

Peran *Psychological Stress* sebagai Mediator pada Pengaruh *Leader-Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* Dosen PTS di DKI Jakarta

Dewi Trirahayu¹⁾, Ade Wahyudi²⁾, Indra Ade Irawan³⁾, Maharani Ardi Putri⁴⁾, Adytama Nurrohmat A.S⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Universitas Pancasila, Indonesia

Email: dewitrirahayu@univpancasila.ac.id¹, ade.wahyudi@univpancasila.ac.id²,
indra.adeirawan@univpancasila.ac.id³, putrilangka@univpancasila.ac.id⁴,
adytama.nurrohmat@gmail.com⁵

Abstract: *This study aims to analyze the direct influence of Leader–Member Exchange (LMX), Perceived Organizational Support (POS), and Psychological Stress on lecturers' Job Performance. Data were collected from 200 active lecturers selected using convenience sampling based on screening criteria. The research instrument used a five-point Likert scale and was analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The test results showed that all constructs met convergent validity, discriminant validity, and reliability. The structural model was able to explain 49.7% of the variation in Psychological Stress and 60.1% of the variation in Job Performance. Leader–Member Exchange ($\beta=0.328$; $p<0.001$), Perceived Organizational Support ($\beta=0.334$; $p<0.001$), and Psychological Stress ($\beta=0.296$; $p<0.001$) were proven to have a positive effect on Job Performance. Psychological Stress also significantly mediates the influence of Leader–Member Exchange ($\beta=0.127$; $p<0.001$) and Perceived Organizational Support ($\beta=0.131$; $p<0.001$) on Job Performance.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung Leader–Member Exchange (LMX), Perceived Organizational Support (POS), dan Psychological Stress terhadap Job Performance dosen,. Data dikumpulkan dari 200 dosen aktif yang dipilih menggunakan convenience sampling berdasarkan kriteria penyaringan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Model struktural mampu menjelaskan 49,7% variasi Psychological Stress dan 60,1% variasi Job Performance. Leader–Member Exchange ($\beta=0,328$; $p<0,001$), Perceived Organizational Support ($\beta=0,334$; $p<0,001$), dan Psychological Stress ($\beta=0,296$; $p<0,001$) terbukti berpengaruh positif terhadap Job Performance. Psychological Stress juga memediasi secara signifikan pengaruh Leader–Member Exchange ($\beta=0,127$; $p<0,001$) dan Perceived Organizational Support ($\beta=0,131$; $p<0,001$) terhadap Job Performance.

Keywords : *Job Performance; Leader-Member Exchange; Perceived Organizational Support; Perguruan Tinggi Swasta; Psychological Stress*

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi Swasta di wilayah DKI Jakarta beroperasi dalam lingkungan pendidikan tinggi yang semakin kompetitif. Persaingan tidak hanya terlihat pada penerimaan mahasiswa baru,

tetapi juga pada mutu akreditasi, reputasi institusi, produktivitas publikasi, layanan akademik, penguatan sistem digital, dan kemampuan institusi menjaga keberlanjutan organisasi. Dalam situasi tersebut, dosen menjadi sumber daya manusia inti karena dosen menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan berperan langsung dalam menjaga mutu akademik. Data Badan Pusat Statistik yang bersumber dari PDDikti menunjukkan bahwa DKI Jakarta memiliki 237 Perguruan Tinggi Swasta dengan 24.179 dosen. Jumlah ini memperlihatkan bahwa dosen PTS merupakan populasi strategis untuk dikaji dalam perspektif manajemen sumber daya manusia pendidikan tinggi (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2026; Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi, 2026).

Kinerja dosen tidak dapat dipahami hanya sebagai kemampuan mengajar di kelas. *Job Performance* dosen mencakup penyusunan materi pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi mahasiswa, pembimbingan, penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, administrasi akademik, dan partisipasi dalam kegiatan institusi. Kinerja juga menuntut kemampuan adaptif karena dosen harus menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, teknologi pembelajaran, sistem pelaporan, regulasi, dan kebijakan institusi. Karena itu, penelitian ini menempatkan *Job Performance* sebagai konstruk multidimensi yang mencakup task performance, contextual performance, dan adaptive performance. Pendekatan ini sejalan dengan Kim dan Woo (2022) serta Robbins dan Judge (2024), yang menjelaskan bahwa kinerja individu dalam organisasi mencerminkan perilaku kerja utama, kontribusi sosial, dan kemampuan menghadapi perubahan.

Kompleksitas pekerjaan dosen dapat menimbulkan tekanan psikologis. Dosen PTS tidak hanya memenuhi beban pengajaran, tetapi juga menghadapi target publikasi, luaran penelitian, dokumen akreditasi, pengabdian kepada masyarakat, serta administrasi berbasis sistem digital. Dalam banyak kajian, stres kerja sering dipahami sebagai faktor yang menurunkan kinerja. Namun, penelitian ini membatasi *Psychological Stress* sebagai challenge-oriented psychological stress, yaitu tekanan kerja yang masih dapat dikelola dan dapat mendorong fokus, disiplin, pengaturan prioritas, serta peningkatan usaha kerja. Pembatasan ini penting karena tekanan kerja tidak selalu bersifat destruktif. Kajian challenge stressor menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan tertentu dapat meningkatkan pembelajaran, motivasi, dan performa ketika individu memiliki sumber daya yang memadai (Kubicek et al., 2023; Pindek et al., 2024).

