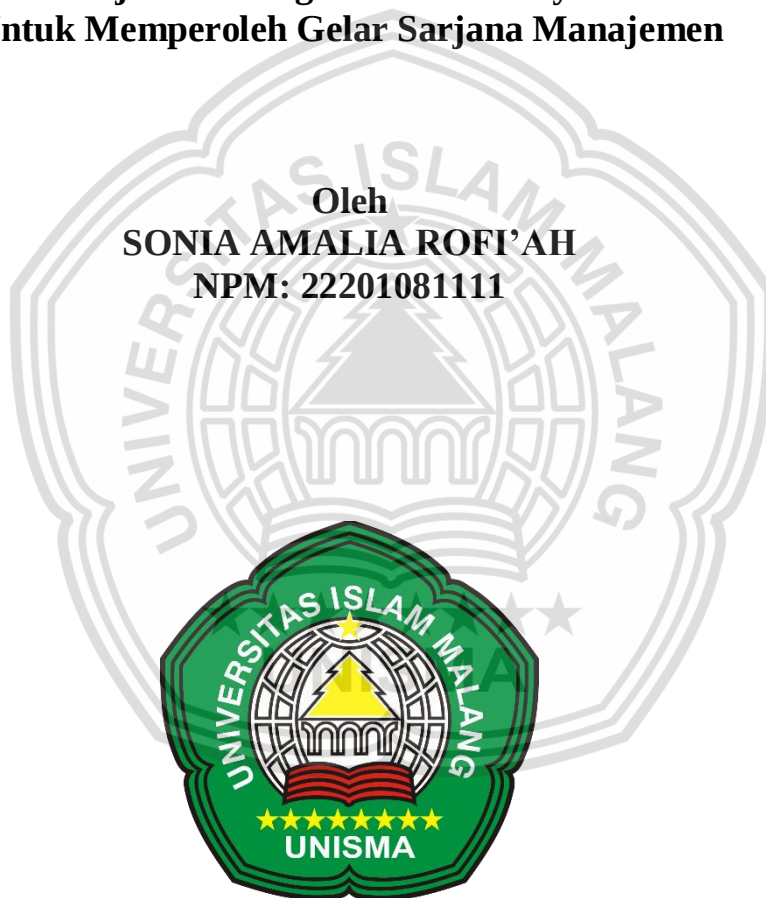




**Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance*  
Terhadap Stres Kerja  
(Studi Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Islam Malang)**

**SKRIPSI**  
**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**  
**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh  
**SONIA AMALIA ROFI'AH**  
**NPM: 22201081111**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**2026**

**PENGARUH GENDER, BEBAN KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE*  
TERHADAP STRES KERJA**

**(Studi pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)**

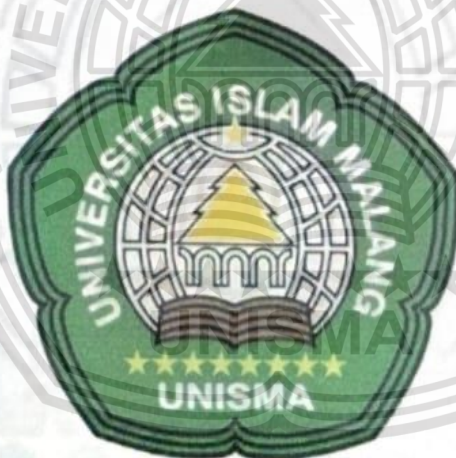
**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

**SONIA AMALIA ROFFAH**

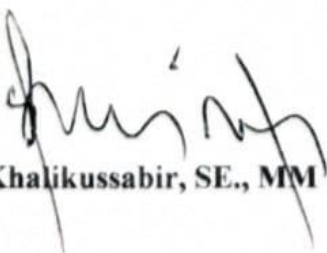
**22201081111**



Tanggal di setujui :

**Sabtu, 21 Februari 2026**

Pembimbing Utama



**Khalikussabir, SE., MM**

Pembimbing Pendamping



**Arini Fitria Mustapita, SE., ME**



## SKRIPSI

### PENGARUH GENDER, BEBAN KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP STRES KERJA

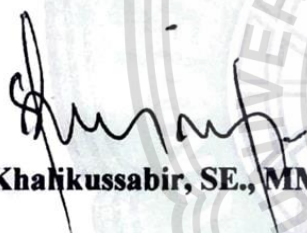
(Studi pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)

**SONIA AMALIA ROFI'AH**  
**NPM. 22201081111**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Hari/tanggal : Sabtu, 21 Februari 2026

#### SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



Khalikussabir, SE., MM

Pembimbing Pendamping



Arini Fitria Mustapita, SE., ME

Anggota Dewan Penguji Lain



Nanik Wahyuningtyas, SE., M.Si., MM

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:

**SARJANA MANAJEMEN**

Pada Hari/tanggal : Sabtu, 21 Februari 2026



Afifudin, SE., M.SA., Ak.

Ketua Jurusan



Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM

UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Nama : **SONIA AMALIA ROFT'AH**  
NPM : **22201081111**  
Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

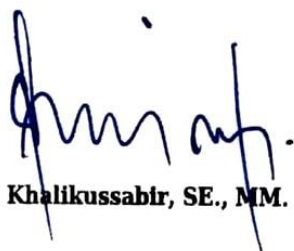
**Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)**Yang diuji pada tanggal : **21 Februari 2026** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 20 Februari 2026  
buat pernyataan,  
CC7AKX022290734  
**SONIA AMALIA ROFT'AH**

Ketua Penguji

  
**Khalikussabir, SE., MM.**

Anggota

  
**Arini Fitria Mustapita, SE., ME.**

Anggota

  
**Nanik Wahyuningtiyas, SE., M.Si., M.M**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
(UNISMA)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TERAKREDITASI**

Program Studi : 1. Manajemen 2. Akuntansi 3. Perbankan Syariah

Jayend Haryono 193 Malang, Jawa Timur 65144 Indonesia Telp. 0341 551932 ext 122 Faks. 0341 552249 E-mail: fe@unisma.ac.id Website: unisma.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 666/B41/U.08/KPS/B.09/IV/2026

Yang bertandatangan di bawah ini, Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SONIA AMALIA ROFTAH  
NPM : 22201081111  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : PENGARUH GENDER, BEBAN KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA (STUDI PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM MALANG)

Telah menyelesaikan Penelitian di FEB UNISMA, Jl. Mayjen Haryono no 193, Dinoyo kec. Lowokwaru Kota Malang.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 10 April 2026  
Kaprodi Manajemen



**Dr. M. RIDWAN BASALAMAH, S.E., M.M.**  
NPP. 162309198932124

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Sonia Amalia Rofi'ah  
Tempat Tanggal Lahir : Malang, 11 April 2003  
NPM : 22201081111  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Simpang Santoso Dalam No. 47B, RT 01/RW 05,  
Kel. Cemorokandang, Kec. Kedungkandang,  
Kota Malang, Jawa Timur  
E-mail : [soniaamly114@gmail.com](mailto:soniaamly114@gmail.com)  
No. HP : 081216786156

### RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SMP Negeri 22 Kota Malang (2015-2018)
2. SMA Negeri 10 Kota Malang (2018-2021)
3. Universitas Islam Malang (2022-2026)

### PENGALAMAN ORGANISASI

1. Anggota Divisi Entrepreneur Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang (2024-2025)

### PENGALAMAN MAGANG

1. Kantor Kelurahan Cemorokandang Kota Malang (2025)

### PENGALAMAN KERJA

1. *Owner dan Founder* – Mie Jebew Ala Nona (Sejak 2024)

