningkatkan kinerja ketika dipersepsikan sebagai tantangan (*challenge demands*). Inkonsistensi serupa juga ditemukan pada hubungan stres kerja terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara terpisah, penelitian ini mengintegrasikan ketiga konstruk tersebut dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R) Theory. Dalam penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja diposisikan sebagai *job resources*, sedangkan beban kerja dipandang sebagai *job demands* yang dapat berperan sebagai *challenge demands* maupun *hindrance demands*. Pendekatan ini memberikan penjelasan teoritis terhadap kemungkinan munculnya pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja dosen, sekaligus menjelaskan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya.

Atas dasar tersebut, penelitian ini bertujuan menguji ulang kontribusi keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta. Studi ini diharapkan mampu menyajikan bukti empiris yang relevan di Indonesia, mengingat profesi dosen memiliki dinamika unik melalui tuntutan Tri Dharma Perguruan Tinggi pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang membedakannya dari profesi lain. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan pijakan strategis bagi pengelola perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih optimal.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pendekatan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* (Bakker & Demerouti, 2007), kinerja dan kesejahteraan pekerja sangat dipengaruhi oleh perseimbangan antara dua aspek utama pekerjaan: tuntutan (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*). Tuntutan pekerjaan bertindak sebagai faktor penguras energi fisik maupun psikologis yang jika dibiarkan tanpa sokongan *resources*, berujung pada tingginya stres dan penurunan efektivitas kerja. Sebaliknya, sumber daya kerja berfungsi sebagai faktor pendorong yang memfasilitasi pencapaian sasaran, menekan dampak tuntutan, serta menumbuhkan motivasi dan kapasitas diri. Ketika sumber daya yang dimiliki pegawai memadai, kemampuan mereka dalam mengadaptasi tuntutan kerja akan menguat, sehingga performa yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Menerapkan skema ini pada konteks penelitian, beban kerja dikategorikan sebagai aspek *job demands*, sedangkan *work life balance* bertindak sebagai *personal resources* bagi dosen dalam menyeimbangkan ranah domestik dan profesional. Stres kerja kemudian mengidentifikasi kondisi ketidakseimbangan saat tuntutan melebihi daya dukung yang ada. Oleh sebab itu, teori JD-R memberikan landasan analitis yang sangat tepat untuk membedah bagaimana ketiga aspek tersebut menentukan kinerja dosen.

Keseimbangan kehidupan kerja (WLB) mencerminkan kemampuan kognitif dan perilaku individu dalam mengontrol porsi waktu, energi, serta fokus perhatian secara proporsional antara tanggung jawab profesi dengan urusan domestik, sosial, dan personal di luar pekerjaan tanpa memicu konflik yang berkepanjangan (Greenhaus, J. H.; Allen, 2011; Pranata et al., 2023; Wardani, 2021). Menurut (Robbins & Judge, 2017), tingkat keharmonisan keseimbangan kehidupan kerja dikendalikan oleh empat variabel: karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, tipologi pekerjaan, serta pendirian individu dalam lingkungan kemasyarakatan. Pengelolaan WLB yang fleksibel memberikan manfaat multipel bagi institusi, seperti menekan angka absensi akibat tekanan psikologis, meningkatkan retensi/ loyalitas karyawan, dan mendorong profitabilitas serta produktivitas makro (Dex & Smith, 2002; Kossek & Ozeki, 1998; Kurniawan, 2024). Sebaliknya, ketimpangan peran memicu kelelahan emosional yang merusak mutu layanan edukatif (Fisher, G. G.; Bulger, C. A.; Smith, 2009).

Merujuk pada parameter McDonald & Bradley (dalam Kurniawan, 2024), WLB diukur melalui tiga dimensi utama, keseimbangan waktu (*Time Balance*): proporsionalitas dalam mendistribusikan alokasi jam harian untuk agenda kantor dan urusan personal. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*): Rasio keikutsertaan mental, kestabilan ragawi, dan kehadiran psikologis yang setara dalam setiap peran. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*): Taraf kepuasan emosional yang dirasakan atas pemenuhan harapan di domain karier maupun domestik. Beban kerja bersifat subjektif karena melibatkan proses kognitif individu dalam memaknai tekanan lingkungan tugasnya (Hermawan, 2022a). Pada ranah akademik, beban kerja dosen terikat pada pelaksanaan Tridharma (pengajaran, penelitian, pengabdian) ditambah tanggung jawab administratif (Robbins & Judge, 2017). Stres kerja merupakan reaksi adaptif psikofisik serta kondisi tegang yang mengganggu aspek emosional, pola pikir, dan kesehatan fisik karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan profesional dengan kapabilitas diri (Luthans, 2011; Mangkunegara, 2017). Stres tidak selalu destruktif; terdapat *eustress* (stres positif) yang bertindak sebagai sumber motivasi untuk mendorong perubahan konstruktif, berbeda dengan *distress* yang bersifat melemahkan (Selye, 1976).

Dalam kajian perilaku organisasi, variabel WLB, beban kerja, dan stres kerja saling berkaitan dan bertindak sebagai determinan utama yang mengendalikan kualitas pelaksanaan Tridharma. Kinerja dosen berada pada level tertinggi apabila dicapai melalui penataan porsi tugas yang rasional (distribusi beban kerja adaptif), pengamanan keharmonisan kehidupan-karier (WLB), serta pengimplementasian metode mitigasi stres kerja yang tepat di bawah sistem manajerial institusi yang berdaya guna (Gibson, 2004; Tarwaka, 2014).

Kajian teoretis dalam ranah sumber daya manusia menunjukkan bahwa determinan kinerja individu mencakup faktor keselarasan peran profesional dan pribadi, intensitas tugas, dan derajat tekanan mental karyawan. Optimalisasi dan penyesuaian ketiga variabel ini sesuai dengan harapan organisasi terbukti mampu menjadi stimulus bagi terciptanya kinerja karyawan yang lebih superior.

1. Keselarasan peran profesional dan pribadi berpengaruh terhadap kinerja dosen.
2. Performa dan capaian kerja para tenaga pendidik di lingkungan perguruan tinggi secara langsung dipengaruhi oleh besarnya volume tugas yang mereka emban.
3. Efektivitas dan kualitas hasil kerja yang ditunjukkan oleh personel senantiasa dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tekanan psikologis di lingkungan kerja.
4. Variasi dalam kinerja dosen dapat dijelaskan secara simultan melalui kombinasi akibat keselarasan kehidupan kerja, volume kerja, dan emosional.

Metode

Secara konseptual, metodologi penelitian ini dirancang sebagai prosedur sistematis yang mencakup tahapan pengumpulan data, reduksi, analisis, hingga penarikan interpretasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan penelitian (Sugiyono, 2021). Tempat penelitian dilaksanakan di Universitas Indo Global Mandiri (UIGM) yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 629 Km. 4, Palembang. Waktu penelitian dijadwalkan selama lima bulan, terhitung sejak Februari hingga Mei 2026, meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan lapangan, hingga penyusunan laporan akhir.

Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ilmiah berbasis positivisme guna melakukan pengujian hipotesis melalui analisis statistik dan formulasi matematis (Ahyari, 2014) dalam (Marhamah, 2025). Mengacu pada (Heryana, 2020), sumber data yang digunakan terdiri atas, data Primer merupakan data orisinal yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (para dosen UIGM) tanpa perantara. Data Sekunder ialah data pelengkap yang bersumber dari pihak ketiga, seperti rekam dokumen universitas, literatur ilmiah, buku, dan artikel jurnal terkait. Pengumpulan data lapangan dilakukan secara terintegrasi menggunakan tiga metode utama (Hidayati, 2019; Sugiyono, 2021). Kuesioner (Angket) merupakan penyebaran instrumen pertanyaan terstruktur secara digital menggunakan media *Google Form* yang ditargetkan kepada 130 dosen sampel. Observasi ialah pengamatan langsung terhadap realitas fisik, situasi, dan dinamika lingkungan kerja dosen di kampus UIGM. Studi Pustaka merupakan penelusuran, penyaringan, dan analisis kritis terhadap literatur ilmiah, regulasi akademik, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan.

Variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori (Suryana, 2017 sebagaimana dikutip dalam Marhamah, 2025), Variabel Bebas (*Independent Variables*) merupakan keseimbangan kehidupan kerja diukur melalui dimensi *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* (McDonald, Paula; Bradley, 2005). Beban Kerja diukur melalui indikator waktu kerja, volume kerja, kesulitan tugas, responsibilitas, dan ketepatan target (Koesmowidjojo, 2018). Stres Kerja diukur melalui respons emosional, ketegangan fisik, dan tingkat kesenjangan kapasitas-tuntutan kerja (Luthans, 2011). Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yaitu kinerja dosen diukur berdasarkan tingkat pencapaian kuantitas dan kualitas dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi serta tugas administratif penunjang (Setyowati, D. E., Antariksa, Y., & Sari, 2019).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan software SPSS sebagai alat bantu kalkulasi statistik. Prosedur analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi). Evaluasi terhadap keandalan dan keabsahan instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dilakukan melalui dua tahap pengujian (Ghozali, 2018).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dilakukan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu Valid: Jika nilai r hitung $> r$ tabel pada tingkat signifikansi $5\alpha = 0,05$ dan nilai korelasi bernilai positif, serta nilai signifikansi (*2-tailed*) $< 0,05$. Tidak Valid: Jika nilai r hitung $< r$ tabel, nilai signifikansi $> 0,05$, atau koefisien korelasi bernilai negatif.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas jawaban responden terhadap indikator-indikator variabel dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Alat ukur atau variabel dinyatakan

reliabel jika memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α) dengan kriteria, Reliabel: Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ Tidak Reliabel: Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$.

Untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda memenuhi syarat estimasi statistik yang tidak bias (*Ordinary Least Squares* / OLS), dilakukan serangkaian uji asumsi klasik sebagai berikut: Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Kriteria pengambilan keputusan pengujian didasarkan pada tingkat signifikansi nilai Kolmogorov-Smirnov atau metode grafis: Terdistribusi Normal: Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Tidak Terdistribusi Normal: Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antarvariabel independen. Deteksi multikolinieritas diukur melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. H_0 diterima (Bebas Multikolinieritas): Jika nilai {VIF} < 10 dan $> 0,10$. H_a diterima (Terjadi Multikolinieritas): Jika nilai > 10 dan $< 0,10$.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) (Sugiyono, 2021). Homoskedastisitas (Aman): Jika titik-titik penyebarannya berfluktuasi secara acak, tidak membentuk pola sistematis tertentu (seperti gelombang, melebar, atau menyempit), serta tersebar merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Heteroskedastisitas: Jika titik-titik pada grafik membentuk pola geometris yang teratur dan konsisten.

Metode analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah pengaruh beberapa variabel independen secara simultan terhadap satu variabel dependen (Arikunto, 2019). Hubungan kausalitas fungsional ini dirumuskan melalui persamaan matematis berikut:

$$LPf = a + b_1WLb + b_2WLo + b_3WSt + e$$

Penjelasan:

LPf : kinerja dosen

a : bilangan tetap

b_1 : koefisien estimasi keseimbangan kehidupan kerja

WLb : keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*)

b_2 : koefisien regresi beban kerja

WLo : beban kerja (*Work Load*)

b_3 : koefisien stres kerja

WSt : stres kerja (*Work Stress*)

e : standard error

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan kebenaran proposisi sementara yang diajukan dalam penelitian dengan menggunakan data faktual di lapangan (Sugiyono, 2021). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (mandiri) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hipotesis Diterima: Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial. Hipotesis Ditolak: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial.

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki kontribusi pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). H_0 Diterima (H_a Ditolak): Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi = 0,05, dengan nilai probabilitas (*p-value*) $< 0,05$. H_a Ditolak (H_0 Diterima): Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi = 0,05, dengan nilai probabilitas (*p-value*) $> 0,05$. Koefisien Korelasi (R): Digunakan untuk mengukur derajat kedekatan serta menentukan arah hubungan linier antara seluruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Nilai R bergerak di antara -1 hingga +1. Koefisien Determinasi (R²): Digunakan untuk mengukur persentase kemampuan variasi variabel independen dalam menjelaskan variabilitas atau perubahan pada variabel dependen. Nilai adjusted R yang mendekati 1 mengindikasikan kemampuan model yang semakin kuat dalam memprediksi variasi kinerja dosen.

Menurut (Ghozali, 2018), indeks determinasi (R²) berfungsi untuk mengukur seberapa baik model regresi dalam merangkum variabel terikat, dengan skala nilai 0 sampai 1. Nilai yang mendekati nol

mencerminkan pengaruh variabel bebas yang kian melemah, di mana nilai tepat 0 berarti variabel independen tidak memberikan pengaruh apa pun.

Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan 130 dosen tetap yayasan di Universitas Indo Global Mandiri sebagai responden. Data demografi yang dihimpun dari para responden yang mencakup aspek umur, gender, tingkat pendidikan terakhir, masa bakti, dan golongan.

Klasifikasi Sampel Berdasarkan Usia

Rincian pengelompokan responden menurut kategori umur dapat dilihat pada Tabel 1 yaitu:

Tabel 1. Karakteristik Responden Kategori Rentan Umur

Rentan Umur	Frekuensi	Proporsi (%)
Dibawah 30 tahun	17	13,1 %
31 s.d. 40 tahun	64	49,2 %
41 s.d. 50 tahun	28	21,5 %
Dibawah 50 tahun	21	16,2 %
Jumlah	130	100 %

Rujukan: Disusun peneliti, 2026

Hasil olah data menunjukkan bahwa distribusi usia dari 130 responden terdiri dari, kelompok usia 31–40 tahun yang paling mendominasi dengan jumlah 64 responden (49,2%). Setengah dari total responden termasuk dalam kelompok usia angkatan kerja, yang biasanya sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang. Kelompok usia 41–50 tahun berjumlah 28 responden (21,5%).

Masih cukup banyak responden yang berada pada tahap karier lanjut, biasanya dengan pengalaman dan stabilitas kerja yang lebih tinggi. Usia lebih dari 50 tahun sebanyak 21 responden (16,2%). Walaupun tidak dominan, kelompok ini tetap signifikan dan mencerminkan adanya responden dengan pengalaman kerja yang sangat panjang. Kelompok usia kurang dari 30 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 17 responden (13,1%). Ini menunjukkan bahwa responden usia muda relatif lebih sedikit dibandingkan kelompok usia lainnya. Secara keseluruhan, dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas dosen terkonsentrasi pada rentang usia 31 hingga 40 tahun.

Klasifikasi Sampel Penelitian Menurut Gender

Tabel 2 menyajikan informasi mengenai klasifikasi sampel berdasarkan latar belakang gender:

Tabel 2 Klasifikasi Sampel Penelitian Menurut Gender

Jenis Kelamin	Total Responden	Persentase (%)
Wanita	79	60,8 %
Pria	51	39,2 %
Jumlah	130	100 %

Rujukan: Disusun peneliti, 2026

Output olah data pada tabel 4.3 porsi terbesar dari distribusi responden menurut gender ini ditempati oleh populasi perempuan. Jumlah responden perempuan sebanyak 79 orang (60,8%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 51 orang (39,2%). Artinya, kelompok perempuan melampaui setengah dari akumulasi keseluruhan responden dalam studi ini.

Klasifikasi Sampel Berdasarkan Kualifikasi Akademik

Tabel 3 menyajikan rincian mengenai pengelompokan profil responden yang ditinjau dari aspek kualifikasi akademik yaitu:

Tabel 3. Karakteristik Sampel Berdasarkan Kualifikasi Akademik

Kualifikasi Akademik	Total Responden	Persentase (%)
Strata II	89	68,4 %
Strata III	40	30,8 %
Spesialis 1 (Sp-1)	1	0,8 %
Jumlah	130	100 %

Rujukan: Disusun peneliti, 2026

Melalui visualisasi data di dalam Tabel 4.4, didapatkan informasi bahwa profil pendidikan responden didominasi kuat oleh lulusan magister (S2). Jumlah responden dengan pendidikan Strata II sebanyak 89 orang (68,4%), yang merupakan mayoritas dari total responden. Data ini mencerminkan bahwa profil edukasi para responden didominasi kelulusan pada strata magister.

Selanjutnya, responden dengan pendidikan Strata III (S3) berjumlah 40 orang (30,8%). Proporsi ini juga tergolong besar, sehingga dapat dikatakan bahwa hampir sepertiga responden memiliki kualifikasi pendidikan doktoral. Sementara itu, responden dengan pendidikan Spesialis 1 (Sp-1) hanya 1 orang (0,8%), Secara keseluruhan, temuan data demografi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden berpusat pada jenjang pascasarjana Strata II.

Klasifikasi Sampel Berdasarkan Masa Bekerja

Paparan data terkait latar belakang pengalaman atau masa bekerja dari para responden dirangkum di dalam Tabel 4 yaitu:

Tabel 4. Klasifikasi Sampel Berdasarkan Masa Bekerja

Lama Bekerja	Total Responden	Persentase (%)
< 1 tahun	4	3,1 %
1 - 5 tahun	43	33,1 %
6 - 10 tahun	39	30 %
11 - 15 tahun	24	18,4 %
16 - 20 tahun	3	2,3%
> 20 tahun	17	13,1 %
Jumlah	130	100 %

Rujukan: Disusun peneliti, 2026

Hasil olah data pada tabel 4 data mengenai masa bakti menunjukkan bahwa karakteristik responden mayoritas di range 1-5 tahun dengan jumlah 43 responden dengan persentase 33,1%. Sebaliknya, kelompok dengan masa pengabdian kurang dari 1 tahun menjadi kategori paling sedikit, yaitu hanya diwakili oleh 4 responden.

