PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

KEPUASAN KERJA DOSEN: PERAN BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI MODERATOR

Hasan Masa[1], Irnin Miladdyan Airyq[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang[1,2]
e-mail: hasanmasa@students.unnes.ac.id[1], irninmiladdyana@mail.unnes.ac.id[2]

Diterima: *2/10/2026*; Direvisi: *6/10/2026*; Diterbitkan: *12/10/2026*

ABSTRAK

Tuntutan tridarma perguruan tinggi yang semakin kompleks kerap memicu dinamika tekanan psikologis dan evaluasi kerja dosen, namun mekanisme yang menjelaskan keterkaitan tersebut masih memperlihatkan inkonsistensi temuan, khususnya terkait bagaimana tenure atau masa kerja individu membedakan dampak dari berbagai jenis beban pekerjaan. Guna mengisi celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dosen serta menguji pengalaman kerja sebagai variabel moderasi pada kedua hubungan tersebut dengan menggunakan *Job Demands-Resources* (JD-R) *Theory* sebagai landasan teoretis. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* yang melibatkan 148 dosen Universitas Negeri Semarang (UNNES) yang dipilih melalui *proportionate stratified random sampling*. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0 dengan pengujian model pengukuran, model struktural, dan efek moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0{,}272$; $p = 0{,}002$), sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($\beta = -0{,}384$; $p < 0{,}001$). Pengalaman kerja tidak memoderasi hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja ($\beta = 0{,}031$; $p = 0{,}702$), tetapi secara signifikan memoderasi hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja ($\beta = 0{,}198$; $p = 0{,}026$), yang mengarah pada pelemahan hubungan negatif tersebut. Temuan ini memberikan bukti tambahan bahwa peran pengalaman kerja dalam kerangka JD-R tidak seragam pada setiap hubungan kerja. Secara praktis, perguruan tinggi perlu memperkuat pengelolaan stres, dukungan profesional, mentoring, dan pengaturan beban kerja secara proporsional.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Job Demands-Resources Theory, Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, PLS-SEM*

ABSTRACT

The increasingly complex demands of the higher education *tridharma* frequently trigger dynamic psychological pressures and work evaluations among lecturers; however, the mechanisms explaining these relationships continue to show inconsistent findings, particularly regarding how tenure or individual work experience differentiates the impacts of various types of workload. To address this research gap, this study aims to analyze the effects of workload and job stress on lecturers' job satisfaction and to examine work experience as a moderating variable in both relationships, using the Job Demands-Resources (JD-R) Theory as a theoretical framework. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed, involving 148 lecturers at Universitas Negeri Semarang (UNNES) selected through proportionate stratified random sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 4.0 by evaluating the measurement model, structural

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

model, and moderation effects. The results indicate that workload has a positive and significant effect on job satisfaction (β = 0.272; p = 0.002), whereas job stress has a negative and significant effect (β = −0.384; p < 0.001). Work experience does not moderate the relationship between workload and job satisfaction (β = 0.031; p = 0.702), but it significantly moderates the relationship between job stress and job satisfaction (β = 0.198; p = 0.026), indicating an attenuation of the negative relationship. These findings provide additional evidence that the role of work experience within the JD-R framework is not uniform across different work relationships. Practically, higher education institutions need to strengthen stress management, professional support, mentoring, and workload allocation that is proportional to lecturers' capacities.
Keywords: *Workload, Job Demands-Resources Theory, Job Satisfaction, Work Experience, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dosen merupakan bagian penting dari kualitas kehidupan kerja di perguruan tinggi karena berkaitan dengan bagaimana tenaga akademik memaknai lingkungan, tuntutan, dan keberlangsungan pekerjaannya. Tugas dosen tidak hanya berlangsung dalam aktivitas pembelajaran, tetapi juga mencakup penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pengembangan kompetensi, kegiatan administratif, serta tanggung jawab institusional yang dapat berlangsung secara bersamaan. Kompleksitas tersebut menjadikan pengalaman kerja dosen tidak sepenuhnya seragam, terutama ketika tuntutan pekerjaan berkembang lebih cepat dibandingkan dukungan yang tersedia di lingkungan institusi. Mather dan Bam (2025), melalui tinjauan terhadap penelitian mengenai staf akademik di berbagai perguruan tinggi, menunjukkan bahwa kepuasan staf berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, pengembangan profesional, serta keseimbangan kehidupan kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja akademisi terbentuk dari kombinasi karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi, sehingga pengkajian terhadap faktor yang memengaruhinya perlu mempertimbangkan konteks pekerjaan secara lebih menyeluruh. Pada konteks Indonesia, Harras dan Sutoro (2025) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen dapat dikaji dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan ketua program studi, yang memperkuat pandangan bahwa pengalaman kerja dosen tidak dapat dilepaskan dari kondisi institusional tempat pekerjaan berlangsung.

Di antara berbagai karakteristik pekerjaan tersebut, beban kerja menjadi salah satu faktor yang relevan untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja dosen. Tuntutan untuk memenuhi kegiatan tridarma perguruan tinggi dapat berjalan bersamaan dengan kewajiban administratif, target kinerja, kegiatan kelembagaan, dan tuntutan profesional lainnya. Akumulasi tuntutan tersebut tidak hanya meningkatkan jumlah pekerjaan, tetapi juga dapat memengaruhi alokasi waktu, energi, dan keseimbangan kehidupan dosen di luar pekerjaan. Kim dan Yeo (2024) menunjukkan bahwa *workload* pada lingkungan pendidikan tinggi memiliki keterkaitan dengan *work–family conflict*, sehingga beban pekerjaan dapat meluas dampaknya pada kehidupan personal. Temuan Ramirez dan Dy (2025) juga menempatkan *teaching load* dan *work stress* sebagai aspek yang berkaitan dengan *teaching satisfaction* pada anggota fakultas. Sementara itu, Fernández-Salinero et al. (2026) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan perlu dilihat bersama dengan kontrol dan identifikasi terhadap pekerjaan ketika menjelaskan kepuasan kerja. Oleh karena itu, beban kerja dalam penelitian ini tidak dipahami semata-mata sebagai

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

banyaknya tugas, melainkan sebagai tuntutan pekerjaan yang dapat membentuk pengalaman psikologis dan evaluasi dosen terhadap pekerjaannya.

Persoalan lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Lingkungan akademik memiliki sejumlah sumber tekanan yang dapat berasal dari tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu, target akademik, tanggung jawab administratif, maupun ekspektasi institusi terhadap kinerja dosen. Yingying et al. (2025), melalui *systematic literature review* dan *meta-analysis*, menempatkan stres kerja dan *burnout* sebagai persoalan yang konsisten ditemukan dalam penelitian terhadap dosen. Cadena-Povea et al. (2025) juga mengidentifikasi berbagai faktor sosiodemografis dan psikososial yang berkaitan dengan *burnout* pada profesor universitas, sementara Cao et al. (2024) mengkaji mekanisme stres akademik terhadap *occupational burnout* dalam konteks perguruan tinggi. Pada hubungan yang lebih dekat dengan variabel penelitian ini, Rmadi et al. (2025) mengkaji pengaruh stres okupasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja universitas. Rangkaian temuan tersebut memberikan dasar bahwa stres kerja perlu ditempatkan sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi evaluasi dosen terhadap pekerjaannya, tetapi hubungan tersebut masih perlu dipahami dengan mempertimbangkan karakteristik individu yang mungkin membuat respons terhadap tekanan pekerjaan menjadi berbeda.

