

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta di Medan

Dharma Putra¹, YUSDIANA^{2*}

Universitas IBBI¹²

dharma02122003@gmail.com¹, ysdiana@gmail.com²

*Corresponding Author

Histori Naskah:

Submit: 25-05-2026

Accepted: 25-06-2026

Published: 01-07-2026



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

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap stres kerja mahasiswa perguruan tinggi swasta di Medan. Fenomena yang terjadi saat ini dimana banyak lulusan Siswa Menengah Atas (SMA) yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi namun dapat sambil bekerja. Ada beberapa alasan bagi calon mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah sambil bekerja, diantaranya dikarenakan faktor ekonomi, kebutuhan pengalaman kerja, dan tuntutan kemandirian sehingga banyak calon mahasiswa yang berusaha mencari Perguruan Tinggi yang dapat memberikan kesempatan dengan memfasilitasi mereka agar dapat mengikuti jenjang perkuliahan dan juga dapat bekerja salah satunya adalah perguruan tinggi swasta. Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian ini menggunakan metode Hair karena populasi yang tidak diketahui secara pasti dan sampel yang digunakan mengikuti acuan Hair dalam penelitian ini adalah sebanyak 180 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sedangkan kecerdasan emosional dan dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin tinggi stres kerja yang mereka alami. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dan dukungan yang diterima mahasiswa, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini secara keseluruhan adalah di dukung.

Kata kunci: Beban Kerja, Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosional, Stres Kerja

Pendahuluan

Fenomena mahasiswa yang menempuh pendidikan tinggi sambil bekerja semakin umum terjadi di Indonesia, khususnya di perguruan tinggi swasta. Banyak mahasiswa memilih untuk bekerja sambil kuliah karena berbagai alasan, seperti memenuhi kebutuhan ekonomi, memperoleh pengalaman kerja, meningkatkan kompetensi, serta membangun kemandirian sejak dini. Perguruan tinggi swasta menjadi salah satu pilihan utama karena umumnya menawarkan sistem pembelajaran yang lebih fleksibel sehingga memungkinkan mahasiswa untuk menyesuaikan jadwal kuliah dengan pekerjaan.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa yang terdaftar di perguruan tinggi swasta di bawah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi mencapai 4.495.453 mahasiswa, sedangkan jumlah mahasiswa di perguruan tinggi negeri mencapai 3.379.828 mahasiswa. Data tersebut menunjukkan bahwa perguruan tinggi swasta memiliki jumlah mahasiswa yang cukup besar dan menjadi pilihan bagi masyarakat, termasuk mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai pekerja sekaligus pelajar.

Meskipun memberikan berbagai manfaat, menjalani dua peran secara bersamaan juga menghadirkan tantangan yang tidak ringan. Mahasiswa yang bekerja harus mampu membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dengan kewajiban akademik. Kondisi tersebut sering kali menyebabkan kelelahan fisik maupun mental karena mahasiswa harus memenuhi target pekerjaan sekaligus menyelesaikan tugas perkuliahan dalam waktu yang bersamaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan akademik dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mahasiswa, bahkan berpotensi menurunkan prestasi akademik maupun kinerja dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Putri (2024) terhadap 100 responden menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja sambil kuliah sering mengalami kesulitan dalam mengatur waktu, kelelahan, kesulitan menyeimbangkan kehidupan sosial, keluarga, pekerjaan, dan perkuliahan, serta berisiko mengalami keterlambatan kelulusan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki kerentanan lebih tinggi untuk mengalami stres akibat banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi munculnya stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan ketidaksesuaian antara kapasitas atau kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Putra & Putra, 2021). Semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang, semakin besar pula kemungkinan individu mengalami tekanan, kelelahan, dan kesulitan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal. Pada mahasiswa yang bekerja, beban kerja tidak hanya berasal dari pekerjaan, tetapi juga dari berbagai aktivitas akademik seperti tugas kuliah, praktikum, ujian, hingga penyusunan skripsi. Akumulasi tuntutan tersebut dapat meningkatkan tingkat stres apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola beban yang dimiliki.

