Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi
Vol. 22 No. 2, Agustus 2025, Hal. 170-188

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

Mampukah Iklim Organisasi Memoderasi Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja Dosen?

Heni Setiyaningsih[1]*, Ilham Ramadan Pandu Setia Negara Siregar[2]
[1, 2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
henisetiyaningsih.2021@student.uny.ac.id[1], ilhamramadan@uny.ac.id[2]*

Abstrak: Mampukah Iklim Organisasi Memoderasi Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja Dosen?
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah iklim organisasi mampu memoderasi pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei yang melibatkan 58 dosen UNY melalui teknik *purposive sampling*. Analisis dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis, dan *Moderate Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan IBM SPSS Statistics 21. Hasil penelitian menunjukkan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dosen UNY. Artinya semakin tinggi tingkat konflik peran seseorang, maka semakin tinggi pula stres yang dialami. Sementara itu, iklim organisasi mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap stres kerja secara negatif dan signifikan. Artinya, semakin positif iklim organisasi, semakin berkurang pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya memanajemen peran yang dimiliki dan organisasi dalam mengelola iklim organisasi untuk meminimalkan stres kerja. Penelitian ini menyarankan untuk dilakukan penelitian serupa di perguruan tinggi lain dengan menambah variabel dan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pengalaman yang lebih mendalam. Penelitian ini memiliki implikasi pada penambahan pemahaman terkait iklim organisasi dalam memoderasi pengaruh antara konflik peran terhadap stres kerja dan menjadi landasan bagi perguruan tinggi dalam menciptakan kebijakan iklim organisasi yang positif.

Kata kunci: dosen; konflik peran; iklim organisasi; stres kerja; UNY

Abstract: Can Organizational Climate Moderate the Effect of Role Conflict on Lecturers' Job Stress?
This study aims to examine whether organizational climate can moderate the effect of work conflict on job stress. This research employs a quantitative approach with a survey design involving 58 lecturers at Yogyakarta State University (UNY), selected through purposive sampling. The analysis was conducted using validity and reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and Moderate Regression Analysis (MRA) with the assistance of IBM SPSS Statistics 21. The findings indicate that role conflict has a positive and significant effect on lecturers' job stress at UNY, meaning that the higher the level of role conflict, the greater the stress experienced. Meanwhile, organizational climate is found to negatively and significantly moderate the effect of role conflict on job stress. In other words, the more positive the organizational climate, the weaker the effect of role conflict on job stress. These findings highlight the importance of managing individual roles and organizational efforts in fostering a positive climate to minimize job stress. The study suggests conducting similar research at other higher education institutions by including additional variables and employing a qualitative approach to gain deeper insights. This research contributes to the understanding of the moderating role of organizational climate in the relationship between role conflict and job stress and serves as a foundation for universities in formulating policies to promote a positive organizational climate.

Keyword: lecturers; role conflict; organizational climate; job stress; UNY;

History & License of Article Publication:

Received:	09/07/2025	***Revision:***	07/08/2025	***Published:***	05/11/2025

DOI: https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i2.88246

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

PENDAHULUAN

Dosen merupakan profesi yang memiliki banyak peran. UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menjelaskan dosen merupakan profesi di perguruan tinggi yang menjalankan tiga peran sekaligus, yakni pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat atau sering dikenal dengan tri dharma perguruan tinggi. Profesi dosen diatur secara resmi oleh beberapa regulasi yang mengikat. Berbagai regulasi dan tugas turut menambah beban kerja yang dimiliki oleh dosen selain menjalankan peran tri dharma perguruan tinggi (Dhanuputra dkk., 2022). Salah satu beban yang perlu diikuti oleh dosen adalah beban administrasi yang padat dan berubah-ubah (Sucahyo, 2023; Iryani & Yulianto, 2023;Amala, 2023). Selain beban administrasi sebagai bagian dari universitas, dosen juga memegang peranan sebagai pengisi jabatan struktural dan fungsional (Asmadi dkk., 2024). Jabatan struktural merupakan jabatan yang berkaitan dengan kedudukan sebagai bagian dari pengelola kampus seperti rektor dan wakil, dekan dan wakil, kepala departemen, dan kepala program studi (Semnasti dkk., 2023). Sementara itu, Permen PAN-RB Nomor 17 Tahun 2013 menjelaskan bahwa jabatan fungsional atau jabatan akademik dosen adalah kedudukan yang didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri. Dosen juga memainkan peran sebagai ayah, ibu, suami, istri, anak, dan masyarakat (Nawas dkk., 2022). Peran-peran tersebut semakin menguatkan bahwa profesi dosen memiliki peran yang sangat beragam.

Konflik peran menjadi salah satu dampak yang sering muncul akibat seseorang tidak mampu menyeimbangkan peran yang banyak (Nambisan & Baron, 2021). Konflik peran merupakan dimensi keselarasan-ketidakselarasan atau kompatibilitas-ketidakselarasan dalam persyaratan peran, di mana kompatibilitas atau keselarasan dinilai relatif kepada seperangkat kondisi atau standar yang memengaruhi kinerja peran (Rizzo dkk., 1970). Konflik peran dapat terjadi ketika terlalu banyak tuntutan dan tekanan berlebih pada salah satu peran dan mengakibatkan terganggunya peran yang lain sehingga muncul ketegangan (Andrade & Petiz Lousã, 2021). Tuntutan yang semakin banyak ini dapat mengakibatkan dampak serius bagi kehidupan seseorang seperti munculnya stres, kecemasan, depresi, dan rendahnya kinerja (Agyapong dkk., 2022; Shahbandi 2022). Ahmad dkk. (2021) dan Raub dkk. (2021) juga menjelaskan bahwa konflik peran yang meningkat akan menurunkan kepuasan kerja, menurunkan produktivitas, meningkatkan stres kerja, membahayakan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, dampak tersebut perlu diminimalkan dengan mengurangi potensi terjadinya konflik peran.