Perbedaan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan dapat dijelaskan melalui perspektif *Job Demands–Resources* (JD-R), yang memandang pengalaman kerja sebagai hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya. Tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi menghasilkan konsekuensi negatif ketika individu tidak memiliki sumber daya yang memadai, sedangkan sumber daya pekerjaan maupun personal dapat membantu mengurangi dampak tuntutan tersebut. Gynning et al. (2025) menunjukkan bahwa sumber daya kerja dapat berfungsi sebagai faktor yang mengurangi konsekuensi negatif tuntutan pekerjaan terhadap *burnout*. Di sisi lain, Li et al. (2025) memperlihatkan bahwa *stressors* dapat menghasilkan konsekuensi yang kompleks terhadap *job crafting* dan keberlanjutan karier, sehingga keberadaan tuntutan pekerjaan tidak selalu menghasilkan respons yang identik pada setiap pekerja. Zhang et al. (2022) juga menunjukkan bahwa hubungan antara *teacher burnout*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh karakteristik personal tertentu. Kerangka tersebut memberikan alasan teoritis bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja tidak harus dipandang sebagai hubungan yang sepenuhnya seragam, karena karakteristik individu dapat menjadi kondisi yang mengubah bagaimana tuntutan pekerjaan diterjemahkan menjadi pengalaman kerja.

Salah satu karakteristik yang berpotensi berfungsi sebagai kondisi pembeda tersebut adalah pengalaman kerja atau masa kerja. Dosen dengan pengalaman kerja yang berbeda mungkin menghadapi tuntutan pekerjaan yang sama, tetapi tidak selalu memberikan respons yang sama terhadap tuntutan tersebut. Perbedaan tersebut secara konseptual dapat berkaitan dengan lamanya individu berinteraksi dengan prosedur, tuntutan, pola komunikasi, dan karakteristik organisasi tempat mereka bekerja, meskipun penelitian ini tidak secara langsung mengukur mekanisme psikologis yang mendasarinya. Honnamane et al. (2024) menunjukkan bahwa *tenure* dapat berfungsi sebagai variabel moderator dalam hubungan tertentu antara karakteristik pekerjaan dan perilaku kerja. Mantiri et al. (2026) juga menempatkan *tenure* sebagai *boundary condition* dalam hubungan antara stres kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja pada pekerja organisasi. Sementara itu, Kim et al. (2025) memperlihatkan bahwa

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

konsekuensi *work–family conflict* dapat berhubungan dengan berbagai sikap kerja, sehingga pengalaman individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan perlu dipahami bersama kondisi kehidupan kerja secara lebih luas. Dengan demikian, pengalaman kerja layak diuji bukan sebagai faktor yang secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja, melainkan sebagai kondisi yang mungkin mengubah kekuatan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Kebutuhan untuk menguji hubungan tersebut semakin kuat karena penelitian sebelumnya masih memperlihatkan variasi dalam cara faktor pekerjaan dan karakteristik individu ditempatkan dalam model kepuasan kerja akademisi. Mather dan Bam (2025) menunjukkan bahwa kepuasan staf akademik dipengaruhi oleh kombinasi faktor lingkungan kerja, pengembangan, kepemimpinan, dan *work-life balance*, sedangkan Kim et al. (2023) mengidentifikasi sejumlah determinan kepuasan kerja pada dosen perguruan tinggi. Pada konteks dosen perguruan tinggi negeri di Indonesia, Anggraini dan Widodo (2026) juga menempatkan kepuasan kerja sebagai bagian dari hubungan antara *work-life balance*, efikasi diri, dan kinerja dosen, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki posisi penting dalam menjelaskan pengalaman maupun *outcome* tenaga akademik. Akan tetapi, temuan-temuan tersebut belum secara spesifik menjawab apakah pengalaman kerja mengubah hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja serta apakah kondisi yang sama berlaku pada hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, terdapat ruang penelitian untuk membedakan fungsi pengalaman kerja pada dua bentuk tuntutan pekerjaan yang berbeda, yaitu beban kerja sebagai tuntutan kuantitatif pekerjaan dan stres kerja sebagai pengalaman tekanan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dosen serta menguji pengalaman kerja sebagai variabel moderator pada masing-masing hubungan tersebut. Penempatan pengalaman kerja sebagai moderator memungkinkan penelitian ini tidak hanya menjawab apakah beban kerja dan stres kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, tetapi juga apakah kekuatan hubungan tersebut berbeda menurut pengalaman kerja dosen. Penelitian ini dilakukan pada dosen Universitas Negeri Semarang (UNNES), sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual mengenai dinamika kepuasan kerja dalam lingkungan perguruan tinggi negeri di Indonesia. Secara teoritis, penelitian ini memperluas pembahasan kepuasan kerja dosen dengan menghubungkan tuntutan pekerjaan dan kondisi individual dalam satu model analisis. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola perguruan tinggi dalam memahami bahwa pengelolaan beban kerja dan stres kerja perlu mempertimbangkan heterogenitas pengalaman kerja dosen, bukan hanya menggunakan pendekatan yang seragam untuk seluruh tenaga akademik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional untuk menganalisis hubungan antara Beban Kerja (BK), Stres Kerja (SK), dan Kepuasan Kerja (KK), serta menguji peran Pengalaman Kerja (PK) sebagai variabel moderasi pada dosen Universitas Negeri Semarang (UNNES). Mengingat pengukuran dilakukan secara serentak pada satu titik waktu, penggalian data lapangan diarahkan pada 148 dosen sampel yang ditarik melalui teknik *proportionate stratified random sampling* agar representasi antar-fakultas tetap proporsional. Sebelum pengisian kuesioner dimulai, seluruh partisipan diberikan lembar persetujuan (*informed consent*) serta penjelasan mengenai kesukarelaan dan kerahasiaan identitas, sejalan

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

dengan prinsip etika penelitian akademis yang disetujui institusi. Konsistensi jumlah 148 data ini terus dipertahankan tanpa reduksi hingga seluruh kalkulasi statistik selesai dijalankan.