## MOTTO

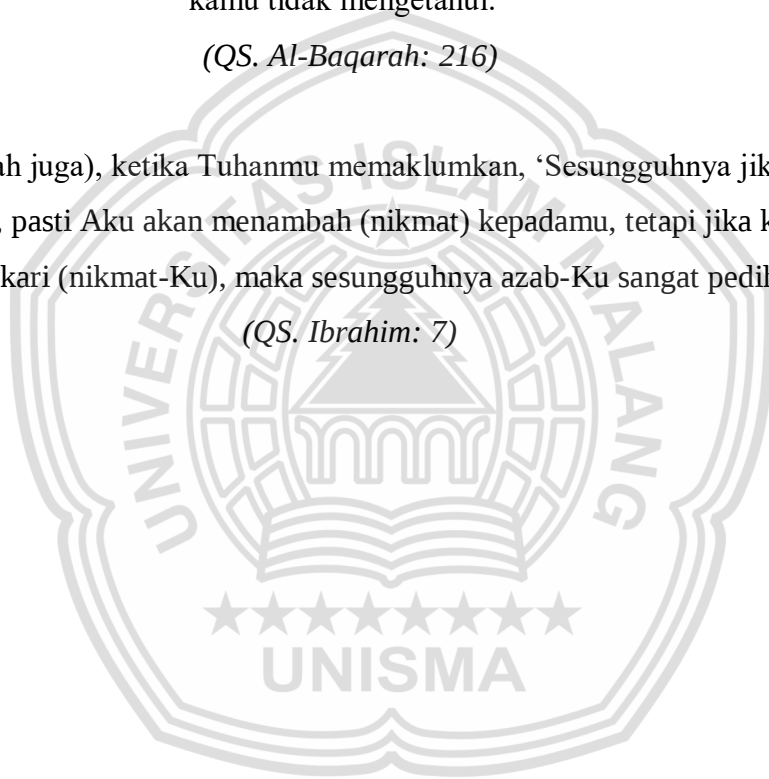
"Menyempurnakan ikhtiar dalam setiap dedikasi, mengimani setiap garis ketetapan yang telah tertulis, serta menebar kasih sayang bagi semesta demi meraih hidup mulia dan berkah dalam ridho-Nya"

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu buruk bagimu. Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui.”

*(QS. Al-Baqarah: 216)*

“Dan (ingatlah juga), ketika Tuhanmu memaklumkan, ‘Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.’”

*(QS. Ibrahim: 7)*



## HALAMAN PERSEMBAHAN

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan kemudahan yang telah diberikan, karya sederhana ini penulis persembahkan sebagai wujud terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, serta motivasi dalam setiap langkah penyusunan skripsi ini.

Secara khusus, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT, tempat segala doa bermuara, yang dalam diam selalu menguatkan, yang dalam lelah selalu menenangkan, dan yang dalam ketidakpastian selalu memberi arah.
2. Nabi Muhammad SAW, cahaya dalam kehidupan, yang ajarannya menjadi penuntun langkah di setiap perjalanan.
3. Ayah tercinta, yang mencintai tanpa banyak kata, yang lelahnya jarang terlihat, namun doanya tak pernah terlewat.
4. Ibu tercinta, yang doanya menembus langit, yang cintanya tak terbatas, dan yang namanya selalu penulis sebut dalam setiap harap.
5. Adik tersayang, Anggi Ainur Rohma, yang menjadi penyemangat dan pengingat bahwa penulis tidak pernah sendiri.
6. Seluruh keluarga besar, yang dalam diam menyelipkan doa dan harapan tanpa henti.
7. Esa Alvina Febiola dan Amelia Belinda, yang selalu ada di saat suka maupun duka, yang mendengar tanpa menghakimi dan menguatkan tanpa diminta.

8. Teman-teman seperjuangan, yang telah berbagi cerita, tawa, dan perjuangan selama menempuh perjalanan ini..
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan jejak kebaikan dan dukungan dalam proses ini.
10. Almamater tercinta, Universitas Islam Malang, tempat penulis tumbuh, belajar, dan menemukan banyak makna kehidupan.
11. Diri saya sendiri, yaitu Sonia Amalia Rofi`ah, terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meskipun banyak hal terasa berat.



## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah Rabbil 'alamin*, puji syukur kehadiran Allah Swt. atas segala limpahan rahmat, hidayah, kesehatan, serta ilmu pengetahuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja (Studi pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)”** dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat berbagai kesulitan dan hambatan. Namun, berkat bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta bagi para pembaca.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Malang.
2. Bapak Afifudin, S.E., M.S.A, Ak., CAP, CBV., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
3. Bapak Dr. M. Ridwan Basalamah, S.E., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

4. Bapak Khalikussabir, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Arini Fitria Mustapita, S.E., M.E., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan serta turut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.
7. Ayahanda tercinta, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta pengorbanan tanpa henti. Meskipun tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, beliau selalu memberikan yang terbaik bagi penulis. Semoga ayah panjang umur dan sehat selalu.
8. Ibunda tercinta, terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala doa, kasih sayang, dan dukungan untuk impian putrimu. Semoga ibu panjang umur dan sehat selalu.
9. Adik tercinta, Anggi Ainur Rohma, atas semangat, dukungan, kebersamaan yang selalu diberikan, serta saudara terbaik sepanjang hidup.
10. Esa Alvina Febiola dan Amelia Belinda, atas kebersamaan sejak awal perkuliahan hingga saat ini serta segala dukungan yang diberikan. Semoga kalian sehat selalu, bertemu dengan orang-orang yang baik, serta sukses menggapai hal yang kalian cita-citakan.

11. Amanda, Ayu, Yunia, dan Levia, Naila N., Dimas, dan atas motivasi, pengalaman, serta kebersamaan selama masa perkuliahan. Semoga kalian sehat selalu, bertemu dengan orang-orang yang baik, serta sukses menggapai hal yang kalian cita-citakan.
12. Keluarga besar penulis, atas doa dan dukungan yang diberikan.
13. Rekan-rekan mahasiswa FEB angkatan 2022 Universitas Islam Malang atas kerja sama dan kebersamaan selama masa studi.
14. Diri penulis sendiri, Sonia Amalia Rofiah, atas ketekunan, kesabaran, dan perjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Malang, 19 Februari 2026