Selain beban kerja, kecerdasan emosional juga menjadi faktor yang berperan penting dalam menghadapi stres kerja. Menurut Goleman (2020), individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengenali, mengendalikan, dan mengelola emosinya sehingga mampu menghadapi tekanan maupun menyelesaikan masalah secara lebih efektif. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja, kemampuan mengelola emosi sangat diperlukan ketika menghadapi tekanan dari pekerjaan maupun perkuliahan secara bersamaan. Mahasiswa dengan kecerdasan emosional yang baik akan lebih mampu mengendalikan respons emosional, tetap berpikir rasional, dan menentukan langkah penyelesaian masalah yang tepat dibandingkan individu yang memiliki kecerdasan emosional rendah.

Faktor lain yang turut memengaruhi stres kerja adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan proses interaktif yang dapat meningkatkan kemampuan coping, harga diri, rasa memiliki, serta kemampuan individu melalui pertukaran sumber daya fisik maupun psikososial yang nyata maupun yang dipersepsikan (Tentama & Riskiyana, 2020). Dukungan tersebut dapat berasal dari keluarga, teman, rekan kerja, maupun dosen. Kehadiran dukungan sosial memberikan rasa dihargai, mengurangi tekanan psikologis, serta membantu mahasiswa menghadapi berbagai kesulitan yang muncul selama menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus mahasiswa.

Untuk memperkuat fenomena tersebut, peneliti melakukan wawancara awal terhadap delapan mahasiswa perguruan tinggi swasta yang bekerja sambil kuliah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan perkuliahan, menghadapi beban kerja yang tinggi, sering mengalami kelelahan, kurang tidur, serta tekanan akibat deadline pekerjaan dan tugas kuliah yang datang secara bersamaan.

Meskipun demikian, sebagian besar responden berusaha mengatasi tekanan tersebut dengan mengatur prioritas, mengendalikan emosi, beristirahat ketika memungkinkan, serta memanfaatkan dukungan dari keluarga, teman, maupun rekan kerja. Temuan awal tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi stres kerja pada mahasiswa yang bekerja.

Penelitian mengenai stres kerja selama ini lebih banyak dilakukan pada karyawan atau tenaga profesional, sedangkan penelitian yang mengkaji stres kerja pada mahasiswa perguruan tinggi swasta yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada mahasiswa yang bekerja, sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan strategi untuk membantu mahasiswa mengurangi tingkat stres sehingga mampu menjalankan peran akademik dan pekerjaan secara lebih optimal.

Studi Literatur

Beban Kerja

Menurut Hermawan, (2022) beban kerja merupakan sesuatu yang berkaitan erat dengan pekerjaan, di mana individu menilai sejumlah tuntutan tugas atau aktivitas yang memerlukan upaya mental maupun fisik untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik yang telah maupun yang belum dilakukan. Sementara itu, Hasyim (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah rata-rata frekuensi kegiatan yang harus dilakukan untuk setiap pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja menjadi variabel yang penting untuk diperhatikan karena tingkat beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan risiko stres kerja pada individu. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al., (2021) serta Cahyathi & Riana, (2023) mempertegas teori bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Menurut Hart, (2020), indikator beban kerja terdiri dari tuntutan fisik, tingkat frustrasi, tuntutan mental, tuntutan waktu, dan kinerja.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2020) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi secara efektif baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Sejalan dengan itu, Fauziatun & Misbah (2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk memahami diri sendiri dan orang lain sehingga mampu mengelola emosi serta membangun hubungan interpersonal yang baik. Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola emosi pribadi dan interaksi sosial secara efektif.

Kecerdasan emosional merupakan aspek penting yang dapat membantu individu menghadapi tekanan, menyelesaikan konflik, membangun hubungan sosial yang positif, serta meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu mengendalikan diri dan beradaptasi dengan berbagai situasi yang dihadapi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Choi et al., (2019) dan Calvin et al., (2022) memperkuat teori bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Menurut Goleman (2020), indikator kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi pada orang lain, dan mengelola hubungan.

Dukungan Sosial

Menurut Sari & Hurriyati (2022), dukungan sosial adalah bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang penting dalam kehidupannya sehingga membuat individu merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai.