Pengukuran variabel dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup yang diadaptasi dari literatur terdahulu, di mana indikator BK dikembangkan dari teori tuntutan tugas (*job demands*), SK mengacu pada dimensi tekanan okupasional, KK mengadaptasi skala evaluasi kepuasan kerja akademis, dan PK diukur berdasarkan durasi masa kerja dosen. Rangkaian item pengukuran tersebut terlebih dahulu melalui validasi ahli (*expert judgment*) oleh pakar perilaku organisasi untuk memastikan keterbacaan serta kesesuaian substansi sebelum disebarkan. Data primer yang terkumpul selanjutnya diproses memakai skema *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbasis *software* SmartPLS 4.0. Pengujian awal berfokus pada keandalan *outer model* melalui parameter *outer loading*, *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (CR), dan *Average Variance Extracted* (AVE), disertai pemeriksaan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) demi menjamin validitas diskriminan antar-konstruk.

Tahap berikutnya mengevaluasi kelayakan *inner model* dan pengujian hipotesis dengan memantau R^2 *Adjusted*, *effect size* (f^2), serta kecukupan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mengantisipasi gejolak multikolinearitas. Keberadaan efek moderasi dipetakan secara terpisah dengan memformulasikan variabel interaksi BK*PK dan SK*PK guna melihat apakah tenure dosen memperlemah atau memperkuat dampak tekanan kerja terhadap kepuasan mereka. Seluruh estimasi signifikansi hubungan langsung maupun moderasi didasarkan pada prosedur *bootstrapping*, yang mengonfirmasi dukungan hipotesis bilamana nilai *P-value* berada di bawah 0,05, *T-statistic* melampaui ambang batas, dan *confidence interval* tidak melewati angka nol. Sebagai pelengkap kelayakan struktural, indikator *model fit* seperti *SRMR*, *d_ULS*, *d_G*, *Chi-Square*, dan *NFI* turut disajikan secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 148 responden dosen UNNES, ditinjau dari unit kerja, mayoritas berasal dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis (25,00%) dan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (18,92%), sedangkan Fakultas Hukum memiliki proporsi terkecil (2,70%). Berdasarkan kelompok usia, responden relatif tersebar merata pada tiga kategori dengan proporsi tertinggi pada usia 34–44 tahun (37,16%), diikuti oleh usia di atas 45 tahun (34,46%) dan usia 25–34 tahun (28,38%), yang mengindikasikan komposisi dosen didominasi oleh kelompok usia menengah hingga senior. Adapun dari sisi pengalaman kerja, hampir separuh responden (47,3%) telah bekerja lebih dari 11 tahun, sementara proporsi terkecil berada pada kelompok dengan pengalaman kerja 8–11 tahun (9,5%), menunjukkan bahwa mayoritas dosen dalam penelitian ini merupakan pegawai dengan masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman.

Tabel 1. Distribusi Responden

	Fakultas	Total	%
Unit Kerja	Fakultas Bahasa dan Seni	14	9,46%
	Fakultas Ekonomika dan Bisnis	37	25,00%
	Fakultas Hukum	4	2,70%
	Fakultas Ilmu Keolahragaan	7	4,73%

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

	Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi	28	18,92%
	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	10	6,76%
	Fakultas Kedokteran	12	8,11%
	Fakultas Matematika dan IPA	21	14,19%
	Fakultas Teknik	15	10,14%
Usia	25–34 Tahun	42	28,38%
	34–44 Tahun	55	37,16%
	> 45 Tahun	51	34,46%
Pengalaman Kerja	1–3 Tahun	37	25%
	4–7 Tahun	27	18,2%
	8–11 Tahun	14	9,5%
	>11 Tahun	70	47,3%

Tabel 1 memperlihatkan bahwa distribusi responden berdasarkan unit kerja paling banyak berasal dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis, yaitu 37 responden (25,00%), diikuti Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi sebanyak 28 responden (18,92%). Jumlah responden paling sedikit berasal dari Fakultas Hukum, yaitu 4 responden (2,70%). Berdasarkan usia, kelompok 34–44 tahun memiliki proporsi terbesar dengan 55 responden (37,16%), sedangkan kelompok >45 tahun berjumlah 51 responden (34,46%) dan kelompok 25–34 tahun sebanyak 42 responden (28,38%). Berdasarkan pengalaman kerja, responden dengan masa kerja >11 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 70 responden (47,30%), sedangkan kelompok 8–11 tahun merupakan kelompok terkecil dengan 14 responden (9,50%). Secara keseluruhan, distribusi tersebut menunjukkan bahwa sampel mencakup dosen dari berbagai unit kerja, kelompok usia, dan masa kerja.

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata BK (M = 4,226; SD = 0,644) dan KK (M = 4,133; SD = 0,672) berada pada kategori tinggi dengan sebaran data yang relatif homogen, sementara SK memiliki rata-rata rendah (M = 1,958; SD = 0,827) dan PK berada pada kategori sedang (M = 2,791; SD = 1,274) dengan variasi data yang paling besar di antara keempat variabel; hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas dosen menilai beban kerjanya tinggi namun tetap merasakan kepuasan kerja yang tinggi pula, dengan tingkat stres kerja yang cenderung rendah. Adapun hasil matriks korelasi menunjukkan bahwa SK berkorelasi negatif cukup kuat dengan KK (r = -0,405), yang mengonfirmasi bahwa peningkatan SK cenderung menurunkan KK dosen, sedangkan BK justru berkorelasi positif meskipun lemah dengan KK (r = 0,213) dan hampir tidak berhubungan dengan SK (r = 0,072); PK juga menunjukkan korelasi positif lemah dengan KK (r = 0,289) serta korelasi negatif lemah dengan BK dan SK (r = -0,108 dan r = -0,128), yang secara keseluruhan mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas serius antarvariabel eksogen sehingga model layak dilanjutkan ke tahap analisis PLS-SEM berikutnya.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Median	SD	Min	Maks	BK	SK	KK	PK
Beban Kerja (BK)	148	4,226	4,25	0,644	2,00	5,00	1,000			
Stres Kerja (SK)	148	1,958	1,75	0,827	1,00	5,00	0,072	1,000		
Kepuasan Kerja (KK)	148	4,133	4,25	0,672	1,75	5,00	0,213	-0,405	1,000	

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Pengalaman Kerja (PK)	148	2,791	3,00	1,274	1,00	4,00	-0,108	-0,128	0,289	1,000

Tabel 2 menunjukkan bahwa Beban Kerja (BK) memiliki nilai *mean* sebesar 4,226 dengan standar deviasi 0,644, sedangkan Kepuasan Kerja (KK) memiliki *mean* sebesar 4,133 dengan standar deviasi 0,672. Stres Kerja (SK) memiliki nilai *mean* sebesar 1,958 dan standar deviasi 0,827, sementara Pengalaman Kerja (PK) memiliki *mean* sebesar 2,791 dengan standar deviasi 1,274. Berdasarkan nilai standar deviasi, PK menunjukkan penyebaran skor terbesar dibandingkan variabel lainnya.

