
**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN TUNTUTAN
PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Siti Hartina S. Gurugala¹, Achmad Sobirin²

Universitas Islam Indonesia

Email: hartinagurugala@gmail.com¹, achmad.sobirin@uii.ac.id²

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of the perception of organizational support and work demands on work stress with work motivation as a mediation variable. This type of research is quantitative research. The sample used was nurses who worked at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital Sleman, PKU Muhammadiyah Hospital Yogya City and PKU Muhammadiyah Bantul Hospital with 242 nurses chosen by purposive sampling technique. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis and path analysis. The results showed that 1) Perception of organizational support had a significant negative effect on nurse work stress, shown by the Sig value of 0.002 < 0.05, 2) Work demands had a significant positive effect on nurse work stress, indicated by the SIG value of 0,000 < 0.05, 3) Perception of organizational support has a significant positive effect on the work motivation of the nurse, indicated by the SIG value of 0,000 < 0.05, 4) Work demands have a negative but not significant effect on the work motivation of the nurse, indicated by the SIG value of 0,581 > 0,05, 5) Work motivation has a significant positive effect on nurse work stress, indicated by SIG values of 0.015 < 0.05, 6) Work motivation is unable to mediate the effect of organizational support perception of nurse work stress and 7) Work motivation is unable to mediate the effect of demands work on nurse work stress.

Keywords : *Perception Organizational Support, Work Demands, Work Motivation, Work Stress.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan tuntutan kerja terhadap stres kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping Sleman, RS PKU Muhammadiyah Kota Yogya dan RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan jumlah 242 perawat yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja perawat, ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,002 < 0,05, 2) Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja perawat, ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, 3) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja perawat, ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, 4) Tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja perawat, ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,581 > 0,05, 5) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja perawat, ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,015 < 0,05, 6) Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap stress kerja perawat dan 7) Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stress kerja perawat.

Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Tuntutan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja.

Corresponding Author; Siti Hartina S. Gurugala
E-mail: hartinagurugala@gmail.com



Pendahuluan

Stres merupakan masalah umum yang muncul dalam kehidupan manusia. Hal ini disebabkan karena stress telah menjadi bagian hidup yang tidak bisa dihindarkan. Baik terjadi dalam lingkungan kerja, keluarga atau dimana saja dan dialami oleh siapa saja. Dengan kata lain, stress dapat terjadi pada siapa saja, termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit. Seperti yang diungkapkan oleh Alam et al (2021: 11) yang menyebutkan bahwa salah satu profesi yang memiliki risiko tinggi terkena stress kerja adalah para tenaga medis atau kesehatan dalam hal ini adalah perawat.

Perawat mengalami risiko stress kerja yang tinggi karena dalam melaksanakan tugasnya, perawat dengan waktu yang terbatas dituntut untuk memiliki hubungan dengan pasiendan juga dengan keluarga pasien yang baik. Perawat juga dituntut untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sesama perawat dan dengan dokter. Perawat juga dituntut untuk mematuhi peraturan yang ada ditempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosional (Alam et al., 2021: 11).

American National Association for Occupational Safety (ANAAS) menyebutkan bahwa stress kerja pada perawat berada pada urutan paling atas diantara empat puluh pertama kasus stress pada pekerja. Hasil survey di Perancis menemukan bahwa sebanyak 74% perawat mengalami stress kerja, sedangkan di Swedia sebanyak 80% lebih perawat mengalami stress yang disebabkan oleh pekerjaannya. Di Indonesia sendiri, menurut hasil riset yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) sebanyak 50,9% perawat yang bekerja di rumah sakit mengalami stress karena pekerjaan (Tou et al, 2021: 63). Berdasarkan data-data tersebut, menunjukkan bahwa profesi perawat memiliki risiko yang tinggi untuk mengalami stress karena pekerjaannya.

Stres kerja merupakan hasil atau respon terhadap rangsangan tertentu dalam suatu lingkungan (Vijayan, 2017: 21). Stres kerja dapat terjadi dalam situasi apapun, bahkan bisa menjadi lebih buruk ketika perawat merasa kurang memperoleh dukungan dari atasan dan rekan kerja (*perceived organizational support*) saat pengawasan terhadap proses kerja sedikit. Stres kerja memberikan dampak yang negatif ataupun dampak yang positif. Dampak negatif dari stress kerja antara lain menurunnya kinerja perawat, hilangnya semangat dan energi, komunikasi tidak lancar, jeleknya pengambilan keputusan, kreatifitas, kurangnya inovasi dan mengerjakan tugas-tugas yang tidak produktif serta rendahnya kepuasan kerja (Fadli dan Oktariani, 2020: 24). Adapun dampak positif dari stress kerja pada tingkat yang rendah sampai tingkat moderat memiliki sifat fungsional, yaitu memiliki peran sebagai pendorong dalam meningkatkan kinerja perawat (Kurniati dan Novadjaja, 2017: 1).