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini ditempuh melalui dua tahapan, yaitu uji kesahihan dan uji keandalan. Sebuah instrumen riset dinilai valid jika koefisien r_{hitung} melampaui nilai r_{tabel} . Sementara itu, aspek reliabilitas instrumen terpenuhi apabila nilai koefisien alpha yang dihasilkan berada diatas batas toleransi 0,60 (Ghozali, 2018). Paparan berikut menjelaskan secara detail mengenai tahapan uji kualitas data, meliputi validitas dan reliabilitas, yang telah dieksekusi oleh peneliti yaitu:

Uji Validitas

Verifikasi validitas butir pertanyaan kuesioner ditempuh melalui uji validitas dengan menerapkan metode korelasi *Pearson*. Pengujian ini krusial guna memastikan apakah butir-butir pertanyaan dalam instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Sebuah alat ukur dikategorikan valid apabila setiap pernyataan di dalamnya berhasil mengungkap dan merepresentasikan aspek yang memang ingin diukur (Ghozali, 2018). Tingkat kesahihan suatu alat ukur mencerminkan akurasi informasi yang diperoleh dalam menggambarkan variabel penelitian yang sebenarnya. Semakin tinggi nilai validitasnya, maka data yang dihimpun akan semakin presisi dan minim dari risiko penyimpangan atau bias. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} melalui rumus derajat kebebasan $df = n - 2$ dan

tingkat signifikansi 5%, nilai r hitung dapat ditentukan. Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 130, nilai df yang diperoleh adalah 128 ($130 - 2$). Angka inilah yang kemudian dijadikan acuan untuk melihat nilai r tabel pada baris ke-128 dengan signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diperoleh r tabel 0,172. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid. Adapun capaian dari pengujian validitas untuk setiap butir pernyataan dalam riset ini disajikan di bawah ini:

Tabel 5. Uji Validitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLb)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
WLb.1	0,752	0,172	layak digunakan
WLb.2	0,701	0,172	layak digunakan
WLb.3	0,762	0,172	layak digunakan
WLb.4	0,761	0,172	layak digunakan
WLb.5	0,761	0,172	layak digunakan
WLb.6	0,800	0,172	layak digunakan
WLb.7	0,798	0,172	layak digunakan
WLb.8	0,605	0,172	layak digunakan
WLb.9	0,672	0,172	layak digunakan
WLb.10	0,657	0,172	layak digunakan
WLb.11	0,735	0,172	layak digunakan
WLb.12	0,803	0,172	layak digunakan
WLb.13	0,207	0,172	layak digunakan
WLb.14	0,813	0,172	layak digunakan
WLb.15	0,509	0,172	layak digunakan

Rujukan: Hasil luaran SPSS dianalisis (2022)

Evaluasi kesahihan pada Tabel 5 memperlihatkan bahwa masing-masing parameter variabel keseimbangan kehidupan kerja berada di atas nilai r tabel 0,172. Karena r hitung lebih besar dari angka acuan tersebut, maka seluruh butir instrumen dinyatakan sah dan layak dipakai dalam proses pengumpulan data dari responden.

Evaluasi terhadap variabel beban kerja pada Tabel 6 memperlihatkan bahwa seluruh komponen indikatornya memiliki sifat valid. Hal ini terjadi karena perolehan skor r hitung berada di atas *cut-off value* r tabel yaitu 0,172. Maka dari itu, instrumen penelitian ini dinilai telah lolos uji kesahihan dan memenuhi syarat untuk pengumpulan data.

Tabel 6. Uji Validitas Beban Kerja (WLo)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
WLo.1	0,728	0,172	layak digunakan
WLo.2	0,686	0,172	layak digunakan
WLo.3	0,741	0,172	layak digunakan
WLo.4	0,823	0,172	layak digunakan
WLo.5	0,845	0,172	layak digunakan
WLo.6	0,741	0,172	layak digunakan
WLo.7	0,810	0,172	layak digunakan
WLo.8	0,743	0,172	layak digunakan
WLo.9	0,743	0,172	layak digunakan
WLo.10	0,743	0,172	layak digunakan
WLo.11	0,695	0,172	layak digunakan
WLo.12	0,797	0,172	layak digunakan
WLo.13	0,738	0,172	layak digunakan
WLo.14	0,788	0,172	layak digunakan
WLo.15	0,802	0,172	layak digunakan

Rujukan: Hasil keluaran SPSS dianalisis peneliti (2026)

Tabel 7. Uji Validitas Stres Kerja (WSt)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
WSt.1	0,641	0,172	layak digunakan
WSt.2	0,739	0,172	layak digunakan
WSt.3	0,729	0,172	layak digunakan
WSt.4	0,723	0,172	layak digunakan
WSt.5	0,677	0,172	layak digunakan
WSt.6	0,716	0,172	layak digunakan
WSt.7	0,840	0,172	layak digunakan
WSt.8	0,842	0,172	layak digunakan
WSt.9	0,855	0,172	layak digunakan
WSt.10	0,807	0,172	layak digunakan
WSt.11	0,713	0,172	layak digunakan
WSt.12	0,796	0,172	layak digunakan
WSt.13	0,820	0,172	layak digunakan
WSt.14	0,807	0,172	layak digunakan
WSt.15	0,774	0,172	layak digunakan

Rujukan: Hasil luaran SPSS dianalisis (2026)

Melalui output pengujian pada Tabel 7, dapat dicermati bahwa setiap butir indikator untuk variabel stres kerja telah memenuhi kriteria konvergen atau valid. Validitas ini terkonfirmasi karena koefisien r_{hitung} tiap item sukses melampaui ambang batas r_{tabel} (> 0,172). Atas dasar tersebut, instrumen riset ini dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk menghimpun data dari responden.

Melalui perbandingan dengan nilai kritis r_{tabel} (0,172), seluruh komponen indikator untuk variabel kinerja dosen pada Tabel 8 dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen memiliki tingkat ketepatan yang tinggi, sehingga sangat layak diaplikasikan sebagai alat ukur di lapangan.

Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Dosen (LPf)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
LPf.1	0,766	0,172	layak digunakan
LPf.2	0,791	0,172	layak digunakan
LPf.3	0,684	0,172	layak digunakan
LPf.4	0,807	0,172	layak digunakan
LPf.5	0,802	0,172	layak digunakan
LPf.6	0,737	0,172	layak digunakan
LPf.7	0,826	0,172	layak digunakan
LPf.8	0,764	0,172	layak digunakan
LPf.9	0,776	0,172	layak digunakan
LPf.10	0,800	0,172	layak digunakan
LPf.11	0,774	0,172	layak digunakan
LPf.12	0,757	0,172	layak digunakan
LPf.13	0,577	0,172	layak digunakan
LPf.14	0,780	0,172	layak digunakan
LPf.15	0,668	0,172	layak digunakan
LPf.16	0,680	0,172	layak digunakan
LPf.17	0,710	0,172	layak digunakan
LPf.18	0,739	0,172	layak digunakan

Rujukan: Hasil luaran SPSS dianalisis (2026)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai metode untuk menguji tingkat keandalan item kuesioner yang berperan sebagai indikator sebuah variabel penelitian. Kriteria reliabel ini terpenuhi ketika instrumen mampu menghasilkan jawaban yang konstan dan tidak berubah-ubah dari para responden saat diujikan dalam rentang waktu yang berbeda. Berdasarkan acuan pengambilan keputusan oleh (Ghozali, 2018), berdasarkan acuan pengambilan keputusan, suatu instrumen atau variabel dikategorikan andal jika memiliki koefisien Alpha > 0,60. Sebaliknya, jika skor *Cronbach's Alpha* yang diperoleh < 0,60, maka rangkaian pernyataan tersebut dianggap tidak reliabel. Temuan terkait tingkat keandalan data pada penelitian ini ditunjukkan oleh laporan di tabel 9:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Koefisien Alpha	Acuan	Kesimpulan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLb)	0,921	0,6	Andal
Beban Kerja (WLo)	0,946	0,6	Andal
Stres Kerja (WSt)	0,949	0,6	Andal
Kinerja (LPf)	0,953	0,6	Andal

Rujukan: Hasil luaran SPSS dianalisis (2026)

Tingkat reliabilitas yang mumpuni pada seluruh variabel penelitian dikonfirmasi melalui Tabel 9. Seluruh indikator dinyatakan konsisten karena indeks *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan secara keseluruhan berada di atas konstanta kriteria > 0,60.