Stres kerja merupakan reaksi negatif yang muncul atas adanya tekanan yang berlebihan pada kendala, tuntutan, atau peluang yang luar biasa (Robbins & Coulter, 2012). Stres kerja merupakan kondisi yang dialami seseorang akibat kesenjangan tuntutan dengan sumber daya sehingga memengaruhi emosi, proses berpikir, dan perasaan negatif (Irawanto dkk., 2021). Stres kerja yang kecil mengindikasikan organisasi memiliki manajemen dan supervisor yang memiliki kepemimpinan positif dan autentik, serta manajemen yang fleksibel. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi mengindikasikan kurangnya dukungan organisasi (Agarwal, 2021). Penelitian Rasool dkk. (2021) menjelaskan bahwa perasaan yang muncul akibat tempat kerja yang *toxic* menjadi penyebab munculnya stres kerja. Breaugh (2021) menjelaskan bahwa stres berhubungan negatif dengan keterlibatan maka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan interpersonal penting untuk mengelola stres dengan lebih baik. Oleh karena itu, keseimbangan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk mencegah seseorang memiliki stres yang tinggi.

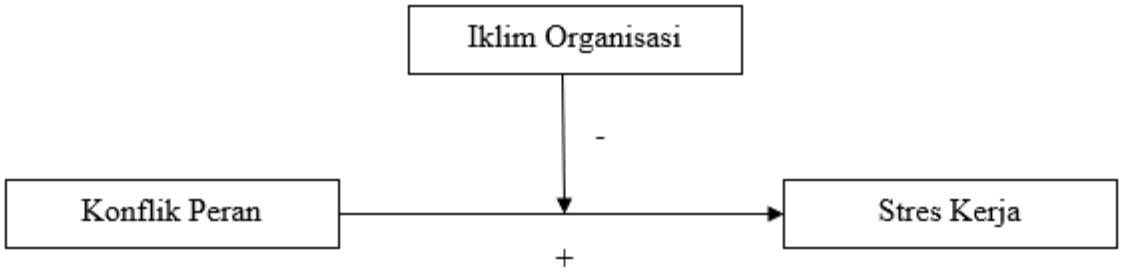
Iklim organisasi menjadi salah satu aspek yang mendeskripsikan gaya atau bentuk perilaku, praktik, dan prosedur dalam organisasi (Schneider75, 1975). Iklim organisasi dikonseptualisasikan sebagai karakteristik organisasi yang terlihat dari deskripsi karyawan mengenai praktik, kebijakan, dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja (Schnake, 1983). Iklim organisasi sering dikaitkan dengan perilaku aktual yang menunjukkan seberapa hangat dan ramahnya suatu organisasi (Schneider, 1973). Artinya, iklim organisasi memiliki peran penting dalam menentukan lingkungan kerja. Iklim organisasi yang baik ditandai dengan suasana kondusif, adanya keahlian manajerial, pendelegasian wewenang sesuai standar, keteladanan perilaku, penghargaan dan keadilan (Nabella dkk., 2022). Iklim organisasi yang baik menghasilkan karyawan yang peduli terhadap organisasi dan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam mencapai tujuan (Saks, 2022). Oleh karena itu, iklim organisasi sangat penting untuk diupayakan dalam menjamin lingkungan kerja yang baik bagi pegawai.

Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) sebagai salah satu kampus yang berkomitmen menjalankan pembelajaran berkualitas. UNY merespon hal dengan terus berupaya meningkatkan kualitas dosen salah satunya melalui pendidikan S3. Artinya, dosen turut menjalankan peran menjadi mahasiswa dan harus lebih efektif dalam memposisikan diri dengan banyaknya peran yang dijalani, sehingga semua berjalan dengan baik tanpa mengorbankan salah satu peran. Survei pra penelitian menunjukkan bahwa 100% dosen telah memenuhi jumlah sks pada Beban Kerja Dosen (BKD). Sementara itu, 70% dosen memiliki kelebihan sks.

Artinya, mayoritas dosen UNY memiliki beban kerja yang berlebih dan berpotensi menghasilkan konflik peran.

Stres kerja menjadi salah satu kondisi yang merugikan akibat beban kerja yang dialami seseorang (Jomuad dkk., 2021). Stres kerja mengarah pada tekanan emosi dan fisik yang berdampak terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Bhandari & Subedi, 2024). Temuan Karim (2022) menjelaskan bahwa stres kerja berkontribusi negatif terhadap kinerja karyawan sehingga prestasi kerja menjadi turun. Irmadiani (2022) menyatakan bahwa konflik peran yang berhubungan positif dengan stres kerja. Nambisan dan Baron (2021) menambahkan stres akibat konflik peran dapat mengurangi kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas utama. Iklim kerja memiliki dampak positif untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, damai, dan nyaman yang mampu meningkatkan kinerja pegawai (Hamid dkk., 2022). Iklim organisasi yang buruk akan meningkatkan stres kerja (Adyana dkk., 2023).

Banyak penelitian terdahulu tentang konflik peran terhadap stres kerja dan pentingnya iklim organisasi, namun peran iklim organisasi dalam menguatkan atau melemahkan pengaruh antara konflik peran terhadap stres kerja masih jarang diteliti. Hal tersebut penting karena setiap organisasi memiliki visi, misi, dan semboyan masing-masing yang digunakan sebagai pedoman kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tujuan yang diharapkan yakni untuk mengetahui apakah iklim organisasi mampu memoderasi pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini akan menjadi referensi bagi organisasi untuk lebih peduli terhadap iklim organisasi yang efektif untuk mengelola konflik peran dan stres kerja. Hasil penelitian diupayakan melalui kerangka pikir yang akan dibahas dalam penelitian yakni sebagai berikut.