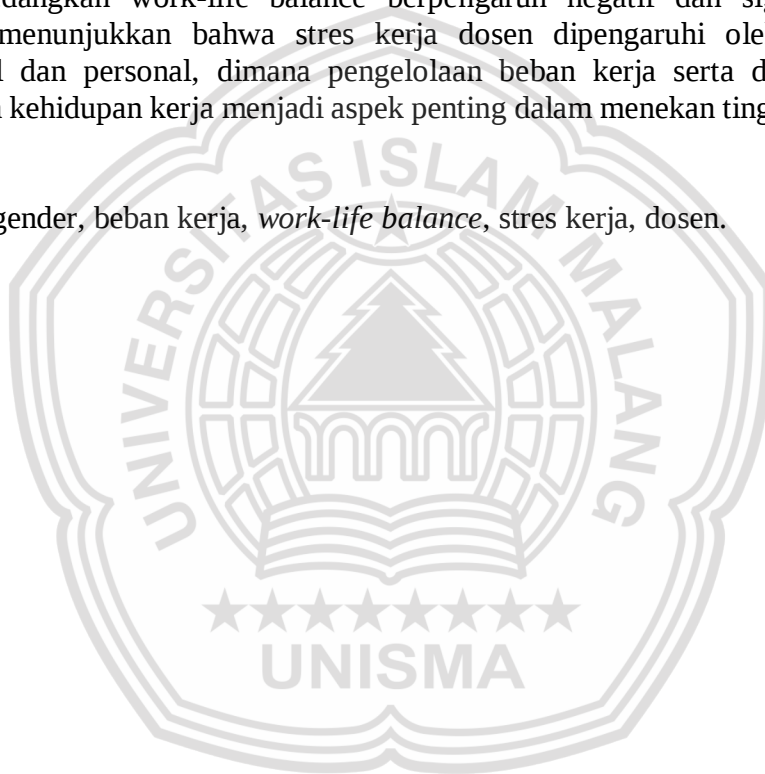
Penulis

Sonia Amalia Rofiah

## ABSTRAK

Tuntutan Tridharma Perguruan Tinggi yang semakin kompleks berpotensi meningkatkan stres kerja dosen dan memengaruhi kualitas kinerja akademik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gender, beban kerja, dan work-life balance terhadap stres kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 54 dosen. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Secara parsial, gender tidak berpengaruh signifikan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja dosen dipengaruhi oleh faktor organisasional dan personal, dimana pengelolaan beban kerja serta dukungan keseimbangan kehidupan kerja menjadi aspek penting dalam menekan tingkat stres dosen.

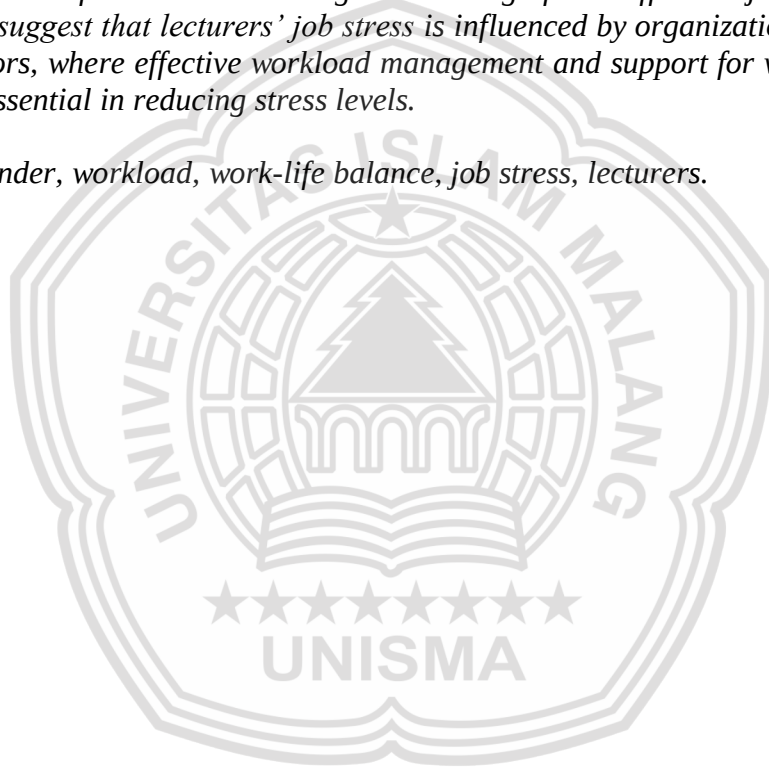
**Kata kunci:** gender, beban kerja, *work-life balance*, stres kerja, dosen.



### **ABSTRACT**

*The increasing complexity of the Tri Dharma of Higher Education has the potential to elevate lecturers' job stress and affect academic performance quality. This study aims to analyze the influence of gender, workload, and work-life balance on job stress among lecturers at the Faculty of Economics and Business, Universitas Islam Malang. A quantitative approach was employed with a sample of 54 lecturers. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 30. The findings indicate that gender, workload, and work-life balance simultaneously have a significant effect on job stress. Partially, gender does not have a significant effect, workload has a positive and significant effect, while work-life balance has a negative and significant effect on job stress. These results suggest that lecturers' job stress is influenced by organizational and personal factors, where effective workload management and support for work-life balance are essential in reducing stress levels.*

**Keywords:** gender, workload, work-life balance, job stress, lecturers.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi serta perkembangan teknologi yang pesat, dunia pendidikan tinggi menghadapi tantangan yang semakin kompleks yang berdampak signifikan terhadap kesejahteraan dosen sebagai ujung tombak kualitas pendidikan. Dosen sebagai tenaga pendidik profesional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian ke masyarakat. Namun, tuntutan untuk memenuhi ketiga aspek tersebut secara bersamaan, ditambah dengan ekspektasi peningkatan kualitas lulusan dan publikasi ilmiah, seringkali menimbulkan tekanan psikologis yang memberi dampak pada kesehatan mental dan produktivitas kerja dosen. Adapun *The Health and Safety Executive (HSE)* di 2023 telah melaporkan sejumlah 875 ribu kasus stres serta mengestimasi bahwa 17,1 juta hari telah tersita akibat kondisi stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan. (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024). Fenomena ini mengonfirmasi bahwa stres kerja telah menjadi isu kesehatan mental yang serius di berbagai sektor pekerjaan termasuk dunia akademik.

Jika dilihat dari konteks nasional, situasi stres kerja di Indonesia memiliki pola yang menarik, berdasarkan laporan yang berjudul “*State of Global Workplace 2025*” oleh Gallup (2025), menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia mengalami stres harian lebih rendah jika dibanding negara di Asia

Tenggara lainnya. Tingkat stres harian pekerja di Indonesia sebesar 15% atau peringkat ke-8 yang artinya relatif lebih kecil. Namun, data ini tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi spesifik di sektor pendidikan tinggi dimana penelitian tentang stres kerja pada dosen yang menjalani *work from home* menunjukkan bahwa stres kerja pada dosen disebabkan oleh berbagai faktor termasuk jenis kelamin, usia, lamanya waktu tidur per hari, lama waktu kerja, dan lama waktu istirahat kerja per hari (Arini et al., 2023). Kondisi ini memerlukan perhatian khusus mengingat dosen merupakan aset penting yang menentukan kualitas pendidikan dan lulusan perguruan tinggi.

**Gambar 1.1**  
**Stres Harian di Asia Tenggara**

| Daily Stress                                                                            |             |        |       |      |           |        |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------|-------|------|-----------|--------|-------|
| Did you experience the following feelings A LOT OF THE DAY yesterday? How about stress? |             |        |       |      |           |        |       |
| Rank                                                                                    | Country     | Change | % Yes | Rank | Country   | Change | % Yes |
| 1                                                                                       | Myanmar     | 2      | 50    | 6    | Thailand  | -6     | 25    |
| 2                                                                                       | Philippines | 1      | 47    | 7    | Malaysia  | -2     | 19    |
| 3                                                                                       | Singapore   | 4      | 43    | 8    | Indonesia | 0      | 15    |
| 4                                                                                       | Cambodia    | 1      | 39    | 9    | Vietnam   | -9     | 13    |
| 5                                                                                       | Laos        | -1     | 30    |      |           |        |       |

