

Mindset and Work Stress at Lecturers Mindset dan Stres Kerja pada Dosen

Deasy Christia Sera⁽¹⁾, Firlia Candra Kartika⁽²⁾, Laorensia Avena Cantika Putri⁽³⁾, Lintang Andini Budiarti⁽⁴⁾

Program Studi Psikologi, Universitas Merdeka Malang^(1, 2, 3, 4)

deasy.sera@unmer.ac.id⁽¹⁾, firlia.kartika@unmer.ac.id⁽²⁾, laorensiaavenay@gmail.com⁽³⁾, andinilintang194@gmail.com⁽⁴⁾

Article Info:

Received : 29-04-2025

Revise : 11-11-2025

Accepted : 20-11-2025

Published : 27-11-2025

Abstract :

Lecturers are one of the important factors in the academic success of a university. However, in practice, this is not always a successful thing. The many demands are responsibilities that must be fulfilled, as well as other supporting factors (environment, physical conditions, etc.), can put pressure on lecturers in completing their tasks. This study was conducted with the background of issues regarding lecturer performance, and one of these issues is work stress, which affects the quality of lecturers in completing their tasks. The researcher conducted this study to examine the influence of mindset and work stress (coefficient = -0,847; $p = 0,000 < 0,001$). The coefficient value of -0,847 shows that for every 1% increase in mindset. Lecturer's work stress will decrease by 0,847. It can be concluded that mindset has a negative effect on lecturers' work stress. The R Square value shows a figure of 0,177, which means that 17,7% of the mindset influences lecturers' work stress and 82,3% is influenced by other variables. The results of this study prove that there is a significant influence between mindset and work stress among lecturers. Mindset plays a role reducing work stress levels, therefore lecturers with growth mindset tend to have low work stress. These findings support the importance of developing a positive mindset in order to improve the psychological well being and performance of lecturers in universities.

Keywords:

lecturers, mindset, work stress

How To Cite : Sera, D., Kartika, F., Putri, L., & Budiarti, L. (2025). Mindset and Work Stress at Lecturers. MOTIVA: JURNAL PSIKOLOGI, 8(2), 225-233. <https://doi.org/10.31293/mv.v8i2.8650>

1. Pendahuluan

Dosen merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan universitas dalam bidang akademik. Tridharma perguruan tinggi menjadi kewajiban tugas dosen yang harus dilaksanakan sebagai bentuk peningkatan kualitas kinerja dosen. Namun dalam pelaksanaannya tidak selalu dapat dijalankan dengan baik. Banyaknya tuntutan dan tanggung jawab yang harus dikerjakan serta faktor pendukung lainnya (lingkungan, fisik, dll) dapat memberikan tekanan pada dosen dalam menyelesaikan tugasnya. Chen dkk (2018 dalam Khasanah dkk, 2025) mengemukakan sebuah model yang mengkaji peran stres kerja sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan prestasi dosen. Temuan penelitian tersebut mengindikasikan bahwa dosen yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan dalam kualitas pengajaran serta kepuasan kerja. Profesi guru di berbagai negara Asia seperti Singapura, Malaysia, Jepang dan China, dikenal sebagai salah satu bidang pekerjaan yang paling rentan mengalami stres (Lambert dkk, 2019). Terdapat beberapa pendapat yang menyatakan bahwa profesi dibidang pengajaran merupakan salah satu profesi pekerjaan dengan tingkat stres tertinggi, yang disebabkan oleh berbagai tantangan seperti waktu, beban kerja dan kewajiban aktivitas di luar jam kerja (Leonardi & Astuti, 2023).

<https://doi.org/10.31293/mv.v8i2.8650>



Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dkk (2017) yang memiliki hasil terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brough dkk (2020), keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan konsekuensi negatif terhadap kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan pada pekerjaannya. Rousseau dan Prince (dalam Andriany & Pertiwi, 2021) menjelaskan stres kerja merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang muncul diakibatkan karena pekerja merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres kerja sendiri adalah sebuah respon psikologis individu yang akan memiliki dampak negatif bagi seorang pekerja. Stres kerja muncul ketika beban tugas di tempat kerja melebihi kapasitas seseorang dalam mengelola situasi tersebut secara efektif, sehingga menimbulkan respons yang negatif (Mensah, 2021). Menurut Seaward (2017), stres muncul dari perasaan takut, marah yang diwujudkan pada sikap tidak sabar, frustrasi, iri, tidak ramah, depresi, bimbang, cemas, rasa bersalah, khawatir dan apatis.