Selain tekanan kerja, kualitas hubungan antara dosen dan pimpinan langsung juga menjadi faktor penting. *Leader-Member Exchange* menggambarkan kualitas hubungan pertukaran antara pimpinan dan anggota yang dibangun melalui kepercayaan, komunikasi, dukungan, penghargaan, dan tanggung jawab timbal balik. Dalam konteks perguruan tinggi, pimpinan langsung dapat berupa ketua program studi, kepala unit, dekan, atau pimpinan akademik lain. LMX yang baik memungkinkan dosen memperoleh arahan yang lebih jelas, informasi kerja yang memadai, dukungan ketika

menghadapi kendala, dan umpan balik untuk memperbaiki kinerja. Obeng et al. (2021), Park et al. (2022), dan Wang (2023) menunjukkan bahwa LMX berkaitan dengan peningkatan *Job Performance* karena relasi pimpinan-anggota dapat memperkuat motivasi, kejelasan peran, dan akses terhadap sumber daya kerja.

Perceived Organizational Support juga relevan dalam menjelaskan kinerja dosen. POS menggambarkan persepsi dosen bahwa institusi menghargai kontribusi, peduli terhadap kesejahteraan, dan memberi dukungan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Dukungan tersebut dapat berbentuk fasilitas pembelajaran, bantuan publikasi, pelatihan, apresiasi capaian kerja, kejelasan karier akademik, dukungan administrasi, dan sistem kerja yang membantu dosen menyelesaikan tanggung jawab akademik. Organizational Support Theory menjelaskan bahwa pegawai yang merasa didukung organisasi cenderung membentuk kewajiban timbal balik untuk memberi kontribusi lebih baik (Eisenberger et al., 2020). Temuan Yamin et al. (2022) serta Nirmala et al. (2024) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan perilaku kerja positif dan kinerja.

Kesenjangan penelitian muncul karena sebagian studi terdahulu lebih banyak menguji pengaruh langsung LMX atau POS terhadap kinerja. Penelitian yang menempatkan *Psychological Stress* sebagai mediator dalam hubungan LMX, POS, dan *Job Performance* dosen PTS masih perlu diperkuat. Padahal, hubungan pimpinan dan dukungan institusi dapat membentuk cara dosen memaknai tekanan kerja. Dosen yang memperoleh arahan, dukungan, fasilitas, dan apresiasi dapat lebih mudah menempatkan tuntutan akademik sebagai tantangan yang terukur, bukan sebagai hambatan yang melemahkan. Dengan demikian, *Psychological Stress* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani sumber daya kerja dan kinerja dosen.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Psychological Stress* terhadap *Job Performance*, pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Job Performance*, pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*, serta peran mediasi *Psychological Stress* pada pengaruh LMX dan POS terhadap *Job Performance*. Kebaruan penelitian terletak pada pemaknaan *Psychological Stress* sebagai challenge-oriented stress dalam konteks dosen Perguruan Tinggi Swasta. Model ini memberikan kontribusi empiris bagi penguatan manajemen sumber daya manusia pendidikan tinggi, terutama dalam menyusun strategi kepemimpinan akademik, dukungan organisasi, dan tata kelola beban kerja dosen.

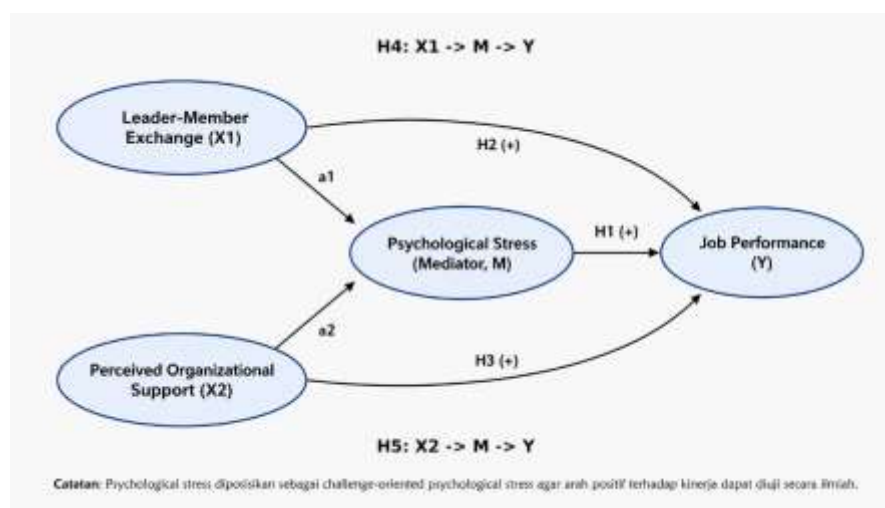
Tabel 1. Ringkasan Hipotesis Penelitian

Kode	Hipotesis Penelitian
H1	<i>Psychological Stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> .
H2	<i>Leader-Member Exchange</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> .

H3	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> .
H4	<i>Psychological Stress</i> memediasi pengaruh <i>Leader-Member Exchange</i> terhadap <i>Job Performance</i> .
H5	<i>Psychological Stress</i> memediasi pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i> .

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Kerangka pemikiran penelitian menempatkan Leader-Member Exchange dan Perceived Organizational Support sebagai variabel independen, Psychological Stress sebagai variabel mediator, dan Job Performance sebagai variabel dependen. Jalur langsung yang diuji adalah Psychological Stress terhadap Job Performance, Leader-Member Exchange terhadap Job Performance, dan Perceived Organizational Support terhadap Job Performance. Jalur tidak langsung yang diuji adalah Leader-Member Exchange terhadap Job Performance melalui Psychological Stress serta Perceived Organizational Support terhadap Job Performance melalui Psychological Stress



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: Dikembangkan penulis berdasarkan model penelitian (2026).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif eksplanatori dipilih karena penelitian menguji hubungan kausal antarvariabel laten dan menjelaskan mekanisme pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Unit analisis penelitian adalah individu dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di wilayah DKI Jakarta. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Populasi penelitian adalah seluruh dosen aktif pada Perguruan Tinggi Swasta di wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan data BPS/PDDikti, jumlah dosen PTS di DKI Jakarta adalah 24.179 orang.

