Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi
Vol. 22 No. 2, Agustus 2025, Hal. 222-240

Available at https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi
Published by Departemen Pendidikan Administrasi FEB UNY bekerjasama dengan ASPAPI Pusat

ISSN: 1412-1131
E-ISSN: 2528-5750

Moderasi Kecerdasan Emosional pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Deliana Ristiani[1*], Wahyu Rusdiyanto[2], & Indria Desy Rachmawati[3]
[1, 2, 3]Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
delianaristiani@uny.ac.id[1], wahyu_rusdiyanto@uny.ac.id[2], indriadesy@uny.ac.id[3]

Abstrak: Modernisasi Kecerdasan Emosional Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran moderasi kecerdasan emosional dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada dosen generasi milenial dan generasi Z di Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan desain kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh dosen generasi milenial dan generasi Z di Universitas Negeri Yogyakarta, dengan sampel sebanyak 175 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pendapat Hair, yaitu 5-10 kali jumlah indikator. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi serta uji efek moderasi dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan (2) kecerdasan emosional tidak terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan human capital di lingkungan perguruan tinggi, khususnya dalam upaya mengurangi stres kerja melalui penyesuaian beban kerja dan pengembangan kompetensi emosional dosen.

Kata kunci: beban kerja; generasi milenial; generasi Z; human capital; kecerdasan emosional; stres kerja;

Abstract: Modernization of *Emotional Intelligence* on the Effect of Workload on Work Stress
This study aims to analyze the moderating role of Emotional Intelligence in the relationship between workload and work stress among millennial and Generation Z lecturers at Yogyakarta State University. The research employs a causal-comparative design with a quantitative approach. The population includes all millennial and Generation Z lecturers at Yogyarta State University, with a sample of 175 respondents selected using purposive sampling technique. The sample size was determined based on Hair's recommendation, which suggests 5-10 times the number of indicators. Data were collected through questionnaires and analyzed using regression analysis and moderation effect tests with the SmartPLS application. The results indicate that: (1) workload has a positive and significant effect on work stress, and (2) Emotional Intelligence does not significantly moderate the relationship between workload and work stress. These findings provide important implications for human capital management in higher education institutions, particularly in efforts to reduce work stress through workload adjustments and the development of lecturers'Emotional competencies.

Keyword: workload; generation millennial; generation z; human capital; emotional intelligence; work stress.

History & License of Article Publication:
Received: 25/03/2025 ***Revision:*** 10/08/2025 ***Published:*** 05/11/2025
DOI: https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i2.84185

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Dunia kerja kini menghadapi tantangan yang semakin kompleks dengan tuntutan produktivitas tinggi yang sering memicu beban kerja berlebihan dan stres kerja. Stres kerja merupakan respon psikologis dan fisik akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasinya (Az-Zahroh et al., 2023). Faktor-faktor seperti beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, konflik interpersonal, dan kurangnya dukungan sosial menjadi pemicu utama stres kerja (C. L. Cooper et al., 2025). Salah satu faktor penting yang dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja adalah kecerdasan emosional (KE). Kecerdasan emosional, yakni kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta orang lain (Mayer et al., 2016; Ursu, 2023), membantu individu menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik, dan beradaptasi dengan situasi menantang. Namun, kajian mengenai peran KE sebagai variabel moderasi dalam hubungan beban kerja dan stres kerja masih terbatas, khususnya pada generasi milenial dan Z di lingkungan akademik.