Berdasarkan beberapa penelitian, stres kerja mempengaruhi produktivitas kinerja (Faulina, 2011; Ardi & Sagala, 2017), *subjective well being* (Andriany & Pertiwi, 2021), burnout (Darmawan dkk, 2015) dan respon fisik berupa ketegangan, cepat marah, gangguan tidur, telapak tangan berkerengat dan otot terasa sakit serta gemetar (Betonio, 2015). Berbagai studi menunjukkan bahwa stres kerja berpotensi berhubungan dengan dampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan mental, seperti peningkatan tekanan darah, gangguan muskuloskeletal, penyakit jantung, kecemasan, depresi, kelelahan emosional, ketidakpuasan, serta kondisi kesehatan mental yang buruk. Temuan dalam studi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor stres kerja seperti jam kerja yang tidak teratur, proporsi kerja shift yang lebih besar dan jam lebur yang lebih banyak terbukti berhubungan dengan kondisi kesehatan buruk (Mensah, 2021). Menurut Karasek (1979) adanya stres di lingkungan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik, termasuk pada sakit kepala yang tidak terbatas, kelelahan, tekanan darah tinggi, penyakit jantung dan penyakit kardiovaskular lainnya. Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan bersifat kompleks, sebagaimana diindikasikan oleh berbagai kerangka teoritis dan temuan empiris yang menunjukkan tingkat keterkaitannya yang beragam. Secara umum, stres dipandang sebagai variabel yang berpengaruh negatif terhadap kinerja, karena kondisi tersebut cenderung menguras sumber daya kognitif dan emosional yang diperlukan untuk mempertahankan produktivitas serta kepuasan kerja (Maryani & Gazali, 2024).

Menurut Sutherland dan Cooper (Asih dkk, 2018) terdapat beberapa faktor-faktor yang akan mempengaruhi stres, yaitu: a) faktor penilaian kognitif. Setiap individu memiliki reaksi yang berbeda terhadap suatu stressor. Perbedaan ini dikarenakan pengalaman subjektif yang didasari atas persepsi terhadap situasi, baik dari dalam maupun dari luar; b) faktor pengalaman. Seringnya individu menghadapi masalah dan mampu menghadapinya dengan baik merupakan suatu proses belajar mengajar. Dimana saat dihadapkan dengan permasalahan yang sama maka akan lebih mudah diselesaikan; c) faktor tuntutan. Timbulnya stres pada individu dapat disebabkan karena besar atau kecilnya tuntutan yang dihadapi; d) faktor pengaruh interpersonal. Latar belakang dan pengalaman subjektif akan mempengaruhi bagaimana individu akan memberikan respon. Peningkatan kesadaran dan pemahaman terhadap suatu masalah dapat membantu individu untuk dapat mengatasi stress.

Dosen diharap dapat mampu menangani beban kerja serta rangsangan negatif untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik (Muhibbin & Suryanto, 2020). Tingkatan munculnya stress sebagian besar berkaitan dengan pendapat individu sendiri pada sumber stressor dan stresnya (Asih dkk, 2018). Karyawan mempercayai bahwa dirinya tidak dapat memperbaiki keadaan di tempat kerja, karyawan dapat mengontrol keadaan atau kondisi penting dalam hidupnya. Menurut Sutherland dan Cooper (Asih dkk, 2018) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres adalah faktor pengaruh interpersonal dimana mengerti dan pemahaman terhadap suatu masalah bisa membantu seseorang dalam mengatasi stres secara potensial. Karyawan mempercayai bahwa dirinya tidak dapat memperbaiki keadaan di tempat kerja, karyawan dapat mengontrol keadaan atau kondisi penting dalam hidupnya.