Sampel penelitian berjumlah 200 responden. Jumlah ini dipandang memadai untuk analisis PLS-SEM karena melampaui batas minimum praktis berdasarkan kompleksitas model, jumlah indikator terbanyak pada satu konstruk, jumlah prediktor terbesar yang mengarah pada konstruk endogen, serta kebutuhan bootstrapping untuk uji mediasi (Hair et al., 2021; Hair et al., 2022).

Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling dengan screening criteria. Teknik ini digunakan karena peneliti tidak memiliki daftar lengkap individu dosen PTS di DKI Jakarta. Screening criteria diterapkan agar responden tetap sesuai dengan objek penelitian. Kriteria responden meliputi dosen aktif pada PTS wilayah DKI Jakarta, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, pernah berinteraksi dengan pimpinan langsung dalam konteks kerja akademik, dan bersedia menjadi responden penelitian secara sukarela.

Variabel *Leader-Member Exchange* diukur melalui tujuh indikator, yaitu dukungan pimpinan, efektivitas hubungan, kepercayaan, pertimbangan saran, pengenalan potensi, pemahaman kendala, dan komunikasi terbuka. *Perceived Organizational Support* diukur melalui enam indikator, yaitu penghargaan kontribusi, kepedulian kesejahteraan, bantuan organisasi, dukungan karier, fasilitas kerja, dan apresiasi capaian. *Psychological Stress* diukur melalui enam indikator yang mencerminkan tekanan sebagai tantangan kerja, yaitu tuntutan pekerjaan, target akademik, desakan waktu, beban tugas, perubahan sistem kerja, dan tuntutan publikasi. *Job Performance* diukur melalui sepuluh indikator yang mencakup task performance, contextual performance, dan adaptive performance.

Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Tahap pertama adalah evaluasi model pengukuran melalui *outer loading*, *Average Variance Extracted*, *Cronbach's Alpha*, ρ_A , *Composite Reliability*, *Fornell-Larcker Criterion*, *Heterotrait-Monotrait Ratio*, dan *cross loading*. Tahap kedua adalah evaluasi model struktural melalui R-square, Q-square, f-square, VIF, path coefficient, t-statistic, dan p-value. Tahap ketiga adalah pengujian mediasi dengan bootstrapping specific indirect effects. Hipotesis diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05 (Hair et al., 2021; Hair et al., 2022; Sekaran & Bougie, 2020).

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
<i>Leader-Member Exchange</i>	Kualitas hubungan pertukaran antara dosen dan pimpinan langsung.	7 indikator: dukungan pimpinan, efektivitas hubungan, kepercayaan, pertimbangan saran, pengenalan potensi, pemahaman kendala, komunikasi terbuka.	Obeng et al. (2021); Park et al. (2022); Wang (2023)
<i>Perceived</i>	Persepsi dosen bahwa	6 indikator:	Eisenberger et al.

<i>Organizational Support</i>	institusi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan dosen.	penghargaan kontribusi, kepedulian kesejahteraan, bantuan organisasi, dukungan karier, fasilitas kerja, apresiasi capaian.	(2020); Yamin et al. (2022)
<i>Psychological Stress</i>	Tekanan psikologis yang dipersepsikan sebagai tuntutan kerja yang masih dapat dikelola dan mendorong usaha kerja.	6 indikator: tuntutan pekerjaan, target akademik, desakan waktu, beban tugas, perubahan sistem kerja, tuntutan publikasi.	Kubicek et al. (2023); Pindek et al. (2024); Yang et al. (2021)
<i>Job Performance</i>	Kemampuan dosen menjalankan tugas inti, kontribusi kontekstual, dan adaptasi terhadap perubahan kerja.	10 indikator yang mencakup task performance, contextual performance, dan adaptive performance.	Kim & Woo (2022); Robbins & Judge (2024)

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh dari 200 responden dosen PTS di wilayah DKI Jakarta. Seluruh responden memenuhi kriteria sebagai dosen aktif pada PTS di DKI Jakarta dan bersedia menjadi responden. Profil responden penting untuk menunjukkan bahwa data berasal dari individu yang memiliki pengalaman kerja akademik dan dapat menilai hubungan dengan pimpinan, dukungan institusi, tekanan kerja, dan kinerja dosen secara relevan.

Tabel 3. Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori dan Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki 103; perempuan 97	51,5%; 48,5%
Usia	21-30 tahun 34; 31-40 tahun 77; 41-50 tahun 51; >50 tahun 38	17,0%; 38,5%; 25,5%; 19,0%
Pendidikan terakhir	S2 155; S3 45	77,5%; 22,5%
Jabatan akademik	Belum memiliki 23; Asisten Ahli 48; Lektor 91; Lektor Kepala 32; Guru Besar 6	11,5%; 24,0%; 45,5%; 16,0%; 3,0%
Status dosen	Dosen tetap 166; dosen tidak tetap 34	83,0%; 17,0%
Masa kerja	1-3 tahun 45; 4-6 tahun 51; 7-10 tahun 57; >10 tahun 47	22,5%; 25,5%; 28,5%; 23,5%
Lokasi PTS	Jakarta Selatan 46; Jakarta Timur 48; Jakarta Pusat 31; Jakarta Barat 42; Jakarta Utara 33	23,0%; 24,0%; 15,5%; 21,0%; 16,5%
Bidang keilmuan	Ekonomi/Bisnis 63; Teknik 34; Ilmu Sosial 28; Hukum 24; Kesehatan 23; Pendidikan 26; Lainnya 2	31,5%; 17,0%; 14,0%; 12,0%; 11,5%; 13,0%; 1,0%