Generasi milenial (1981–1996) dan Generasi Z (1997–2012) memiliki karakteristik yang membuat mereka lebih rentan terhadap stres kerja. Milenial sering mengalami *burnout* akibat tekanan untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Emily & North, n.d.), sedangkan Generasi Z menghadapi tantangan adaptasi terhadap budaya organisasi dan perkembangan teknologi yang cepat (Gabrielova & Buchko, 2021). Keduanya juga terpapar tekanan psikologis akibat ekspektasi kinerja dan inovasi yang tinggi. Di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), perubahan status menjadi PTN-BH meningkatkan beban kerja dosen, termasuk dari dua generasi tersebut. Data 2024 menunjukkan bahwa lebih dari 51% dosen UNY berasal dari generasi milenial dan Z, yang banyak melaporkan stres akibat peningkatan tugas administratif, penelitian, dan tanggung jawab baru yang kompleks.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis peran kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada dosen generasi milenial dan Generasi Z di UNY. Penelitian ini didasarkan pada teori kecerdasan emosional Mayer dan Salovey (1997), yang menekankan kemampuan mengelola emosi dalam menghadapi tekanan, serta teori stres kerja (Lazarus & Folkman, 1984), yang menjelaskan respons dan mekanisme koping individu terhadap stres. Secara teoretis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang peran kecerdasan emosional dalam konteks stres kerja generasi milenial dan Z di lingkungan akademik.

https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i2.84185

Secara praktis, hasilnya diharapkan menjadi dasar bagi universitas dalam merancang intervensi seperti program pengembangan kecerdasan emosional dan penyesuaian beban kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

A. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*/EQ) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri maupun orang lain (Pandey, 2024). Menurut (Goleman, n.d.), kecerdasan emosional berperan penting dalam kesuksesan profesional dan personal karena membantu individu mengelola stres, berkomunikasi efektif, dan membangun hubungan positif. Penelitian terbaru oleh (Russ et al., 2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tinggi dapat mengurangi gesekan budaya dan meningkatkan kolaborasi tim lintas budaya, sedangkan (Joseph et al., 2015) menemukan bahwa kecerdasan emosional berfungsi sebagai faktor protektif terhadap burnout serta berdampak positif pada efektivitas kepemimpinan dan kinerja tim.

Dalam konteks pendidikan, kecerdasan emosional berperan strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan penuh empati (Goleman, n.d.), serta meningkatkan empati, disiplin, dan tanggung jawab sosial peserta didik (Dewianawati et al., 2022). Di lingkungan kerja, kecerdasan emosional membantu individu memotivasi diri, mengendalikan stres, dan menjalin hubungan interpersonal yang baik, yang berkontribusi hingga 80% terhadap kesuksesan seseorang dibandingkan IQ yang hanya 20% (Pandey, 2024). Meski demikian, terdapat perdebatan bahwa kecerdasan emosi lebih berkaitan dengan kepribadian dan suasana hati, sementara kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan kognitif dan analitis (Ashkanasy & Daus, 2002)

B. Beban Kerja

Beban kerja (*workload*) merupakan tuntutan fisik, mental, dan emosional yang dihadapi individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (Alabak et al., 2020). Beban kerja berlebih dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas jika tidak diimbangi sumber daya yang memadai. Dalam model Job Demands-Resources (JD-R), beban kerja tinggi menjadi faktor utama penyebab *burnout* (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional berhubungan positif dengan stres dan ketidakpuasan kerja

(Schlegel et al., 2025), serta dapat menurunkan efektivitas kerja dan meningkatkan *turnover intention* (Mathieu et al., 2016).

Tingkat beban kerja yang tinggi dengan tenggat waktu ketat, volume pekerjaan besar, dan tuntutan multitasking meningkatkan risiko stres kerja dan berdampak pada kesehatan mental, fisik, serta kepuasan kerja karyawan. Namun dalam beberapa kasus, tuntutan kerja yang tinggi juga dapat menjadi tantangan positif yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja lebih baik (C. Cooper & Quick, 2017).

C. Stres Kerja

Stres kerja (Job Stress) merupakan respons psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (C. Cooper & Quick, 2017). Faktor penyebabnya meliputi beban kerja berlebih, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial (Michie, 2002). Menurut (Karasek Jr, 1979), stres kerja terjadi ketika individu menghadapi tuntutan tinggi tanpa kendali yang memadai atas situasi kerja. Stres kerja berkepanjangan dapat menyebabkan burnout yang ditandai kelelahan emosional dan penurunan kinerja (Bakker & Demerouti, 2017) serta berdampak negatif pada kepuasan dan komitmen kerja (Spector & Jex, 1998).

Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menjadi sumber masalah organisasi, namun dapat menjadi pusat keberhasilan jika potensi dan inovasinya dikembangkan secara optimal (Hirschle & Gondim, 2020). Beban kerja tinggi dengan tenggat waktu ketat, volume besar, dan tuntutan multitasking terbukti meningkatkan stres kerja dan berdampak pada kinerja, kesehatan mental, serta kepuasan kerja (Lestari & Irfani, n.d.; Tentama et al., 2019).

METODE

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Desain kausal komparatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel beban kerja (X) dan stres kerja (Y), serta menganalisis peran moderasi dari kecerdasan emosional dalam hubungan tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, sehingga memungkinkan analisis statistik yang objektif

dan sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana beban kerja memengaruhi stres kerja pada dosen generasi Y (milenial) dan generasi Z di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), serta melihat apakah kecerdasan emosional dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh tersebut. Dengan demikian, desain ini memungkinkan peneliti untuk tidak hanya memahami hubungan langsung antara beban kerja dan stres kerja, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana kecerdasan emosional berinteraksi dengan hubungan tersebut.

Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama: (1) beban kerja sebagai variabel independen, yang mencakup indikator seperti volume tugas, kompleksitas pekerjaan, dan tuntutan waktu; (2) stres kerja sebagai variabel dependen, yang diukur melalui indikator seperti kelelahan emosional, ketegangan mental, dan perasaan tertekan; serta (3) kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi, yang diharapkan dapat memengaruhi kekuatan dan arah hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Kecerdasan emosional diukur melalui kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri dan orang lain. Desain penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis bahwa kecerdasan emosional dapat berfungsi sebagai faktor protektif yang mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap stres kerja. Dengan menggunakan analisis statistik yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang mekanisme yang mendasari hubungan antara ketiga variabel tersebut, serta implikasi praktis bagi pengelolaan stres kerja di lingkungan akademik.

B. Variabel Penelitian

1. Beban Kerja (X) sebagai Variabel Independen

   Beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan fisik, mental, dan emosional yang dihadapi oleh dosen dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Variabel ini diukur melalui tiga indikator utama:

   a. Volume Tugas

      Merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, seperti mengajar, meneliti, dan melaksanakan tugas administratif.

   b. Kompleksitas Pekerjaan

      Mengacu pada tingkat kesulitan dan kerumitan tugas yang harus dikerjakan, termasuk tuntutan untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif.

   c. Tuntutan Waktu

https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i2.84185

Berkaitan dengan tekanan waktu yang dialami dosen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, termasuk deadline yang ketat dan jadwal yang padat.

2. Stres Kerja (Y) sebagai Variabel Dependen

   Stres kerja didefinisikan sebagai respons psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Variabel ini diukur melalui tiga indikator utama:

   a. Kelelahan Emosional

      Merujuk pada perasaan lelah secara emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan energi.

   b. Ketegangan Mental

      Mengacu pada perasaan cemas, khawatir, atau tertekan yang dialami akibat tekanan pekerjaan.

   c. Perasaan Tertekan

      Berkaitan dengan perasaan tidak nyaman atau stres yang dirasakan secara terus-menerus akibat beban kerja yang tinggi.

3. Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi

   Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri dan orang lain. Variabel ini diukur melalui empat dimensi utama:

   a. Pengenalan Emosi

      Kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri dan orang lain.

   b. Pemahaman Emosi

      Kemampuan untuk memahami penyebab dan dampak dari emosi yang dirasakan.

   c. Pengelolaan Emosi

      Kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan emosi secara efektif, terutama dalam situasi yang menantang.

   d. Pemanfaatan Emosi

      Kemampuan untuk memanfaatkan emosi secara produktif, seperti menggunakan emosi positif untuk memotivasi diri atau mengatasi stress.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen generasi Y (milenial) dan generasi Z di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Generasi Y didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1981–1996, sedangkan generasi Z adalah mereka yang lahir antara tahun 1997–2012. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel meliputi:

1. Dosen tetap yang aktif mengajar di UNY.
2. Termasuk dalam generasi Y atau generasi Z.
3. Bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rekomendasi Hair et al. (2017), yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimal untuk analisis statistik menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) adalah 5–10 kali jumlah indikator dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah indikator yang digunakan adalah 15, sehingga jumlah sampel minimal yang diperlukan adalah 75–150 responden. Untuk memastikan kecukupan data, penelitian ini menargetkan 175 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian utama:

1. Pertanyaan mengenai beban kerja, yang mengukur persepsi dosen terhadap volume dan intensitas tugas yang harus diselesaikan.
2. Pertanyaan mengenai stres kerja, yang mengukur tingkat kelelahan emosional, ketegangan mental, dan perasaan tertekan yang dialami dosen.
3. Pertanyaan mengenai kecerdasan emosional, yang mengukur kemampuan dosen dalam mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi.

Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba (pilot study) terhadap 30 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor item dan skor total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen.

E. Teknik Analisis Data

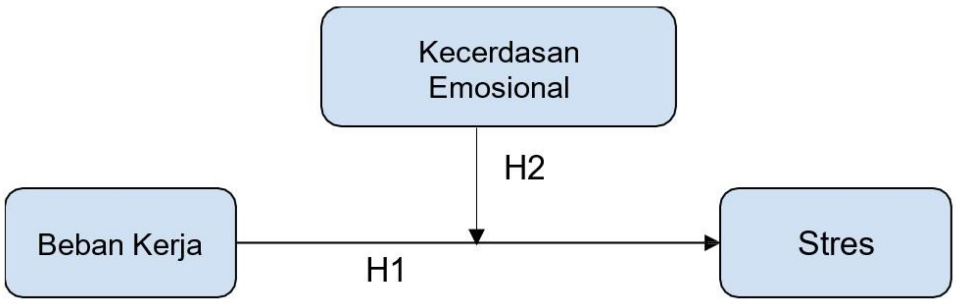
Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. PLS-SEM dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan kausal dan moderasi secara simultan, serta fleksibilitasnya dalam menangani data yang tidak terdistribusi normal. Analisis dilakukan dalam dua tahap:

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

   Tahap ini bertujuan untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas diukur melalui convergent validity (nilai Average Variance Extracted/AVE > 0,5) dan discriminant validity (nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antarkonstruk). Reliabilitas diukur melalui nilai Composite Reliability (CR > 0,7) dan Cronbach's Alpha (α > 0,7).

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

   Tahap ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, termasuk pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja serta efek moderasi kecerdasan emosional. Signifikansi hubungan diuji menggunakan metode bootstrapping dengan 5000 *subsample*.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

H2: Kecerdasan emosional berperan sebagai moderator pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada dosen generasi milenial dan Z di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Berdasarkan teori stres kerja Lazarus dan Folkman (1984), stres muncul ketika tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu. Beban kerja tinggi seperti tugas administratif, penelitian, dan pengajaran dapat menjadi sumber stres utama.

https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i2.84185

Kecerdasan emosional, yaitu kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi (Mayer et al., 2016), dihipotesiskan memoderasi hubungan tersebut dengan membantu individu mengatasi tekanan secara adaptif. Dalam model ini, beban kerja berperan sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen, dan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi yang memperlemah atau memperkuat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Dosen dengan kecerdasan emosional tinggi diharapkan lebih mampu mengelola emosi negatif dan menurunkan persepsi stres dibandingkan yang memiliki kecerdasan emosional rendah.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Penelitian ini berfokus pada dosen generasi milenial (1981–1996) dan generasi Z (≥1997) di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Kedua generasi ini dipilih karena karakteristiknya yang khas dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern, seperti adaptasi terhadap teknologi, dinamika kerja cepat, dan tuntutan multitasking, yang membuat mereka lebih rentan terhadap stres kerja.

UNY dipilih sebagai lokasi penelitian karena telah bertransformasi menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH), yang membawa peningkatan signifikan pada tuntutan kinerja dan beban kerja dosen. Data tahun 2024 menunjukkan bahwa lebih dari 51% dosen UNY berasal dari generasi milenial dan Z, sehingga relevan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Populasi penelitian berjumlah 628 dosen, dengan sampel 175 dosen yang dipilih menggunakan teknik purposive random sampling, mencakup mereka yang telah bekerja minimal satu tahun.