Seseorang dengan tingkat *growth mindset* yang tinggi akan cenderung bersikap terbuka terhadap tantangan, optimis dan memiliki hasrat yang tinggi untuk terus mengembangkan kapasitas diri (Iftadi dkk, 2024). *Growth mindset* mengacu pada keyakinan seseorang yang dapat berubah-ubah tentang kemampuannya sendiri dalam menghadapi kemunduran yang secara sistematis berkaitan

dengan upaya, sikap, tujuan dan strategi pembelajaran (Liu dkk, 2023). *Mindset* ini akan mempengaruhi pemrosesan dasar, pengkategorian informasi dan perhatian terhadap kesalahan yang mana akan mempengaruhi kinerja (Sheffler dkk, 2023). *Mindset* menurut Dweck (2015) adalah bagaimana individu dapat memahami kemampuannya dan memandang dan memahami dunia. Memahami dunia dapat tergambar dari bagaimana sikap dan perilaku saat memberikan respon dari kejadian yang dialami atau fenomena yang dilihat. Pemikiran dan keyakinan psikologis akan membentuk kembali pengalaman, kehidupan, sikap yang lebih luas lagi serta membentuk pola pikir seseorang yang secara signifikan mempengaruhi keterlibatan dan kinerja kerja di kelas (Bandura, 1997). Dalam penelitian Dweck (2015) menyebutkan bahwa pengajar yang memiliki *growth mindset* akan memiliki nilai belajar yang lebih. Selain itu, pengajar dengan *growth mindset* akan cenderung menjadi lebih profesional dengan bekerja keras, fokus pada peningkatan dan dapat menerima kegagalan sebagai bentuk pembelajaran (Smith, 2018). Arifin & Indrayanti (2021) dari hasil penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa *growth mindset* dan *fixed mindset* memiliki peran yang signifikan terhadap *individual readiness for change*.

2. Metode Identifikasi Variabel

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja, yang didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang mengganggu ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan (Shukla & Srivastava, 2016). Pada penelitian ini, stres kerja diukur menggunakan empat dimensi Skala Stres Kerja, yaitu *job stress scale*, *role expectation conflict*, *coworker support*, dan *work-life balance*. Sementara itu, variabel bebas dalam penelitian ini adalah *mindset*, yaitu keyakinan atau cara seseorang memandang kemampuan dan kecerdasannya (Dweck, 2019). *Mindset* diukur menggunakan Skala *Mindset* yang mencakup aspek-aspek keyakinan mengenai inteligensi, bakat, dan sifat; keyakinan akan tantangan, kesulitan, dan kegagalan; keyakinan mengenai dampak usaha terhadap perkembangan diri; serta keyakinan terhadap kritik dan masukan yang diterima dari orang lain.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari unit di dalam pengamatan atau objek yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen dengan status aktif. Dalam pelaksanaan tugasnya dosen tidak hanya berkewajiban untuk mengajar tetapi juga Tridharma Perguruan Tinggi yaitu pengajaran, penelitian serta pengabdian. Selain itu, masih terdapat tugas administratif yang menjadi tolak ukur kinerja dosen serta tugas tambahan seperti jabatan struktural.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang nilai atau karakteristiknya kita ukur dan yang nantinya kita pakai untuk menduga karakteristik dari populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria yang digunakan adalah dosen aktif dan tidak sedang menjalankan studi lanjut. sampel yang digunakan berjumlah 74 dosen sesuai dengan yang dinyatakan oleh Sugiyono (2018) bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah berjumlah antara 30 – 500.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala psikologi menggunakan *Google Form*. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan 5 pilihan jawaban. Tingkatan yang digunakan sebagai berikut: Skor 1: Sangat tidak setuju; Skor 2: Tidak setuju; Skor 3: Ragu-ragu; Skor 4: Setuju; Skor 5: Sangat setuju. Skala *mindset* yang digunakan dalam penelitian ini disusun dan dimodifikasi berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Dweck (2019). Aspek-aspek menurut Dweck (2019) yaitu keyakinan mengenai inteligensi, bakat dan sifat; keyakinan akan tantangan, kesulitan dan kegagalan; keyakinan mengenai dampak usaha terhadap perkembangan diri; dan keyakinan terhadap kritik dan masukan yang diterima dari orang lain. Hasil uji validitas yang dilakukan menghasilkan 38 aitem valid dengan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,909. Skala stress kerja disusun dan dimodifikasi berdasarkan dari dimensi yang dikemukakan oleh Shukla & Srivastava (2016). Dimensi yang diukur adalah *job stress scale*, *role expectation conflict*, *coworker*

support dan *work life balance*. Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas maka dihasilkan 42 aitem valid dengan koefisien 0,928.