Dukungan sosial juga merupakan respons dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang diperhatikan, dihormati, serta terlibat dalam komunikasi dan komitmen bersama. Julieta (2023) menambahkan bahwa dukungan sosial dapat diberikan dalam bentuk dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi yang berasal dari keluarga maupun lingkungan sosial. Dengan demikian, dukungan sosial dapat dipahami sebagai segala bentuk bantuan yang diberikan oleh lingkungan sosial kepada individu sehingga individu merasa diterima, dihargai, dan memperoleh bantuan dalam menghadapi berbagai permasalahan.

Dukungan sosial merupakan faktor penting bagi individu karena dapat membantu mengurangi tekanan psikologis, meningkatkan kesejahteraan, memperkuat kemampuan dalam menghadapi masalah, serta meningkatkan rasa percaya diri. Individu yang memperoleh dukungan sosial yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan dan tekanan yang dihadapinya. Teori ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Giao et al., (2020), dan Liu (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Menurut Sarafino & Smith (2020), indikator dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan.

Stres Kerja

Menurut Asih et al., (2018) stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul akibat interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang ditandai oleh perubahan-perubahan yang memaksa individu untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Sementara itu, Meilika et al., (2024) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang berkaitan dengan emosi dan ketegangan yang memengaruhi individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian, stres kerja dapat dipahami sebagai bentuk respons karyawan, baik secara fisiologis maupun psikologis, terhadap tuntutan atau harapan yang diberikan oleh organisasi.

Stres kerja merupakan variabel yang penting untuk diteliti karena dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis individu. Tingkat stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan produktivitas, konsentrasi, kepuasan kerja, serta kualitas kinerja. Sebaliknya, pengelolaan stres kerja yang baik dapat membantu individu menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif dan optimal.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator stres kerja terdiri dari konflik peran, intensitas kerja, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih karena penelitian bertujuan memperoleh data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner untuk mengukur pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Metode ini memungkinkan pengumpulan data secara efisien sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara kuantitatif.

Populasi penelitian adalah mahasiswa aktif Program Studi Manajemen pada perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Berdasarkan data yang diperoleh dari sumber resmi, jumlah mahasiswa aktif tersedia, namun jumlah mahasiswa yang aktif sekaligus bekerja belum diketahui secara pasti. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Penentuan jumlah sampel mengacu pada Hair et al. (2017), yaitu jumlah indikator dikalikan 5–10. Dengan 36 indikator dan faktor pengali 5, diperoleh jumlah sampel sebanyak 180 responden.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Forms. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Analisis meliputi evaluasi outer model dan inner model, serta pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis meliputi beberapa aspek sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Pria	99	55,0
	Wanita	81	45,0
Usia	< 20 tahun	5	2,8
	20 tahun	65	36,1
	21 tahun	64	35,6
	22 tahun	42	23,3
	> 22 tahun	4	2,2
Asal Perguruan Tinggi Swasta	Universitas Prima Indonesia	34	18,8
	STIE Eka Prasetya	33	18,3
	Universitas Mikroskil	25	13,8
	Universitas IBBI	14	7,7
	Universitas HKBP Nommensen	14	7,7
	Universitas Pelita Harapan	13	7,2
	STIE IBMI	12	6,6
	Universitas Al-Azhar	11	6,1
	Universitas Methodist Indonesia	10	5,5
Lama Bekerja	Universitas lainnya	14	8,3
	< 1 tahun	3	1,7
	1 tahun	62	34,4
	2 tahun	58	32,2
	3 tahun	45	25,0
	> 3 tahun	12	6,7
Jumlah Responden		180	100

Sumber: Data diolah (2026)

Data dari Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria dengan rentang usia mayoritas 20-22 tahun, berasal dari berbagai PTS yang mayoritas berasal dari Universitas Prima Indonesia, Universitas Mikroskil, dan STIE Eka Prasetya. Mayoritas responden sudah bekerja selama 1 -3 tahun.

