

RASA KOHERENSI TERKAIT PEKERJAAN DI KALANGAN DOSEN DAN STAF PENDIDIKAN

Wahyu Agung Budi Alamsyah¹, Andik Supriyatno²,
Muhammad Rafli Aidillah³, Muhammad Henry Gunawan⁴
Institut Teknologi Kesehatan dan Sains Wiyata Husada Samarinda^{1,2,3,4}
wahyuagungba@itkeswhs.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengukur tingkat Work-SOC pada dosen dan tenaga kependidikan di sebuah perguruan tinggi kesehatan swasta di Samarinda, Kalimantan Timur, serta menguji apakah kedua kelompok tersebut berbeda secara signifikan pada ukuran ini. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif-analitik dengan pendekatan cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan, mayoritas responden berada pada kategori rendah (56,9%), dengan kebermaknaan sebagai dimensi paling lemah (72,2% rendah), diikuti keterpahaman (69,4% rendah) dan kemudahan pengelolaan (65,3% rendah). Tenaga kependidikan memperoleh skor Work-SOC total yang signifikan lebih tinggi ($M=36,12$, $SD=6,984$) dibanding dosen ($M=33,21$, $SD=4,991$), $t(70)=-2,042$, $p=0,045$. Pola ini mengindikasikan bahwa beban kerja dosen yang lebih luas dan kurang terbatas kemungkinan menjadi sumber rendahnya koherensi kerja, dengan kebermaknaan sebagai komponen yang paling membutuhkan perhatian. Simpulan, institusi perlu membangun program kesejahteraan SDM berbasis bukti bukan sekadar menambah fasilitas, tapi menata ulang beban kerja, memperkuat dukungan pimpinan, memperjelas jenjang karier, dan yang tak kalah penting, menghidupkan kembali kebermaknaan kerja akademik.

Kata Kunci: Beban Kerja, Dosen, Kesejahteraan Kerja, Pendidikan Tinggi, Rasa Koherensi

ABSTRACT

This study aimed to measure the level of Work-SOC (Sense of Coherence at work) among lecturers and administrative staff at a private health-focused higher education institution in Samarinda, East Kalimantan, and to examine whether there were significant differences between the two groups regarding this measure. A descriptive-analytic design with a cross-sectional approach was employed. The results showed that the majority of respondents fell into the low category (56.9%), with "meaningfulness" being the weakest dimension (72.2% low), followed by "comprehensibility" (69.4% low) and "manageability" (65.3% low). Administrative staff obtained a significantly higher total Work-SOC score ($M=36.12$, $SD=6.984$) compared to lecturers ($M=33.21$, $SD=4.991$), $t(70)=-2.042$, $p=0.045$. This pattern suggests that the broader and less defined workload of lecturers is likely a source of low work coherence, with meaningfulness being the component requiring the most attention. In conclusion, the institution needs to develop evidence-based human resource well-being programs that go beyond merely adding facilities; instead, they

should restructure workloads, strengthen leadership support, clarify career paths, and—importantly—revitalize the sense of meaning in academic work.

Keywords: Workload, Lecturers, Work Well-being, Higher Education, Sense of Coherence

PENDAHULUAN

Kesejahteraan mental dosen semakin banyak dibahas dalam riset pendidikan tinggi selama satu dekade terakhir. Pekerjaan dosen tidak berhenti di ruang kelas. Ada target penelitian yang harus dikejar, bimbingan mahasiswa, serta tumpukan administrasi dan tuntutan akreditasi yang datang hampir bersamaan. Kombinasi beban tersebut membuat banyak dosen melaporkan kelelahan yang menumpuk, baik secara fisik maupun mental (Yingying et al., 2025). Tinjauan sistematis terhadap program intervensi menunjukkan bahwa persoalan ini tidak cukup diselesaikan pada tataran individu, melainkan menuntut kebijakan institusi yang realistis dan regulasi yang benar-benar ditegakkan (Cao et al., 2025). Beban kerja yang menumpuk juga terbukti menurunkan kepuasan hidup dosen, dengan efek yang lebih terasa pada mereka yang belum mencapai status fungsional tetap (Wang, 2023).