Metode Analisa Data

Penelitian ini melakukan uji prasyarat yaitu uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidak data yang telah terdistribusi, sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah didistribusi memiliki data yang linear atau tidak. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik uji analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan software statistik SPSS versi 26. Uji analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. Hasil

Deskripsi Data Subjek Penelitian

Tabel 1. Data Demografi Penelitian

Jenis Kelamin		
Perempuan	55	74%
Laki-laki	19	26%
Usia		
24-34 tahun	40	54%
35-45 tahun	23	31%
46-56 tahun	11	15%
Lama Bekerja		
<1 tahun	19	26%
1-5 tahun	20	27%
6-10 tahun	19	26%
11-15 tahun	5	6%
16-20 tahun	6	8%
21-25 tahun	2	3%
26-30 tahun	2	3%
>30 tahun	1	1%
Tugas Tambahan		
Ya	31	42%
Tidak	43	58%

Tabel 1 merupakan gambaran demografi yang didapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tugas tambahan yang dimiliki oleh partisipan penelitian.

Tabel 2. Kategorisasi Stres Kerja dan Mindset

Kategori		Stres Kerja				Total	Persentase
		Rendah	Cukup rendah	Cukup tinggi	Tinggi		
Mindset	<i>Strong fixed mindset</i>	3	3	2	2	10	13,5%
	<i>Fixed mindset with some growth idea</i>	13	6	7	3	29	33,80%
	<i>Growth mindset with some fixed idea</i>	17	4	3	1	25	39,20%
	<i>Strong growth mindset</i>	8	1	1	0	10	13,50%
Total		41	14	13	6	74	100%
Persentase		55,4%	18,90%	17,60%	8,10%	100%	100%

Berdasarkan data di atas, ditemukan bahwa 55,4% subjek dengan jumlah 41 orang berada pada stres kerja yang rendah, 18,90% dengan jumlah 14 orang berada pada stress kerja yang cukup

rendah, 17,60% dengan jumlah 13 orang berada pada stres kerja yang rendah. Pada kategori variabel *mindset* didapatkan hasil bahwa 13,5% dengan jumlah 10 orang berada pada kategori *strong fixed mindset*, 33,80% dengan jumlah 29 orang pada kategori *fixed mindset with some growth idea*, 39,20% dengan jumlah 25 orang pada kategori *growth mindset with some fixed idea* dan 13,50% dengan jumlah 10 orang pada kategori *strong growth mindset*.

Hasil Analisa Data

Berdasarkan uji analisis yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut. Pertama, uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,184 yang lebih besar dari 0,05. Kedua, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel *mindset* dan stres kerja memiliki hubungan yang linear, ditunjukkan oleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,534 yang juga lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Tabel Analisa Regresi

Variable	B	β	SE	t	p (sig.)
Constant	262,787		33,572	7,827	0,000
<i>Mindset</i>	-0,847	-0,421	0,215	-3,939	0,000
R ²		0,177			
F		15,512			

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan pada kedua variabel adalah diterima yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh *mindset* dengan stress kerja (koefisien = -0,847; $p = 0,000 < 0,001$). Angka koefisien -0,847 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat *mindset* maka stres kerja dosen akan meningkat sebesar -0.847. Dan dapat diambil kesimpulan bahwa *mindset* memiliki pengaruh negatif terhadap stress kerja dosen. Nilai R Square menunjukkan angka 0,177 yang mengandung arti ada sebesar 17,7% pengaruh *mindset* terhadap stress kerja dosen dan 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan latar belakang permasalahan mengenai kinerja dosen dan salah satunya adalah stres kerja yang akan mempengaruhi kualitas dosen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian untuk menguji pengaruh di antara *mindset* dan stres kerja pada dosen. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan hasil bahwa hipotesis terbukti yaitu terdapat pengaruh signifikan di antara *mindset* dan stres kerja. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *mindset* memiliki peran dalam kemampuan dan kualitas kehidupan individu. Individu dengan *growth mindset* akan dapat merefleksikan dengan cara yang berbeda dalam sikap, keyakinan, nilai yang mana hal ini dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk dapat belajar, mencapai tujuan dan memiliki kontribusi dalam kehidupannya (Dweck, 2019).