1. Keseimbangan kehidupan kerja (WLb) memiliki angka koefisien Alpha 0,921, yang berarti instrumen untuk mengukur variabel ini memiliki konsistensi yang sangat tinggi,
2. Beban kerja (WLo) dengan nilai 0,946 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat kuat, sehingga item-item pernyataannya sangat konsisten.
3. Stres kerja (WSt) memperoleh nilai 0,949 yang juga termasuk kategori sangat reliabel, menandakan kestabilan jawaban responden terhadap item dalam variabel ini.
4. Variabel kinerja dosen (LPf) mencatatkan nilai indeks maksimal mencapai 0,953. Hasil tersebut menjadi bukti bahwa instrumen pengukur kinerja ini mempunyai tingkat keandalan serta stabilitas internal yang sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi harus dipastikan terbebas dari pelanggaran ekonometrika melalui uji asumsi klasik agar mampu menjadi instrumen prediksi yang akurat. Oleh karena itu, riset ini menerapkan beberapa pengujian asumsi klasik, antara lain:

Uji Normalitas

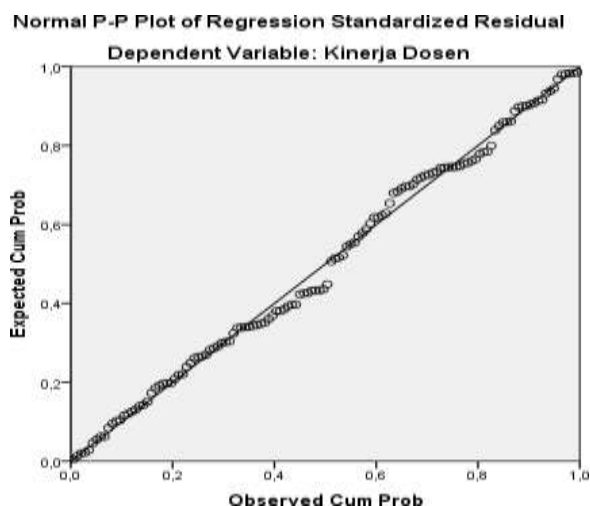
Uji normalitas diterapkan guna mendeteksi keberadaan distribusi normal pada komponen residual dalam model regresi. Guna memperoleh hasil yang akurat, riset ini mengombinasikan dua teknik analisis, yaitu pengamatan visual melalui grafik dan pembuktian matematis menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Penggunaan uji *Kolmogorov-Smirnov* dipilih karena jumlah sampel dalam penelitian ini termasuk memadai sehingga uji ini dianggap cocok untuk melihat nilai sebaran secara statistik. Pada $\alpha = 0,05$ tingkat signifikan ditetapkan. Nilai p probabilitas berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan. Persyaratan sebaran data yang normal dikatakan tercapai apabila nilai signifikansi (p-value atau probabilitas) berada di atas ambang batas 0,05. Keberhasilan dalam memenuhi kriteria normalitas ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dikembangkan sudah memenuhi syarat kelayakan formal untuk dievaluasi pada tahapan pengujian statistik berikutnya.

Tabel 10. Uji Normalitas K-S

Unstandardized Residual	
N	130
Normal Parameter	Mean
	Std. Deviation
	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	

Rujukan: Hasil keluaran SPSS dianalisis peneliti (2026)

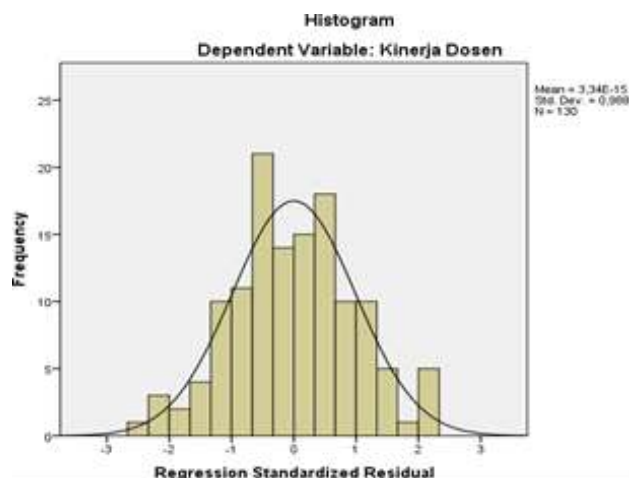
Hasil pengujian menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Karena koefisien tersebut berada di atas nilai kritis 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa komponen residual memiliki sebaran data yang normal. Walhasil, asumsi normalitas yang dipersyaratkan dalam estimasi model regresi penelitian ini telah terpenuhi secara memadai.



Gambar 1 Probabilitas Normal Residual Terstandarisasi

Rujukan: Hasil keluaran SPSS dianalisis peneliti (2026)

Berdasarkan grafik *P-P Plot* residual yang disajikan melalui ilustrasi 1, data residual terbukti berdistribusi normal karena titik-titik koordinatnya berkerumun di sekitar garis diagonal dan tidak memencar jauh. Keselarasan titik-titik data dengan arah garis diagonal pada *Normal P-P Plot* ini memvalidasi bahwa asumsi normalitas tidak dilanggar. Oleh karena itu, model persamaan dalam studi ini dikategorikan layak untuk digunakan.



Gambar 2. Hasil olah Distribusi Data

Rujukan: Hasil keluaran SPSS dianalisis peneliti (2026)

Uji normalitas pada ilustrasi 2 menunjukkan residual terstandarisasi (*Regression Standardized Residual*) dari variabel dependen yaitu kinerja dosen. Histogram menunjukkan pola yang berbentuk lonceng/bell shape mendekati distribusi normal. Hal ini terlihat dari data terkonsentrasi di tengah (sekitar nilai 0), frekuensi menurun secara bertahap ke kiri dan kanan berarti residual cenderung menyebar secara normal.

Selain itu nilai mean dan standar deviasi di sisi kanan grafik tertulis mean = $-3,34E-15$ (≈ 0) sangat mendekati nol, Std. Dev = 0,988 (≈ 1) mendekati standar deviasi ideal (1), ini menunjukkan bahwa residual sudah terstandarisasi dengan baik.

Uji Multikolinieritas

Pemeriksaan asumsi multikolinearitas dimaksudkan guna menguji apakah sesama variabel prediktor memiliki hubungan linear yang kuat. Persyaratan utama dari pemodelan regresi yang kredibel adalah hilangnya keterkaitan antarvariabel bebas. Evaluasi terhadap potensi bias ini dilakukan dengan menganalisis skor *tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Mengikuti pedoman (Ghozali, 2018) batasan standar (*cut-off*) guna melacak adanya korelasi antarvariabel bebas apabila angka *tolerance* < 0,10 atau setara dengan perolehan nilai VIF > 10. Adapun rincian capaian dari pengujian ini dijabarkan pada Tabel 4.12.

Tabel 11. Temuan Analisis Multikolinearitas

Tabel 11.1. Penguji Analisis Multikolinearitas							
	Coefficients ^a						Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	49,645	2,969		16,722	,000		
Keseimbangan Kehidupan Kerja	-,687	,047	-,773	-14,524	,000	,435	2,296
Beban Kerja	1,126	,059	1,124	19,012	,000	,353	2,831
Stres Kerja	-,074	,034	-,098	-2,182	,031	,611	1,636

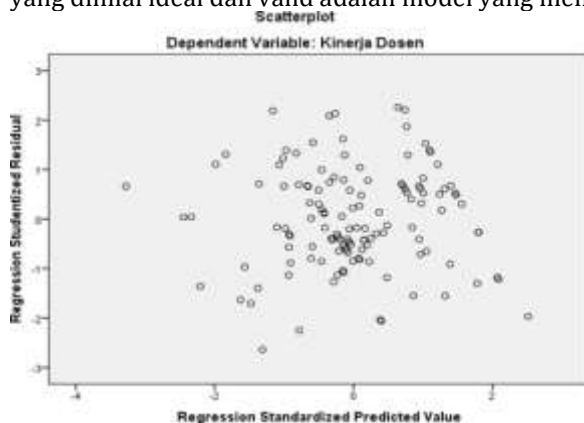
Rujukan: Hasil keluaran SPSS dianalisis peneliti (2026)

Hasil analisis pada Tabel 11 mengonfirmasi tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model penelitian. Hal ini dibuktikan oleh konstruk keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja yang masing-masing mengantongi nilai VIF jauh di bawah batas kritis 10, yaitu berturut-turut sebesar 2,296, 2,831, dan 1,636. Selain itu, parameter *tolerance* untuk ketiga variabel bebas tersebut juga sukses melampaui angka minimal 0,10. Dengan demikian, asumsi non-multikolinearitas dalam model regresi ini telah terpenuhi secara sah.