Fenomena peningkatan stres kerja di UNY terlihat dari laporan dosen yang mengalami tekanan akibat beban administrasi, penelitian, dan pengajaran, bahkan hingga berdampak pada kesehatan. Kondisi ini menjadikan UNY konteks ideal untuk meneliti hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan peran moderasi kecerdasan emosional. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi tinggi secara empiris dan kontekstual dalam memahami dinamika kerja akademik generasi milenial dan Z di era transformasi pendidikan tinggi.

A. Analisis Uji Outer Model

Analisis uji outer model dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas. Sebelum analisis, indikator dengan nilai *outer loading* < 0,7 dan AVE < 0,5 dihapus sesuai rekomendasi Hair et al. (2014) agar model lebih akurat dan konsisten.

Hasil menunjukkan seluruh variabel *Emotional Intelligence*, *Job Stress*, dan *Work Load* memiliki nilai AVE > 0,5 dan *Standardized Loading Factor* > 0,5, sehingga memenuhi validitas konvergen. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7 menunjukkan reliabilitas tinggi. Uji *discriminant validity* dengan metode Fornell-Larcker mengonfirmasi perbedaan yang jelas antar konstruk, dan uji multikolinearitas dengan VIF < 5 menunjukkan tidak ada masalah korelasi antar variabel.

Dengan demikian, model dinyatakan valid, reliabel, dan siap untuk analisis lanjutan setelah penghapusan indikator yang tidak memenuhi kriteria, sehingga model menjadi lebih robust dan memenuhi standar statistik. Berikut ini merupakan analisi data outer model yang telah dilakukan antara lain:

Tabel 1. Uji AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Emotinal Intelligence	0.560
Job Stress	0.613
Work Load	0.596

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Hair, Sarstedt, Hopkins, dan Kuppelwieser (2014), validitas konvergen (convergent validity) dapat dinilai melalui dua indikator utama, yaitu Average Variance Extracted (AVE). Syarat minimum untuk AVE adalah ≥ 0,5. Hasil uji validitas konvergen pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria tersebut. Nilai AVE untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: *Emotional Intelligence* (0,560), *Job Stress* (0,613), dan *Work Load* (0,596). Semua nilai AVE ini berada di atas batas minimum 0,5, yang mengindikasikan bahwa setiap variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varian dari indikator-indikatornya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen, yang berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan secara efektif mengukur konstruk yang dimaksud. Temuan ini memperkuat keandalan model dan memastikan bahwa analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Tabel 2. Uji SLF (Standardized Loading Factor)

Indikator	Emotinal Intelligence	*Job Stress*	*Work Load*
EI4	0.688		
EI5	0.643		
EI6	0.823		
EI7	0.822		
JS3		0.731	
JS4		0.677	
JS5		0.865	
JS6		0.857	
JS7		0.838	
JS8		0.826	
JS9		0.655	
WL3			0.699
WL4			0.799
WL5			0.777
WL6			0.809

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Standardized Loading Factor* (SLF), seluruh indikator dalam penelitian ini menunjukkan nilai ≥ 0,5, yang berarti telah memenuhi kriteria validitas menurut Hair, Sarstedt, Hopkins, dan Kuppelwieser (2014). Variabel *Emotional Intelligence* memiliki indikator dengan nilai SLF antara 0.643 hingga 0.823**,** menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk dengan baik. Pada variabel *Job Stress***,** semua indikator memiliki nilai SLF antara 0.655 hingga 0.865**,** yang mengindikasikan bahwa masing-masing indikator secara signifikan mengukur aspek tekanan kerja. Demikian pula, variabel *Work Load* dengan SLF 0.699 hingga 0.809**,** menunjukkan bahwa seluruh indikator pada kedua variabel ini valid dalam mengukur konstruk yang diwakilinya. Dengan demikian, hasil ini mengonfirmasi bahwa semua indikator dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena memiliki validitas yang kuat dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Emotinal Intelligence	0.739	0.834
Job Stress	0.892	0.916
Work Load	0.777	0.855