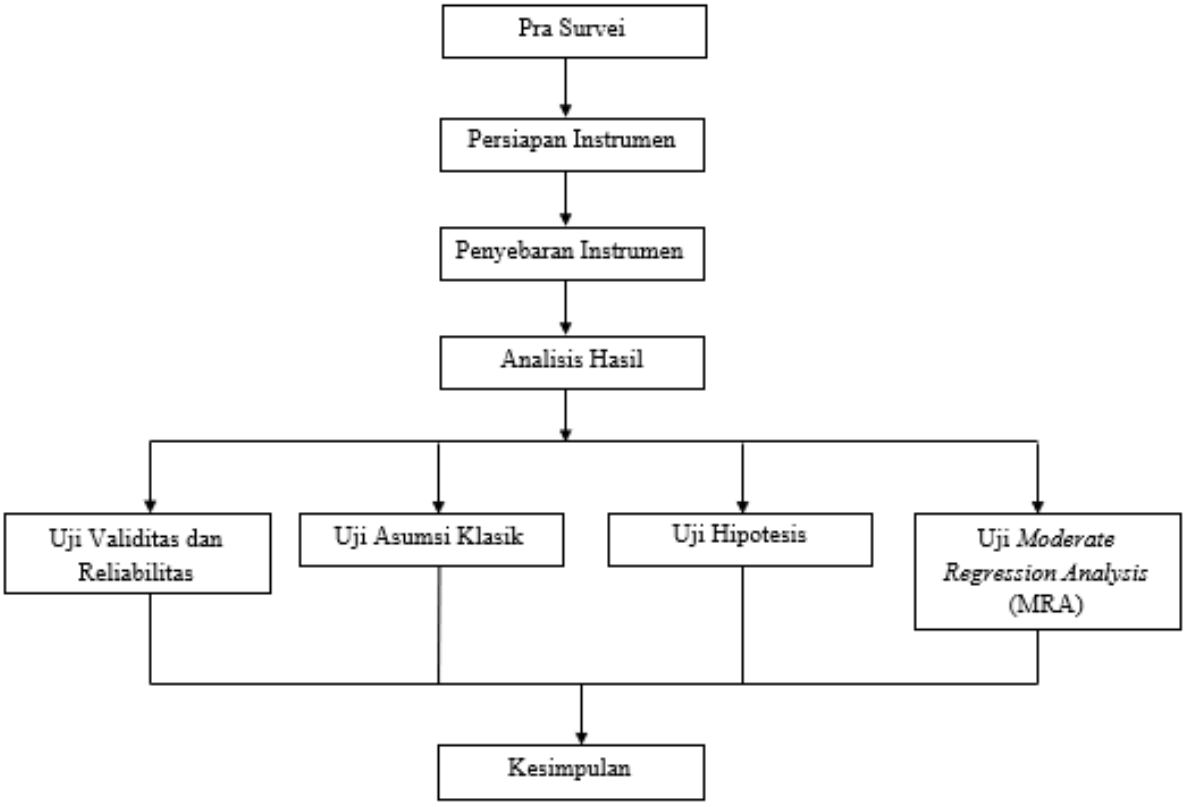


Gambar 1 Kerangka Pikir

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan desain survei. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 58 dosen UNY yang diperoleh dari rumus *rules of thumbs* menurut Tabachnick (Sari & Rohmah, 2015). Adapun teknik dalam pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* terhadap dosen sedang menempuh S3 dengan status izin

belajar. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari 3 variabel yakni konflik peran, stres kerja, dan iklim organisasi. Penelitian ini diawali dengan pra survei, persiapan instrumen, penyebaran instrumen, dan analisis hasil. Adapun analisis hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan tahap uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan *Moderate Regression Analysis* (MRA). Adapun tahapan penelitian yang dilalui tersaji dalam rangkaian tahap-tahap sebagai berikut:



Gambar 2 Tahapan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang bersangkutan. Berdasarkan hasil uji validitas, terdapat 7 item yang gugur, sementara 39 item dari 3 variabel dinyatakan valid. Berikut daftar instrumen yang tergolong valid dan tidak valid:

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrumen Tidak Valid	Instrumen Valid
Konflik Peran		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
Stres Kerja	4, 5	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
Iklim Organisasi	4, 5, 6, 7, 15	1, 2, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas telah dilakukan dan hasilnya menunjukkan ketiga variabel memiliki skor *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Artinya, ketiga variabel penelitian tergolong reliabel sehingga penghitungan dapat dilanjutkan ke uji asumsi klasik. Berikut merupakan tabel hasil penghitungan dengan SPSS:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Peran	0,897	Reliabel
Stres Kerja	0,691	Reliabel
Iklim Organisasi	0,918	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Nilai signifikansi sebesar 0,201 > 0,05 artinya data tergolong distribusi normal. Oleh karena itu, dapat dilakukan uji selanjutnya. Adapun uji normalitas disajikan dalam tabel .