Fenomena serupa terlihat nyata di Indonesia, khususnya pada institusi pendidikan kesehatan. Kajian di Kota Samarinda mendapati bahwa kondisi kesehatan mental sivitas akademika di lingkungan pendidikan kesehatan memerlukan perhatian serius, terutama karena tekanan akademik yang berlapis (Arfandi et al., 2025). Pada tenaga kesehatan di kota yang sama, sebanyak 25% petugas puskesmas terindikasi mengalami stres kerja (Uga et al., 2025), dengan pemicu utama berupa beban berlebih, peran ganda antara tugas pokok dan tugas tambahan, serta tuntutan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kantor (Khairunnisa et al., 2024). Apabila pola tersebut sudah tampak pada fasilitas pelayanan dasar, dinamika di lingkungan akademik kesehatan berpotensi lebih kompleks karena beban kerja dan pemicu stresnya jauh lebih beragam. Kondisi ini juga diperkuat temuan bahwa tenaga kependidikan di perguruan tinggi kerap menghadapi tuntutan kerja tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai (Aprilianingsih, 2022).

Sejumlah penelitian sejenis telah menempatkan rasa koherensi (sense of coherence/SOC) sebagai kunci penjelas. Penelitian terhadap 836 dosen di Ethiopia menemukan SOC berkaitan erat dengan tingkat stres dan kesejahteraan, sehingga dosen dengan SOC tinggi lebih terlindungi dari dampak negatif stres meskipun beban kerjanya berat (Zewude et al., 2023). Penelitian longitudinal tiga panel terhadap 2.217 pekerja di Swiss dan Jerman menguatkan temuan tersebut dengan menunjukkan pengaruh langsung SOC terhadap kesehatan mental (Tušl et al., 2022). Peran SOC dengan demikian bersifat ganda, yakni melindungi dari kondisi psikologis yang buruk sekaligus mendorong individu menuju kesejahteraan. Tinjauan sistematis pada tenaga pelayanan kesehatan juga memperlihatkan hubungan konsisten antara SOC yang kuat dengan rendahnya stres kerja dan tingginya kesejahteraan (Urtubia-Herrera et al., 2024).

Faktor organisasi, bukan hanya faktor individu, ikut membentuk SOC karyawan. Dukungan di tempat kerja, terutama dari atasan, terbukti menjadi kunci dalam membangun rasa koherensi staf (Cecon et al., 2022), sementara proses manajemen yang selaras dengan nilai koherensi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Richter et al., 2025). Otonomi dan dukungan pimpinan juga terbukti membantu membangun situasi kerja yang lebih koheren pada tenaga kesehatan (Jaldestad & Dellve, 2025). Pemantauan SOC secara berkala dinilai layak dilembagakan karena korelasi negatif signifikan antara SOC dan seluruh dimensi burnout menjadikannya instrumen deteksi dini yang andal (Kołodziej & Wilczek-Ru, 2025).

Meski bukti mengenai pentingnya SOC bagi kesejahteraan kerja sudah cukup banyak, celah penelitian masih terlihat jelas. Belum ada studi yang secara khusus mengukur Work-SOC pada dosen dan tenaga kependidikan di institusi pendidikan tinggi kesehatan swasta, khususnya di wilayah Kalimantan Timur. Penilaian kesejahteraan sumber daya manusia di kampus selama ini pun cenderung mengandalkan kesan subjektif alih-alih instrumen terstandar, sehingga institusi tidak memiliki data dasar sebagai pijakan kebijakan.

Penelitian ini bertujuan mengukur tingkat Work-SOC beserta ketiga dimensinya pada dosen dan tenaga kependidikan, serta menguji perbedaan skor Work-SOC antara kedua kelompok tersebut. Kebaruan penelitian ini terletak pada dua hal. Pertama, penelitian ini merupakan penerapan awal instrumen Work-SOC sembilan item pada konteks institusi pendidikan tinggi kesehatan swasta di Indonesia, yang selama ini didominasi pendekatan patogenik berbasis pengukuran stres dan burnout. Kedua, penelitian ini membandingkan secara langsung dua kelompok sumber daya manusia dengan karakteristik tuntutan kerja yang berbeda dalam satu institusi, suatu perbandingan yang masih jarang dilakukan pada literatur salutogenik di Indonesia.