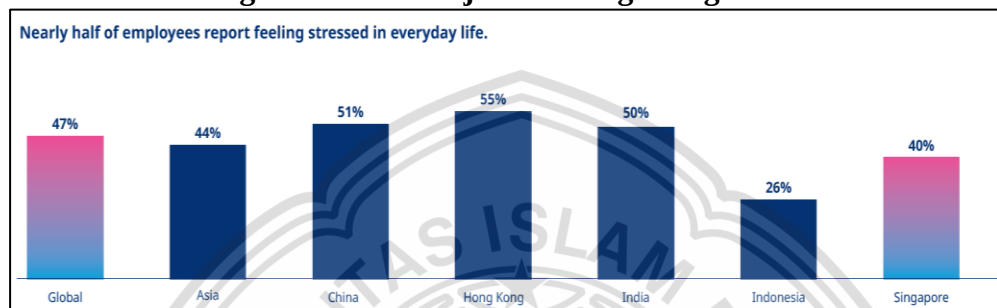
[Back to region](#)

Sumber : Gallup (2025)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik serta psikologis yang dialami individu akibat ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya. Stres kerja dapat bermanifestasi dalam bentuk kelelahan emosional, penurunan motivasi, gangguan kesehatan fisik, hingga burnout yang dapat mengancam keberlanjutan karier dosen. Berdasarkan studi Mercer Marsh Benefits (2023), telah ditemukan bahwa presentase pekerja Indonesia yang mengalami stres

dalam kehidupan sehari-hari sebesar 26%. Sementara itu, Wulandari (2023) melaporkan bahwa 78% dari pekerja tersebut mengaku mengalami stres karena adanya tekanan pekerjaan. Fenomena ini juga dialami oleh dosen yang harus menghadapi berbagai tuntutan akademik dan administratif secara simultan.

**Gambar 1.2**  
**Tingkat Stres Pekerja di Berbagai Negara**



Sumber: Mercer Marsh Benefits (2023)

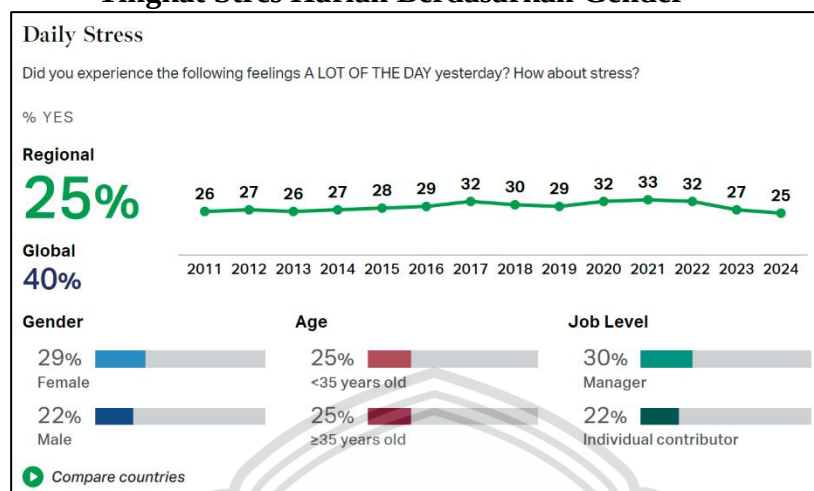
Data menunjukkan bahwa stres kerja di kalangan pekerja Indonesia memiliki dampak serius terhadap produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 53,2%, yang artinya semakin tinggi stres kerja maka akan menimbulkan penurunan produktivitas (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024). Dalam konteks dosen, stres kerja yang berkepanjangan tidak hanya memberi dampak pada kesehatan mental individu tetapi juga mempengaruhi kualitas pengajaran, produktivitas penelitian, dan efektivitas pengabdian kepada masyarakat. Penelitian terbaru di Surabaya menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja dosen, dimana secara bersama-sama stres kerja dan kepuasan kerja menjelaskan 73,8% variasi kinerja dosen (Violita, 2025). Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dosen menjadi sangat

penting untuk merancang intervensi yang tepat guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja dosen.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi beragam macam faktor. Pratiwi et al. (2023), menyatakan bahwa terdapat hubungan bermakna antara jenis kelamin dengan stres kerja, dimana karyawan wanita mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi daripada karyawan pria, hal ini dikarenakan adanya peran ganda serta tanggung jawab tambahan ketika di rumah. Menurut Berlian et al. (2024), gender dapat dipahami sebagai konsep yang bersifat kultural dan digunakan dalam membedakan suatu peran, perilaku, pola pikir, serta karakteristik emosional laki-laki dan perempuan yang berkembang di lingkungan sosial masyarakat.

Penelitian menunjukkan bahwa laki-laki serta perempuan mempunyai perbedaan di kemampuan menyelesaikan masalah, sehingga kerentanan terhadap stres kerja berbeda dimana pekerja perempuan cenderung lebih mudah mengalami stres kerja daripada pekerja laki-laki (Arini et al., 2023). Namun, temuan ini masih diperdebatkan karena konteks pekerjaan dan peran gender yang berbeda dapat menghasilkan pola stres yang berbeda pula. Selain itu, data terbaru pada laporan yang berjudul “*State of the Global Workplace*” oleh Gallup (2025) semakin memperkuat bukti tersebut. Dalam segmen *daily stress* ditemukan bahwa 29% perempuan mengalami stres harian, dibandingkan 22% laki-laki di tingkat global. Hal ini mengindikasikan bahwa gender ialah faktor demografi yang memengaruhi signifikan dalam menetapkan tingkat stres kerja karyawan.

**Gambar 1.3**  
**Tingkat Stres Harian Berdasarkan Gender**



Sumber: Gallup (2025)

Dalam konteks Indonesia, perempuan menghadapi tantangan ganda dalam dunia kerja. Data Badan Pusat Statistik per Februari 2024 menunjukkan bahwa hanya 33,52% pekerja di Indonesia adalah perempuan, mengindikasikan adanya kesenjangan gender yang signifikan dalam partisipasi ekonomi (Rahmatillah, 2024). Kesenjangan ini semakin kompleks di sektor pendidikan tinggi dimana dosen perempuan seringkali menghadapi fenomena *double burden* yakni harus menjalankan peran domestik dan profesional secara bersamaan. Tekanan ini dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami dosen perempuan, terutama dalam konteks perguruan tinggi Islam yang memiliki nilai dan ekspektasi tersendiri terkait peran gender. Memahami bagaimana gender mempengaruhi stres kerja dosen menjadi penting untuk merancang kebijakan yang sensitif gender dan mendukung kesetaraan dalam lingkungan akademik.

Selain faktor demografi, Batsyeba & Cahyadi (2024) turut menegaskan bahwasanya beban kerja memengaruhi signifikan tingkat stres kerja karyawan.

Jam kerja yang panjang, target kinerja yang tidak rasional, dan kurangnya sumber daya untuk menyelesaikan tugas adalah semua tanda meningkatnya stres kerja yang disebabkan oleh peningkatan beban kerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi tekanan yang muncul akibat banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang singkat (Greenberg, 2013 dalam Riznanda & Kusumadewi, 2023). Dalam konteks dosen, beban kerja mencakup pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang terdiri dari kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tugas penunjang lainnya.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa beban kerja dosen seringkali melebihi standar yang ditetapkan. Dosen tidak hanya mengampu mata kuliah dan membimbing mahasiswa, tetapi juga dituntut untuk menghasilkan publikasi ilmiah, melaksanakan pengabdian masyarakat, serta menjalankan tugas administratif dan struktural yang semakin kompleks. Permendikbudristek Nomor 44 Tahun 2024 menegaskan bahwa Tridharma tetap menjadi tanggung jawab dosen, namun perguruan tinggi memiliki fleksibilitas lebih dalam menentukan komposisi tugas berdasarkan target kinerja, dimana dosen tidak dapat hanya berfokus pada satu darma saja (Mashabi & Prastiwi, 2024). Kondisi ini menciptakan tekanan yang signifikan karena dosen harus membagi waktu dan energi mereka untuk memenuhi berbagai tuntutan yang seringkali kompetitif satu sama lain. Beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan yang memadai dapat menjadi prediktor utama stres kerja yang dialami dosen.