Dampak dari tidak adanya multikolinearitas adalah setiap variabel bebas dalam riset ini dapat mengeksplorasi pengaruhnya secara mandiri terhadap kinerja dosen selaku variabel terikat. Maka dari itu, model persamaan regresi yang diaplikasikan dinilai memenuhi syarat asumsi klasik dan sangat layak, sehingga kesimpulan dari analisis regresi tersebut memiliki derajat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diterapkan guna mengevaluasi kesamaan varians residual dari satu titik pengamatan ke pengamatan lainnya di dalam model regresi. Apabila varians yang dihasilkan bersifat stabil dan tidak berubah, maka model tersebut berada dalam kondisi homoskedastisitas. Sebaliknya, fluktuasi pada varians mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Dalam analisis regresi, model yang dinilai ideal dan valid adalah model yang memenuhi syarat non-heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)



Gambar 3 Temuan Analisis Heteroskedastisitas

Rujukan: Hasil Keluaran SPSS yang dianalisis Peneliti (2026)

Berdasarkan ilustrasi 3 yang merupakan hasil uji dari scatterplot antara nilai ZPRED (nilai prediksi) yang berada pada sumbu X dan nilai *Regression Studentized Residual* (nilai residual/error) yang berada pada sumbu Y dapat terlihat bahwa interpretasinya Melalui pengamatan visual pada grafik, pola persebaran data menunjukkan sifat yang acak tanpa adanya kecenderungan pola sistematis yang konsisten. Ditambah dengan posisi titik data yang menempati area di atas dan di bawah garis ordinat 0, maka dapat dipastikan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Dengan kata lain, model tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sangat layak diaplikasikan dalam riset ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
(Constant)	49,645	2,969		16,722	,000	
Keseimbangan Kehidupan Kerja	-,687	,047	-,773	-14,524	,000	,435 2,296
Beban Kerja	1,126	,059	1,124	19,012	,000	,353 2,831
Stres Kerja	-,074	,034	-,098	-2,182	,031	,611 1,636

Rujukan: Hasil keluaran SPSS dianalisis peneliti (2026)

Menurut (Ghozali, 2018) apabila sebuah penelitian melibatkan multi-variabel bebas, maka analisis regresi linear berganda menjadi instrumen estimasi yang tepat untuk digunakan. Fungsi utama dari teknik linear berganda ini adalah untuk memetakan polaritas arah (positif atau negatif) serta menguantifikasi kekuatan pengaruh dari rangkaian variabel X terhadap variabel Y secara simultan maupun parsial.

Merujuk pada hasil analisis regresi linear berganda yang tercantum dalam Tabel 12, hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja (WLb), beban kerja (WLo), dan stres kerja (WSt) sebagai prediktor terhadap variabel kinerja (LPf) menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$LPf = a + b_1 WLb + b_2 WLo + b_3 WSt + e$$

$$LPf = 49,645 - 0,687 WLb + 1,126 WLo - 0,074 WSt + e$$

Hasil estimasi model menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari seluruh variabel bebas (bernilai nol), kinerja dosen diprediksi mencapai 49,645. Sementara itu, variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki kontribusi negatif terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi -0,687 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Maknanya, pengaruh yang dihasilkan bersifat negatif dan signifikan; setiap kenaikan satu satuan *work life balance* justru akan mengurangi capaian kinerja dosen sebesar 0,687.

Berdasarkan hasil analisis, *work life balance* terbukti membawa dampak negatif terhadap kinerja. Walaupun kontras dengan arus utama penelitian sebelumnya yang mendominasi dengan hasil positif, beberapa kajian ilmiah menunjukkan bahwa efek keseimbangan ini sangat situasional tergantung pada jenis pekerjaan, profil individu, dan beban organisasi. Di bawah kondisi tertentu, ketika seorang karyawan menggeser fokusnya terlalu dalam pada kehidupan pribadi, ketersediaan energi dan waktu untuk menuntaskan tanggung jawab pekerjaan akan tereduksi, yang pada akhirnya menurunkan output kinerja. Kesimpulan ini sejalan dengan studi yang dipublikasikan (Hajarniah & Saputro, 2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Temuan senada juga diungkapkan dalam studi oleh (Pahreri et al., 2024). Dalam penelitiannya, dijelaskan bahwa ketika individu terlalu memprioritaskan urusan domestik atau personal, alokasi energi untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan akan berkurang, yang pada akhirnya memicu penurunan capaian kinerja.

Hasil ini memberikan dukungan dari *Role Theory* menyatakan bahwa individu memiliki banyak peran dengan sumber daya yang terbatas. Ketika lebih banyak dialokasikan pada kehidupan pribadi, maka peran dalam pekerjaan dapat berkurang sehingga mempengaruhi kinerja (Kahn et al., 1964). Kemudian disebutkan pada, Teori konservasi sumber daya menjelaskan bahwa waktu dan energi personal terbatas, sehingga jika lebih banyak digunakan di luar pekerjaan, maka kinerja dapat menurun (Hobfoll, 1989). Selanjutnya pada *Boundary Theory* juga menjelaskan bahwa batas yang tidak jelas antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mengganggu fokus kerja (Ashforth et al., 2000). Kesimpulannya, dalam konteks penelitian ini, keseimbangan yang tidak dikelola secara proporsional dapat berdampak negatif terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi untuk konstruk beban kerja adalah sebesar 1,126 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas toleransi 0,05. Angka tersebut membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh tidak negatif pada variabel output. Pencapaian hasil kerja seorang pengajar perguruan tinggi menunjukkan lonjakan yang berarti seiring dengan bertambahnya tanggung jawab akademis yang mereka emban. Semakin tinggi beban kerja, kinerja dosen meningkat sebesar 1,126. Hasil ini mengindikasikan bahwa dosen cenderung mempersepsikan beban kerja sebagai *challenge stressor* (stresor yang menantang) dan bentuk akuntabilitas profesi. Persepsi positif terhadap tanggung jawab yang besar ini mendorong munculnya motivasi intrinsik untuk menyelesaikan seluruh target pekerjaan dengan baik. Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh (Rohmat, 2023) dan (Sawalinah & Yustini, 2025). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa grafik performa kerja bergerak selaras dengan penambahan volume tugas yang diberikan kepada pegawai. Pola ini menunjukkan bahwa penambahan volume tugas tidak melemahkan hasil kerja, melainkan bertindak sebagai stimulan yang memicu meningkatnya kerja. Hal ini juga didukung oleh beberapa teori yaitu, *Yerkes-Dodson Theory* menjelaskan bahwa peningkatan tekanan atau beban kerja sampai tingkat tertentu bisa menaikkan semangat dan performa kerja. Artinya, beban kerja yang moderat dapat membuat pegawai lebih fokus, aktif, dan produktif (Yerkes & Dodson, 1908).

Hasil penelitian juga selaras dengan *Challenge Stressor Theory* menjelaskan bahwa beberapa bentuk beban kerja dapat dianggap sebagai tantangan positif (*challenge stressors*) yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, beban kerja tertentu dapat dipandang sebagai tantangan yang mampu meningkatkan motivasi, kemampuan adaptasi, dan pencapaian kerja pegawai (LePine et al., 2005). Kemudian teori penerapan tujuan menerapkan sasaran kerja yang jelas, menantang, dan spesifik dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu. Pada item beban kerja yang lebih tinggi dapat dipandang sebagai tantangan untuk mencapai target tertentu. Ketika pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, maka mereka cenderung lebih termotivasi, fokus, dan berusaha meningkatkan performa kerja (Locke & Latham, 1990). Kesimpulannya, dampak dari beban kerja tidak selalu bersifat destruktif. Apabila tuntutan tugas diselaraskan dengan kompetensi karyawan dan diarahkan oleh tujuan organisasi yang konkret, beban kerja akan bertransformasi menjadi motivator yang memacu pegawai untuk bekerja secara lebih efektif, yang pada akhirnya mendorong performa kerja mereka.

Penurunan performa profesional dosen sebesar 0,074 diprediksi bakal terjadi seiring dengan meningkatnya tekanan psikologis di tempat kerja. Argumen tersebut menunjukkan pada bukti lapangan yang mengindikasikan bahwa adanya dampak negatif dan signifikan dari stres kerja, dengan perolehan angka koefisien regresi -0,074 serta tingkat signifikansi 0,031 (di bawah ambang batas 0,05). Hasil ini memperkuat literatur terdahulu yang publikasikan oleh (Yuridha, 2022) dan (Rohmat, 2023) memiliki hasil bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh beberapa teori yaitu, *Conservation of Resources Theory* bahwa mengingat bahwa setiap individu pada dasarnya memiliki keterbatasan sumber daya, baik dari segi waktu, energi, maupun kapasitas kognitif. Ketika stres kerja meningkat, sumber daya tersebut terkuras sehingga individu mengalami kelelahan, penurunan fokus, dan akhirnya kinerja menurun (Hobfoll, 1989).