Manfaat penelitian ini bersifat praktis sekaligus teoretis. Secara praktis, hasil penelitian menyediakan data dasar yang dapat digunakan institusi untuk merancang program kesejahteraan yang tepat sasaran dan spesifik per dimensi, bukan sekadar berdasarkan asumsi. Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan kerangka salutogenik pada konteks pendidikan tinggi kesehatan Indonesia yang selama ini belum banyak dieksplorasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif-analitik dengan pendekatan cross-sectional, sehingga variabel penelitian diukur dalam satu titik waktu (single time-point measurement). Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran tingkat Work-SOC sekaligus menguji perbedaan antargrup, tanpa perlu pengumpulan data berulang. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memetakan distribusi Work-SOC pada setiap dimensi. Pendekatan analitik digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan skor Work-SOC antara dosen dan tenaga kependidikan. Penelitian dilaksanakan di Perguruan Tinggi Swasta yang diteliti di Samarinda, Kalimantan Timur. Institusi ini dipilih karena mempunyai dua kelompok SDM dengan tuntutan kerja yang berbeda, yaitu dosen dan tenaga kependidikan, sehingga cocok untuk tujuan komparatif penelitian.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Demografis Responden

Tabel.1
Karakteristik Demografis Responden (N=72)

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	34.7
Perempuan	47	65.3
Masa Kerja	12	16.7
< 3 Tahun		
3–10 Tahun	44	61.1
> 10 Tahun	16	22.2
Jabatan		
Dosen	47	65.3
Tenaga Kependidikan	25	34.7

Tingkat Pendidikan		
D3	4	5.6
D4/S1	24	33.3
S2	35	48.6
S3	9	12.5
Total	72	100.0

Sebanyak 72 responden berpartisipasi dalam penelitian ini, terdiri dari 47 dosen (65,3%) dan 25 tenaga kependidikan (34,7%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (n=47; 65,3%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja 3–10 tahun (n=44; 61,1%), dan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S2 (n=35; 48,6%).

Tabel. 2
Distribusi Work-SOC per Dimensi dan Skor Total (N=72)

Dimensi Work-SOC	Kategori	Batas Nilai	n	%
Work Comprehensibility (Item 3, 6, 9)	Rendah	< 9	50	69.4
	Tinggi	≥ 9	22	30.6
Work Manageability (Item 1, 4, 7)	Rendah	< 9	47	65.3
	Tinggi	≥ 9	25	34.7
Work Meaningfulness (Item 2, 5, 8)	Rendah	< 10	52	72.2
	Tinggi	≥ 10	20	27.8
Total Work-SOC (9 Item)	Rendah	< 33	41	56.9
	Tinggi	≥ 33	31	43.1

Catatan. Nilai batas (cut-off) ditentukan berdasarkan median split. Tinggi = skor pada atau di atas batas nilai; Rendah = skor di bawah batas nilai.

Distribusi skor Work-SOC pada seluruh dimensi dan skor total menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori rendah: Work Comprehensibility 69,4%, Work Manageability 65,3%, dan Work Meaningfulness 72,2%. Sejalan dengan itu, 56,9% responden memiliki skor total Work-SOC rendah.

Tabel. 3
Perbedaan Skor Work-SOC antara Dosen dan Tenaga Kependidikan

Variabel	Kelompok	N	Mean	SD	t (df=70)	p-value
Total Work-SOC	Dosen	47	33.21	4.991	-2.042	0.045*
	Tenaga Kependidikan	25	36.12	6.984		

Catatan. *p < 0,05 (signifikan secara statistik). SD = Standar Deviasi. Asumsi kesamaan varians digunakan pada seluruh analisis (uji Levene p > 0,05 untuk semua variabel).

Pada tabel 3 Uji Levene mengonfirmasi kesamaan varians untuk semua variabel (Total: F=2,173, p=0,145; Keterpahaman: F=2,561, p=0,114; Kemudahan Pengelolaan: F=0,849, p=0,360; Kebermaknaan: F=0,126, p=0,723), yang membenarkan penggunaan hasil asumsi kesamaan varians. Hasil Uji-T Sampel Independen disajikan dalam Tabel 3. Perbedaan signifikan diamati pada skor total Work-SOC pada tenaga kependidikan (M=36,12, SD=6,984) memperoleh skor secara signifikan lebih tinggi daripada dosen (M=33,21, SD=4,991), t(70)=-2,042, p=0,045.