Uji Outer Model

Uji Outer Model dilakukan sebagai alat untuk memastikan layak atau tidaknya sebagai pengukuran, yaitu hubungan laten antara variabel berikut indikator yang dimilikinya terdiri dari tiga macam yaitu Convergent validity, Reliability, dan Discriminant validity.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen adalah pengujian untuk melihat apakah indikator-indikator dalam satu variabel/konstruk benar-benar mengukur konsep yang sama dan saling berkorelasi tinggi. Komponen yang digunakan untuk mengukur validitas konvergen yaitu outer loading dan Average Variance Extracted (AVE).

Uji Outer Loading

Outer loading digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara indikator (item pertanyaan) dengan variabel laten (konstruk) yang diwakilinya. Meskipun standar nilai minimal outer loading adalah diatas 0.7 ,namun menurut Darda et al., (2025) yang merujuk ke metode Hair et al.,(2019) menyatakan bahwa nilai outer loading yang berkisar antara 0,50 hingga 0,60 dianggap bisa diterima, asalkan asumsi reliabilitas terpenuhi. Dalam penelitian ini menggunakan batasan 0.5, jadi indikator yang nilai loading faktor di atas 0.5 dinyatakan valid. Hasil uji outer loading dilampirkan dalam tabel di bawah berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Beban Kerja (X1)	X1_3	0.523
	X1_4	0.611
	X1_5	0.563
	X1_9	0.801
	X1_10	0.769
Kecerdasan Emosional (X2)	X2_2	0.632
	X2_3	0.599
	X2_8	0.652
	X2_9	0.685
	X2_10	0.687
Dukungan Sosial (X3)	X3_1	0.692
	X3_2	0.690
	X3_3	0.658
	X3_4	0.624
	X3_8	0.621
Stres Kerja (Y)	Y1_1	0.584
	Y1_2	0.652
	Y1_6	0.650
	Y1_7	0.653
	Y1_8	0.675

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator pada variabel beban kerja, kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan stres kerja memiliki nilai outer loading di atas 0,50. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan memenuhi syarat convergent validity, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji AVE menunjukkan seberapa besar varian keragaman variabel manifes yang dimiliki konstruk laten, yang bermakna convergent validity baik dapat diartikan juga rata-rata di atas varian indikatornya.

Tabel 3 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Beban Kerja (X1)	0.439
Kecerdasan Emosional (X2)	0.425
Dukungan Sosial (X3)	0.433
Stres Kerja (Y1)	0.414

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2026

Dari hasil tabel menunjukkan bahwa semua variabel berada dibawah nilai minimum AVE 0.5 yaitu rata-rata 0.4. Namun Menurut Huang et al., (2013) merujuk ke pernyataan Fornell & Larcker (1981) yang menyatakan bahwa nilai AVE diatas 0,4 dapat diterima karena konstruk validitas konvergen masih cukup, selagi nilai composite reliability lebih baik dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria AVE dan dinyatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan Cross Loading, Fornell-Larcker Criterion, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

Uji Cross Loading

Uji cross loading digunakan untuk menguji discriminant validity, yaitu untuk memastikan bahwa suatu indikator lebih kuat mengukur variabel yang seharusnya diukur dibandingkan variabel lain dalam model. Hasil uji cross loading dilampirkan dalam tabel di bawah berikut:

Tabel 4 Uji Cross Loading

	BK (X1)	KE (X2)	DS (X3)	SK (Y1)
X1_3	0.523	-0.156	-0.308	0.227
X1_4	0.611	-0.091	-0.275	0.248
X1_5	0.563	-0.119	-0.156	0.213
X1_9	0.801	-0.238	-0.387	0.351
X1_10	0.769	-0.184	-0.423	0.358
X2_2	-0.074	0.632	0.249	-0.281
X2_3	-0.087	0.599	0.210	-0.251
X2_8	-0.281	0.652	0.263	-0.290
X2_9	-0.188	0.685	0.282	-0.268
X2_10	-0.161	0.687	0.273	-0.273
X3_1	-0.381	0.291	0.692	-0.364
X3_2	-0.377	0.203	0.690	-0.288
X3_3	-0.231	0.260	0.658	-0.329
X3_4	-0.328	0.255	0.624	-0.307
X3_8	-0.278	0.269	0.621	-0.366
Y1_1	0.267	-0.169	-0.300	0.584
Y1_2	0.281	-0.291	-0.294	0.652
Y1_6	0.248	-0.293	-0.401	0.650
Y1_7	0.294	-0.296	-0.329	0.653
Y1_8	0.305	-0.285	-0.302	0.675