Selain kedua faktor sebelumnya, yakni gender dan beban kerja, Alvinri & Dina (2025), menambahkan bahwa faktor keseimbangan hidup yakni *work-life balance* memengaruhi positif signifikan stres kerja, berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami pekerja. Menurut Harini Fajar Ningrum, (2021) dalam Vania Kusuma & Ali, (2025), *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk mengatur waktu secara efektif antara tanggung jawab profesional di tempat kerja dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan produktivitas jangka panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Isa & Indrayati (2023), menemukan pentingnya *work-life balance* pada para pegawai dalam mengatasi konflik akibat peran ganda antara keluarga dan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks dosen, *work-life balance* menjadi tantangan tersendiri mengingat sifat pekerjaan akademik yang seringkali tidak mengenal batas waktu formal.

Fenomena *work-from-home* yang dimulai sejak pandemi COVID-19 telah mengaburkan batas waktu kerja dan waktu pribadi bagi dosen. Penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia menunjukkan bahwa meningkatnya tuntutan profesional dan akademik yang dihadapi dosen perguruan tinggi dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja, dimana kepuasan kerja dosen menjadi aspek krusial yang memengaruhi tidak hanya kinerja individu tetapi juga kualitas pendidikan secara keseluruhan (Saputri et al., 2025). Dosen seringkali merasa "selalu bekerja" karena akses komunikasi yang tersedia 24/7 melalui

email, grup WhatsApp, dan platform pembelajaran daring. Tuntutan untuk responsif terhadap mahasiswa, *deadline* penelitian, *review* artikel, serta kegiatan akademik yang sering dilakukan di luar jam kerja formal menyebabkan dosen mengalami *work-life conflict*. Kondisi ini diperburuk bagi dosen yang memiliki tanggung jawab keluarga, terutama dalam mengasuh anak atau merawat anggota keluarga yang membutuhkan perhatian khusus, sehingga *work-life balance* yang buruk dapat meningkatkan risiko stres kerja.

Dengan itu, *work-life balance* mencerminkan keseimbangan ideal yang memungkinkan individu memenuhi kewajiban kerja sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadi secara bersamaan. Apabila kesesuaian *work-life balance* tidak seimbang, hal ini dapat menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik karyawan serta menimbulkan perasaan tertekan (Aminah Nurmillah, 2021 dalam Vania Kusuma & Ali, 2025). Tekanan emosional tersebut pada akhirnya akan berdampak negatif pada produktivitas akademik, kualitas pengajaran, dan kesejahteraan dosen di lingkungan kerja, khususnya dalam konteks Perguruan Tinggi yang biasanya memiliki beban Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat) yang kompleks, serta kewajiban administrasi dan publikasi ilmiah dengan tenggat waktu yang ketat. Kondisi ini juga dapat menyebabkan stres kronis, kelelahan mental, serta menurunnya kualitas dan kinerja kerja karyawan secara keseluruhan.

Terdapat inkonsistensi hasil penelitian (*research gap*) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dosen. Inkonsistensi temuan ini terlihat pada pengaruh gender terhadap stres kerja. Di satu sisi, penelitian oleh Arini et

al. (2023) pada dosen yang menjalani *work from home* menemukan bahwasanya pekerja perempuan cenderung lebih mudah stres kerja daripada pekerja laki-laki. Namun, penelitian lain yang dijalankan Trisna et al. (2018), menemukan fakta bahwasanya karena karyawan laki-laki di PT. Bank Mega Tbk Makassar sebagian besar ditempatkan di posisi penting dan membutuhkan tingkat fokus yang tinggi, tingkat stres kerja mereka lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh gender terhadap stres kerja sangat bergantung pada konteks pekerjaan, jenis tugas, dan ekspektasi peran gender dalam organisasi tertentu. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana gender mempengaruhi stres kerja dalam konteks spesifik dosen perguruan tinggi Islam di Indonesia.

Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa beban kerja cenderung meningkatkan tingkat stres kerja. Misalnya, Yuslinda et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja memengaruhi positif stres kerja pada unsur pimpinan di Fakultas USN Kolaka Arimbi. Namun, temuan ini tidak selalu konsisten. Beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres tidak selalu bersifat langsung. Penelitian oleh Wang (2023) menunjukkan bahwasanya beban kerja tidak secara otomatis memicu stres atau penurunan kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, dampaknya dapat dimediasi atau dilemahkan oleh variabel seperti dukungan organisasi dan *work engagement*. Dalam konteks dosen, penelitian yang mengintegrasikan beban kerja multidimensional dari Tridharma Perguruan Tinggi dengan variabel lain masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan studi yang mampu menjelaskan

mekanisme bagaimana beban kerja secara spesifik memengaruhi tingkat stres dosen.

Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan dengan stres kerja. Studi oleh Megayani et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja memengaruhi negatif signifikan *work-life balance* pada mahasiswa yang berstatus karyawan. Namun, arah kausalitas antara *work-life balance* serta stres kerja masih menjadi perdebatan. Beberapa penelitian menempatkan *work-life balance* sebagai prediktor stres kerja, sementara penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Khan et al. (2023) menganggapnya sebagai *outcome* dari stres kerja. Dalam konteks dosen dengan karakteristik pekerjaan yang unik dimana batas antara waktu kerja dan waktu pribadi sangat tipis, diperlukan penelitian yang dapat menjelaskan hubungan kausal *work-life balance* dan stres kerja secara lebih jelas.

Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung meneliti satu atau dua variabel prediktor saja, atau dilakukan pada konteks organisasi non-akademik. Padahal, telah ditegaskan oleh Maghfirah (2023), bahwa stres kerja dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Penelitian yang mengintegrasikan gender, beban kerja, dan *work-life balance* secara bersamaan dalam satu model penelitian masih sangat terbatas, khususnya dalam konteks dosen perguruan tinggi Islam di Indonesia yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai spesifik.

Dalam rangka mengisi kekosongan tersebut, model komprehensif yang mempertimbangkan ketiga faktor secara sekaligus akan memberi pemahaman

lebih mendalam terkait dinamika kompleks stres kerja. Secara teoretis, penelitian ini akan mengintegrasikan tiga perspektif berbeda (demografis, organisasional, dan personal) dalam satu kerangka konseptual, memberikan model yang lebih komprehensif untuk memahami stres kerja. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung meneliti pengaruh satu atau dua variabel saja, sehingga tidak memberikan gambaran holistik tentang dinamika stres kerja. Penelitian ini akan menganalisis tidak hanya pengaruh langsung setiap variabel, tetapi juga potensi interaksi antar variabel dalam mempengaruhi stres kerja.

Penelitian ini penting dilakukan dengan beberapa pertimbangan fundamental karena stres kerja dosen memiliki dampak yang luas, tidak hanya terhadap kesehatan dan kesejahteraan individu, tetapi juga terhadap kualitas pengajaran, produktivitas penelitian, dan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Kondisi ini pada akhirnya memengaruhi mutu lulusan serta daya saing perguruan tinggi, terlebih dalam konteks global yang semakin kompetitif. Dalam lingkungan perguruan tinggi Islam, nilai-nilai keagamaan yang melekat juga turut membentuk cara dosen memahami peran, mengelola tekanan, dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga konteks ini memberikan urgensi akademik tersendiri untuk diteliti.