PEMBAHASAN

Kerangka berpikir penelitian ini bertumpu pada model salutogenik, yang memandang kesehatan bukan sebagai kondisi biner melainkan sebagai rentang dari sakit menuju sejahtera. Rasa koherensi berada di pusat rentang tersebut dan mengukur sejauh mana seseorang memandang situasinya dapat dipahami, dapat dikelola, dan layak dijalani (Urtubia-Herrera et al., 2024). Dalam konteks pekerjaan, tuntutan kerja yang tinggi dan terbatas kabur diposisikan sebagai tekanan yang menggerus keterpahaman dan kemudahan pengelolaan, sementara sumber daya kerja seperti kejelasan peran, otonomi, dan dukungan pimpinan diposisikan sebagai penopang ketiga dimensi tersebut. Alur pembahasan berikut disusun mengikuti kerangka itu, dimulai dari gambaran umum tingkat Work-SOC, dilanjutkan dengan dimensi yang paling rapuh, lalu perbandingan antarkelompok, dan ditutup dengan implikasi manajerialnya.

Gambaran Umum Tingkat Work-SOC

Mayoritas responden memiliki Work-SOC rendah, baik pada skor total (56,9%) maupun pada ketiga dimensinya. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di institusi yang diteliti belum dirasakan koheren oleh sumber daya manusianya, dan pola tersebut muncul lintas kelompok, bukan terbatas pada satu bagian saja. Kondisi ini sejalan dengan tinjauan sistematis yang menempatkan SOC sebagai aset kesehatan yang menjaga motivasi dan kesejahteraan tenaga kesehatan maupun mahasiswa (Urtubia-Herrera et al., 2024). SOC juga berfungsi sebagai pelindung, karena individu dengan SOC tinggi cenderung lebih terlindungi dari efek buruk stresor kerja (Li et al., 2026). Ketika aset ini menipis, daya tahan psikologis kolektif institusi ikut menjadi rentan.

Ini sejalan dengan apa yang sudah lama dicatat literatur: SOC bukan sekadar konsep abstrak, melainkan aset kesehatan yang nyata menjaga motivasi dan kesejahteraan, baik pada tenaga kesehatan maupun mahasiswa (Urtubia-Herrera et al., 2024). SOC juga berfungsi sebagai perisai: individu dengan SOC tinggi cenderung lebih terlindungi dari efek buruk stresor kerja (Li et al., 2026). Kalau aset ini sendiri sedang menipis, wajar bila daya tahan psikologis kolektif institusi ikut rentan.

Kebermaknaan sebagai Dimensi Paling Rapuh

Di antara ketiga dimensi, kebermaknaan paling banyak berada pada kategori rendah (72,2%). Dalam kerangka salutogenik, kebermaknaan merupakan komponen motivasional yang menentukan apakah seseorang masih memiliki alasan untuk bertahan menghadapi tuntutan kerjanya. Penelitian pada tenaga kesehatan menunjukkan pola serupa, yakni kebermaknaan justru menjadi dimensi yang paling aktif dijaga ketika pekerja menata ulang pekerjaannya, misalnya dengan kembali berfokus pada tujuan pelayanan (Jaldestad & Delleve, 2025). Keterpahaman dan kemudahan pengelolaan relatif dapat dipulihkan melalui penataan kerja, tetapi menipisnya makna menandakan persoalan yang lebih mendasar. Akar masalahnya kemungkinan bukan semata beban kerja yang berat, melainkan melemahnya keterhubungan antara pekerjaan dan tujuan yang dirasakan bermakna oleh pelakunya.