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2026

Hasil uji menunjukkan bahwa masing - masing item memiliki nilai loading paling tinggi terhadap konstruk yang dituju dibandingkan dengan konstruk silangnya. hal ini menunjukkan bahwa instrumen ini memenuhi kriteria uji convergent validity dan discriminant validity.

Uji Fornell-Larkcer Criterion

Dalam menguji fornell-larkcer criterion, hal yang dilakukan adalah membandingkan kolerasi konstuk dengan korelasi model lainnya dan akar kuadrat dari AVE setiap masing-masing konstruk dengan koefisien korelasi harus lebih besar dari akar AVE.

Tabel 5 Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

Variabel	X1	X2	X3	Y1
Beban Kerja (X1)	0.663			
Kecerdasan Emosional (X2)	-0.246	0.652		
Dukungan Sosial (X3)	-0.484	0.393	0.658	
Stres Kerja (Y1)	0.433	-0.419	-0.508	0.643

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai akar AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain, sehingga seluruh variabel memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji HTMT (Heterotrait–Monotrait Ratio)

Uji HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) digunakan untuk mengonfirmasi validitas diskriminan. Menurut Hair et al. (2017), suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai HTMT < 0,90.

Tabel 6 Hasil Uji HTMT

Variabel	X1	X2	X3	Y1
Beban Kerja (X1)	-			
Kecerdasan Emosional (X2)	0.362	-		
Dukungan Sosial (X3)	0.699	0.582	-	
Stres Kerja (Y1)	0.642	0.633	0.758	-

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2026

Seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90 sebagaimana dikemukakan oleh Hair et al. (2017), sehingga seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Menurut Hair et al. (2017), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ dan Composite Reliability $\geq 0,70$.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja (X1)	0.675	0.792
Kecerdasan Emosional (X2)	0.661	0.787
Dukungan Sosial (X3)	0.672	0.792
Stres Kerja (Y1)	0.647	0.779

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 dan Composite Reliability di atas 0,70 sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2017). Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Inner Model

Uji inner model (model struktural) dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten serta menguji hipotesis penelitian. Evaluasi dilakukan melalui nilai R-Square (R^2), F-Square (f^2), Path Coefficient, dan Q-Square (Q^2) (Hair et al., 2017).

Uji R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Semakin besar nilai R-Square, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen (Hair et al., 2017).

Tabel 8. Hasil Uji R-Square (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Stres Kerja (Y1)	0.354	0.343

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 8, nilai R-Square sebesar 0,354 menunjukkan bahwa beban kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial mampu menjelaskan variasi stres kerja sebesar 35,4%, sedangkan 64,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji F-Square (f^2) dan Path Coefficient

Evaluasi model struktural dilakukan menggunakan f^2 untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta path coefficient untuk menguji arah dan signifikansi pengaruh antar variabel. Menurut Hair et al. (2017), nilai f^2 sebesar 0,02–0,15 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15–0,35 pengaruh sedang, dan $>0,35$ pengaruh besar.

Tabel 9. Hasil Uji F-Square dan Path Coefficient

Variabel	f^2	β	t	p
Beban Kerja → Stres Kerja	0.060	0.226	3.238	0.001
Kecerdasan Emosional → Stres Kerja	0.078	-0.245	3.411	0.001
Dukungan Sosial → Stres Kerja	0.097	-0.302	3.995	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel memiliki effect size yang tergolong kecil ($f^2 = 0,02–0,15$) sesuai kriteria Hair et al. (2017). Hasil path coefficient menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,226$; $p < 0,05$), sedangkan kecerdasan emosional ($\beta = -0,245$; $p < 0,05$) dan dukungan sosial ($\beta = -0,302$; $p < 0,05$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Di antara ketiga variabel, dukungan sosial memiliki pengaruh paling besar terhadap stres kerja.