Menurut Hayes (Pertiwi dkk, 2017) mengajar merupakan pekerjaan yang *stressfull*, traumatik dan penuh tekanan. Namun hal yang terpenting adalah bagaimana individu menemukan cara untuk melakukan sesuatu konstruktif sadar dapat mengatasi kondisi permasalahan tersebut. Pengajar diharapkan memiliki kemampuan untuk dapat menghadapi beban kerja serta rangsangan negatif untuk terus berprestasi dengan baik (Muhibbin & Suryanto, 2020). Mengajar itu menantang namun merupakan salah satu profesi yang paling menguntungkan tetapi beberapa faktor berkorelasi dengan stres, kelelahan, kecemasan dan depresi di kalangan guru (Agyapong dkk, 2022).

Yusvia (2021) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan menjadi memburuk sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja dan menimbulkan ketidaknyamanan, hal ini dapat menyebabkan karyawan dengan sengaja menarik diri dari organisasi seperti lambat dalam mengambil tindakan, menghindari dari pekerjaan, berkurangnya komitmen organisasi, bahkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Stres adalah kondisi psikologis yang tidak menyenangkan akibat tekanan di tempat kerja. Kondisi ini ditandai dengan munculnya gejala fisik, psikologis dan perilaku.

Hal-hal yang dianggap tidak menyenangkan dapat menyebabkan stres kerja (Multamasatika dkk, 2023).

Dampak positif atau negatif dari *stressor* ditentukan oleh penilaian kognitif individu. Penilaian kognitif tersebut sangat akan mempengaruhi bentuk respon yang akan muncul (Berking & Wupperman, 2012). Menurut Infantio & Gordon (Asih dkk, 2018) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki penilaian positif maka akan merasa puas sehingga tingkat stres kerjanya juga akan menjadi rendah, semakin tinggi pengaruh persepsi positif maka stres kerjanya menjadi rendah. Stres karyawan juga disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan antara lain: permasalahan keuangan, permasalahan mengenai anak, permasalahan gangguan fisik, permasalahan perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, permasalahan pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Asih dkk (2018) menjelaskan faktor penyebab munculnya stres di dalam organisasi yaitu, tekanan untuk dapat memperkecil melakukan kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang terlalu banyak, permintaan dan ketidakpekaan dari atasan, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Akibat stres pada karyawan akan berpengaruh juga untuk perusahaan. Dampak akibat yang ditimbulkan secara tidak langsung adalah meningkatkan banyaknya ketidakhadiran, produktivitas yang menurun, dan secara psikologis komitmen organisasi rendah, menimbulkan perasaan teralienasi, hingga turnover.

Individu dengan *fixed mindset* akan cenderung mengutamakan kerja daripada belajar sehingga seringkali menunjukkan respon tidak berdaya ketika menghadapi kemunduran. Pekerjaan dinilai sebagai bentuk validasi dari kemampuan mereka dan kegagalan merupakan batas dari kemampuan yang mereka miliki (Donohoe dkk, 2012). Oleh karena itu, membuat individu enggan mencoba tugas yang menantang dan menganggap kegagalan akan berdampak buruk pada diri mereka (Heggart, 2015). Sedangkan, individu dengan *growth mindset* cenderung akan mencari tantangan dalam belajar. Mereka akan bertahan saat menghadapi tantangan atau kesulitan dan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi (Dweck, 2019). Mereka yang memiliki pola pikir berkembang sering menampilkan respons yang berorientasi penguasaan terhadap pembelajaran dan akan menghubungkan kegagalan dengan kurangnya usaha daripada kurangnya kemampuan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Dweck (2019) yang menyatakan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis yang positif, yang mampu memunculkan perilaku kerja yang produktif. Modal psikologis ini merupakan aspek psikologis positif yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berperan penting dalam mendukung perkembangan mereka. Modal tersebut ditandai oleh keyakinan (*self efficacy*) dalam menyelesaikan pekerjaan, optimisme (harapan positif) terhadap keberhasilan saat ini dan masa depan, tekad (*hope*) untuk mencapai keberhasilan, serta ketangguhan (*resiliency*) dalam menghadapi berbagai masalah hingga mencapai kesuksesan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa mindset memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dosen, yang berarti semakin berkembang (*growth mindset*) seorang dosen, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan *mindset* positif, karena dosen dengan *growth mindset* lebih mampu mengelola tekanan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja akademik di universitas.