Perbedaan Work-SOC antara Dosen dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian ini berlawanan dengan dugaan umum. Tenaga kependidikan justru memperoleh skor Work-SOC total yang signifikan lebih tinggi dibanding dosen, padahal secara jenjang pendidikan dan status akademik dosen biasanya dianggap berada pada posisi yang lebih tinggi. Penjelasannya kemungkinan terletak pada sifat pekerjaan itu sendiri (Tesfaye et al., 2024). Beban dosen tidak bersifat rutin dan batasnya tidak jelas, karena Tri

Dharma harus dijalankan sekaligus, ditambah bimbingan mahasiswa dan tenggat akreditasi yang kerap datang bersamaan. Tuntutan yang tinggi sekaligus kabur batasnya inilah yang menekan keterpahaman dan kemudahan pengelolaan, dua komponen penopang Work-SOC. Sebaliknya, pekerjaan yang lebih otonom dan terstruktur cenderung terasa lebih mudah dipahami dan dikelola sejak awal (Jaldestad & Dellve, 2025). Sehingga tenaga kependidikan yang umumnya mengerjakan tugas terbatas jelas tampak lebih diuntungkan oleh struktur tersebut.

Temuan serupa muncul dari penelitian di University of L'Aquila, Italia: staf pengajar di sana mengalami stres lebih tinggi dibanding staf administrasi. Penyebabnya ditelusuri sampai ke akar organisasi kerja kedua kelompok, yang memang berbeda secara mendasar (Tobia et al., 2024). Tumpukan beban akademik juga berulang kali dikaitkan dengan burnout pada dosen, mulai dari kombinasi mengajar, meneliti, dan mengelola (Yingying & Omar, 2025) hingga kecemasan kerja yang menggerus penghayatan profesi (Wang, 2025). Di Kota Samarinda, pemicunya bahkan telah teridentifikasi cukup spesifik, yaitu beban berlebih, peran ganda, dan tuntutan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kantor (Khairunnisa et al., 2024).

Meski demikian, arah temuan ini tidak berlaku universal. Sebagian penelitian justru menemukan staf administrasi dan pendukung mengalami tekanan psikologis lebih besar, bergantung pada konteks organisasinya (Amer et al., 2022). Temuan pada dosen dalam penelitian ini karenanya lebih tepat dibaca sebagai gambaran beban khas peran dosen di institusi yang diteliti, bukan sebagai kaidah umum yang pasti berlaku di tempat lain. Pola ini sekaligus menguatkan temuan sebelumnya bahwa efek negatif beban kerja lebih terasa pada mereka yang posisinya belum mapan Wang (2025) dan bahwa resiliensi individu berperan sebagai penyangga meski tidak menyelesaikan akar masalahnya (Atrianah et al., 2023).

Implikasi Manajemen Salutogenik

Menggabungkan ketiga temuan di atas, arah intervensinya menjadi cukup jelas. Sasaran utamanya adalah menata ulang sumber daya di lingkungan kerja, bukan menuntut individu agar lebih tahan menghadapi tekanan. Ketiga dimensi Work-SOC dapat dijadikan peta kerja, yaitu kejelasan peran dan alur kerja untuk memperkuat keterpahaman, penyeimbangan beban dan kecukupan sumber daya untuk memperkuat kemudahan pengelolaan, serta pengakuan dan upaya menghubungkan kembali pekerjaan dengan tujuan yang bermakna untuk memperkuat kebermaknaan. Bukti empiris terbaru menunjukkan sumber daya kerja seperti otonomi dan dukungan atasan membantu membangun situasi kerja yang lebih koheren, sementara tuntutan tinggi tanpa dukungan memadai tidak memberi manfaat jangka panjang (Richter et al., 2025).

Bagi institusi yang diteliti, hal tersebut berarti tiga prioritas, yakni merasionalisasi beban dosen, memperkuat dukungan pimpinan, dan memperjelas jenjang karier bagi sumber daya manusia yang belum mapan statusnya. Karena kebermaknaan merupakan dimensi paling lemah, pengurangan beban saja tidak memadai sehingga pengakuan dan tujuan kerja perlu disentuh secara langsung. Program intervensi terstruktur untuk menurunkan burnout dosen telah terbukti dapat diterapkan pada berbagai konteks (Cao et al., 2025). Pemantauan Work-SOC secara berkala juga layak dijadikan bagian tetap dari sistem, mengingat korelasi negatif yang kuat antara SOC dan seluruh dimensi burnout menjadikannya alat deteksi dini yang andal (Kołodziej et al., 2025).