Uji Q-Square (Q^2)

Uji Q-Square dilakukan melalui prosedur *blindfolding* untuk menilai kemampuan prediksi model. Menurut Hair et al. (2017), model memiliki relevansi prediktif apabila nilai $Q^2 > 0$.

Tabel 10 Hasil Uji Q-Square

Indikator	Q^2
Y1_1	0.083
Y1_2	0.118
Y1_6	0.153
Y1_7	0.138
Y1_8	0.129

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 10, seluruh nilai Q^2 bernilai positif (>0), sehingga model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik dalam memprediksi variabel stres kerja.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Mahasiswa yang bekerja sambil kuliah harus memenuhi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan sehingga berpotensi menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat stres kerja meningkat seiring dengan bertambahnya tuntutan yang dihadapi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Annisa et al. (2024) serta Egawati & Aryani (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Mahasiswa yang memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan yang berasal dari aktivitas akademik maupun pekerjaan sehingga tingkat stres kerja yang dialami menjadi lebih rendah. Kemampuan tersebut memungkinkan mahasiswa mengendalikan emosi, mengambil keputusan secara rasional, serta menyelesaikan berbagai permasalahan secara lebih efektif. Temuan ini didukung oleh penelitian Trapsilo et al. (2025) serta Widiastuti & Yuliharsi (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung teori Goleman (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan mengenali dan mengelola emosi dapat membantu individu menghadapi tekanan secara lebih efektif sehingga mampu mengurangi stres kerja.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima mahasiswa dari keluarga, teman, maupun rekan kerja, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Dukungan tersebut berupa perhatian, motivasi, informasi, dan bantuan yang membantu mahasiswa menghadapi tuntutan akademik maupun pekerjaan sehingga tekanan yang dirasakan menjadi lebih rendah. Temuan ini konsisten dengan penelitian Tulus et al. (2025) serta Fransiska & Handayani (2026) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung teori Sarafino & Smith (2020) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat membantu individu menghadapi tekanan melalui dukungan emosional, informasi, dan bantuan praktis sehingga mampu mengurangi tingkat stres kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan kecerdasan emosional dan dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada mahasiswa perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja meningkatkan stres kerja, sementara kecerdasan emosional dan dukungan sosial mampu menurunkannya. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi perguruan tinggi dan tempat kerja dalam mengelola beban kerja serta meningkatkan dukungan sosial dan kecerdasan emosional mahasiswa. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas wilayah penelitian dan menambahkan variabel seperti work-life balance, burnout, kepuasan kerja, dan resiliensi.

Referensi

- Andya Sari, N., & Hartini, N. (2021). Hubungan beban kerja dengan stres kerja anggota TNI AD yang bertugas di wilayah rawan konflik. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2). <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28744>
- Annisa, R. N., Anwar, Kuniawan, A. W., Haeruddin, M. I. M., & Dipomatmodjo, T. S. P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.32502/mti.v9i2.8439>