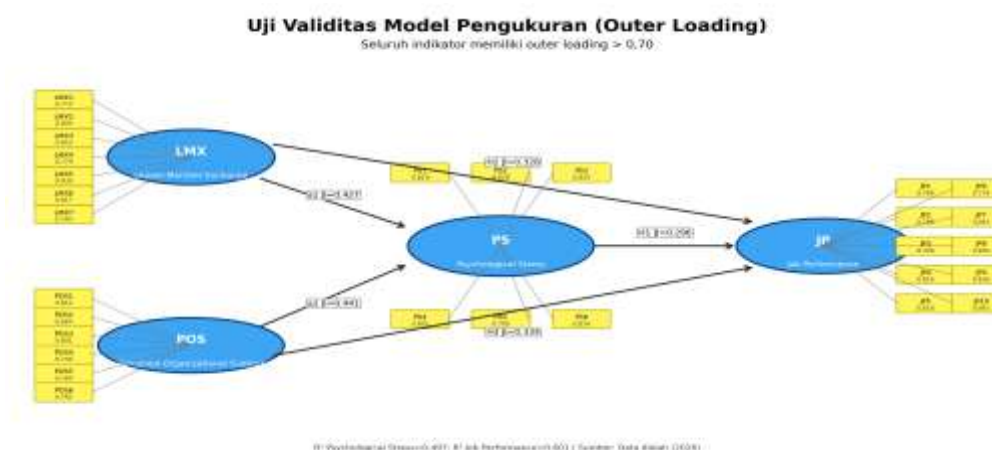
Tabel 3 memperlihatkan bahwa komposisi jenis kelamin responden relatif seimbang. Kelompok usia terbesar berada pada rentang 31-40 tahun, yaitu 77 responden atau 38,5 persen. Mayoritas responden berpendidikan S2 sebanyak 155 orang atau 77,5 persen. Jabatan akademik terbanyak adalah Lektor sebanyak 91 orang atau 45,5 persen. Status dosen didominasi dosen tetap sebanyak 166 responden atau 83,0 persen. Sebaran responden juga mencakup seluruh wilayah DKI Jakarta, sehingga data mencerminkan variasi konteks PTS di wilayah tersebut.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	SD	Min	Maks	Kategori
<i>Leader-Member Exchange</i>	3,95	0,84	1,14	5,00	Tinggi
<i>Perceived Organizational Support</i>	3,94	0,79	1,00	5,00	Tinggi
Psychological Stress	3,96	0,84	1,33	5,00	Tinggi
<i>Job Performance</i>	3,95	0,86	1,20	5,00	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata *Leader-Member Exchange* sebesar 3,95 menunjukkan bahwa dosen cenderung merasakan hubungan kerja yang baik dengan pimpinan langsung. Nilai rata-rata POS sebesar 3,94 menunjukkan bahwa dosen merasakan dukungan institusi dalam menjalankan tugas akademik. *Psychological Stress* memiliki rata-rata 3,96. Dalam penelitian ini, nilai tersebut tidak dipahami sebagai tekanan yang destruktif, tetapi sebagai tekanan yang masih dapat dikelola dan mendorong usaha kerja. *Job Performance* memiliki rata-rata 3,95, sehingga responden menilai kinerja dosen berada dalam kategori baik.



Gambar 2. Uji Validitas Model Pengukuran Berdasarkan Outer Loading

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa indikator mampu merefleksikan konstruk penelitian secara valid dan reliabel. Hasil outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70. Nilai loading pada konstruk LMX berada pada rentang 0,775 sampai 0,855. Nilai loading POS berada pada rentang 0,749 sampai 0,812. Nilai loading *Psychological Stress* berada pada rentang 0,795 sampai 0,834. Nilai loading *Job Performance* berada pada rentang 0,774 sampai 0,850. Seluruh indikator dipertahankan karena memenuhi kriteria validitas konvergen

Tabel 5. Construct Reliability and Validity

Konstruk	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE	Keterangan
<i>Leader-Member Exchange</i>	0,910	0,919	0,929	0,651	Memenuhi
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,875	0,890	0,906	0,616	Memenuhi
<i>Psychological Stress</i>	0,900	0,912	0,923	0,668	Memenuhi
<i>Job Performance</i>	0,944	0,948	0,952	0,665	Memenuhi

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas dan validitas konvergen yang memadai. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruh konstruk berada di atas 0,70. Nilai AVE seluruh konstruk juga berada di atas 0,50. Hasil ini berarti instrumen penelitian mampu mengukur konstruk secara konsisten dan proporsi varians indikator yang dijelaskan konstruk sudah memenuhi batas yang disyaratkan dalam SEM-PLS.

Tabel 6. Fornell-Larcker Criterion

Konstruk	LMX	POS	PS	JP
<i>Leader-Member Exchange</i>	0,807	0,319	0,568	0,602
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,319	0,785	0,577	0,609
<i>Psychological Stress</i>	0,568	0,577	0,817	0,675
<i>Job Performance</i>	0,602	0,609	0,675	0,815

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai diagonal atau akar AVE setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya. LMX memiliki nilai diagonal 0,807, POS 0,785, PS 0,817, dan JP 0,815. Hasil HTMT juga menunjukkan nilai tertinggi 0,732, lebih rendah dari batas 0,90. Selain itu, cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk asalnya. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi validitas diskriminan.