6. Pernyataan Kontribusi Kepenulisan

Deasy Christia Sera: Konseptual desain penelitian, penyusun skala penelitian, analisa data, pendanaan dan penyusun naskah. **Firlia Candra Kartika:** Konseptual desain penelitian, penyusun skala penelitian, analisa data dan penyusun naskah. **Laorensia Avena Cantika Putri:** Asisten peneliti, pengumpulan data, analisa data dan penyusun naskah. **Lintang Andini Budiarti:** Asisten peneliti, pengumpulan data, analisa data dan penyusun naskah

7. Deklarasi Konflik Kepentingan

Penulis menyampaikan bahwa tidak ada konflik kepentingan, baik dalam bentuk finansial maupun hubungan pribadi, yang berpotensi akan mempengaruhi hasil, proses maupun interpretasi penelitian ini. Seluruh tahap penelitian dilakukan secara mandiri dan objektif, tanpa adanya intervensi atau pengaruh dari pihak eksternal yang dapat mengganggu integritas ilmiah karya ini.

8. Deklarasi Generatif AI dan Teknologi Pendukung dalam Proses Penulisan

Penggunaan generatif AI dan teknologi pendukung dalam penulisan ini diterapkan secara terbatas dan bertanggung jawab, dimana generatif AI seperti *Perplexity* untuk memfasilitasi perumusan kalimat, pemilihan kata serta verifikasi konsistensi logika dan *DeepL* membantu koreksi tata bahasa dan gaya. Keputusan akhir terkait isi dan interpretasi data sepenuhnya berada di kendali penulis dan menjamin integritas karya tetap terjaga.

9. Pendanaan

Penelitian ini didanai oleh Lembaga LPPM Universitas Merdeka Malang melalui skema inovasi pemula sebagai pendukung institusional di bidang psikologi. Dana digunakan untuk pengumpulan data, pelaksanaan intervensi, analisis dan penyusunan artikel. Pendana tidak berperan dalam desain penelitian, interpretasi data, maupun keputusan publikasi.

10. Persetujuan Etis

Persetujuan tertulis diperoleh dari seluruh peserta setelah menerima informasi secara lisan dan tertulis mengenai tujuan, prosedur, resiko dan manfaat penelitian sesuai dengan prinsip *informed consent* dalam Kode Etik Psikologi Indonesia (HIMPISI). Proses ini menjamin penghormatan terhadap martabat, otonomi dan kerahasiaan peserta, serta memastikan bahwa partisipasi bersifat sukarela dengan hak untuk mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi.

11. Ucapan terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan selama proses penyusunan artikel ilmiah ini. Apresiasi khusus disampaikan kepada seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, sehingga studi ini dapat terlaksana dengan baik. Terima kasih juga kepada lembaga dan individu yang berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung dalam kelancaran penelitian ini.

12. Referensi

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Andriany, A. R., & Pertiwi, M. (2021). Hubungan Antara Stress Kerja dan Kualitas Tidur Dengan Subjective Well-Being pada Dosen Uhamka Selama Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 3(11), 2307. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i11.1557>
- Ardi, R., & Sagala, E. (2017, April). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Di Telkom University Bandung). *EProceedings of Management*.
- Arifin, F. F., & Indrayanti. (2021). *Peran Mindset Terhadap Individual Readiness For Change Pada Karyawan*. Universitas Gadjah Mada. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/202683>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Berking, M., & Wupperman, P. (2012). Emotion regulation and mental health: recent findings, current challenges, and future directions. *Current opinion in psychiatry*, 25(2), 128-134. [10.1097/YCO.0b013e3283503669](https://doi.org/10.1097/YCO.0b013e3283503669)
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Betonio, J. R. (2015). Stress Factors and the Teaching Performance of the College Faculty. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(7), 651-655. <https://doi.org/10.7763/IJSSH.2015.V5.534>