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas. Skor VIF sebesar 1,029 < 10 artinya data tidak terjadi multikolinearitas. Berikut tabel hasil penghitungan dengan SPSS:

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35791824
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i2.88246

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.527	.349		4.377	.000		
	X	.148	.067	.252	2.228	.030	.972	1.029
	Z	.322	.080	.459	4.054	.000	.972	1.029

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penghitungan, menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Skor signifikansi > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat dilakukan uji regresi. Berikut tabel hasil penghitungan dengan SPSS:

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.022	.072		.313	.755
	X	-.011	.014	-.106	-.793	.431
	Z	.023	.016	.188	1.401	.167

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Uji Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh konflik peran terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan aadanya pengaruh signifikan antara konflik peran terhadap stres kerja. Uji hipotesis menunjukkan skor signifikansi sebesar 0,012 < 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran terhadap stres kerja. Berikut merupakan hasil pengujian dengan SPSS:

Tabel 6 Uji Hipotesis 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.598	.257		10.097	.000
	X	.193	.074	.329	2.608	.012

a. Dependent Variable: Y

H2: Iklim organisasi memoderasi pengaruh konflik peran terhadap stres kerja

Berdasarkan uji *Moderated Regression Analysis* (*MRA*), iklim organisasi memoderasi pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Nilai signifikansi menunjukkan 0,000 < 0,005 artinya variabel iklim organisasi mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Sementara itu, nilai koefisien -1,820 menunjukkan arah moderasi negatif. Oleh karena itu, iklim organisasi mampu secara signifikan memoderasi pengaruh konflik peran terhadap stres kerja dengan arah moderasi negatif. Berikut merupakan hasil penghitungan dengan uji MRA:

Tabel 7 Uji Hipotesis 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.166	.385		3.030	.004
	Konflik Peran*Iklim Organisasi	1.790	.054	16.099	33.404	.000
	X	.292	.116	.496	2.520	.015
	Z2	.393	.095	.563	4.121	.000
	X1.Z2	-1.820	.067	-16.373	-27.069	.000

a. Dependent Variable: Y

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dalam hubungan antara konflik peran terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran seseorang, maka semakin tinggi pula stres yang dialami. Temuan ini selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa stres yang disebabkan oleh konflik peran dapat mengurangi kinerja wirausahawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Nambisan & Baron, 2021). Temuan Dodanwala dkk. (2021) menjelaskan bahwa konflik peran mempunyai efek langsung dan positif terhadap stres kerja. Temuan tersebut menjelaskan bahwa karyawan muda memiliki dampak konflik peran terhadap stres yang lebih tinggi karena tidak memiliki pengalaman atau keterampilan untuk mengatasi konflik peran. Temuan Lubis dkk., (2024) menunjukkan hasil sebaliknya bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan tersebut menjelaskan bahwa konflik peran yang terjadi apabila gagal memenuhi peran dapat mempengaruhi kinerja. Temuan Dodanwala dkk. (2021) menjelaskan bahwa konflik peran berpengaruh negatif langsung terhadap kinerja pegawai hotel. Secara umum, penelitian terdahulu mendukung temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh terhadap variabel

stres kerja. Oleh karena itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan yang terjadi antara variabel konflik peran terhadap variabel stres kerja.

Konflik peran muncul ketika seseorang menemukan konflik ekspektasi yang berasal dari beragam peran (Yasa, 2017). Konflik peran disebabkan oleh beberapa peran yang berlangsung dalam waktu bersamaan dan pelaku tidak mampu mengelola dengan baik. Akibatnya seseorang tidak bisa memaksimalkan semua peran dengan baik. Sementara itu, konflik peran yang tidak dimanajemen dengan baik dapat berdampak pada niat untuk berpindah. Peran berkaitan dengan posisi sosial yang teridentifikasi, ekspektasi normatif, dan tuntutan resmi. Yildiz dkk. (2021) menjelaskan bahwa konflik kerja dengan keluarga memiliki peran penting dalam memprediksi niat untuk berpindah. Artinya semakin tinggi konflik peran maka potensi berpindah pekerjaan semakin besar. Dalam hal ini, pemahaman dan klarifikasi mengenai konflik kerja dengan keluarga sangat penting untuk menyediakan lingkungan dan desain kerja yang sifatnya preventif. Lingkungan yang dimaksud memungkinkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga. Manajer perlu mempertimbangkan solusi yang tepat dengan mempertimbangkan perbedaan budaya terutama orientasi jangka panjang dan individualisme untuk memastikan lingkungan kerja dapat meminimalkan konflik peran. Temuan lain menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu, peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan (Muis dkk., 2021). Temuan lain menunjukkan adanya konflik peran perilaku kerja dengan keluarga dan rasa kantuk di siang hari berhubungan positif dengan risiko buuh diri. Artinya konflik peran perilaku kerja dengan keluarga memprediksi risiko bunuh diri secara positif (Gan dkk., 2025). Oleh karena itu, perlu tindakan dari institusi untuk memastikan setiap pegawai memiliki peran yang wajar sehingga kualitas kinerja dapat dimaksimalkan dan tidak mengganggu hubungan dengan keluarga.

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum konflik peran terjadi di lingkungan dosen UNY. Rata-rata dosen menyatakan bahwa sering melakukan kerja sama dua orang atau lebih dengan penugasan yang memiliki ketentuan masing-masing. Tekanan yang kurang masuk akal untuk kinerja juga sering terjadi. Hal tersebut mendorong pada beban kerja yang terlalu berat. Terlepas dari fakta tersebut, temuan ini menunjukkan bahwa dosen UNY mengatur diri agar memiliki tenaga yang cukup sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan. Temuan tersebut sejalan dengan Rafiq dkk. (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan memahami emosi akan mengurangi pengaruh konflik peran, tekanan

waktu, beban kerja berlebih, dan ambiguitas peran terhadap stres kerja. Monitoring diri dan kepercayaan manajer juga mampu mengurangi hubungan negatif yang terjadi antara konflik peran terhadap kepuasan kerja (Kalra dkk., 2023). Oleh karena itu, konflik peran perlu dikelola dengan kemampuan untuk manajemen diri dan adanya perhatian dari manajemen organisasi.