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai kemampuan prediktif model, kekuatan hubungan antarvariabel, dan kelayakan jalur hipotesis. Pengujian mencakup R-square, Q-square, f-square, inner VIF, koefisien jalur langsung, dan specific indirect effects. Model juga diperiksa dari sisi kolinearitas. Seluruh nilai VIF berada di bawah 5, sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas serius dalam model struktural.

Tabel 7. Nilai R-square dan Q-square

Konstruk Endogen	R Square	R Square Adjusted	Q Square	Interpretasi
Psychological Stress	0,497	0,492	0,480	Moderat dan memiliki predictive relevance
Job Performance	0,601	0,595	0,583	Moderat dan memiliki predictive relevance

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

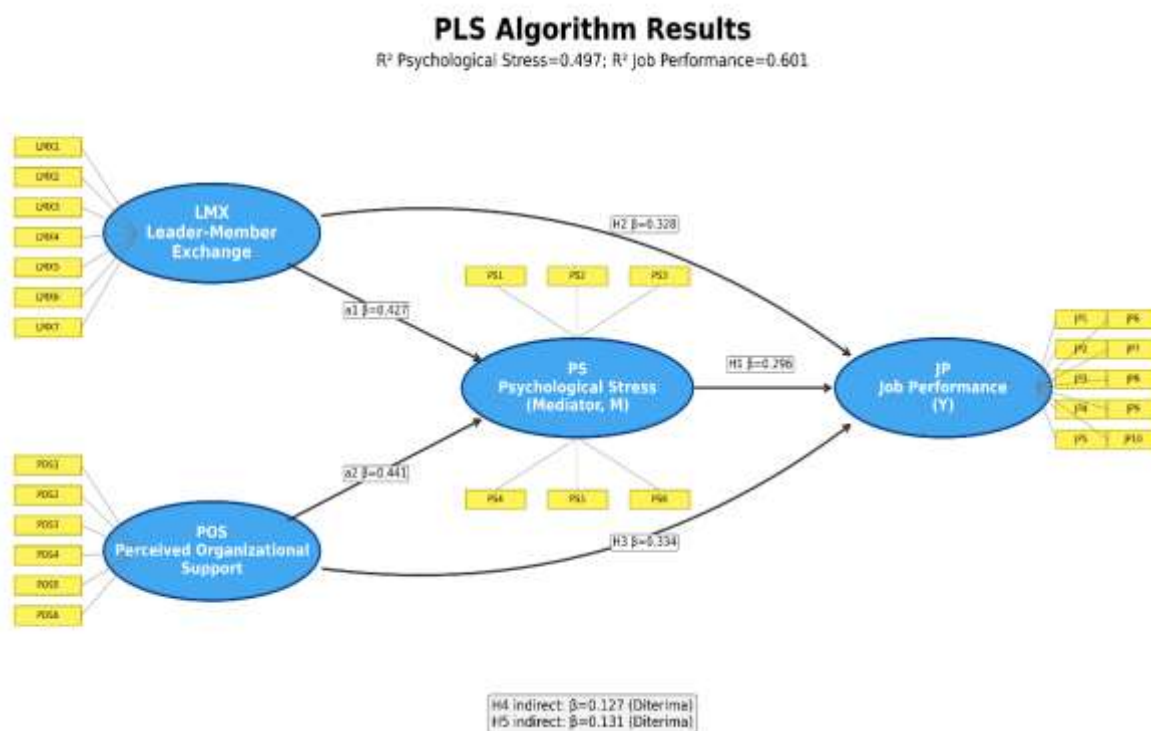
Tabel 7 menunjukkan bahwa *Leader-Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* mampu menjelaskan 49,7 persen variasi Psychological Stress. Sementara itu, Psychological Stress, *Leader-Member Exchange*, dan *Perceived Organizational Support* mampu menjelaskan 60,1 persen variasi *Job Performance*. Nilai Q-square pada kedua konstruk endogen lebih besar dari nol, sehingga model memiliki predictive relevance. Dengan demikian, model dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku kinerja dosen dalam konteks PTS DKI Jakarta.

Tabel 8. Nilai f-square

Hubungan	f-square	Kategori
LMX -> PS	0,326	Sedang
POS -> PS	0,348	Sedang
PS -> JP	0,111	Kecil
LMX -> JP	0,182	Sedang
POS -> JP	0,186	Sedang