Matriks korelasi menunjukkan bahwa BK memiliki korelasi positif dengan KK sebesar 0,213 dan korelasi sebesar 0,072 dengan SK. SK memiliki korelasi negatif dengan KK sebesar -0,405 dan korelasi negatif dengan PK sebesar -0,128. Selanjutnya, PK berkorelasi positif dengan KK sebesar 0,289 dan berkorelasi negatif dengan BK sebesar -0,108. Pola korelasi tersebut menunjukkan arah dan kekuatan hubungan bivariat antarvariabel sebelum pengujian hubungan struktural dilakukan melalui *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Hasil Outer Model (Model Pengukuran)

Hasil analisis validitas konvergen pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh outer loading pada indikator reflektif BK (BK1–BK4) berkisar antara 0,782 hingga 0,852, indikator SK (SK1–SK4) berkisar antara 0,729 hingga 0,890, dan indikator KK (KK1–KK4) berkisar antara 0,752 hingga 0,841. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas minimal 0,708 sebagaimana disyaratkan oleh Hair et al. (2019), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid secara konvergen dan layak dipertahankan dalam model tanpa perlu dilakukan eliminasi indikator.

Nilai Cronbach's Alpha untuk konstruk BK, SK, dan KK masing-masing sebesar 0,847, 0,837, dan 0,826, sedangkan nilai *Composite Reliability* (CR) masing-masing sebesar 0,895, 0,891, dan 0,885. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,70 dan berada dalam rentang ideal 0,70–0,95, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga konstruk memiliki konsistensi internal yang baik tanpa indikasi redundansi antarindikator. Nilai AVE untuk BK, SK, dan KK masing-masing sebesar 0,682, 0,673, dan 0,658, yang seluruhnya melampaui ambang batas 0,50 dan semakin memperkuat bukti validitas konvergen konstruk-konstruk tersebut. Variabel Pengalaman Kerja serta variabel interaksi BK*PK dan SK*PK diukur sebagai konstruk indikator tunggal, sehingga secara alami menghasilkan nilai loading, Cronbach's Alpha, CR, dan AVE yang mendekati atau sama dengan 1,000; kondisi ini merupakan hal yang lazim pada konstruk dengan satu indikator dan bukan merupakan indikasi permasalahan pada model.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Variabel	Konstruk	Loading Factor	Cronbach's Alpa	Composite Reliability	AVE
Beban Kerja (BK)	BK1	0,782	0,847	0,895	0,682
	BK2	0,852			
	BK3	0,836			
	BK4	0,831			
	SK1	0,729	0,837	0,891	0,673

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Stress Kerja (SK)	SK2	0,890			
	SK3	0,825			
	SK4	0,828			
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,841	0,826	0,885	0,658
	KK2	0,752			
	KK3	0,821			
	KK4	0,828			
Pengalaman Kerja (PK)	PK	1,000	1,000	1,000	1,000
Interaksi BK*PK	BK*PK	0,984	1,000	1,000	1,000
Interaksi SK*PK	SK*PK	0,917	1,000	1,000	1,000

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada konstruk BK, SK, dan KK memiliki nilai *loading factor* antara 0,729 hingga 0,890. Nilai Cronbach's Alpha untuk BK, SK, dan KK masing-masing sebesar 0,847, 0,837, dan 0,826, sedangkan nilai CR masing-masing sebesar 0,895, 0,891, dan 0,885. Nilai AVE pada ketiga konstruk tersebut masing-masing sebesar 0,682, 0,673, dan 0,658. Seluruh nilai reliabilitas dan AVE memenuhi nilai batas yang digunakan dalam evaluasi model pengukuran, sehingga indikator pada ketiga konstruk memiliki konsistensi internal dan validitas konvergen yang memadai.

Pada konstruk PK serta konstruk interaksi BK*PK dan SK*PK, nilai reliabilitas dan AVE tercatat sebesar 1,000 karena masing-masing direpresentasikan melalui indikator tunggal. Nilai *loading factor* konstruk interaksi masing-masing sebesar 0,984 untuk BK*PK dan 0,917 untuk SK*PK. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk-konstruk yang digunakan dalam analisis struktural telah memenuhi kriteria evaluasi model pengukuran yang diterapkan dalam penelitian.

Validitas diskriminan diuji menggunakan HTMT. Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antarkonstruk berada jauh di bawah ambang batas 0,85–0,90, dengan nilai tertinggi ditemukan pada pasangan SK dan KK sebesar 0,493, sedangkan nilai-nilai lainnya berkisar antara 0,045 hingga 0,261. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini, termasuk konstruk interaksi BK*PK dan SK*PK, terbukti berbeda secara empiris satu sama lain sehingga tidak ditemukan tumpang tindih konseptual yang meragukan antarvariabel penelitian.

Tabel 4. Validitas Deskriminan – Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	BK*PK	BK	KK	SK*PK	SK
BK*PK					
BK	0,195				
KK	0,105	0,261			
SK*PK	0,060	0,045	0,189		
SK	0,061	0,151	0,493	0,062	

Berdasarkan Tabel 4, seluruh nilai HTMT antarkonstruk berada di bawah ambang batas yang digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai HTMT tertinggi terdapat pada

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

hubungan antara SK dan KK sebesar 0,493, sedangkan nilai HTMT lainnya berada pada rentang 0,045 hingga 0,261. Tidak terdapat pasangan konstruk yang menunjukkan nilai HTMT mendekati atau melampaui batas yang ditetapkan. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam model memiliki keterbedaan empiris yang memadai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF pada Tabel 5 untuk jalur BK terhadap KK sebesar 1,051, SK terhadap KK sebesar 1,020, interaksi BK*PK terhadap KK sebesar 1,044, dan interaksi SK*PK terhadap KK sebesar 1,011. Seluruh nilai VIF tersebut berada pada tingkat yang rendah dan menunjukkan tidak adanya indikasi multikolinearitas antarprediktor dalam model struktural. Dengan demikian, masing-masing prediktor memiliki tingkat korelasi yang tidak mengganggu estimasi hubungan antarvariabel dalam model. Kondisi tersebut memungkinkan koefisien jalur yang dihasilkan untuk digunakan dalam analisis hubungan langsung maupun efek moderasi secara konsisten.

Tabel 5. Variance Inflation Factor (VIF)

	Nilai Inner VIF
BK → KK	1,051
SK → KK	1,020
BK*PK → KK	1,044
SK*PK → KK	1,011

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *inner VIF* pada seluruh jalur berada pada rentang 1,011 hingga 1,051. Nilai VIF tertinggi terdapat pada jalur BK → KK sebesar 1,051, sedangkan nilai terendah terdapat pada jalur SK*PK → KK sebesar 1,011. Seluruh nilai tersebut berada di bawah batas yang digunakan untuk mendeteksi masalah multikolinearitas. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang mengganggu estimasi hubungan antar prediktor dalam model struktural.

Hasil Inner Model (Model Struktural)

Nilai R^2 *Adjusted* untuk konstruk KK sebesar 0,310 menunjukkan bahwa BK, SK, dan efek moderasi PK secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 31% variansi KK dosen, sedangkan 69% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini (lihat Tabel 6). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja berada pada tingkat yang terbatas. Meskipun demikian, proporsi variansi yang dapat dijelaskan tetap memberikan informasi empiris mengenai kontribusi BK, SK, dan PK dalam model penelitian. Dengan demikian, masih terdapat ruang untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi menjelaskan variasi kepuasan kerja dosen secara lebih komprehensif.