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat adanya *research gap* dari studi-studi sebelumnya yang menunjukkan hasil tidak konsisten terkait pengaruh gender, beban kerja, serta *work-life balance* terhadap stres kerja. Maka itu, diperlukan penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut

di satu model yang komprehensif. Selain kontribusi teoretis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis bagi perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan yang lebih adil serta adaptif, seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, dukungan terhadap *work-life balance*, kebijakan sensitif gender, serta program kesehatan mental yang dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dosen.

Universitas Islam Malang (UNISMA) dipilih menjadi objek penelitian sebab menjadi satu perguruan tinggi Islam swasta besar di Jawa Timur dengan jumlah dosen yang signifikan serta karakteristik demografis yang beragam. Sebagai institusi yang berlandaskan nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah dan berafiliasi dengan Nahdlatul Ulama, UNISMA memiliki dinamika unik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Integrasi nilai-nilai keislaman ke dalam aktivitas akademik menciptakan tuntutan tambahan bagi dosen untuk mengelola peran akademik, spiritual, dan sosial secara seimbang, sehingga menjadikannya konteks yang relevan untuk meneliti pengaruh gender, beban kerja, serta *work-life balance* pada stres kerja.

Selain itu, UNISMA berada dalam fase peningkatan kualitas institusi yang ditunjukkan dengan capaian akreditasi Unggul dari BAN-PT dan pengakuan internasional seperti ASIIN dan FIBAA. Dengan lebih dari 10.000 mahasiswa aktif dan peningkatan standar kinerja institusi, tuntutan terhadap dosen untuk memenuhi target akademik, publikasi, dan kontribusi kelembagaan menjadi semakin tinggi. Kondisi ini memperkuat urgensi penelitian terkait sumber stres kerja dosen dan faktor-faktor yang

mempengaruhinya. Di sisi lain, aksesibilitas yang baik, dukungan institusi terhadap kegiatan penelitian, serta masih terbatasnya studi serupa di UNISMA menjadi pertimbangan tambahan yang menjadikan kampus ini lokasi penelitian yang strategis dan berkontribusi bagi pengembangan literatur akademik.

Berlandaskan hal tersebut, studi ini bertujuan menganalisis **“Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)”**. Pendekatan ini dimaksudkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait bagaimana berbagai faktor tersebut berkontribusi dalam memengaruhi tingkat stres kerja dosen.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian tersebut maka rumusan masalah di studi ini dapat dirumuskan yakni:

1. Bagaimana gender, beban kerja, dan *work-life balance* memberikan pengaruh secara simultan terhadap stres kerja Dosen FEB Universitas Islam Malang?
2. Bagaimana gender memberikan pengaruh terhadap stres kerja Dosen FEB Universitas Islam Malang?
3. Bagaimana beban kerja memberikan pengaruh terhadap stres kerja Dosen FEB Universitas Islam Malang?
4. Bagaimana *work-life balance* memberikan pengaruh terhadap stres kerja Dosen FEB Universitas Islam Malang?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan penulis yakni menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar, berlandaskan rumusan masalah diatas maka tujuan studi pada Dosen FEB Universitas Islam Malang ialah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gender, beban kerja, dan *work-life balance* terhadap stres kerja
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gender terhadap stres kerja
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dimaksudkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri-organisasi, khususnya pada konteks pekerjaan akademik. Dengan mengkaji pengaruh gender, beban kerja, serta *work-life balance* pada stres kerja dosen, studi ini dapat memperkaya literatur terkait faktor-faktor psikososial yang

memengaruhi kesehatan mental tenaga pendidik di perguruan tinggi Islam. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk pengembangan model teoretis terkait stres kerja dalam konteks Tridharma Perguruan Tinggi yang memiliki karakteristik beban kerja multidimensional.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Studi ini memberi pemahaman empiris mengenai dinamika pekerjaan dosen dan faktor yang memengaruhi stres kerja, seperti gender, beban kerja akademik, serta *work-life balance*. Mahasiswa khususnya yang tertarik berkarier sebagai dosen atau di bidang akademik diharapkan dapat memahami tantangan profesi dosen serta mampu mempersiapkan diri dengan lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan akademik, mengelola waktu, dan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional.

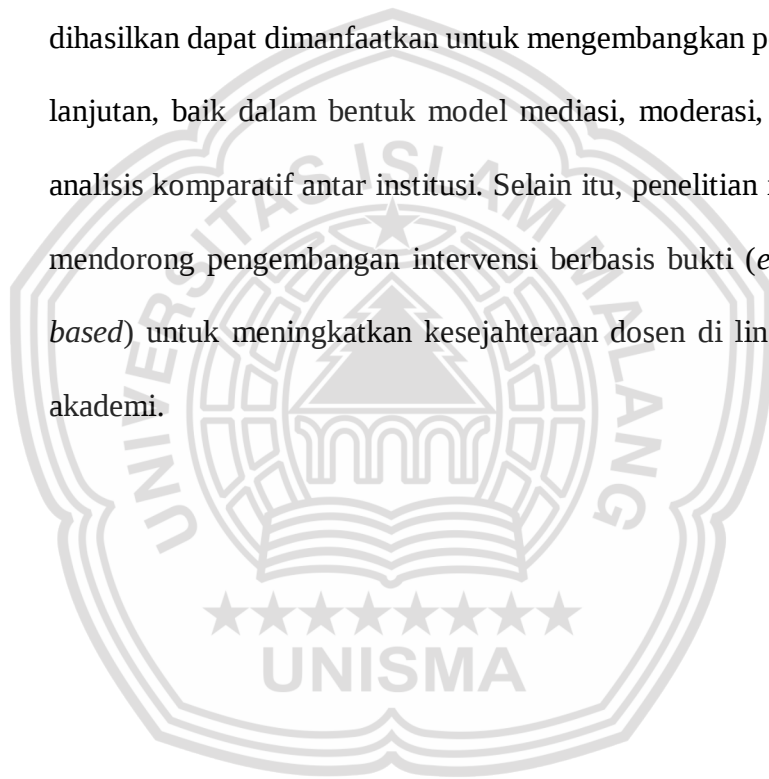
### b. Bagi Universitas Islam Malang (UNISMA)

Temuan studi ini dapat menjadi dasar bagi FEB Universitas Islam Malang dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif. Temuan terkait beban kerja, *work-life balance*, serta perbedaan gender dalam stres kerja dapat dimanfaatkan untuk meninjau kembali distribusi tugas Tridharma Perguruan Tinggi di tingkat fakultas, memperkuat program

kesejahteraan dosen, serta menciptakan lingkungan kerja lebih inklusif serta mendukung kesehatan mental dosen.

c. Bagi Peneliti dan Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji fenomena stres kerja pada tenaga pendidik di perguruan tinggi. Informasi yang dihasilkan dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan penelitian lanjutan, baik dalam bentuk model mediasi, moderasi, maupun analisis komparatif antar institusi. Selain itu, penelitian ini dapat mendorong pengembangan intervensi berbasis bukti (*evidence-based*) untuk meningkatkan kesejahteraan dosen di lingkungan akademi.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berlandaskan temuan studi dan pembahasan yang diuraikan di Bab IV, maka ditarik beberapa simpulan yang disusun secara sistematis dan konsisten dengan rumusan masalah serta tujuan penelitian. Simpulan penelitian ini bersifat konseptual dan merefleksikan temuan empiris terkait faktor yang memengaruhi stres kerja dosen FEB Universitas Islam Malang, diantaranya:

1. Gender, beban kerja, serta *work-life balance* secara simultan terbukti memengaruhi signifikan stres kerja dosen FEB Universitas Islam Malang. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya stres kerja dosen merupakan fenomena multidimensional yang terbentuk dari interaksi antara karakteristik personal, tuntutan pekerjaan akademik, dan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, stres kerja dosen tidak dapat dijelaskan secara parsial, melainkan perlu dipahami secara komprehensif melalui keterkaitan berbagai faktor tersebut.
2. Temuan studi memperlihatkan bahwasanya gender tidak memengaruhi signifikan stres kerja dosen FEB Universitas Islam Malang. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan jenis kelamin tidak secara langsung menentukan tingkat stres kerja dosen. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa dalam konteks pekerjaan akademik di FEB UNISMA, tuntutan profesional dan tanggung jawab Tridharma Perguruan Tinggi dihadapi secara relatif

setara oleh dosen laki-laki maupun perempuan, sehingga perbedaan gender tidak menjadi faktor dominan dalam memunculkan stres kerja.

3. Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dosen FEB Universitas Islam Malang. Semakin tinggi beban kerja yang diterima dosen, baik dalam bentuk aktivitas pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, maupun tugas administratif, begitu pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Temuan ini menegaskan bahwasanya beban kerja ialah determinan utama stres kerja dosen, khususnya saat tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas waktu, energi, dan sumber daya yang dimiliki.
4. *Work-life balance* terbukti memengaruhi negatif dan signifikan stres kerja dosen FEB Universitas Islam Malang. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki dosen, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya *work-life balance* berperan sebagai faktor protektif yang mampu meredam dampak negatif tuntutan pekerjaan akademik terhadap kondisi psikologis dosen.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan dilaksanakan secara optimal sesuai dengan prosedur metodologis yang berlaku. Namun demikian, studi ini masih mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menafsirkan temuan studi maupun sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya, diantaranya:

1. Keterbatasan penelitian ini terletak pada kompleksitas fenomena stres kerja yang diteliti. Stres kerja dosen merupakan kondisi psikologis yang dipengaruhi berbagai faktor lain di luar variabel gender, beban kerja, serta *work-life balance*, seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan karakteristik kepribadian individu. Variabel-variabel tersebut belum sepenuhnya terakomodasi dalam kerangka konseptual penelitian ini.
2. Keterbatasan lain berasal dari kemungkinan bias responden dalam pengisian kuesioner. Data penelitian diperoleh berdasarkan persepsi subjektif responden, sehingga terdapat potensi ketidaksesuaian antara kondisi yang dirasakan responden dengan kondisi objektif di lapangan.
3. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan instrumen yang masih bersifat umum sehingga belum menggali secara mendalam aspek spesifik stres kerja dosen dalam konteks Tridharma Perguruan Tinggi. Selain itu, analisis regresi linier berganda belum mampu menangkap hubungan yang lebih kompleks, seperti efek mediasi dan moderasi antarvariabel.

### 5.3 Saran

Berlandaskan simpulan serta keterbatasan studi yang diuraikan, maka peneliti memberi beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat praktis maupun akademik, yaitu:

1. Bagi FEB Universitas Islam Malang, disarankan agar melakukan evaluasi secara berkala terhadap distribusi beban kerja dosen, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Fakultas juga

diharapkan dapat memperkuat kebijakan yang mendukung *work-life balance*, yakni pengaturan beban tugas yang lebih proporsional, fleksibilitas kerja, serta program dukungan kesehatan mental dosen.

2. Bagi dosen FEB Universitas Islam Malang, disarankan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sebagai upaya preventif dalam mengelola stres kerja. Pengelolaan waktu, penetapan prioritas kerja, dan pemanfaatan dukungan institusional diharapkan dapat membantu dosen dalam menghadapi tuntutan pekerjaan akademik secara lebih adaptif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, budaya kerja, atau faktor kepribadian, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait stres kerja dosen. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan desain penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan longitudinal, metode campuran (*mixed methods*), atau model analisis yang melibatkan variabel mediasi dan moderasi, sehingga mampu menangkap dinamika stres kerja dosen secara lebih mendalam.

Dengan mempertimbangkan simpulan, keterbatasan, dan saran tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermakna bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktik pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan akademik, terkhusus di FEB Universitas Islam Malang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acker, J. (1990). A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Alfayad, A., Haqi, D. N., Alayyannur, P. A., Dwiyantri, E., & Juwono, K. F. (2024). Gender and Exercise Habits as Factors Causing Work Stress in Surabaya City Health Office Employees. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 13(1), 102–108. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v13i1.2024.102-108>
- Alvinri, R., & Dina, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pegawai Lapas Kelas IIA Tembilahan. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi Bisnis JMEB*, 2(3), 184–190. <https://tematik.unisi.ac.id/index.php/jmeh/article/download/518/129>
- Arbain, J., Azizah, N., & Sari, I. N. (2017). Pemikiran Gender Menurut Para Ahli: Telaah atas Pemikiran Amina Wadud Muhsin, Asghar Ali Engineer, dan Mansour Fakih. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 11(1), 75. <https://doi.org/10.21580/sa.v11i1.1447>
- Arianti, A. M., Soekemi, W., & Dewi, R. S. (2022). The Effect of Work Life Balance and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement as Intervening Variable (Study on Married Women Employees that Have Children in the Production Section of PT Sukuntex Spinning). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(04), 705–718. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.104041>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Arini, S. Y., Alayyannur, P. A., Haqi, D. N., Ayuni, M. Q., & Kurnianto, A. A. (2023). Factors Contribute to Job Stress among Indonesian Lecturers Working from Home During Pandemic. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(3), 329–336. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i3.2023.326-333>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2016). *Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward*. 22(September 2018), 273–285.
- 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>
- Bakker, A. B., Xanthopoulou, D., & Demerouti, E. (2023). How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. *Applied Psychology*, 72(1), 389–410. <https://doi.org/10.1111/apps.12382>
- Batsyeba, A., & Cahyadi, A. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Radio X di Madiun. *Jurnal Experientia*, 12(2), 168–181. <https://digilib.uinsa.ac.id/10975/>

- Berlian, T. cahya, Rachmawati Musslifah, A., & Purnomosidi, F. (2024). Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 62–74. <https://doi.org/10.51263/jameb.v9i1.224>
- Chawla, S., & Sharma, R. R. (2019). Enhancing women's well-being: The role of psychological capital and perceived gender equity, with social support as a moderator and commitment as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 10(JUN), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01377>
- Chen, I. S. (2024). Extending the job demands–resources model to understand the effect of the interactions between home and work domains on work engagement. *Stress and Health*, 40(4). <https://doi.org/10.1002/smi.3362>
- Corrente, M., Park, J., Akuamoah-Boateng, H., Atanackovic, J., & Bourgeault, I. L. (2024). Work & life stress experienced by professional workers during the pandemic: a gender-based analysis. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18677-6>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Equilera, Y., Almigo, N., Bina, U., & Palembang, D. (2025). *Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan*. 9, 149–157.
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2), 129–140. <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- Fida, R., Watson, D., Ghezzi, V., Barbaranelli, C., Ronchetti, M., & Di Tecco, C. (2023). Is Gender an Antecedent to Workplace Stressors? A Systematic Review and an Empirical Study Using a Person-Centred Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph20085541>
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 13(1), 82. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>