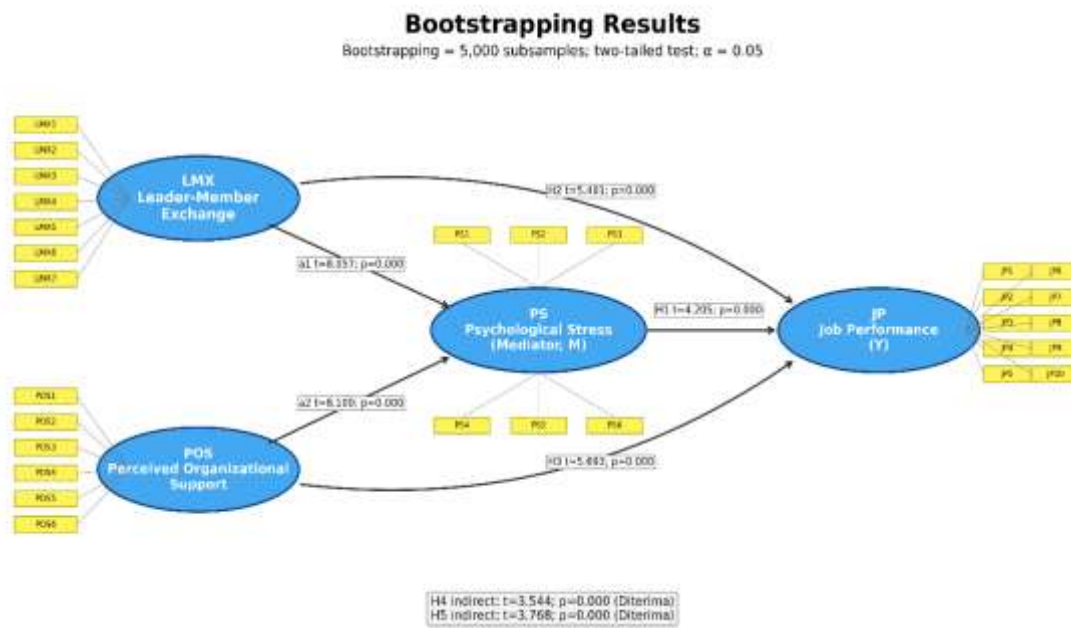
Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Tabel 8 menunjukkan bahwa LMX dan POS memiliki kontribusi sedang dalam menjelaskan Psychological Stress. Pada konstruk *Job Performance*, LMX dan POS juga memberikan kontribusi sedang, sedangkan *Psychological Stress* memberikan kontribusi kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan pimpinan dan dukungan institusi merupakan sumber daya kerja yang penting, sedangkan tekanan psikologis berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana sumber daya tersebut mendorong kinerja.



Gambar 3. PLS Algorithm Results
 Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Gambar 3 merupakan gambar asli PLS Algorithm Results dari laporan penelitian. Gambar ini memperlihatkan nilai koefisien jalur pada model penelitian. Jalur LMX menuju *Psychological Stress* bernilai 0,427, POS menuju *Psychological Stress* bernilai 0,441, *Psychological Stress* menuju *Job Performance* bernilai 0,296, LMX menuju *Job Performance* bernilai 0,328, dan POS menuju *Job Performance* bernilai 0,334. Nilai R-square *Psychological Stress* sebesar 0,497 dan *Job Performance* sebesar 0,601 memperkuat bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang memadai.



Gambar 4. Bootstrapping Results

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Gambar 4 merupakan gambar asli Bootstrapping Results dari laporan penelitian. Gambar ini memperlihatkan nilai t-statistic dan p-value pada setiap jalur. Seluruh jalur langsung menunjukkan nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Jalur mediasi LMX -> Psychological Stress -> Job Performance dan POS -> Psychological Stress -> Job Performance juga signifikan. Hasil ini memperkuat keputusan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima.

Tabel 9. Path Coefficients Direct Effect

Kode	Hubungan	Original Sample	Mean	STDEV	T Statistics	P Values	Keputusan
H1	Psychological Stress -> Job Performance	0,296	0,298	0,070	4,205	0,000	Diterima
H2	Leader-Member Exchange -> Job Performance	0,328	0,327	0,061	5,401	0,000	Diterima
H3	Perceived Organizational Support -> Job Performance	0,334	0,332	0,059	5,693	0,000	Diterima
a1	Leader-Member Exchange -> Psychological Stress	0,427	0,426	0,053	8,057	0,000	Signifikan
a2	Perceived Organizational Support -> Psychological Stress	0,441	0,443	0,054	8,100	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh pengaruh langsung bernilai positif dan signifikan. *Psychological Stress* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* dengan koefisien 0,296, t-statistic 4,205, dan p-value 0,000. LMX berpengaruh positif terhadap *Job Performance* dengan koefisien 0,328, t-statistic 5,401, dan p-value 0,000. POS berpengaruh positif terhadap *Job Performance* dengan koefisien 0,334, t-statistic 5,693, dan p-value 0,000. Jalur LMX dan POS menuju *Psychological Stress* juga signifikan, sehingga syarat awal untuk pengujian mediasi terpenuhi.

Tabel 10. Specific Indirect Effects

Kode	Hubungan Mediasi	Original Sample	Mean	STDEV	T Statistics	P Values	Keputusan
H4	<i>Leader-Member Exchange -> Psychological Stress -> Job Performance</i>	0,127	0,127	0,036	3,544	0,000	Diterima
H5	<i>Perceived Organizational Support -> Psychological Stress -> Job Performance</i>	0,131	0,132	0,035	3,768	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Tabel 10 menunjukkan bahwa *Psychological Stress* terbukti memediasi dua hubungan yang diuji. Pengaruh tidak langsung LMX terhadap *Job Performance* melalui *Psychological Stress* memiliki koefisien 0,127, t-statistic 3,544, dan p-value 0,000. Pengaruh tidak langsung POS terhadap *Job Performance* melalui *Psychological Stress* memiliki koefisien 0,131, t-statistic 3,768, dan p-value 0,000. Artinya, kualitas hubungan pimpinan dan dukungan institusi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui tekanan psikologis yang dipersepsikan sebagai tantangan produktif.