Jalur BK terhadap KK menghasilkan nilai f^2 sebesar 0,105 yang tergolong efek kecil mendekati menengah, sedangkan jalur SK terhadap KK menghasilkan nilai f^2 sebesar 0,217 yang tergolong efek menengah, mengindikasikan bahwa SK memberikan kontribusi yang lebih substansial terhadap KK dibandingkan BK. Adapun efek interaksi BK*PK terhadap KK menghasilkan nilai f^2 sebesar 0,004 yang tergolong sangat kecil dan dapat diabaikan, konsisten dengan hasil pengujian hipotesis yang tidak signifikan, sementara efek interaksi SK*PK

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

terhadap KK menghasilkan nilai f² sebesar 0,049 yang tergolong efek kecil meskipun jalurnya terbukti signifikan secara statistik.

Tabel 6. Nilai Adjusted R^2, f^2

	R^2	f^2
BK → KK	0,310	0,105
SK → KK		0,217
BK*PK → KK		0,004
SK*PK → KK		0,049

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* untuk konstruk KK sebesar 0,310. Nilai tersebut menunjukkan bahwa BK, SK, serta efek moderasi PK dalam model secara bersama-sama menjelaskan 31,0% variansi KK, sedangkan 69,0% sisanya berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai f² pada jalur BK → KK sebesar 0,105, sedangkan jalur SK → KK sebesar 0,217. Sementara itu, efek interaksi BK*PK → KK memiliki nilai f² sebesar 0,004 dan interaksi SK*PK → KK sebesar 0,049.

Berdasarkan nilai tersebut, kontribusi SK terhadap KK lebih besar dibandingkan BK dalam model yang diuji. Efek interaksi BK*PK memiliki ukuran efek yang sangat kecil, sedangkan interaksi SK*PK menunjukkan ukuran efek yang lebih besar dibandingkan interaksi BK*PK. Interpretasi mengenai makna substantif dari perbedaan efek tersebut selanjutnya dibahas pada bagian pembahasan.

Hasil analisis uji hipotesis yang disajikan pada Tabel 7 dan Gambar 2 menunjukkan bahwa BK berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK, dengan koefisien jalur sebesar 0,272, nilai *T-statistic* sebesar 3,145, dan *P-value* sebesar 0,002. Nilai *P-value* yang lebih kecil dari 0,05 serta interval kepercayaan [0,096; 0,430] yang tidak mencakup angka nol menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, H1 didukung. Selanjutnya, SK berpengaruh negatif dan signifikan terhadap KK, yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar -0,384, nilai *T-statistic* sebesar 4,683, dan *P-value* < 0,001, sehingga H2 didukung.

Pengujian efek moderasi PK pada hubungan BK terhadap KK menghasilkan koefisien interaksi BK*PK sebesar 0,031, nilai *T-statistic* sebesar 0,382, dan *P-value* sebesar 0,702. Nilai tersebut menunjukkan bahwa efek interaksi tidak signifikan karena *P-value* berada di atas 0,05 dan interval kepercayaan [-0,141; 0,184] mencakup angka nol. Dengan demikian, H3 tidak didukung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara BK dan KK tidak mengalami perubahan yang signifikan berdasarkan perbedaan pengalaman kerja dosen.

Berbeda dengan hubungan tersebut, efek moderasi PK pada hubungan SK terhadap KK menunjukkan koefisien interaksi SK*PK sebesar 0,198, nilai *T-statistic* sebesar 2,227, dan *P-value* sebesar 0,026. Nilai *P-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa efek interaksi tersebut signifikan, sehingga H4 didukung. Koefisien interaksi yang bernilai positif, sementara pengaruh langsung SK terhadap KK bernilai negatif, menunjukkan adanya perubahan kekuatan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada tingkat pengalaman kerja yang berbeda. Dengan demikian, pengalaman kerja berkaitan dengan perbedaan intensitas hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja dosen, tetapi pola moderasi tersebut sebaiknya diperkuat melalui analisis *simple slope* atau grafik interaksi agar arah pelemahan efek dapat ditunjukkan secara lebih spesifik.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

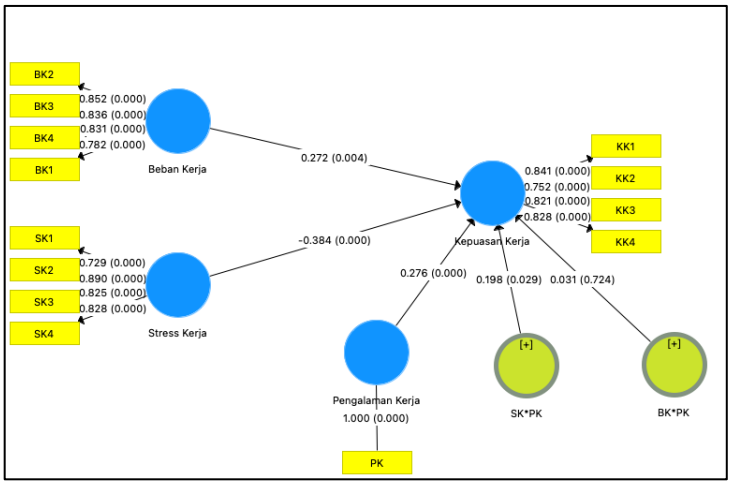
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	SD	T Values	P Values	Confidence Intervals	Sig
BK -> KK	0,272	0,277	0,086	3,145	0,002	[0,096; 0,430]	Yes
SK -> KK	-0,384	-0,390	0,082	4,683	0,000	[-0,523;-0,223]	Yes
BK*PK -> KK	0,031	0,025	0,081	0,382	0,702	[-0,141; 0,184]	No
SK*KK -> KK	0,198	0,185	0,089	2,227	0,026	[0,029;0,372]	Yes

Tabel 7 menunjukkan bahwa BK memiliki koefisien jalur positif sebesar 0,272 terhadap KK dengan nilai *T-statistic* 3,145 dan *P-value* 0,002. Interval kepercayaan sebesar [0,096; 0,430] tidak mencakup angka nol, sehingga hubungan BK → KK dinyatakan signifikan dan H1 didukung. Selanjutnya, SK memiliki koefisien jalur negatif sebesar -0,384 dengan *T-statistic* 4,683 dan *P-value* <0,001. Interval kepercayaan [-0,523; -0,223] juga tidak mencakup angka nol, sehingga hubungan SK → KK dinyatakan signifikan dan H2 didukung.

Pengujian moderasi menunjukkan bahwa interaksi BK*PK → KK menghasilkan koefisien sebesar 0,031 dengan T-statistic 0,382 dan P-value 0,702. Interval kepercayaan [-0,141; 0,184] mencakup angka nol, sehingga efek moderasi PK pada hubungan BK terhadap KK tidak signifikan dan H3 tidak didukung. Sebaliknya, interaksi SK*PK → KK menghasilkan koefisien sebesar 0,198 dengan *T-statistic* 2,227 dan *P-value* 0,026. Interval kepercayaan [0,029; 0,372] tidak mencakup angka nol, sehingga efek moderasi PK pada hubungan SK terhadap KK dinyatakan signifikan dan H4 didukung.