Selanjutnya *Job Demand-Resources Theory* menyatakan bahwa akselerasi tanggung jawab pekerjaan yang melampaui batas normal, yang tercermin melalui tingginya tekanan kerja, target berlebihan, dan konflik pekerjaan, dapat menyebabkan stres dan kelelahan sehingga berdampak negatif pada kinerja (Demerouti et al., 2001). Kemudian *Transactional Theory of Stress* mengungkapkan bahwa stres muncul karena adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya (Lazarus & Folkman, 1984). Ketidakmampuan seseorang dalam merespons tekanan dari situasi sekitarnya secara efektif pada akhirnya memicu munculnya kondisi stres. Adanya suatu tekanan diluar kemampuan seseorang menjadi faktor utama munculnya stres kerja, sehingga stres berdampak negatif terhadap kinerja.

R Value (R) dan R Square (R²)

Koefisien Korelasi (R)

Interpretasi terhadap derajat korelasi, pedomannya dijelaskan pada Tabel 13 yaitu:

Tabel 13. Interpretasi pada Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 hingga 0,19	Sangat Lemah
0,20 hingga 0,39	Lemah
0,40 hingga 0,59	Sedang
0,60 hingga 0,79	Erat/ Kuat
0,80 hingga 1,00	Sangat Erat/ Sangat Kuat

Rujukan: Sugiyono (2019)

Hasil yang diperoleh dalam melakukan uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²) dijelaskan pada Tabel 14. Merujuk pada pemaparan statistik dalam Tabel 14, diperoleh koefisien korelasi (R) senilai 0,91. Temuan empiris ini menjadi bukti autentik bahwa akumulasi variabel independen yakni beban kerja, keselarasan hidup-kerja (*work-life balance*), dan tekanan mental mempunyai tingkat keterkaitan yang sangat intens terhadap capaian kinerja pengajar.

Tabel 14. Analisis Nilai Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model Analisis	Koefisien Determinasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi Terkoreksi	Galat Baku Estimasi
1	,919 ^a	,844	,841	3,79542

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Rujukan: Hasil keluaran SPSS dianalisis peneliti (2026)

Koefisien Determinasi (R^2)

Melalui uji koefisien determinasi, tingkat akurasi pemodelan dalam memprediksi variabel kriteria dapat dievaluasi. Output statistik menampilkan nilai *R-Square* senilai 0,844, hal ini membuktikan bahwa kontribusi gabungan dari Beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja dalam menerangkan kinerja dosen mencapai 84,4%. Di sisi lain, terdapat 15,6% variabilitas yang berasal dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam estimasi penelitian.

Melalui perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,841, model regresi dalam penelitian ini terbukti layak, reliabel, dan memiliki hubungan yang sangat kuat. Tingkat presisi prediksi terhadap kinerja dosen ditunjukkan oleh nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 3,79542. Mengingat semakin rendahnya nilai standar error mencerminkan kemampuan prediksi yang lebih optimal, model ini dapat disimpulkan memiliki akurasi yang tinggi dan tingkat kesalahan yang minim.

Uji Hipotesis

Pengujian signifikansi dapat didefinisikan sebagai metode inferensial dalam statistik yang berfungsi untuk mengevaluasi suatu kesimpulan sementara dari penelitian. Melalui proses ini, data lapangan akan menjadi dasar acuan dalam rangka memastikan apakah asumsi awal penelitian ini terkonfirmasi atau tidak (Sugiyono, 2021).

Uji t

Instrumen uji t diperlukan guna mengukur tingkat signifikansi akibat tersendiri dari variabel volumen kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja pada kinerja. Hasil olah data statistik untuk pengujian ini dirangkum dalam Tabel 15.

Nilai t hitung untuk guna menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat didukung secara empiris atau justru digugur telah terkonfirmasi pada Tabel 15. Langkah berikutnya sebelum membandingkan kedua nilai tersebut adalah menentukan atau menghitung nilai t tabel terlebih dahulu sebagai acuan pengambilan keputusan. Adapun mekanismenya dapat dilakukan dengan formulasi sebagai berikut:

t tabel = $\frac{\alpha}{2}; n-k-1$

$= \frac{0,05}{2}; 130-3-1$

$= 0,025; 126$

= 1,978 (nilai ttabel untuk sampel sebanyak 126 dan konstanta 0,025).

Tabel 15. Hasil Uji t

	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
(Constant)	49,645	2,969		16,722	,000	
Keseimbangan Kehidupan Kerja	-,687	,047	-,773	-14,524	,000	,435 2,296
Beban Kerja	1,126	,059	1,124	19,012	,000	,353 2,831
Stres Kerja	-,074	,034	-,098	-2,182	,031	,611 1,636

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Rujukan: Hasil keluaran SPSS dianalisis peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t yang tertera pada Tabel 15, terbukti bahwa kinerja dosen dipengaruhi secara signifikan oleh masing-masing variabel independen secara individual. Pengaruh parsial yang nyata ini terlihat pada seluruh variabel yang diteliti, yaitu stres kerja (WSt), beban kerja (WLo), dan keseimbangan kehidupan kerja (WLb).

Capaian kinerja dosen terbukti dilandasi secara negatif dan signifikan oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja (WLb). Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil analisis parsial yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -14,524 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena angka signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai mutlak t_{hitung} sudah melewati ambang t_{tabel} (1,978), sehingga disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (WLo) memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap capaian kinerja dosen (LPf). Hal ini didasarkan pada perolehan t_{hitung} sebesar 19,012 yang melampaui t_{tabel} 1,978 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Secara konseptual, hasil ini membuktikan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif; volume tugas yang tinggi justru direspons sebagai tantangan yang memicu motivasi kerja. Tuntutan tugas yang bertambah mendorong para dosen untuk lebih aktif dan giat dalam merealisasikan semua poin Tri Dharma kampus, yang pada akhirnya mendorong produktivitas mereka.

Nilai t_{hitung} stres kerja (WSt) memiliki besaran -2,182 dengan besaran ditunjukkan oleh tingkat signifikansi sebesar 0,031 ($p < 0,05$). Angka tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja membawa dampak negatif secara signifikan, di mana peningkatan stres akan menstimulasi penurunan kinerja seseorang yang stres dapat menyebabkan turunnya konsentrasi dan kualitas kerja. Berdasarkan uji parsial tersebut dapat diberi kesimpulan bahwa ketiga variabel bebas secara individu memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen.

Uji F

Pengujian secara bersama-sama mengenai akibat keselarasan peran profesional dan pribadi (WLb), beban kerja (WLo), dan emosional (WSt) terhadap kinerja dosen (LPf) dilakukan melalui analisis uji F. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , di mana nilai F_{hitung} yang lebih besar menandakan adanya pengaruh bersama yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara serempak tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Adapun hasil olah data statistik untuk uji F ini dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji F ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9848,047	3	3282,682	227,881	,000 ^b
Residual	1815,060	126	14,405		
Total	11663,108	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja

Rujukan: Hasil keluaran SPSS dianalisis peneliti (2026)

Rangkuman hasil pengujian secara simultan pada Tabel 16 variabel bebas secara keseluruhan mengandung dampak yang signifikan pada variabel dependen melalui angka p -value $< 0,05$. Pada penelitian ini dilihat dari angka F_{hitung} sebesar 227,881. Sementara itu, penentuan nilai F_{tabel} dapat diperoleh melalui perhitungan berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= k(n - k - 1) \\
 &= 3(130 - 3 - 1) \\
 &= 3(126) \\
 &= 2,680 \text{ (hasil nilai } F_{tabel} \text{ dengan sampel 126 dan konstanta 3)}
 \end{aligned}$$

Secara simultan, variabel keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan uji ANOVA yang menunjukkan nilai F_{hitung} mencapai 227,881 dengan angka signifikansi 0,000. Dengan besaran signifikan yang tidak melampaui batas 0,05 ini mengindikasikan bahwa keputusan pengujian menetapkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a tidak ditolak.

Analisa dan Pembahasan

Pengaruh dari masing-masing variabel yang meliputi beban kerja, stres kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa dosen akan dikaji secara mendalam pada bagian ini. Seluruh pemaparan interpretasi dan pembahasan dibangun berdasarkan hasil olah data statistik yang menggunakan model analisis regresi linear berganda, baik dalam konteks pengaruh individual (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Agar dapat menjawab rumusan masalah serta tujuan penelitian secara komprehensif, hasil analisis ini kemudian dikonfirmasi dengan landasan teori manajemen sumber daya manusia serta literatur empiris terdahulu yang sejalan.