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil Statistik Utama	Keputusan
H1	<i>Psychological Stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	beta = 0,296; t = 4,205; p = 0,000	Diterima
H2	<i>Leader-Member Exchange</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	beta = 0,328; t = 5,401; p = 0,000	Diterima
H3	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	beta = 0,334; t = 5,693; p = 0,000	Diterima
H4	<i>Psychological Stress</i> memediasi pengaruh LMX terhadap <i>Job Performance</i>	beta = 0,127; t = 3,544; p = 0,000	Diterima

H5	<i>Psychological Stress</i> memediasi pengaruh POS terhadap <i>Job Performance</i>	beta = 0,131; t = 3,768; p = 0,000	Diterima
----	--	------------------------------------	----------

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Hasil H1 menunjukkan bahwa *Psychological Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Temuan ini menegaskan bahwa tekanan kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan dapat mendorong dosen bekerja lebih fokus, lebih terencana, dan lebih serius dalam mencapai target akademik. Dalam konteks PTS, dosen menghadapi tuntutan pengajaran, publikasi, luaran penelitian, pengabdian, akreditasi, dan administrasi. Ketika tuntutan tersebut masih berada pada tingkat yang dapat dikelola, dosen dapat mengubahnya menjadi dorongan untuk mengatur prioritas, memperbaiki disiplin kerja, dan meningkatkan usaha. Temuan ini sejalan dengan Kubicek et al. (2023) dan Pindek et al. (2024), yang menjelaskan bahwa challenge stressor dapat mendorong pembelajaran, motivasi, dan performa ketika individu memiliki sumber daya kerja memadai. Temuan ini juga mendukung Yang et al. (2021), yang menyatakan bahwa hubungan stres dan kinerja bergantung pada jenis tekanan, intensitas tekanan, dan konteks kerja.

Hasil H1 tidak sepenuhnya sama dengan penelitian yang menempatkan stres sebagai distress. Arif dan Rivai (2022), Maryadi (2023), serta Maalouf dan Maalouf (2024) menunjukkan bahwa stres dapat menurunkan kinerja ketika tekanan terlalu tinggi, tidak terkendali, atau tidak didukung keseimbangan kerja. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan melalui definisi konstruk. Penelitian ini tidak mengukur stres sebagai kelelahan berat, konflik emosional, atau tekanan yang merusak, tetapi sebagai challenge-oriented psychological stress. Dengan demikian, kontribusi utama temuan ini adalah memperjelas bahwa dampak stres terhadap kinerja tidak bersifat tunggal. Stres dapat berdampak positif apabila dipersepsikan sebagai tantangan dan dikelola dengan sumber daya kerja yang memadai.

Hasil H2 menunjukkan bahwa *Leader-Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Artinya, dosen yang memiliki hubungan kerja baik dengan pimpinan langsung cenderung menunjukkan kinerja lebih tinggi. Dalam lingkungan PTS, pimpinan langsung memiliki peran penting dalam memberikan arahan, menentukan prioritas, membuka komunikasi, memberi umpan balik, memahami kendala, dan mendukung pengembangan dosen. Hubungan yang sehat membuat dosen merasa dipercaya dan lebih mudah menjalankan tugas akademik maupun administratif. Temuan ini sejalan dengan Obeng et al. (2021), Park et al. (2022), dan Wang (2023), yang menegaskan bahwa LMX dapat meningkatkan kinerja melalui kejelasan peran, dukungan sosial, dan kualitas relasi pimpinan-anggota.

Temuan H2 juga memberi catatan praktis bagi pengelola PTS. Kinerja dosen tidak cukup ditingkatkan melalui target dan evaluasi formal. Dosen membutuhkan hubungan kerja yang terbuka

dengan pimpinan. Ketua program studi, dekan, dan kepala unit perlu memberi arahan yang spesifik, menyediakan ruang diskusi, dan merespons kendala kerja secara proporsional. Park et al. (2022) mengingatkan bahwa diferensiasi LMX dalam unit kerja dapat memunculkan dinamika politik organisasi. Karena itu, kualitas LMX perlu dibangun secara adil agar dukungan pimpinan tidak hanya dirasakan oleh kelompok tertentu, tetapi dapat memperkuat iklim kerja akademik secara luas.

Hasil H3 menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Temuan ini berarti dosen yang merasa institusi menghargai kontribusi, peduli terhadap kesejahteraan, memberi bantuan kerja, mendukung karier, menyediakan fasilitas, dan memberi apresiasi akan cenderung menunjukkan kinerja lebih baik. Dukungan organisasi menjadi penting karena pekerjaan dosen membutuhkan sumber daya nyata, seperti sistem pembelajaran, akses publikasi, dukungan riset, pendampingan administrasi, fasilitas kerja, serta kebijakan pengembangan karier. Temuan ini sejalan dengan Eisenberger et al. (2020), Yamin et al. (2022), dan Nirmala et al. (2024), yang menempatkan dukungan organisasi sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku kerja positif dan kinerja.

Hasil H3 menunjukkan bahwa POS dalam konteks dosen PTS tidak hanya membentuk sikap positif, tetapi juga memberi dukungan praktis bagi penyelesaian tugas. Fasilitas kerja yang memadai dapat mempercepat pengajaran dan administrasi. Dukungan publikasi dapat membantu dosen memenuhi luaran ilmiah. Pelatihan dapat memperkuat adaptasi terhadap sistem digital. Apresiasi capaian kerja dapat meningkatkan motivasi dan rasa dihargai. Karena itu, institusi perlu melihat POS sebagai kebijakan strategis, bukan hanya program kesejahteraan. Dukungan yang konsisten dapat membentuk hubungan timbal balik antara dosen dan institusi.

Hasil H4 menunjukkan bahwa *Psychological Stress* memediasi pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Job Performance*. Temuan ini menjelaskan bahwa hubungan pimpinan-dosen yang berkualitas tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga membentuk cara dosen memaknai tekanan kerja. Ketika dosen memperoleh arahan, kepercayaan, komunikasi, dan dukungan dari pimpinan, tuntutan akademik lebih mudah dipahami sebagai tantangan yang terarah. Tekanan kerja kemudian mendorong dosen untuk bekerja lebih fokus dan menyelesaikan target secara lebih terencana. Hasil ini memperluas temuan Obeng et al. (2021), Park et al. (2022), dan Wang (2023) dengan menunjukkan adanya mekanisme psikologis yang menghubungkan LMX dan kinerja.