- Gallup. (2025). State of the Global Workplace. In *Gallup, Inc.* [http://www.gallup.com/file/services/176735/State of the Global Workplace Report 2013.pdf](http://www.gallup.com/file/services/176735/State%20of%20the%20Global%20Workplace%20Report%202013.pdf)%5Cnpapers2://publication/uuid/4F576D34-017E-4BC6-8B6E-E3760C5FCD5E
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (7th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Heub, A., Schaller, A., & Lange, M. (2024). Gender-specific perception of job stressors and resources: a structural equation model-based secondary analysis. *Frontiers in Public Health*, 12(December), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1463868>
- Hudson Global Resources. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. [https://www.academia.edu/6183358/The\\_Case\\_for\\_Work\\_Life\\_Balance](https://www.academia.edu/6183358/The_Case_for_Work_Life_Balance)
- Indriyanto, & Suprono. (2014). *Metodologi Penelitian*. Salemba Empat.
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910>
- Johan, T. A., Saragih, A. A., Fitriano ; Johan, J., Saragoh, T. N., & Fitriano, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosek*, 2(2), 104–109.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Stres Mempengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-stress-pengaruh-kesehatan-jiwa-pekerja>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Khan, A., Mehmood, H., & Huda, S. (2023). Impact of Job Stress on Mental Health and Work-Life Balance: Cross-Sectional Study. *Journal of Professional & Applied Psychology*, 4(2), 201–212.
- Le, C. M., Huynh, S. Van, Luu, K., Ho, Q. N. N., Nguyen, V. T. Le, & Tran-Chi, V. L. (2024). Exploring the Interplay between Job Stress, Work Performance, and Attitudes toward Professional Psychological Help among Employees. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(7), 531–545. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.050961>

- Lin, M. H., Yen, Y. H., Chuang, T. F., Yang, P. Sen, & Chuang, M. Da. (2024). The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 15(October), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1482968>
- Magfirah, Qamariah, N., & Imamah, H. (2023). Pengaruh peran Gender dan konflik pekerjaan. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 5(2), 164–177.
- Magfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Overloaded by Information or Worried About Missing Out on It: A Quantitative Study of Stress, Burnout, and Mental Health Implications in the Digital Workplace. *SAGE Open*, 14(3), 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Mashabi, S., & Prastiwi, M. (2024). Kemdikbud Keluarkan Aturan Baru tentang Beban Kerja Dosen, Cek Isinya. Kompas. [https://www.kompas.com/edu/read/2024/10/02/170034071/kemendikbud-keluarkan-aturan-baru-tentang-beban-kerja-dosen-cek-isinya?utm\\_source=](https://www.kompas.com/edu/read/2024/10/02/170034071/kemendikbud-keluarkan-aturan-baru-tentang-beban-kerja-dosen-cek-isinya?utm_source=)
- Megayani, Santoso, J. B., & Sholikha, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Work Life Balance. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 3337–3352.
- Mercer Marsh Benefits. (2023). *Health on Demand 2023 Singapore*.
- Mulyono, F. A. D., & Iqbal, M. A. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, and Work Environment on Sustainable Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 5(4), 3179–3196. <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i4.15265>
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nalendra, A. R. A. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. PT. Alfabeta.
- Prafitri, N., Widyastuti, Y., & Arenawati. (2021). Analisis Gender-Role Attitudes Pada Perempuan Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Serang. (1st ed.). CV. AA. RIZKY.
- Pratiwi, L., Dzakiah, A., Zahra, F., Maknun, J., Rahmawati, N., & Yuniandani, S. (2023). Hubungan Jenis Kelamin, Status Pernikahan dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja (Pekerja Usaha Kuliner Kec. Tulungagung Kab. Tulungagung). *Journal of Public Health Science Research (JPHSR)*, 4(1), 1–

9.

- Purwaningtyas, F. D., & Pertamaputri, A. N. (2024). Work Life Balance dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Wanita Di Polres Surabaya. *Journal of Gender Equality and Social Inclusion (Gesi)*, 3(1), 28–28. <https://doi.org/10.38156/gesi.v3i1.169>
- Putri, I. G. A. A. Y., Cahyadi, I., Makiah, M., Yuliana, I., & Marlina, F. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Perawat IGD RSUD Kota Mataram). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3156–3163. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2445>
- Qoyyimah, M., Hari, T., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT . INKA. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis Vol.2, No. 1 (2019): June, Pp. 11-20* *Economic Faculty, Universitas Muhammadiyah Ponorogo* 11p-ISSN 2614-5502/ e-ISSN 2614-72462, 2(1), 11–20.
- Rahmatillah, S. (2024). Hanya 33,52% Pekerja di Indonesia Adalah Perempuan: Kesenjangan Gender Masih Jadi Masalah Besar. GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/hanya-3352-pekerja-di-indonesia-adalah-perempuan-kesenjangan-gender-masih-jadi-masalah-besar-jtn58>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (8th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Riznanda, M. W., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT . X The Relationship between Workload and Work Stress in Production Division Employees of PT . X Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi |*, 10(03), 792–804.
- Sabrina, T., Ratnawati, R., & Setyowati, E. (2016). Pengaruh Peran Gender , Masculine Dan Feminine Gender Role Stress Pada Tenaga Administrasi Universitas Brawijaya. *Ijws*, 4(1), 1–14.
- Saedpanah, K., Ghasemi, M., Akbari, H., Adibzadeh, A., & Akbari, H. (2023). Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. *European Journal of Translational Myology*, 33(1). <https://doi.org/10.4081/ejtm.2022.10909>
- Saputri, A., Azis, S. N., & Tenrisau, M. A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen FEB - UMI. *Center of Economic Student Journal*, 8(2), 2621 – 8186.

- Saragih, S., & Siahaan, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 90–102. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i2.5883>
- Sasongko, S. S. (2009). *Konsep dan Teori Gender*. BKKBN.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (1st ed.)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (23rd ed.)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D (24th ed.)*. CV. Alfabeta.
- Sutama. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Trisna, D. B., Herman, S., & Abdul, M. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 1–18.
- Ueno, A., Yu, C., Curtis, L., & Dennis, C. (2025). Job demands-resources theory extended: stress, loneliness, and care responsibilities impacting UK doctoral students' and academics' mental health. *Studies in Higher Education*, 50(4), 808–823. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2357148>
- Vania Kusuma, S., & Ali, H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. XYZ). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 2(3), 140–148. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i3.285>
- Violita, W. (2025). *Work-Life Balance: Mencapai Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi*. Pemerintah Kota Tebing Tinggi. <https://www.tebingtinggikota.go.id/berita/artikel/work-life-balance-mencapai-keseimbangan-antara-pekerjaan-dan-kehidupan-pribadi>
- Wang, Y. (2023). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740>
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(1), 63–85.

- Wulandari, D. (2023). *Studi “Health on Demand 2023”: Mayoritas Karyawan Indonesia Stres karena Work Pressure, Poor Leadership, dan Toxic Culture*. Mix.Co.Id. <https://mix.co.id/marcomm/news-trend/studi-health-on-demand-2023-mayoritas-karyawan-indonesia-stres-karena-work-pressure-poor-leadership-dan-toxic-culture/>
- Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan dilingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 202–212. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1–22. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>
- Zhang, C., Cheung, S. P., & Huang, C. (2022). Job Demands and Resources, Mindfulness, and Burnout Among Delivery Drivers in China. *Frontiers in Psychology*, 13(March). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792254>