SIMPULAN

Penelitian ini menjawab tujuan yang diajukan di awal, yaitu mengukur tingkat Work-SOC pada dosen dan tenaga kependidikan serta menguji perbedaan skor Work-SOC antara kedua kelompok tersebut. Rasa koherensi kerja pada institusi yang diteliti secara umum belum terbangun dengan baik, dan pola ini berbeda antara dosen dan tenaga kependidikan: tenaga kependidikan memiliki rasa koherensi kerja yang secara signifikan lebih kuat dibanding dosen. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa kompleksitas dan keluasan tuntutan peran dosen, yang mencakup pengajaran, penelitian, pengabdian, dan tugas administratif sekaligus, menekan kemampuan mereka memahami dan mengelola pekerjaannya, sementara sifat kerja yang lebih terstruktur pada tenaga kependidikan menopang koherensi kerja mereka. Persoalan kesejahteraan sumber daya manusia pada institusi ini dengan demikian lebih tepat dipahami sebagai persoalan penataan lingkungan kerja, bukan semata persoalan ketahanan pribadi masing-masing individu.

SARAN

Institusi disarankan menjadikan temuan Work-SOC ini sebagai dasar kebijakan kesejahteraan SDM yang konkret, bukan sekadar bahan laporan. Prioritas pertama adalah menata ulang distribusi beban kerja dosen agar batasannya lebih jelas, mengingat tumpang tindih antara pengajaran, penelitian, pengabdian, dan tugas administratif selama ini berjalan tanpa batas waktu yang tegas. Prioritas kedua, pimpinan program studi dan institusi perlu memperkuat pengakuan atas kontribusi akademik dosen secara eksplisit, mengingat kebermaknaan justru menjadi dimensi Work-SOC yang paling rapuh pada kedua kelompok sehingga penguatannya tidak cukup hanya dengan mengurangi beban kerja. Prioritas ketiga, kejelasan jenjang karier bagi dosen yang belum mencapai jabatan fungsional tetap perlu dirumuskan sebagai kebijakan tertulis dan terjadwal, bukan proses yang bergantung pada inisiatif individu. Pemantauan Work-SOC sebaiknya dilembagakan sebagai instrumen rutin, misalnya sekali setiap tahun akademik, sehingga institusi dapat memantau perubahan pola sebelum dan sesudah intervensi, bukan hanya mengandalkan potret satu kali pengukuran seperti pada penelitian ini.

Untuk penelitian lanjutan, tiga arah berikut layak dipertimbangkan sebagai rangkaian penelitian berkelanjutan. Pertama, desain longitudinal diperlukan untuk mengamati perubahan Work-SOC dari waktu ke waktu, terutama pascaintervensi yang ditargetkan pada dimensi kebermaknaan, sesuatu yang tidak dapat ditangkap oleh desain *cross-sectional* pada penelitian ini. Kedua, cakupan penelitian perlu diperluas ke beberapa institusi pendidikan tinggi kesehatan sekaligus, sehingga generalisasi temuan tidak lagi terbatas pada satu institusi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ketiga, penelitian mendatang perlu mengeksplorasi secara spesifik faktor organisasi yang membentuk Work-SOC, seperti gaya kepemimpinan, dukungan sosial dari rekan kerja, dan budaya kerja institusi, baik melalui pendekatan kualitatif untuk menggali mekanismenya maupun kuantitatif untuk menguji kekuatan hubungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amer, S. A. A. M., Elotla, S. F., Ameen, A. E., & Shah, J. (2022). Occupational Burnout and Productivity Loss : A Cross-Sectional Study Among Academic University Staff. *Frontiers in Public Health*, 10(April), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.861674>
- Aprilianingsih, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu*