Hasil H5 menunjukkan bahwa *Psychological Stress* juga memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*. Dukungan organisasi memberi sumber daya yang membuat dosen tidak merasa menghadapi tuntutan kerja secara sendiri. Fasilitas, apresiasi, bantuan teknis, dukungan karier, dan perhatian terhadap kesejahteraan dapat membuat tekanan akademik lebih mudah dikelola. Kondisi tersebut mendorong dosen bekerja lebih terencana, menjaga mutu pekerjaan,

dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Temuan ini selaras dengan Organizational Support Theory (Eisenberger et al., 2020) dan kajian challenge stressor (Kubicek et al., 2023; Pindek et al., 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa Psychological Stress, *Leader-Member Exchange*, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* dosen Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta. *Psychological Stress* juga berperan sebagai mediator pada pengaruh *Leader-Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja dosen tidak hanya dibentuk oleh kualitas hubungan dengan pimpinan dan dukungan institusi, tetapi juga oleh kemampuan dosen memaknai tekanan kerja sebagai tantangan yang masih dapat dikelola. Model penelitian memiliki daya jelas yang memadai, ditunjukkan oleh nilai R-square *Psychological Stress* sebesar 0,497 dan *Job Performance* sebesar 0,601. Implikasi teoretis penelitian ini memperkuat kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia pendidikan tinggi, terutama pada peran challenge stressor sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan sumber daya kerja dengan kinerja. Implikasi praktisnya, PTS perlu memperkuat kepemimpinan akademik, komunikasi terbuka, arahan kerja yang jelas, umpan balik konstruktif, fasilitas kerja, dukungan publikasi, pelatihan, apresiasi, bantuan administratif, dan pengembangan karier. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan wilayah DKI Jakarta dan desain cross-sectional. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas wilayah serta menambahkan Organizational Commitment, work engagement, job satisfaction, burnout, digital work readiness, atau organizational culture.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Wali, J., Muthuveloo, R., & Teoh, A. P. (2022). Unravelling the nexus between creative self-efficacy, humble leadership, innovative work behaviour and *Job Performance* amongst physicians in public hospitals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2021-0205>
- Arif, A. L., & Rivai, H. A. (2022). Impact of job stress on *Job Performance* of health worker with work life balance as mediating variable. *Management Analysis Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.55012>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice (16th ed.). Kogan Page. <https://www.koganpage.com>

- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2026). Jumlah perguruan tinggi, dosen, dan mahasiswa negeri dan swasta di bawah Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi menurut kabupaten/kota di Provinsi DKI Jakarta, 2025. <https://jakarta.bps.go.id>
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap *Job Performance* melalui creativity sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279-1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Baloch, Q. B., Maher, S., Iqbal, N., Shah, S. N., Sheeraz, M., Raheem, F., & Khan, K. I. (2022). Role of organizational environment in sustained organizational economic performance. *Business Process Management Journal*, 28(1), 131-149. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2021-0084>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). *Perceived Organizational Support*: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. (2026). *Statistik Pendidikan Tinggi 2025*. Pusdatin Kemdiktisaintek. <https://kemdiktisaintek.go.id>
- Kim, K. B., & Woo, H. R. (2022). Construct validation study of *Job Performance*: Based on individual work performance questionnaire. *Productivity Review*, 36(5), 5-29. <https://doi.org/10.15843/kpapr.36.5.2022.12.5>
- Kubicek, B., Prem, R., & Korunka, C. (2023). Are all challenge stressors beneficial for learning? A meta-analytical review. *Work & Stress*, 37(1), 1-27. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2142986>
- Maalouf, E., & Maalouf, G. (2024). The impact of organizational culture, job stress, time management, and work-life balance on employee *Job Performance*. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 7(6), 177-194. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2024.3633>
- Maryadi, N. (2023). The impact of job-related stress, employee motivation and job satisfaction on the performance of employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 747-759. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.653>
- Nirmala, I., Marhaeni, N. P., Oktisari, D., & Waliah, S. (2024). Analyzing the relationship of *Perceived Organizational Support* with organizational citizenship behavior: Evidence in the Indonesian government sector. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 12(2), 166-178. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v12i2.620>

- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023). Realizing employee and organizational performance gains through electronic human resource management use in developing countries. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(1), 121-134. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-11-2021-0489>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational climate and *Job Performance*: Investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of *Leader-Member Exchange* and coaching. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Park, H., Park, H., & Liden, R. C. (2022). *Leader-Member Exchange* differentiation and employee performance: A political perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 43(6), 1121-1135. <https://doi.org/10.1002/job.2611>
- Pindek, S., Arvan, M. L., Spector, P. E., & Toker, S. (2024). A dynamic view of the challenge-hindrance stressor framework. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09933-y>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson. <https://www.pearson.com>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). Wiley. <https://www.wiley.com>
- Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: Current trends and future research directions. *Career Development International*, 27(1), 54-78. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0216>
- Wang, H. (2023). *Leader-Member Exchange* and employee *Job Performance*: Review and prospect. *BCP Business & Management*, 39, 380-393. <https://doi.org/10.54691/bcpbm.v39i.4186>
- Yamin, R. A., Suryana, Y., & Ahman, E. (2022). The effect of flexible work arrangement and *Perceived Organizational Support* on employee engagement and employee *Job Performance*. *Advances in Economics, Business and Management Research*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.081>
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee stress, job satisfaction, and *Job Performance*: A comparison between high-technology and traditional industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605-618. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>