Stres kerja menjadi elemen penting yang perlu diperhatikan untuk mendapatkan kinerja yang produktif. Stres kerja ialah kondisi yang menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya sehingga berpengaruh pada emosi dan proses berpikir (Irawanto dkk., 2021). Dosen UNY menyatakan bahwa beban kerja yang diterima tergolong berlebihan dan seringkali mengganggu tugas keluarga, sosial, atau pribadi. Persepsi beban kerja akademik yang tinggi dapat memprediksi munculnya penyakit pribadi dan sosial karena adanya tekanan, kekhawatiran, dan kurangnya konsentrasi. Artinya, obsesi dan ketekunan terhadap pekerjaan perlu diperhatikan untuk mendapatkan kesejahteraan dalam konteks akademik (Pace dkk., 2021). Beban kerja berlebih memiliki efek buruk terhadap kesejahteraan dosen, sehingga perlu strategi intervensi untuk mengatasi beban kerja berlebih dan meningkatkan kesejahteraan dosen (Oderinde dkk., 2024). Unguren dan Arslan (2021) menjelaskan bahwa faktor stres peran perlu ditangani dengan serius untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk mengupayakan adanya lingkungan kerja yang mampu mengelola stres kerja dengan tepat sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi tanpa mengorbankan kesejahteraan dosen.

Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor yakni faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor penyebab stres terdiri dari pengawasan yang buruk, beban kerja berlebihan, umpan balik pekerjaan yang kurang memadai, dan tekanan waktu (Rukhayati & Prihatin, 2023). Kim dan Jung (2022) menambahkan bahwa pekerjaan yang memiliki orientasi pelanggan lebih tinggi membuat pegawai lebih stres dibanding yang berorientasi pasar. Stres juga disebabkan oleh kurangnya insentif, kurangnya motivasi, konflik lingkungan kerja, masalah keluarga, dan ambiguitas peran. Temuan lain juga menjelaskan bahwa bertambahnya usia dan kelelahan kerja mengakibatkan stres (Babapour dkk., 2022). Temuan sebelumnya mayoritas menjelaskan bahwa stres disebabkan oleh manajemen dalam pelaksanaan pekerjaan mulai dari orientasi, fokus, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, faktor internal dan juga eksternal perlu dikelola dengan baik untuk memastikan stres kerja dapat diminimalkan.

Stres perlu ditangani dengan baik untuk mencegah penurunan produktivitas karyawan. Stres kera yang dibiarkan tidak dilakukan penanganan dengan baik berpotensi mengakibatkan

seseorang tidak mampu melakukan interaksi yang positif dengan lingkungan kerja maupun luar (Rukhayati & Prihatin, 2023). Perusahaan dengan budaya fleksibel, adaptif, dan berorientasi pada tindakan memungkinkan karyawan tidak stres dan mudah dalam menghadapi perubahan perusahaan (Rukhayati & Prihatin, 2023). Temuan juga menjelaskan bahwa budaya keselamatan kerja yang baik akan membuat pegawai menjadi terlindungi dan merasa aman sehingga stres berkurang dan berdampak positif terhadap kinerja. Fleksibilitas dalam bekerja memungkinkan karyawan untuk mengadopsi cara baru dalam bekerja menggunakan teknologi informasi, teknologi komunikasi, dan internet sehingga membantu saat bekerja tanpa merasa stres (Saleem dkk., 2021). Temuan lain menyebutkan bahwa bekerja jarak jauh tidak memiliki hubungan signifikan dengan kelelahan emosional. Artinya kerja jarak jauh menjadi strategi jangka panjang yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai (Ng dkk., 2022). Temuan tersebut mengindikasikan pentingnya manajer dalam mendesain lingkungan kerja yang positif. Artinya baik dari sisi teknologi, teknis kerja, keselamatan kerja, maupun orientasi perlu dipertimbangkan dalam memastikan kebijakan efektif untuk meminimalkan stres pegawai.

Langkah menangani stres juga dapat diupayakan melalui internal pegawai. Tingkat stres dan kelelahan dapat diupayakan melalui regulasi emosi, kesejahteraan, dan beban kerja (Carroll dkk., 2022). Artinya pegawai perlu meningkatkan kapasitas dalam regulasi emosi yang efektif dan meningkatkan rasa kesejahteraan subjektif untuk mendukung fungsi yang sehat dan sukses di tempat kerja. Artinya mengelola stres juga perlu dilakukan oleh diri pegawai sendiri.

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi secara signifikan mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Interaksi antara konflik peran dan iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Artinya, iklim organisasi mampu memoderasi konflik peran terhadap stres kerja. Semakin positif iklim sebuah organisasi, maka semakin lemah pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Hal ini selaras dengan temuan yang menjelaskan bahwa budaya tempat kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan (Hidayat & Tannady, 2023). Pradoto dkk. (2022) menjelaskan temuannya yakni iklim organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat mengurangi level stres kerja. Adanya motivasi kerja serta lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh kepada kinerja (Misriyatun & Rosidah, 2025). Sementara itu, Sudrajat dan Fikri (2025) menyatakan terdapat pengaruh kompetensi, insentif, dan integritas terhadap kinerja. Iklim organisasi dapat meningkatkan performa kerja dan keterikatan kerja (Rožman & Štrukelj, 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan memang memainkan

peran positif dalam kontribusi terhadap kesejahtearaan, namun pekerjaan juga bisa berbahaya dan beracun ketika dukungan sosial dan budaya organisasi tidak sehat (Wu dkk., 2021). Temuan sebelumnya mendukung hasil penelitian bahwa terdapat iklim organisasi mampu memoderasi pengaruh yang terjadi antara konflik peran kepada stres kerja.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dosen UNY menyatakan terdapat perasaan nyaman ketika berada di tempat kerja. Selain itu, terdapat kebijakan dan tujuan yang ditetapkan dengan jelas, sistem promosi yang baik, sistem penghargaan dan dorongan yang baik, serta kehangatan hubungan manajemen dengan personel organisasi. Iklim organisasi dapat ditingkatkan, salah satunya dengan memberikan penghargaan dan insentif promosi di semua dimensi, serta memberikan dorongan tepat waktu (Tsui, 2021). Oleh karena itu, iklim organisasi mampu memoderasi pengaruh antara konflik peran terhadap stres kerja.