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria keandalan yang ditetapkan oleh Hair, Sarstedt, Hopkins, dan Kuppelwieser (2014) serta George dan Mallery (2003). Nilai Cronbach's Alpha (CA) untuk *Emotional Intelligence* (0.739), *Job Stress* (0.892), dan *Work Load* (0.777) menunjukkan bahwa setiap

https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i2.84185

variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, karena telah melampaui batas minimal ≥ 0,7. Demikian pula, nilai Composite Reliability (CR) untuk masing-masing variabel, yaitu *Emotional Intelligence* (0.834), *Job Stress* (0.916), dan *Work Load* (0.855), juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang kuat dengan nilai ≥ 0,7.

Tabel 4. Uji Discirminant Validity

Variable	Emotinal Intelligence	*Job Stress*	*Work Load*
Emotinal Intelligence	0.748		
Job Stress	-0.329	0.73	
Work Load	-0.102	0.599	0.772

Berdasarkan hasil uji *Discriminant Validity* menggunakan metode Fornell-Larcker, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kaidah bahwa suatu variabel harus memiliki lebih banyak varian dengan indikatornya dibandingkan dengan variabel lain (Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014). Hal ini ditunjukkan oleh nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) pada diagonal tabel, yaitu *Emotional Intelligence* (0.748), *Job Stress* (0.730), dan *Work Load* (0.772), yang lebih tinggi dibandingkan korelasi antar variabel lainnya dalam kolom yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, sehingga mampu mengukur konstruk yang berbeda dengan jelas tanpa terjadi tumpang tindih dengan variabel lainnya dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Multikolinearity

Indikator	VIF
EI4	1.362
EI5	1.339
EI6	1.749
EI7	1.680
JS3	1.836
JS4	1.670
JS5	3.228
JS6	3.263
JS7	2.300
JS8	2.454
JS9	1.521
WL3	1.520
WL4	1.813
WL5	1.402
WL6	1.593

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF), seluruh indikator pada variabel *Emotional Intelligence*, *Job Stress*, dan *Work Load* memiliki nilai VIF < 5, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas dalam penelitian ini (Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014). Dengan demikian, semua variabel dapat dianggap tidak mengalami hubungan linier yang tinggi satu sama lain, sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan stabil dan tidak terpengaruh oleh multikolinearitas yang berlebihan.

B. Analisis Uji Inner Model

Hasil penelitian ini mengungkap dinamika stres kerja di kalangan dosen generasi milenial dan generasi Z di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), dengan fokus pada pengaruh beban kerja serta peran kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan variansi stres kerja sebesar 25,6% (R-square = 0,256), dengan nilai R-square adjusted sebesar 24,7%. Angka ini menunjukkan bahwa beban kerja, kecerdasan emosional dalam memberikan kontribusi signifikan dalam memprediksi tingkat stres kerja, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi fenomena ini. Hasil Analisis dapat dilihat melalui tabel path coeffisen berikut ini:

1. **Pengaruh Langsung**

Tabel 6. Hasil Uji Hubungan Langsung *Path Coefficient*

Hipotesis	Original Sample (O)	t- Statistics	P Values
Work Load -> Job Stress	0.566	9.883	0.000

H1: Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji hubungan langsung menggunakan analisis path coefficient, ditemukan bahwa beban kerja (*Work Load*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (*Job Stress*). Nilai original sample sebesar 0,566 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t- statistic sebesar 9,883 (lebih besar dari 1,96) mengonfirmasi bahwa hubungan ini bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja **diterima**.

https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i2.84185

2. Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 7. Hasil Uji Hubungan Tidak Langsung *Path Coefficient*

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
WL-EI-JS -> *Job Stress*	- 0.052	0.806	0.420