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja. <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Jumlah perguruan tinggi, dosen, dan mahasiswa (negeri dan swasta) di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menurut provinsi, 2022. <https://www.bps.go.id/id/statisticstable/3/Y21kVGRHNXZVMEl3S3pCRlIyMHJRbnB1WkVZemR6MDkjMw==/jumlah-perguruan-tinggi1--dosen--dan-mahasiswa2--negeri-dan-swasta--di-bawah-kementerian-pendidikan--kebudayaan--riset--dan-teknologi-menurut-provinsi--2022.html>
- Bakara, M. M. (2023). The Influence of Co-Worker Social Support and Job Satisfaction on Job Stress among Mechanics and Engineers in the Aviation Industry. *International Journal of Research and Review*, 10(8), 168–175. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230823>
- C. Fornell and D. F. Larcker, “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error,” *Journal of marketing research*, pp. 39-50, 1981.
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran work life balance memediasi beban kerja terhadap stres kerja karyawan bank BRI Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866–1874. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i09.p18>
- Calvin, & Edalmen. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan emosional adversitas dan efikasi diri terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(04), 979–986. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20561>
- Choi, H. M., Mohammad, A. A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees’ emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.05.002>
- Darda, A., Yuli, R., Wati, L. N., & Abdrazakova, A. (2025). Digital and financial literacy driving micro finance access: Religiosity as catalyst for SME development. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 9(4), 1605–1624. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v9i4.47587>
- Egawati, S., & Aryani, L. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi. *Jurnal Riset Mahasiswa Psikologi*, 1(1). <https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/persepsi/article/view/345>
- Fauziatun, N., & Misbah, M. (2020). Relevansi Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) dengan Pendidikan Karakter. *Jurnal Kependidikan*, 8(2), 142–165. <https://doi.org/10.24090/jk.v8i2.5260>
- Fitriana, N. I., Purwanto, & Rohmadi, Y. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga, dan Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan SMA Batik Surakarta. *Technomedia Journal (TMJ)*, 8(1). <https://doi.org/10.33050/tmj.v8i1>
- Fransiska, E., & Handayani, I. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Pegawai di Politeknik AMI Medan. *Jurnal Flourishing*, 6(1), 246–259. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v6i12026p246-259>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Goleman, D. (2020). Emotional Intelligence why it can matter more than IQ. <https://donainfo.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/09/emotional-intelligence-daniel-goleman.pdf>
- Hair, J. F. ., Hult, G. T. M. ., Ringle, C. M. ., & Sarstedt, Marko. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage. https://eli.johogo.com/Class/CCU/SEM/_A%20Primer%20on%20Partial%20Least%20Squares%20Structural%20Equation%20Modeling_Hair.pdf
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hart, S. G. (2020). NASA-Task load index (NASA-TLX); 20 years later. <https://doi.org/10.1177/154193120605000909>

-
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Hermawan, E. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4>
- Huang, C.-C., Wang, Y.-M., Wu, T.-W., & Wang, P.-A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217–221. <https://doi.org/10.7763/ijiet.2013.v3.267>
- Julieta, R. D. (2023). Tinjauan literatur: pengaruh dukungan sosial, pengucilan sosial, dan transportasi terhadap partisipasi suami dalam program keluarga berencana. *Media Gizi Kesmas*, 12(2), 1057–1063. <https://doi.org/10.20473/mgk.v12i2.2023.1057-1063>
- Lestari, S. A., & Putri, D. K. (2024). The Measurement of Job Stress Levels on Study Concentration in Students Who Study While Working (Case Study: Gunadarma University Postgraduate Students). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 13(2), 1–16. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v13i2.7773.1-16>
- Liu, S. (2022). The impact of social support on job stress of shift working mothers: a study of casino employees in Macao. *Asian Education and Development Studies*, 11(3), 559–570. <https://doi.org/10.1108/AEDS-02-2020-0037>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Meilika, R., Muhammad Ichsan Hadjri, & Zunaidah. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burn Out terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene Pertamina Refinery Unit (RU) III Plaju. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 5113–5126. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1085>
- Putra, R. J., & Putra, G. (2021). Analisis beban kerja pada operator bagian produksi dengan menggunakan metode NASA-TLX (Task Load Index) di PT. Ujong Neubok Dalam. *Jurnal Optimalisasi*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35308/jopt.v7i2.4352>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2020). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions*.
- Sari, T. A., & Hurrriyati, D. (2022). Dukungan sosial dan psychological adjustment pada narapidana wanita. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(2). <https://doi.org/10.35891/jip.v9i2>
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>
- Trapsilo, Syefira Ayudia Johar, Wartini, & Nur Ani. (2025). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan coffee shop Sapa Kopi Solo. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 5263–5270. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v9i2.47233>
- Tulus, S. D. L., Rahman Hakim, A., & Choirul Ibad, M. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Pekerja Generasi Z di Karawang. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 7(10), 3488–3497. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v7i10.9721>
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The effect of workloads on turnover intention with work stress as mediation and social support as moderated variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
- Widiastuti, Y., & Yuliharsi. (2021). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada rumah sakit Universitas Andalas. *Menara Ekonomi*, 7(3). <https://doi.org/10.31869/me.v7i3.2961>