Iklim organisasi memiliki peran yang krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang baik. Yiming dkk. (2024) menjelaskan iklim organisasi menunjukkan gaya kepemimpinan, suasana kerja yang inklusif dan suportif, serta suasana organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja pegawai. Artinya iklim organisasi membuat pegawai merasa pekerjaan mereka penuh makna dan bertujuan. Selain itu, penggunaan teknologi juga meningkatkan pengaruh positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Artinya dalam hal ini suasana personal dan interaksi antar pegawai dalam memberikan umpan balik perlu dikelola dengan baik. Temuan terdahulu menjelaskan bahwa stres kerja serta iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Akhmad Nurrofi dkk., 2025). Sementara itu, iklim kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan kepada intensi pegawai untuk keluar dari perusahaan. Artinya semakin bagus iklim organisasi, maka peluang pegawai untuk keluar dari perusahaan semakin kecil. Perusahaan perlu membangun saluran komunikasi yang mudah diakses dan terbuka untuk menciptakan kolaborasi budaya dan iklim organisasi yang positif (Vanessa dkk., 2023). Oleh karena itu, penting bagi setiap institusi untuk mengelola dan memastikan iklim organisasi tetap terjaga.

Iklim organisasi terdiri dari beberapa macam sesuai dengan tipe organisasi. Iklim organisasi terbagi menjadi beberapa jenis seperti iklim yang berorientasi pada manusia, iklim yang memiliki orientasi terhadap aturan, iklim berorientasi terhadap tujuan, dan iklim yang berorientasi pada inovasi. Praktisi perlu mencurahkan banyak waktu untuk menumbuhkan iklim organisasi yang positif. Selain itu, perlu diperhatikan beberapa aspek seperti komunikasi terbuka, keadilan, kohesi, dan kebebasan antara faktor yang berkontribusi dalam

pengembangan iklim organisasi (Hussainy, 2022). Praktisi perlu menawarkan program kesejahteraan berkaitan dengan kesehatan mental, promosi keseimbangan kerja, konseling, lokakarya *mindfulness*, dan hari hari kesejahteraan untuk mengelola aspek mental pegawai. Adopsi teknologi juga penting untuk meringankan beban kerja dalam menjalankan tugas yang sifatnya administratif sehingga terdapat aktivitas yang dilakukan secara otomatis. Hal tersebut dapat mengurangi adanya stres serta memberikan peningkatan kepuasan kerja secara signifikan (Yiming dkk., 2024). Oleh karena itu, dalam mengelola iklim organisasi terdapat beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan untuk memastikan stres kerja dapat diminimalkan secara efektif.

Penelitian ini juga menunjukkan adanya temuan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap stres kerja, sementara iklim organisasi mampu memoderasi pengaruh keduanya bagi dosen UNY. Penelitian sebelumnya menunjukkan hal serupa pada organisasi bisnis, kesehatan, kegiatan konstruksi, dan pemerintahan, namun penelitian serupa yang dilakukan di perguruan tinggi khususnya di UNY masih jarang dilakukan. Dodanwala dkk. (2021) menjelaskan perlunya penelitian serupa dilakukan pada bidang lain. Penelitian ini memberikan kebaruan/*novelty* bagi perguruan tinggi untuk mengupayakan iklim organisasi yang mendukung dosen dalam menjalankan berbagai peran dalam universitas seperti dorongan positif, penghargaan, dan insentif. Beban kerja yang tinggi perlu didukung dengan iklim organisasi yang baik untuk memastikan ekspektasi yang dibangun dapat difasilitasi dengan baik. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mengupayakan iklim organisasi melalui keseimbangan antara program yang mengarah pada pemberdayaan sumber daya manusia sehingga pengaruh konflik peran kepada stres kerja dapat dikurangi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dosen UNY. Temuan tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi konflik peran, maka akan meningkatkan stres kerja dosen. Selain itu, iklim organisasi mampu memoderasi pengaruh konflik peran kepada variabel stres kerja secara negatif dan signifikan. Artinya, iklim organisasi yang sifatnya positif dapat mengurangi pengaruh adanya konflik peran kepada variabel stres kerja dosen. Penelitian ini secara teoretis berkontribusi dalam menambah pemahaman terkait iklim organisasi dalam memoderasi pengaruh antara konflik peran kepada stres kerja. Penelitian ini juga menambah literatur mengenai iklim organisasi yang masih jarang dikaji dalam konteks pendidikan tinggi sehingga memperluas pemahaman

mengenai dinamika psikologis individu dan iklim organisasi dalam memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan kerja. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi perguruan tinggi untuk menyusun kebijakan dalam menghasilkan iklim organisasi yang positif. Penguatan iklim organisasi dapat dilakukan dengan komunikasi terbuka penghargaan yang adil, maupun penciptaan suasana kerja yang inklusi sehingga tidak hanya menurunkan stres, tetapi juga meningkatkan komitmen Tri Dharma dan produktivitas kerja. Penelitian ini tidak hanya menjawab hubungan antara konflik peran dengan stres kerja, namun juga menekankan pada pentingnya intervensi organisasi dalam memprioritaskan kebijakan terkait pembangunan iklim organisasi yang mengutamakan kesejahteraan dan kinerja akademik dosen. Keterbatasan penelitian ini terdapat pada subjek yang hanya melibatkan dosen UNY sehingga tidak menjelaskan pengalaman mendalam terkait konflik peran dan stres kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian di perguruan tinggi lain dengan melibatkan variabel lain dan pendekatan kualitatif untuk mengetahui potensi pengaruh variabel lain dan pengalaman yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Adyana, W. N. A., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, *1*(2), 233–239.