Arah koefisien interaksi SK*PK yang positif, sementara koefisien hubungan langsung SK → KK bernilai negatif, menunjukkan adanya perubahan kekuatan hubungan SK terhadap KK pada tingkat pengalaman kerja yang berbeda. Temuan mengenai pola moderasi tersebut selanjutnya perlu diperjelas melalui analisis *simple slope* atau grafik interaksi agar arah dan bentuk moderasi dapat terlihat secara empiris. Penjelasan mengenai kemungkinan mekanisme yang mendasari pola tersebut ditempatkan pada bagian pembahasan.

Visualisasi hubungan antarvariabel dan nilai koefisien jalur yang dihasilkan dari analisis tersebut disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Struktural

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Gambar 1 memperlihatkan model struktural yang terdiri atas BK dan SK sebagai prediktor KK, sedangkan PK berperan sebagai variabel moderasi melalui interaksi BK*PK dan SK*PK. Koefisien jalur pada model menunjukkan arah dan besarnya hubungan masing-masing prediktor terhadap KK. Hubungan BK terhadap KK memiliki koefisien positif sebesar 0,272, sedangkan hubungan SK terhadap KK memiliki koefisien negatif sebesar -0,384. Sementara itu, koefisien interaksi BK*PK sebesar 0,031 dan SK*PK sebesar 0,198 menunjukkan adanya perbedaan pola efek moderasi pada kedua hubungan tersebut, yang selanjutnya diuji berdasarkan nilai *T-statistic*, *P-value*, dan interval kepercayaan.

Evaluasi kecocokan model pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) pada model estimasi sebesar 0,084, sedangkan pada model saturasi sebesar 0,083. Kedua nilai tersebut menunjukkan tingkat perbedaan antara matriks korelasi yang diamati dan matriks korelasi yang diestimasi dalam model. Sementara itu, nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa tingkat kecocokan model masih berada di bawah nilai kecocokan yang umumnya diharapkan. Oleh karena itu, hasil evaluasi kecocokan model perlu dibaca secara proporsional dengan mempertimbangkan karakteristik analisis PLS-SEM yang digunakan, sehingga penilaian model tidak hanya didasarkan pada satu indeks kecocokan, tetapi juga pada kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel dan hasil pengujian struktural.

Tabel 8. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,083	0,084
d_ULS	0,632	0,637
d_G	0,233	0,234
Chi-Square	202,042	203,920
NFI	0,769	0,766

Berdasarkan Tabel 8, nilai SRMR pada *Saturated Model* sebesar 0,083 dan pada *Estimated Model* sebesar 0,084. Nilai *d_ULS* masing-masing sebesar 0,632 dan 0,637, sedangkan nilai *d_G* sebesar 0,233 dan 0,234. Selanjutnya, nilai *Chi-Square* meningkat dari 202,042 pada *Saturated Model* menjadi 203,920 pada *Estimated Model*, sementara nilai NFI masing-masing sebesar 0,769 dan 0,766. Perbedaan nilai antara kedua model relatif kecil pada sebagian besar indikator, sehingga hasil tersebut memberikan gambaran mengenai tingkat kesesuaian model struktural yang selanjutnya dipertimbangkan bersama hasil evaluasi model pengukuran dan model struktural.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, dengan koefisien jalur sebesar 0,272 dan *P-value* sebesar 0,002. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dalam konteks responden penelitian tidak selalu diikuti penurunan kepuasan kerja. Salah satu kemungkinan penjelasannya adalah bahwa beban kerja yang dialami dosen dapat hadir sebagai bagian dari tuntutan akademik yang masih dapat dikelola, terutama ketika pekerjaan tersebut memberikan ruang bagi dosen untuk

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

menggunakan kompetensi, menyelesaikan tugas secara mandiri, dan mencapai tujuan profesional. Temuan tersebut dapat dibaca bersama hasil Kim et al. (2023) yang menempatkan karakteristik pekerjaan, lingkungan organisasi, dan aspek individual sebagai bagian dari faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dosen. Hasil Beta et al. (2026) juga memberikan konteks bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang relevan dalam dinamika pekerjaan dosen, meskipun konsekuensinya dapat berbeda bergantung pada variabel lain yang menyertai pekerjaan. Dengan demikian, hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini perlu dipahami sebagai karakteristik empiris pada responden UNNES, bukan sebagai indikasi bahwa beban kerja yang semakin tinggi secara umum selalu meningkatkan kepuasan kerja.

Hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja juga perlu dilihat dari karakteristik tuntutan pekerjaan yang dihadapi dosen. Pekerjaan akademik mencakup aktivitas pengajaran, penelitian, pengabdian, administrasi, serta tanggung jawab pengembangan profesional yang dapat menghasilkan pengalaman kerja yang menantang sekaligus bermakna. Pindek et al. (2024) menunjukkan bahwa konsekuensi *job stressors* dapat berubah menurut karakteristik tuntutan dan dinamika pengalaman kerja, sehingga tidak semua tuntutan pekerjaan memberikan konsekuensi psikologis yang identik. Pepukai et al. (2026) juga menempatkan beban akademik sebagai persoalan yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan kinerja dalam sistem pendidikan tinggi, terutama ketika sumber daya organisasi yang tersedia tidak selalu sebanding dengan tuntutan yang dihadapi. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang masih berada dalam kapasitas pengelolaan dosen dapat dipersepsikan sebagai bagian dari aktivitas profesional yang memberikan kesempatan untuk berkontribusi dan mencapai hasil kerja. Oleh sebab itu, temuan penelitian memperlihatkan bahwa makna beban kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kuantitas tugas, tetapi juga oleh bagaimana tuntutan tersebut dialami dalam lingkungan kerja akademik.

Berbeda dengan beban kerja, stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur sebesar -0,384 dan *P-value* < 0,001. Arah hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat stres kerja yang dialami dosen, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dilaporkan dalam penelitian ini. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa tekanan psikologis yang menyertai pekerjaan memiliki konsekuensi yang berbeda dibandingkan sekadar banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Magnavita et al. (2025) menunjukkan adanya keterkaitan antara sikap individual dan stres akibat pekerjaan, sedangkan Rofi'ah (2026) secara lebih spesifik menempatkan beban kerja sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan stres kerja pada dosen. Lalay dan Long (2026) juga memperlihatkan bahwa kondisi psikologis dosen berkaitan dengan risiko *burnout*, sehingga tekanan pekerjaan perlu dipahami tidak hanya dari jumlah tugas, tetapi juga dari pengalaman subjektif individu ketika menghadapi tuntutan tersebut. Hasil ini memperkuat gambaran bahwa kepuasan kerja dosen berkaitan erat dengan kemampuan individu dan lingkungan kerja dalam mengelola tekanan yang muncul dari aktivitas akademik.