H2: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif Sebagai Moderator Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji moderasi, ditemukan bahwa baik kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) tidak terbukti memoderasi pengaruh beban kerja (*Work Load*) terhadap stres kerja (*Job Stress*). Pertama, dalam hal kecerdasan emosional, nilai original sample sebesar -0,052 menunjukkan arah hubungan negatif yang lemah, namun nilai p-value sebesar 0,420 (lebih besar dari 0,05) dan nilai t-statistic sebesar 0,806 (lebih kecil dari 1,96) mengindikasikan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sehingga hipotesis **ditolak**.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Penelitian ini didasarkan pada teori beban kerja dan stres kerja yang menjelaskan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan dapat memicu tekanan psikologis (Wu, 2011; Tentama et al., 2019). Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang harus dipenuhi individu, sedangkan stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis terhadap tuntutan yang melebihi kemampuan individu (Tentama et al., 2019). Dalam konteks dosen, beban kerja tidak hanya mencakup pengajaran tetapi juga penelitian, publikasi ilmiah, dan administrasi, yang semakin meningkat pasca-transformasi UNY menjadi PTN-BH.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode PLS-SEM, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (original sample = 0,566; p-value = 0,000; t-statistic = 9,883). Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres dosen. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa tuntutan kerja yang besar dan lingkungan kompetitif dapat meningkatkan tekanan psikologis.

Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif. Beban kerja yang tidak terkendali dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan produktivitas dosen, sehingga institusi perlu melakukan redistribusi tugas, memberikan dukungan administratif, serta menyediakan program manajemen stres.

Fenomena di UNY mendukung hasil tersebut. Sebagai PTN-BH, UNY menerapkan standar kinerja tinggi melalui target penelitian, publikasi, dan akreditasi. Dosen milenial dan generasi Z yang menjadi mayoritas sering mengalami tekanan akibat *multitasking*, tenggat waktu ketat, dan adaptasi terhadap teknologi pembelajaran baru. Wawancara pendahuluan menunjukkan banyak dosen mengalami kelelahan, kecemasan, dan gangguan tidur akibat beban kerja yang berlebihan.

Dengan demikian, temuan ini tidak hanya memperkuat teori sebelumnya, tetapi juga memberikan bukti empiris bahwa peningkatan beban kerja secara langsung meningkatkan stres kerja pada dosen milenial dan Z di UNY. Oleh karena itu, diperlukan strategi kelembagaan untuk menyeimbangkan tuntutan akademik dengan kesejahteraan dosen guna menjaga produktivitas dan kualitas pendidikan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Sebagai Moderator Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Penelitian ini mengacu pada teori kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) oleh Goleman (n.d.) dan Ashkanasy & Daus (2002), yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri maupun orang lain. Dalam konteks stres kerja, kecerdasan emosional berperan sebagai faktor pelindung yang membantu individu mengatasi tekanan dan mengurangi dampak negatif beban kerja. Secara ontologis, kecerdasan emosional diharapkan memoderasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola emosi dan mempertahankan motivasi.

Melalui analisis PLS-SEM, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja (original sample = -0,052; p-value = 0,420; t-statistic = 0,806). Hasil ini tidak sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosional

berfungsi sebagai *buffer* terhadap stres (Goleman, n.d.; Ashkanasy & Daus, 2002). Dosen generasi milenial dan Z di UNY memiliki tingkat kecerdasan emosional yang belum cukup kuat untuk mengurangi dampak beban kerja yang tinggi.

Temuan ini mengindikasikan perlunya pengembangan kecerdasan emosional melalui pelatihan dan dukungan institusional. UNY dapat menyelenggarakan program pelatihan manajemen stres, pengelolaan emosi, serta dukungan psikologis dan kebijakan redistribusi beban kerja yang lebih adil. Hal ini penting agar dosen lebih siap menghadapi tekanan kerja dan menjaga kesejahteraan mentalnya.