Agarwal, P. (2021). Shattered But Smiling: Human Resource Management and the Wellbeing of Hotel Employees During Covid-19 . *International Journal of Hospitality Management*, *93*, 1–10. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102765

Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burback, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(17), 1–42. https://doi.org/10.3390/ijerph191710706

Ahmad, J., Zahid, S., Wahid, F. F., & Ali, S. (2021). Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *European Journal of Business and Management Research*, *6*(4), 41–50. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.895

Akhmad Nurrofi, Nuruddin Mahmud, Bayu Teguh Wibowo, & Antonius Along. (2025). Peningkatan Produktivitas melalui Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi pada PT XYZ. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, *3*(4), 5059–5067. https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1364

Amala, R. N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi BerprestasiTerhadap Kinerja Dosen(Studi Kasus pada Politeknik Pelayaran Banten). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(5), 4397–4410.

Andrade, C., & Petiz Lousã, E. (2021). Telework and Work–Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences*, *11*(3), 103. https://doi.org/10.3390/admsci11030103

Asmadi, I., Gopur, Hendry, Y., Ghofur, M., Deswin, Y., & Nurwanto, N. (2024). Strategi Pengembangan Karir Dosen Sebagai Upaya dan Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, *7*(5), 5125–5129.

Babapour, A.-R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' Job Stress and Its Impact on Quality of Life and Caring Behaviors: A Cross-Sectional Study. *BMC Nursing*, *21*(1), 75. https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y

Bhandari, D. R., & Subedi, D. P. (2024). Organizational Stress and Employee Productivity in Nepalese Commercial Banks: The Mediating Role of Employee Welfare. *International Journal of Social Sciences and Management*, *11*(4), 119–125. https://doi.org/10.3126/ijssm.v11i4.70982

Breaugh, J. (2021). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, *50*(1), 84–108. https://doi.org/10.1177/0091026020912516

Carroll, A., Forrest, K., Sanders-O'Connor, E., Flynn, L., Bower, J. M., Fynes-Clinton, S., York, A., & Ziaei, M. (2022). Teacher Stress and Burnout in Australia: Examining the Role of Intrapersonal and Environmental Factors. *Social Psychology of Education*, *25*(2–3), 441–469. https://doi.org/10.1007/s11218-022-09686-7

Dhanuputra, J., Yunus, Moch., & Puspitasari, S. T. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X di Masa Pandemi Covid-19. *Sport Science and Health*, *4*(3), 229–237. https://doi.org/10.17977/um062v4i32022p229-237

Dodanwala, T., Shrestha, P., & Santoso, D. S. (2021). Role Conflict Related Job Stress among Construction Project Professionals: The Moderating Role of Age and Organization Tenure. *Construction Economics and Building*, *21*(4), 21–37. https://doi.org/10.5130/AJCEB.v21i4.7609

Gan, Q.-W., Yuan, Y.-L., Li, Y.-P., Du, Y.-W., & Zheng, L.-L. (2025). Work-Family Behavioral Role Conflict and Daytime Sleepiness on Suicide Risk Among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Study. *World Journal of Psychiatry*, *15*(2). https://doi.org/10.5498/wjp.v15.i2.100859

Hamid, F. A., Widodo, S. E., & Buchdadi, A. D. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Climate, and Teamwork, Towards Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants. *International Journal for Applied Information Management*, *2*(3), 23–36. https://doi.org/10.47738/ijaim.v2i3.35

Hidayat, W. G. P. A., & Tannady, H. (2023). Analysis of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variables, Work Stress, Work Communication, Work Climate Affecting Employee Performance and Turnover Intention at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Gresik. *International Journal of Science, Technology & Management*, *4*(3), 688–696. https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i3.834

Hussainy, S. S. (2022). Organizational Climate: From Literature Review to Agenda Ahead. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, *9*(1), 44–62. https://doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i1.2022.1107

Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, *9*(3), 1–13. https://doi.org/10.3390/economies9030096

Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) tbk Area Yogyakarta. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, *19*(1), 87–103. https://doi.org/10.56444/mia.v19i1.2974

Iryani, I., & Yulianto, H. (2023). Pelatihan Pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) Berbasis Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER). *To Maega : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *6*(3), 450–460. https://doi.org/10.35914/tomaega.v6i3.1766

Jomuad, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. (2021). Teachers' Workload in Relation to Burnout and Work Performance . *International Journal of Educational Policy Research and Review*, *8*(2), 48–53.

Kalra, A., Itani, O. S., & Sun, S. (2023). "Turning Role Conflict into Performance": Assessing the Moderating Role of Self-Monitoring, Manager Trust and Manager Identification. *Journal of Service Theory and Practice*, *33*(3), 436–461. https://doi.org/10.1108/JSTP-08-2022-0163

Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, *1*(1), 24–33. https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68

Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(8), 4428. https://doi.org/10.3390/ijerph19084428

Lubis, R. W. Az., Siahaan, E., & Sinulingga, S. (2024). The Influence of Job Stress, Work Life Balance and Role Conflict on Employee Performance PT. X (Banking Company). *The International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST)*, *3*(2), 153–161. https://doi.org/10.55606/icesst.v3i2.429

Misriyatun, & Rosidah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, *22*(1), 1–15.

Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The Effect of Multiple Role Conflicts and Work Stress on the Work Performance of Female Employees. *Gaceta Sanitaria*, *35*, S90–S93. https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025

Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, Sari, D. P., Luran, M. F., Amirullah, Saputra, E. K., Rizki, M., Sova, M., Sidik, M., Nurhayati, & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate

on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, *12*(5), 119–130.

Nambisan, S., & Baron, R. A. (2021). On the Cost of Digital Entrepreneurship: Role Conflict, Stress, and Venture Performance in Digital Platform-Based Ecosystems . *Journal of Business Research*, *125*, 520–532. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.06.037

Nawas, S., Kiran, A., Shabbir, M. S., Koser, M., & Zamir, A. (2022). A Study to Analyze the Rights and Responsibilities of Husband and Wife Relationship in Pakistan . *Pakistan Journal of Multidisciplinary Research (PJMR)*, *3*(1), 139–151.