Temuan mengenai stres kerja menjadi semakin relevan apabila dikaitkan dengan kondisi kerja akademik yang semakin kompleks. Lee (2026) membahas keterkaitan antara pekerjaan akademik, kepuasan, dan stres dalam masyarakat berbasis pengetahuan, yang menunjukkan bahwa perubahan karakter pekerjaan akademik dapat menciptakan tuntutan baru bagi tenaga akademik. Pada tingkat organisasi, Agustini et al. (2026) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang dapat muncul dalam lingkungan pekerjaan dan perlu dipahami melalui kondisi yang melatarbelakanginya. Sementara itu, Irwansyah et al. (2025)

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

memperlihatkan bahwa stres kerja dapat ditempatkan dalam hubungan yang kompleks dengan variabel organisasi dan sikap kerja, sehingga konsekuensinya tidak berdiri sendiri. Dalam penelitian ini, besarnya koefisien negatif SK terhadap KK menunjukkan bahwa tekanan kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kepuasan kerja dibandingkan koefisien BK terhadap KK. Pola tersebut memberikan indikasi bahwa pengelolaan tekanan psikologis dalam pekerjaan akademik menjadi aspek yang relevan ketika institusi berupaya mempertahankan kepuasan kerja dosen.

Pengujian moderasi menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memoderasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Koefisien interaksi BKPK sebesar 0,031 dengan P-value sebesar 0,702 dan interval kepercayaan [-0,141; 0,184] menunjukkan bahwa perubahan pengalaman kerja tidak menghasilkan perubahan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan masa kerja dosen belum cukup untuk mengubah pola hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dalam sampel penelitian. Awwad et al. (2022) menunjukkan bahwa hubungan antara job demands dan kepuasan kerja dapat melibatkan mekanisme serta kondisi tertentu, sehingga pengaruh tuntutan pekerjaan tidak selalu berlangsung melalui satu jalur sederhana. Hasil Didipu et al. (2025) juga memperlihatkan bahwa variabel tertentu dapat ditempatkan sebagai kondisi yang mengubah hubungan antara faktor lingkungan kerja dan kepuasan, tetapi keberadaan efek moderasi tetap harus dibuktikan secara empiris pada hubungan yang diuji. Dengan demikian, tidak signifikannya BKPK dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja belum dapat diposisikan sebagai kondisi yang secara statistik mengubah hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja dosen.

Sebaliknya, pengalaman kerja terbukti memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Koefisien interaksi SK*PK sebesar 0,198 dengan *P-value* sebesar 0,026 menunjukkan adanya perubahan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada tingkat pengalaman kerja yang berbeda. Karena pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja bernilai negatif, sedangkan koefisien interaksinya bernilai positif, pola tersebut mengarah pada kemungkinan bahwa hubungan negatif tersebut menjadi lebih lemah pada tingkat pengalaman kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan gagasan bahwa pengalaman yang terbentuk selama menjalankan pekerjaan dapat berkaitan dengan cara individu menghadapi tuntutan dan tekanan kerja, meskipun arah dan besarnya efek tersebut tetap perlu dibaca berdasarkan hasil analisis interaksi. Gynning et al. (2025) menunjukkan bahwa *job resources* dapat berperan dalam mengurangi konsekuensi negatif tuntutan pekerjaan terhadap *burnout*, sedangkan Hasil Kim et al. (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja dosen dipengaruhi oleh kombinasi karakteristik pekerjaan dan kondisi individual. Dalam penelitian ini, pengalaman kerja dapat dipahami sebagai karakteristik individual-profesional yang berkaitan dengan variasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, tetapi interpretasi sebagai efek *buffer* akan lebih kuat apabila dilengkapi analisis *simple slope* dan visualisasi interaksi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja dosen tidak bersifat seragam. Beban kerja menunjukkan hubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja menunjukkan hubungan negatif yang lebih kuat; pada saat yang sama, pengalaman kerja tidak mengubah hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja, tetapi berhubungan dengan perubahan kekuatan hubungan stres kerja dan kepuasan kerja. Pola tersebut menunjukkan perlunya membedakan antara tuntutan pekerjaan sebagai karakteristik tugas dan stres sebagai

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

pengalaman psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan tersebut. Setiawan dan Prabowo (2026) memperlihatkan keterkaitan beban kerja dan kepuasan kerja dalam konteks pekerjaan lain, sedangkan Rohmatulloh (2026) menempatkan pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja sebagai bagian dari pengelolaan dosen. Secara substantif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengalaman kerja dosen tidak cukup hanya diarahkan pada pembagian beban tugas, tetapi juga perlu mempertimbangkan kondisi yang dapat mengurangi tekanan kerja. Namun, karena penelitian menggunakan desain *cross-sectional* dan berfokus pada 148 dosen UNNES, hubungan yang ditemukan perlu dipahami sebagai hubungan empiris pada konteks penelitian ini dan belum dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat secara luas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen tidak hanya berkaitan dengan besarnya tuntutan pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana tuntutan tersebut dialami, dikelola, dan berinteraksi dengan kondisi profesional dosen. Beban kerja terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Pengalaman kerja tidak terbukti memoderasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, tetapi terbukti memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Temuan tersebut memberikan bukti empiris tambahan bagi perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R), khususnya bahwa pengalaman profesional dapat berkaitan dengan cara dosen merespons tekanan psikologis di tempat kerja, meskipun penelitian ini belum secara langsung menguji klasifikasi beban kerja sebagai *challenge stressor* atau *hindrance stressor*.

Secara praktis, temuan penelitian mengisyaratkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dosen perlu diarahkan pada pengelolaan beban kerja yang proporsional sekaligus penguatan mekanisme pengendalian stres di lingkungan perguruan tinggi. Dukungan organisasi, komunikasi yang terbuka, pendampingan bagi dosen, serta pengaturan tugas yang mempertimbangkan kapasitas dan pengalaman profesional dapat menjadi bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang lebih responsif. Interpretasi hasil perlu mempertimbangkan keterbatasan penelitian yang menggunakan desain *cross-sectional*, melibatkan 148 dosen dari satu institusi, serta menghasilkan nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,310 sehingga masih terdapat faktor lain di luar model yang berpotensi menjelaskan kepuasan kerja. Penelitian berikutnya dapat menggunakan desain longitudinal, melibatkan perguruan tinggi yang lebih beragam, serta menguji faktor organisasi dan individual secara lebih komprehensif, termasuk membedakan secara empiris karakteristik *challenge stressor* dan *hindrance stressor* untuk memperjelas mekanisme hubungan antara tuntutan pekerjaan, stres, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, S., Masitoh, S., & Saputra, D. S. (2026). Gambaran stres kerja pada karyawan PT AMJ. *Jiwara: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling, 1*(2), 341–350. https://ejournal.darulfaizin.or.id/index.php/jiwara/article/view/265