Dengan demikian, meskipun kecerdasan emosional tidak terbukti sebagai moderator signifikan, hasil ini memberikan gambaran empiris bahwa beban kerja yang tinggi di lingkungan akademik memerlukan dukungan sistemik. Penelitian ini membuka peluang bagi kajian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor lain yang lebih efektif dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik, penelitian ini menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada dosen generasi milenial dan generasi Z di UNY, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat meningkatkan tingkat stres kerja (original sample = 0,566; p-value = 0,000; t-statistic = 9,883). Namun, hasil uji moderasi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja (original sample = -0,052; p-value = 0,420; t-statistic = 0,806). Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh responden tidak cukup efektif untuk mengurangi dampak negatif dari beban kerja terhadap stres kerja.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi penting. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur tentang stres kerja dengan mengonfirmasi bahwa beban kerja merupakan prediktor utama stres kerja dalam lingkup akademik. Meskipun kecerdasan emosional tidak berperan sebagai moderator yang signifikan, penelitian ini membuka peluang untuk mengeksplorasi faktor lain yang lebih relevan dalam memoderasi hubungan ini. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi institusi pendidikan, seperti UNY, untuk mempertimbangkan kebijakan yang dapat mengurangi beban kerja

dosen, seperti redistribusi tugas, peningkatan dukungan administratif, dan penyediaan program manajemen stres, guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas dosen. Selain itu, pengembangan kecerdasan emosional tetap penting untuk dilakukan melalui pelatihan yang lebih intensif agar dosen dapat lebih baik mengelola stres kerja.

Berdasarkan temuan ini, saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya adalah untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi memoderasi atau menjadi mediator dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja, seperti kepribadian, gaya kepemimpinan, atau kebijakan organisasi, serta melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar dan lebih beragam agar hasilnya lebih dapat digeneralisasi. Selain itu, institusi pendidikan disarankan untuk mengimplementasikan kebijakan yang lebih proaktif dalam mengelola beban kerja dosen, seperti membatasi jumlah tugas administratif, menyediakan sumber daya tambahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, serta meningkatkan program pelatihan kecerdasan emosional untuk membantu dosen dalam mengatasi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alabak, M., Hülsheger, U. R., Zijlstra, F. R. H., & Verduyn, P. (2020). More than one strategy: A closer examination of the relationship between deep acting and key employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, *25*(1), 32.

Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. In *Academy of Management Executive* (Vol. 16, Issue 1, pp. 76–86). Academy of Management. https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640191

Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, *1*(3), 131–154.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273.

Cooper, C. L., Patnaik, S., & Rodriguez, R. V. (2025). *Advancing Positive Organizational Behaviour*. Routledge.

Cooper, C., & Quick, J. C. (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. John Wiley & Sons.

Dewianawati, D., Efendi, M., & Oksaputri, S. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan. *Jurnal*

Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan, *1*(3), 223–230.

Emily, R. Y., & North, M. S. (n.d.). Understanding Age Prejudice and Its Varied Contexts in the 21st Century and Beyond. In *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination* (pp. 183–204). Routledge.

Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, *64*(4), 489–499.

Goleman, D. (n.d.). *Emotional INTELLIGENCE WHY IT CAN MATTER MORE THAN IQ*.

Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Stress and well-being at work: a literature review. *Ciência & Saúde Coletiva*, *25*, 2721–2736.

Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported *Emotional Intelligence* predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, *100*(2), 298.

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285–308.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursiere, R., & Raymond, L. (2016). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management & Organization*, *22*(1), 113–129.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of *Emotional Intelligence*: Principles and updates. *Emotion Review*, *8*(4), 290–300.

Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, *59*(1), 67–72.

Pandey, S. (2024). *Emotional Intelligence*. *Machine and Deep Learning Techniques for Emotion Detection*, 61.

Russ, S., Perazzo, M. F., & Petrides, K. V. (2023). The role of trait *Emotional Intelligence* in healthcare leadership. In *Research handbook on leadership in healthcare* (pp. 188–203). Edward Elgar Publishing.

Schlegel, K., de Jong, M., & Boros, S. (2025). Conflict management 101: How *Emotional Intelligence* can make or break a manager. *International Journal of Conflict Management*, *36*(1), 145–165.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of *Job Stress*ors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints

scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, *3*(4), 356.

Ursu, M. (2023). *Emotional Intelligence* in the educational act. *Journal of Romanian Literary Studies*, *34*, 766–771.