- Manajemen*, 10, 173–184. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184>
- Arfandi, M. A., Rahman, R. A., Gah, R. L., Asma, N., Mahendra, A. Z., & Nadhif, A. (2025). Gambaran Kondisi Kesehatan Mental Mahasiswa. *Journal of Mental Health Concrens*, 4(2), 102–111. <https://doi.org/10.56922/mhc.v4i2.1194>
- Atrianah, A., Dimala, C. P., & Wulandari, C. R. (2023). Resiliensi sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout Kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(September), 380–393. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.4155>
- Cao, B., Hassan, N. C., & Omar, M. K. (2025). Interventions to Reduce Burnout Among University Lecturers: A Systematic Literature Review. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 15(5), 649. <https://doi.org/10.3390/bs15050649>
- Cecon, N., Krieger, T., Salm, S., Pfaff, H., & Dresen, A. (2022). Salutogenesis at Work as a Facilitator for Implementation? An Explorative Study on the Relationship of Job Demands, Job Resources and the Work-Related Sense of Coherence within a Complex Healthcare Programme. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1842. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031842>
- Jaldestad, E., & Dellve, L. (2025). Antecedents for Crafting a Sense of Coherence Among Healthcare Employees. *Frontiers*, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1376472>
- Khairunnisa, N., Ardan, M., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 6(2), 194–200. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3481>
- Kołodziej, K., Wilczek-Rużyczka, E., & Majda, A. (2025). The Relationship between Sense of Coherence and Occupational Burnout Among Psychiatric Nurses: A Cross-Sectional Study in Inpatient Psychiatric Wards in Poland. *Nursing Reports*, 15(9), 320. <https://doi.org/10.3390/nursrep15090320>
- Li, N., Zhang, H., Zhao, H., & Zhang, C. (2026). A Mediating Effect of Sense of Coherence on the Association between Work-Family Conflict and Workplace Ostracism Among Medical Staff. *Frontiers*, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1584004>
- Richter, S. S., Reif, J. A. M., Spieß, E., & Berger, R. (2025). Healthy Business Processes : How a Coherent Work Environment Enhances Employee Well-Being. *Springer Nature*, 56, 441–449. <https://doi.org/10.1007/s11612-025-00827-y>
- Tesfaye, T., Yonas, Y., Agenagnew., & Liyew. L. (2024). Knowledge, Attitude, and Practices of Jimma Teacher Training College Students Toward Risky Sexual Behaviors, Jimma, Ethiopia. *Sexual Medicine*, 8(3), 554–564. <https://doi.org/10.1016/j.esxm.2020.04.006>
- Tobia, L., Vittorini, P., Di Battista, G., D'Onofrio, S., Mastrangeli, G., Di Benedetto, P., & Fabiani, L. (2024). Study on Psychological Stress Perceived among Employees in an Italian University during Mandatory and Voluntary Remote Working during and after the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(4), 403. <https://doi.org/10.3390/ijerph21040403>
- Tušl, M., de Bloom, J., & Bauer, G. F. (2022). Sense of Coherence, Off-Job Crafting, and Mental Well-Being: A Path of Positive Health Development. *Health Promotion International*, 37(6). <https://doi.org/10.1093/heapro/daac159>
- Uga, M. A., Ramdan, I. M., Sultan, M., & Lestari, I. A. I. D. (2025). Analisis Stres Kerja pada Petugas Kesehatan di Puskesmas Remaja Kota Samarinda. *Jurnal Kesmas Untika Luwuk*, 16(2), 208–214. <https://doi.org/10.51888/phj.v16i2.342>

- Urtubia-Herrera, V., Navarta-Sánchez, M. V., Palmar-Santos, A. M., Pedraz-Marcos, A., García-Gomez, A., Luis, E. O., & Bermejo-Martins, E. (2024). The Relationship between Sense of Coherence and Emotional Intelligence as Individual Health Assets for Mental Health Promotion in Students and Healthcare Professionals: A Scoping Review. *Frontiers in Public Health*, 12, 1304310. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1304310>
- Wang, J. (2025). Workplace Anxiety Leading to Job Burnout Among Young and Middle-Aged University Lecturers: Mechanism and Mitigation Strategies. *Frontiers*. 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1495718>
- Wang, Y. (2023). Job Stress and University Faculty Members' Life Satisfaction: The Mediating Role of Emotional Burnout. *Frontiers*, 14, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1111434>
- Yingying, S., & Omar, M. K. (2025). Job Stress and Burnout Among Lecturers: A Systematic Literature Review and Meta Analysis. *Frontiers*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1673812>
- Zewude, G. T., Beyene, S. D., Taye, B., Sadouki, F., & Hercz, M. (2022). COVID-19 Stress and Teachers Well-Being: The Mediating Role of Sense of Coherence and Resilience. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010001>