Ng, P. M. L., Lit, K. K., & Cheung, C. T. Y. (2022). Remote Work as a New Normal? The Technology-Organization-Environment (Toe) Context. *Technology in Society*, *70*, 102022. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102022

Oderinde, S. L., Akintunde, O. Y., & Ajala, I. R. (2024). A Critical Analysis of the Impact of Work Overload on Lecturers' Well-Being: A Case of Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria. *International Journal of Qualitative Research*, *3*(3), 238–249. https://doi.org/10.47540/ijqr.v3i3.1256

Pace, F., D'Urso, G., Zappulla, C., & Pace, U. (2021). The Relation Between Workload and Personal Well-Being Among University Professors. *Current Psychology*, *40*(7), 3417–3424. https://doi.org/10.1007/s12144-019-00294-x

Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The Role of Work Stress, Organizational Climate, and Improving Employee Performance in the Implementation of Work From Home. *Work*, *71*(2), 345–355. https://doi.org/10.3233/WOR-210678

Rafiq, I., Aleem, M., Mordhah, N., & Sajid, R. (2021). The Role of Self-Management in Reducing Work Stress Caused by Role Conflict, Role Ambiguity, Time Pressure and Work Overload: Empirical Evidence from Pakistan. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, *27*(06), 1699–1710.

Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(5), 1–17. https://doi.org/10.3390/ijerph18052294

Raub, S., Borzillo, S., Perretten, G., & Schmitt, A. (2021). New Employee Orientation, Role-Related Stressors and Conflict at Work: Consequences for Work Attitudes and Performance of Hospitality Employees . *International Journal of Hospitality Management*, *94*, 1–8. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102857

Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, *15*(2), 150–163. https://doi.org/10.2307/2391486

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11 ed.). Pearson Education.

Rožman, M., & Štrukelj, T. (2021). Organisational Climate Components and Their Impact on Work Engagement of Employees in Medium-Sized Organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, *34*(1), 775–806. https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967

Rukhayati, S., & Prihatin, T. (2023). Work Stress and Influencing Factors. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, *1*(01), 44–51. https://doi.org/10.61455/sicopus.v1i01.30

Saks, A. M. (2022). Caring Human Resources Management and Employee Engagement . *Human Resource Management Review*, *32*(3), 1–15. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835

Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, *12*, 1–13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839

Sari, P. T., & Rohmah, A. (2015). Persepsi Mahasiswa atas Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi dengan Etika Pengguna sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Accounting*, *4*(2), 1–11.

Schnake, M. E. (1983). An Empirical Assessment of the Effects of Affective Response in the Measurement of Organizational Climate. *Personnel Psychology*, *36*(4), 791–804. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00513.x

Schneider, B. (1973). The Perception of Organizational Climate: the Customer's View. *Journal of Applied Psychology*, *57*(3), 248–256. https://doi.org/10.1037/h0034724

Schneider, B. (1975). Organizational Climates: An Essay . *Personnel Psychology*, *28*(4), 447–479. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x

Semnasti, P. I., Semnasti, A. Y. P., Semnasti, D. R., & Semnasti, M. I. F. (2023). Analisis Beban Kerja Mental Pada Dosen dengan Perbedaan Jenjang Jabatan dalam Suatu Organisasi. *WALUYO JATMIKO PROCEEDING*, 191–200. https://doi.org/10.33005/wj.v16i1.5

Shahbandi, M. (2022). Explain the Effect of Role Conflict and Stress on Entrepreneurial Performance in Digital Businesses . *International Business & Economics Studies*, *4*(1), 11–25.

Sucahyo, N. (2023, April 20). *Pengamat: Dosen di Indonesia Terancam Tenggelam dalam Tugas Administratif*. https://www.voaindonesia.com/a/pengamat-dosen-di-indonesia-terancam-tenggelam-dalam-tugas-administratif/7057230.html.

Sudrajat, D., & Fikri, A. A. H. S. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Inventaris Barang yang Dimediasi oleh Variabel Integritas di Universitas Negeri Yogyakarta. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, *22*(1), 29–42.

Tsui, P.-L. (2021). Would Organizational Climate and Job Stress Affect Wellness? An Empirical Study on the Hospitality Industry in Taiwan during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(19), 10491. https://doi.org/10.3390/ijerph181910491

Unguren, E., & Arslan, S. (2021). The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Job Performance in The Hotel Industry: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Tourism & Management Studies*, *17*(1), 45–58. https://doi.org/10.18089/tms.2021.170104

UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (2005).

Vanessa, A. S., Ribhan, R., & Mardiana, N. (2023). The Effect of Job Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediation Variable.

INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE AND EDUCATION RESEARCH STUDIES, *03*(12). https://doi.org/10.55677/ijssers/V03I12Y2023-01

Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W., & Goetzel, R. Z. (2021). Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, *63*(12), e925–e931. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002407

Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, *4*(1), 38–57.

Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship Between Work–Family Conflict and Turnover Intention in Nurses: A Meta-Analytic Review. *Journal of Advanced Nursing*, *77*(8), 3317–3330. https://doi.org/10.1111/jan.14846

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada dosen Universitas Negeri Yogyakarta yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada peneliti yang telah berkontribusi dalam persiapan hingga artikel ini dapat diterbitkan.

PROFIL PENULIS

Heni Setiyaningsih merupakan lulusan S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta.

Ilham Ramadan Pandu Setia Negara Siregar merupakan dosen S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta. ORCID: 0009-0007-5683-7554, Sinta: 6861223, Scholar: 8584AAAAJ&hl.