Anggraini, F. N., & Widodo, S. (2026). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja dosen tersertifikasi di perguruan tinggi negeri dengan kepuasan

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

kerja sebagai variabel mediasi. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 14*(2), 158–167. https://www.jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/436

Awwad, R. I., Aljuhmani, H. Y., & Hamdan, S. (2022). Examining the relationships between frontline bank employees' job demands and job satisfaction: A mediated moderation model. *SAGE Open, 12*(1). https://doi.org/10.1177/21582440221079880

Beta, N., Razak, M., & Haryono, D. (2026). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Universitas Muhammadiyah Enrekang. *Movere Journal, 8*(1), 138–149. https://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/MV/article/view/741

Cadena-Povea, H., Hernández-Martínez, M., Bastidas-Amador, G., & Torres-Andrade, H. (2025). What pushes university professors to burnout? A systematic review of sociodemographic and psychosocial determinants. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 22*(8), 1214. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40869800/

Cao, J., Dai, T., Dong, H., Chen, J., & Fan, Y. (2024). Research on the mechanism of academic stress on occupational burnout in Chinese universities. *Scientific Reports, 14*(1), 12166. https://doi.org/10.1038/s41598-024-62984-2

Didipu, F. A. R., Mardjuni, S., & Abubakar, H. (2025). Pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah 3T dengan beban kerja sebagai variabel moderasi. *Indonesian Journal of Business and Management, 7*(2), 371–375. https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/5172

Fernández-Salinero, S., Foti, G., Giorgi, G., Topa, G., & Garmendia, P. (2026). Workplace demands, control, and identification as predictors of job satisfaction. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 16*(1), 9. https://doi.org/10.3390/ejihpe16010009

Gynning, B. E., Karlsson, E., Teoh, K., Gustavsson, P., Christiansen, F., & Brulin, E. (2025). Do job resources buffer the harmful effects of job demands on burnout complaints? A 1-year cohort study of Swedish healthcare professionals. *International Journal of Nursing Studies Advances, 9*, 100397. https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2025.100397

Harras, H., & Sutoro, M. (2025). Analisis deskriptif kepuasan kerja dosen berdasarkan gaya kepemimpinan ketua program studi. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi, 4*(1), 72–82. https://jurnalpustek.id/index.php/sdmo/article/view/188

Honnamane, P. S., Sreekanth, K., & Girish, G. P. (2024). Moderating role of tenure in an organization and work engagement on organization citizenship behaviour and task performance. *International Review of Management and Marketing, 14*(6), 223–228. https://doi.org/10.32479/irmm.17416

Irwansyah, I., Syahran, S., & Ariani, A. (2025). Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi kepuasan kerja. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 27*(1), 171–179. https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/2882

Kim, L., Maijan, P., & Yeo, S. F. (2025). Spillover effects of work–family conflict on job consequences influencing work attitudes. *Scientific Reports, 15*(1), 9115. https://doi.org/10.1038/s41598-025-93940-3

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

Kim, L., & Yeo, S. F. (2024). Are you happy with your work? Side effects of workloads and work–family conflict in higher education. *The TQM Journal, 36*(9), 437–455. https://doi.org/10.1108/TQM-03-2024-0114

Kim, L., Pongsakornrungsilp, P., Pongsakornrungsilp, S., Horam, N., & Kumar, V. (2023). Key determinants of job satisfaction among university lecturers. *Social Sciences, 12*(3), 153. https://doi.org/10.3390/socsci12030153

Lalay, M. O., & Long, M. L. (2026). Hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* pada dosen perguruan tinggi swasta di Kota Kupang. *LEARNTECH: Jurnal Teknologi Pendidikan, 1*(4), 105–110. https://jurnal.mifandimandiri.com/index.php/learntech/article/view/825

Lee, S. J. (2026). Academic work, satisfaction, and stress in East Asia's knowledge-based society. In *The Shifting Balance of Academic Systems: National, Regional, Global?* (pp. 45–61). Springer Nature Switzerland. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-032-17936-4_3

Li, X., Liu, H., & Peng, P. (2025). A double-edged sword: The effects of stressors on job crafting and career sustainability. *SAGE Open, 15*(1). https://doi.org/10.1177/21582440251321216

Magnavita, N., Marcatto, F., Meraglia, I., & Viti, G. (2025). Relationships between individual attitudes and occupational stress: A cross-sectional study. *AIMS Public Health, 12*(2), 557–578. https://doi.org/10.3934/publichealth.2025030

Mantiri, J., Saerang, D. P., & Wokas, H. R. (2026). Tenure as a boundary condition of employee performance: A study of work stress, motivation, and compensation among hospital accounting and finance staff in Manado City. *The Contrarian: Finance, Accounting, and Business Research, 5*(2), 289–303. https://jurnal.ywnr.org/index.php/cfabr/article/view/474

Mather, M. F., & Bam, N. E. (2025). Factors influencing academic staff satisfaction and retention in higher education: A literature review. *European Journal of Education, 60*(1). https://doi.org/10.1111/ejed.70025

Pepukai, R. C., Muchindu, Y. S., & Jere, M. (2026). Academic workload and performance in developing higher education systems: A literature review with insights for Botswana private tertiary institutions. *International Journal of Advanced Business Studies, 5*(2), 87–105. https://besra-journals.net/index.php/ijabs/article/view/170

Pindek, S., Meyer, K., Valvo, A., & Arvan, M. (2024). A dynamic view of the challenge-hindrance stressor framework: A meta-analysis of daily diary studies. *Journal of Business and Psychology, 39*(5), 1107–1125. https://doi.org/10.1007/s10869-024-09933-y

Ramirez, M. J. C., & Dy, M. F. R. (2025). Work stress, teaching load, and teaching satisfaction of faculty members in the National University. *International Journal of Educational Review, 7*(1), 1–16. https://journal.unib.ac.id/IJER/article/view/39901

Rmadi, N., Hrairi, A., Makni, I., Kotti, N., Kchaou, A., Hajjaji, M., & Jmal Hammami, K. (2025). Influence of occupational stress on job satisfaction among university workers. *European Psychiatry, 68*(S1), S802–S802. https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2025.1631

Rofi'ah, S. A. (2026). Pengaruh gender, beban kerja, dan *work-life balance* terhadap stres kerja (Studi pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang). *Repository Universitas Islam Malang*. https://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/13492

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970

Rohmatulloh, P. (2026). Pendekatan holistik pengembangan SDM dan kepuasan kerja dosen Universitas La Tansa Mashiro. *E-Journal Studia Manajemen, 15*(1). https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/EJSM/article/view/1793

Setiawan, S. P., & Prabowo, R. J. (2026). Hubungan kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Jalan dan Jembatan Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung. *Jurnal Investasi Islam, 11*(2), 2039–2066. https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/jii/article/view/16110

Yingying, S., Omar, M. K., & Ismail, N. (2025). Job stress and burnout among lecturers: A systematic literature review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 16*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1673812

Zhang, Q., Li, X., & Gamble, J. H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology, 13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1076277

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.15970