Kontribusi keseimbangan kehidupan kerja terhadap capaian kinerja Tenaga Pendidik

Performa akademis dosen terbukti mengalami penurunan seiring dengan meningkatnya orientasi pada keselarasan peran profesional dan pribadi (*work-life balance*). Hubungan yang berlawanan arah ini dikonfirmasi oleh temuan empiris yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,687 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil statistik tersebut menegaskan bahwa variabel keselarasan peran profesional dan pribadi memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap capaian kinerja dosen. Fenomena tersebut mengisyaratkan krusialnya pengelolaan aspek profesional dan personal secara proporsional, agar kedua dimensi tersebut dapat berjalan selaras tanpa mengorbankan produktivitas kerja organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya komitmen profesional yang kokoh, keseimbangan kehidupan kerja justru berpotensi memicu penurunan motivasi kerja dalam konteks penelitian ini. Fenomena tersebut sejalan dengan kesimpulan dari penelitian (Pahreri et al., 2024) yang menemukan bahwa orientasi pada keseimbangan kehidupan kerja memberikan dampak negatif terhadap capaian kinerja. Profesi dosen tidak hanya mengajar tetapi juga melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan administrasi. Jika dosen terlalu menjaga keseimbangan kehidupan kerja, bisa jadi dosen hanya fokus mengajar saja, sedangkan untuk kegiatan riset, pengabdian kepada khalayak dan kegiatan lainnya menjadi tidak aktif sehingga kinerja dapat menurun.

Analisis teoretis menggunakan kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R) dari Bakker dan Demerouti (2007) dapat mengurai fenomena tersebut. Kerangka ini membagi lingkungan kerja ke dalam dua elemen utama: *job demands* (tuntutan fisik maupun mental) dan *job resources* (faktor penunjang pencapaian target, peredam beban, serta stimulator motivasi). Bagi kalangan pendidik perguruan tinggi, *job resources* mencakup aspek seperti komitmen institusi, keleluasaan mandiri (*otonomi*), sokongan dari pimpinan serta sejawat, peluang peningkatan kompetensi, hingga kelonggaran pengaturan waktu kerja. Melalui kacamata teoretis tersebut, *work-life balance* bukanlah variabel tunggal yang otomatis mendongkrak kinerja. Keseimbangan tersebut baru akan berdampak konstruktif manakala diimbangi oleh *job resources* yang memadai. Dosen yang mendapatkan backup institusional yang kuat, kebebasan terukur dalam mengatur tugas, kolaborasi harmonis dengan rekan kerja, serta fleksibilitas operasional akan lebih cakap menyelaraskan antara tanggung jawab profesional dan ranah personal. Artinya, *job resources* berfungsi sebagai katalisator agar energi serta fokus pendidik terdistribusi secara proporsional.

Kendati demikian, arah pengaruh negatif dalam studi ini menyiratkan bahwa mekanisme penyelarasan tersebut belum berjalan secara optimal di lingkungan Universitas Indo Global Mandiri. Beban kerja akademik yang diemban seorang dosen tidak sebatas mengajar di kelas, melainkan mencakup tri dharma perguruan tinggi yakni riset, pengabdian masyarakat, publikasi ilmiah, bimbingan mahasiswa, tugas administratif, serta pemenuhan target institusional. Apabila beban kerja yang kompleks ini tidak diimbangi dengan ketersediaan *job resources* yang memadai, fokus yang terbagi ke luar urusan kantor justru memangkas waktu dan energi untuk bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada merosotnya indeks kinerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa kebijakan untuk mendongkrak kinerja dosen tidak boleh hanya berfokus pada upaya menciptakan keseimbangan hidup semata, melainkan wajib dibarengi

dengan penguatan *job resources*. Pihak pengelola universitas perlu memperkuat dukungan struktural, memperluas otonomi tugas, menumbuhkan lingkungan kerja yang suportif secara kolektif, serta memberikan fleksibilitas yang selaras dengan target tanggung jawab akademik. Melalui keseimbangan antara beban kerja dan dukungan institusional yang memadai, dosen diharapkan mampu menjaga tingkat dedikasi serta produktivitasnya secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, riset ini memperkuat validitas model JD-R yang menyatakan bahwa performa kerja sangat ditentukan oleh interaksi dinamis antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan. Temuan negatif pada variabel *work-life balance* mengindikasikan bahwa keseimbangan hidup dalam studi spesifik ini belum bertransformasi secara otomatis menjadi sumber energi yang mendorong kinerja. Oleh karena itu, ketersediaan *job resources* yang memadai menjadi syarat mutlak agar para dosen mampu mengelola tekanan profesional sekaligus ranah privat secara selaras demi mencapai hasil kerja terbaik.

Kontribusi beban kerja terhadap kinerja dosen

Peningkatan kinerja dosen terbukti berjalan searah dengan bertambahnya volume beban kerja yang diberikan, sejauh masih dalam batas yang wajar. Hubungan positif dan signifikan secara statistik ini didukung oleh temuan empiris dalam penelitian ini. Fenomena tersebut sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh (Firjatullah et al., 2023) yang menyimpulkan adanya kontribusi positif serta nyata dari variabel beban kerja terhadap capaian performa pegawai. Hal ini juga sesuai dengan kerangka *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* mengindikasikan bahwa *job demands* tidak secara otomatis berdampak buruk bagi efektivitas kerja. Beban kerja yang tinggi justru berpotensi dihayati sebagai tantangan yang memotivasi (*challenge demands*) selama pegawai dibekali *job resources* yang kuat, seperti otonomi kerja, kompetensi individu, dan dukungan institusional. Pada situasi ini, tekanan pekerjaan mampu memicu *work engagement* serta mendorong pencapaian performa yang lebih optimal. Pengaruh positif dari beban kerja tersebut pada akhirnya sangat bergantung pada sejauh mana individu dapat mendayagunakan sumber daya yang ada untuk merespons tuntutan secara efektif (Bakker & Demerouti, 2007).

Berdasarkan pemikiran (Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, 2000) melalui *Challenge-Hindrance Stressor Framework*, tidak setiap tuntutan kerja berimplikasi negatif bagi pegawai. Tingginya beban tugas dapat dikonversi menjadi pendorong motivasi, pembelajaran, dan efektivitas kerja selama dipersepsikan sebagai tantangan (*challenge demands*). Namun, apabila beban tersebut dimaknai sebagai rintangan (*hindrance demands*), manifestasi stres yang merusak kinerja akan muncul. Oleh sebab itu, mekanisme perseptual individu dalam merespons beban kerja menjadi faktor krusial yang mengarahkan implikasi akhir terhadap kinerjanya. Performa akademis dosen terbukti mengalami kenaikan yang linear seiring dengan bertambahnya beban kerja mereka. Hubungan searah ini didasarkan pada temuan empiris yang mencatatkan nilai koefisien regresi sebesar 1,126 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil analisis statistik tersebut mengonfirmasi bahwa variabel beban kerja memiliki kontribusi positif dan nyata terhadap capaian kinerja dosen. Dalam konteks ini, tuntutan tugas yang tinggi berfungsi sebagai stimulator motivasi, manifestasi tanggung jawab profesional, serta pemicu produktivitas. Fenomena tersebut mengisyaratkan bahwa para dosen mampu mentransformasikan beban kerja menjadi tantangan yang konstruktif (*eustress*) demi memacu capaian kinerja mereka.

Kontribusi stres kerja terhadap kinerja dosen

Kinerja dosen mengalami penurunan yang signifikan akibat pengaruh negatif dari stres kerja, sebagaimana dikonfirmasi oleh temuan empiris dalam penelitian ini. Bukti statistik menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,074 dan nilai p sebesar 0,031 ($p < 0,05$). Hasil statistik ini mengindikasikan bahwa peningkatan tekanan psikologis di tempat kerja akan memicu penurunan performa akademis dosen, meskipun magnitudo pengaruhnya tergolong relatif kecil. Tekanan emosional tersebut diidentifikasi mampu mengganggu konsentrasi, memicu kelelahan mental, serta mendegradasi mutu kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dalam penelitiannya juga mengonfirmasi adanya pengaruh negatif dari stres kerja terhadap capaian kinerja, yang mendukung hasil dalam tindakan ini. (Hermawan, 2022a). Kendati demikian, mengingat magnitudo pengaruhnya yang tergolong minor, fenomena ini mengindikasikan bahwa para dosen pada dasarnya masih memiliki kapasitas dan kemampuan yang baik dalam mengendalikan tekanan psikologis tersebut dalam batas-batas tertentu.