<https://doi.org/10.31293/mv.v8i2.8650>



- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 1–15). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviani, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. *Mediapsi*, 01(01), 28–39. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.4>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Dweck, C. (2015, January). Teachers' Mindsets : "Every Student Has Something To Teach Me." *Educational Horizons*, 10–15. <https://blogs.ubc.ca/tyeedivision5/files/2017/05/Every-Student.pdf>
- Dweck, C. S. (2019). *Mindset: Mengubah Pola Berpikir untuk Perubahan Besar dalam Hidup Anda* (A. Setiorini & Moh. S. Nugraha, Eds.). PT. Bentara Aksara Cahaya.
- Edwina, O. I. P., & Sembiring, T. (2022). Peran Mindset terhadap Resiliensi Keluarga pada Dewasa Awal. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 183–194. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i2.9572>
- Faulina. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Dosen di Politeknik Negeri Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Heggart, K. (2015). *Developing a Growth Mindset in teachers and Staff*. Edutopia. <https://www.edutopia.org/discussion/developing-growth-mindset-teachers-and-staff>
- Iftadi, N. H., Arifin, A. A., & Ronita, P. F. (2024). Growth Mindset sebagai Determinan Perilaku Kerja Inovatif: Peran Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediator. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 8(2), 152–168. [file:///C:/Users/user/Downloads/Terbit+4\(629\)+152-168.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Terbit+4(629)+152-168.pdf)
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Khasanah, K., Hardhienata, S., & Setyaningsih, S. (2025). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1759–1771. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5532>
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan Stres Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis Guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(02), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26700>
- Liu, L., Fathi, J., Allahveysi, S. P., & Kamran, K. (2023). A model of teachers' growth mindset, teaching enjoyment, work engagement, and teacher grit among EFL teachers. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137357>
- Maryani, M., & Gazali, A. U. (2024). The Effect of Work Conflict on Job Stress and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(2), 158–171. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.494>
- Maymanah, Mariskha, S. E., & Umaroh, S. K. (2018). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Produktif Pada Karyawan Bagian Produksi PT. SLJ Global TBK Dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Moderator. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 1(2), 49–55.
- Mensah, A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2494. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Muhibbin, M. A., & Suryanto. (2020, September). Grit Model Of Shadow Teacher (Phenomenology Study Of Grit In Shadow Teacher In Inklusi School Program). *Conference: Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Untuk Menyongsong Era Society 5.0: Pengembangan Kompetensi Dan Transformasi Pengukuran*.
- Multamasatika, D. F., Akbar, K. A., Hartanti, R. I., & Kallawicha, K. (2023). Work factors affect work stress among lecturers: study in Indonesia. *Neurology, Neuropsychiatry, Psychosomatics*, 15(4), 12–16. <https://doi.org/10.14412/2074-2711-2023-4-12-16>

- Ningrum, D. S., Sulistyani, N. W., & Imawati, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Retail Di Kota Samarinda. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 6(2), 198–205. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MV/article/view/7541>
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Dosen di suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 5(3), 260–268. <https://doi.org/10.14710/jkm.v5i3.17220>
- Rhew, E., Piro, J. S., Goolkasian, P., & Cosentino, P. (2018). The Effects Of A Growth Mindset On Self-Efficacy And Motivation. *Cogent Education*, 5(1), 1492337. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2018.1492337>
- Seaton, F. S. (2018). Empowering Teachers To Implement A Growth Mindset. *Educational Psychology in Practice*, 34(1), 41–57. <https://doi.org/10.1080/02667363.2017.1382333>
- Seaward, B. L. (2017). *Managing Stress Principles and Strategies for Health and Well-Being*. Jones & Bartlett Learning, LLC.
- Sheffler, P., Kürüm, E., Sheen, A. M., Ditta, A. S., Ferguson, L., Bravo, D., Rebok, G. W., Strickland-Hughes, C. M., & Wu, R. (2023). Growth Mindset Predicts Cognitive Gains in an Older Adult Multi-Skill Learning Intervention. *The International Journal of Aging and Human Development*, 96(4), 501–526. <https://doi.org/10.1177/00914150221106095>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Smith, K. H. (2018). *Growth mindset: the key to successful teaching?*. IRIS Connect. <https://blog.irisconnect.com/uk/community/blog/5-attributes-of-a-growth-mindset-teacher/>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Syafitri, D., Bahri, B. S., Pramono, B., & Febriani, S. A. (2024). Hubungan Karakteristik Individu, Kondisi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Guru di SDN Meruya Utara 13, Kembangan, Jakarta Barat Tahun 2023. *Bullet: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(02), 240–258. <https://www.neliti.com/publications/592353/hubungan-karakteristik-individu-kondisi-pekerjaan-dan-lingkungan-kerja-dengan-st#cite>
- Vallasamy, S. K., Muhadi, S. U., & Vijaya Retnam, S. K. (2023). Underlying Factors that Contributed to Job Stress in an Organisation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i5/16906>
- Yusvia, N. F. (2021). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Milenial Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*. [Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta]. <https://repository.upnvj.ac.id/16672/>