Fenomena ini mengisyaratkan bahwa setiap eskalasi pada variabel stres kerja akan disertai dengan

reduksi pada performa akademis dosen, walaupun dengan magnitudo pengaruh yang tergolong minor. Tekanan psikologis di lingkungan kerja tersebut berpotensi mendegradasi produktivitas melalui mekanisme pelemahan fokus, munculnya kelelahan mental (*mental fatigue*), serta penurunan standar kualitas luaran kerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung *Job Demands-Resources Theory* yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang memicu stres berkepanjangan akan menguras energi individu sehingga menurunkan kualitas kinerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Kendati demikian, kecilnya magnitudo pengaruh yang ditemukan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa tekanan psikologis yang dialami oleh para dosen sebenarnya masih berada pada ambang batas moderat, sehingga masih dapat dimanajemen dengan baik agar tidak mengganggu performa kerja secara ekstrem. Hal ini dimungkinkan karena dosen memiliki kemampuan adaptasi pengalaman kerja, serta manajemen stres yang cukup baik, sehingga dampak negatif stres terhadap kinerja tidak terlalu besar.

Kontribusi Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh simultan dari variabel keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja dosen telah tervalidasi melalui analisis ANOVA. Hasil pengujian mencatat nilai F_{hitung} sebesar 227,881 dengan angka signifikansi 0,000 yang tidak melampaui nilai kritis 0,05. Efektivitas model ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) senilai 0,844, mengisyaratkan bahwa 84,4% variasi pada kinerja dosen bersumber dari ketiga variabel independen tersebut, sedangkan 15,6% sisanya berasal dari variabel lain. Secara teoretis, kinerja dosen merupakan manifestasi dari interaksi antara tanggung jawab profesi, stresor lingkungan, dan manajemen kehidupan personal. Riset ini membuktikan beban kerja sebagai penggerak utama optimalisasi kinerja, sedangkan stres kerja dan keseimbangan hidup berpotensi menjadi penghambat jika pengelolaannya kurang efektif. Maka, harmonisasi di antara ketiga aspek ini menjadi kunci krusial dalam mendongkrak capaian kinerja dosen.

Kesimpulan dan Arah Masa Depan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Demands-Resources Theory* mampu menjelaskan dinamika kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta. Beban kerja yang dipersepsikan sebagai *challenge demands* mendorong peningkatan kinerja, sedangkan stres kerja yang berkepanjangan menghambat kinerja melalui proses penurunan energi (*health impairment process*). Di sisi lain, work-life balance sebagai *job resources* belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung pada konteks penelitian ini. Temuan ini memperlihatkan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan kinerja dosen bersifat kompleks serta dipengaruhi oleh karakteristik profesi akademik.

Beban kerja (WLo) memiliki kontribusi positif terhadap capaian kinerja. Fenomena tersebut merepresentasikan bahwa volume penugasan yang diberikan berhasil ditransformasikan menjadi stimulan atau tantangan konstruktif yang memacu motivasi karyawan, dengan catatan beban tugas tersebut masih berada dalam ambang batas kapasitas yang rasional untuk dikendalikan. Stres kerja (WSt) berpengaruh negatif terhadap tingkat kinerja, walaupun magnitudo pengaruhnya tergolong minor.

Merujuk pada data lapangan terdapat beberapa poin rekomendasi strategis yang dapat diusulkan, yaitu, organisasi perlu mengelola penerapan keseimbangan kehidupan kerja secara seimbang agar tidak menurunkan fokus kerja karyawan. Beban kerja perlu didistribusikan secara proporsional dan menantang agar mampu meningkatkan motivasi serta kinerja. Organisasi perlu menyediakan program mereduksi tekanan kerja, yang diwujudkan melalui program-program seperti edukasi pengendalian stres, atau kegiatan peningkatan kesejahteraan karyawan misalnya dengan adanya *gathering* ataupun *out bound*. Penelitian berikutnya diharapkan dapat mengembangkan model estimasi ini dengan menambahkan prediktor alternatif, misalnya variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, serta faktor lingkungan kerja, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap kinerja.

Implikasi

Implikasi teoretis ini memvalidasi pengaruh positif dari beban kerja serta dampak negatif dari keselarasan peran profesional dan pribadi, dan stres kerja. Implikasi manajerial yang perlu dipertimbangkan oleh Universitas Indo Global Mandiri. Pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja secara proporsional, Organisasi perlu memastikan bahwa program *work life balance* tidak mengurangi

produktivitas kerja. Kebijakan fleksibilitas kerja harus tetap diimbangi dengan target dan pengawasan kinerja yang jelas. Optimalisasi beban kerja sebagai pendorong kinerja, alokasi tanggung jawab pekerjaan idealnya berada pada porsi yang seimbang dan terukur, yaitu cukup menantang namun tidak berlebihan. Hal ini penting agar Dosen tetap termotivasi dan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Pengendalian stres kerja, meskipun pengaruh stres kerja relatif kecil, organisasi tetap perlu mengelola stres kerja karyawan melalui pendekatan preventif, seperti menciptakan iklim organisasi yang sehat, komunikasi yang baik, serta dukungan organisasional tersepsi dari atasan. Peningkatan fokus dan disiplin kerja, organisasi perlu membangun budaya kerja yang menekankan pada profesionalisme, tanggung jawab dan pencapaian kinerja, sehingga keseimbangan kehidupan kerja tidak mengurangi komitmen terhadap pekerjaan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh Tim Jurnal Ecoment yang telah mereview dan memberikan saran yang baik bagi penulis, hingga artikel ini dapat terbit.

Konflik Kepentingan (wajib)

Guna menjaga objektivitas dan integritas hasil, penulis menegaskan bahwa tidak ada dukungan finansial, relasi afiliasi, maupun kepentingan bisnis dari pihak eksternal dalam pelaksanaan studi ini. Dengan demikian, proses analisis dilakukan secara netral tanpa adanya konflik kepentingan.

Daftar Pustaka

- Ahyari. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Arikunto. (2019). *Metode Penelitian Masyarakat*. Rineka Cipta.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). Academy of Management Review. *All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions.*, 25, 472–491.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *The Job Demands–Resources Model: State of the Art*, 22(3), 309–328.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath T., S., O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19).
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). (2000). An empirical examination of self-reported work stress. *Journal of Applied Psychology*, 65–74.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Dex, S., & Smith, C. (2002). *The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain*. Policy Press.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyanti. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Fisher, G. G.; Bulger, C. A.; Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponogoro.
- Gibson. (2004). *Perilaku Struktural Organisasi*. Binarupa Aksara.
- Greenhaus, J. H.; Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In L. E. Quick, J. C.; Tetrick (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Hajarniah, R., & Saputro, A. H. (2025). *Pengaruh Lingkungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tjoean Dharma Indonesia*. 8(1). <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2784>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hermawan, E. (2022a). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>

- Hermawan, E. (2022b). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Heryana. (2020). *Metodologi Penelitian pada Kesehatan Masyarakat . Bahan Ajar Keperawatan Gigi*, June, 1-187.
- Hidayati. (2019). *Statistik Dasar*. Pena Persada.
- Hobfoll, S. . (1989). A New Attempt at Conceptualizing Stress. *Conservation of Resources*, 513–524.
- Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2018). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.
- Kurniawan, D. A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang*. Universitas Indo Global Mandiri.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. pringer Publishing Company.
- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2005). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 883–891.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marhamah. (2025). *Analisis Pengaruh Elemen Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Kepuasan Dan Revisit Intention Pasien Di Klinik Cokro Husada Palembang*. Universitas Indo Global Mandiri.
- McDonald, Paula; Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources (Aust) Pty, Limited.
- Pahrori, R. D., Fauzan, & Markoni. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perum Bulog Kantor Wilayah Bengkulu*. 3, 1134–1147. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i4.395>
- Pranata, M. R., Perizade, B., & Hadjri, M. I. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang Di Era Pandemi Covid-19 Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. 6, 1098–1116.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2021). *Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Rohmat, A. B. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Martadinata Malang. *Journal of Business and Management Review*, 1(5), 341–353. <http://etheses.uin-malang.ac.id/53797/>
- Rovita, D., Hildayanti, S. K., & Roswaty, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan pada Politeknik Prasetiya Mandiri PSDKU Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 2.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Sawalinah, R., & Yustini, T. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir*.
- Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*.
- Setyowati, D. E., Antariksa, Y., & Sari, S. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (ed.); kedua). Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Harapan

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Press.

Wardani, L. M. (2021). *Work life balance para pekerja buruh*. PT. NEM.

Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18, 459–482.

Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>

Yuslinda, Astaginy, N., & Hendrik. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan Universitas Sembilanbelas November Kolaka*. 4(2), 203–214.