Vandiya dan Hidayat (2019: 976) menyebutkan bahwa stress kerja tidak dapat dihindari, baik karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu untuk menyelesaikan tugas kerja ataupun perubahan yang terjadi di tempat kerja. Uraian tersebut, memperlihatkan bahwa terdapat banyak faktor yang mendorong terjadinya stress kerja pada perawat, diantaranya adalah persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan tuntutan pekerjaan.

Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi perawat terhadap perhatian yang diberikan organisasi untuk kesejahteraannya (Rhoades dan Eisenberger, 2002: 698). Adanya persepsi yang baik dari perawat bahwa perawat mendapat dukungan dari pimpinan dan organisasi membuat perawat tidak merasa terbebani atau tertekan dengan tugas-tugas yang harus dikerjakannya. Persepsi dukungan

organisasi yang positif dari perawat diasumsikan akan berdampak pada menurunnya stress kerja pada perawat. Seperti yang diungkapkan oleh Rhoades dan Eisenberger, 2002: 698) bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan tekanan psikologis sehingga perawat akan mengenali pekerjaannya secara positif dan mampu mengatasi stress kerja yang dialaminya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Robaee et al (2018: 2) bahwa dukungan organisasi yang dirasakan perawat dapat mengurangi stressor di tempat kerja.

Tuntutan pekerjaan merupakan suatu kondisi yang dialami perawat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Tuntutan pekerjaan umumnya dapat menyebabkan stress kerja pada perawat. Tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan stress jika dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tersebut diperlukan usaha yang terlalu besar. Jika perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, akan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologisnya, seperti stress kerja (Bakker et al, 2016: 170). Tuntutan pekerjaan terbagi menjadi dua yaitu tuntutan kerja yang bisa memberikan stimulus (*challenge stressors*) dan tuntutan kerja yang menguras energi perawat (*hindrance stressors*) (Ramadhani dan Etikariena, 2018: 112-113). Tuntutan pekerjaan yang bisa menstimulus perawat (*challenge stressors*) merupakan stress yang merujuk pada tuntutan pekerjaan yang bisa menjadi pengalaman kerja yang berharga dan bisa mewujudkan peluang untuk pertumbuhan pribadi (Cavanaugh et al, 2000: 65). Contoh dari tuntutan kerja yang bisa memberikan stimulus adalah memberikan peluang pada perawat untuk mengembangkan diri. Tuntutan pekerjaan yang menguras energi (*hindrance stressors*) adalah tuntutan pekerjaan yang dianggap sebagai hambatan untuk menghalangi seseorang dalam meraih tujuan sehingga bisa dihargai (Cavanaugh et al, 2000: 66). Contoh tuntutan pekerjaan yang menguras energi (*hindrance stressors*) adalah ambiguitas peran, ketidaknyaman dalam bekerja, kendala dan konflik interpersonal.

Lawal dan Idemudia (2017: 1) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap stress kerja diantara perawat. Hasil berbeda diperoleh Maulina dan Wicaksono (2021: 797) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif tidak signifikan dengan stress kerja pegawai Bank Mandiri area Surabaya. Siddiqui et al (2021: 123) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dampak dari tuntutan pekerjaan yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan stress kerja pada perawat di Pakistan. Hal ini didukung Bani-Hani (2016: 1744) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan stressor yang paling berpengaruh dalam profesi keperawatan yang memiliki hubungan kuat dengan banyak dampak konsekuensi negatif terhadap perawat. Penelitian Parlinda dkk (2022: 89) juga menunjukkan bahwa faktor risiko yang mempengaruhi kejadian stress kerja adalah tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu tersebut memperlihatkan hasil yang berbeda atau tidak konsisten, hal ini mengindikasikan terdapat variabel lain yang mempengaruhi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan tuntutan kerja terhadap stress kerja perawat. Variabel tersebut adalah motivasi kerja. Chukwuma dan Obiefuna (2014: 292-293) mengartikan motivasi kerja sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan tetap merasa semangat menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan alasan bahwaseseorang menjadi perawat adalah adanya keinginan untuk melayani atau merawat pasien. Dengan demikian walaupun perawat merasa bahwa pimpinan atau organisasi tidak memberikan dukungan kepada perawat dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, tidak akan membuat perawat menjadi stress karena perawat memiliki motivasi yang tinggi untuk melayani pasien dengan baik. Jadi, walaupun tidak ada dukungan dari organisasi, tidak akan membuat perawat tertekan, karena menjadi perawat dan melayani pasien sudah menjadi keinginannya. Selain itu, walaupun perawat merasa tidak nyaman dalam bekerja karena tugas-tugas yang banyak dengan waktu yang terbatas, dan adanya kendala atau konflik dengan rekan kerja baik dengan sesama perawat ataupun dengan dokter, jika dimediasi oleh motivasi kerja akan membuat stress kerja perawat

menurun. Jadi, walaupun tuntutan kerja yang bersifat *hindrance stressors* ini meningkat, perawat tidak akan mengalami stress kerja karena perawat memiliki motivasi untuk melayani pasien.

Penelitian Ramadhani dan Etikariena (2018: 121) menunjukkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh terhadap stress dengan dimediasi oleh motivasi kerja. Sedangkan penelitian Adriyanto dan Novandalina (2020: 133) memberikan hasil yang berbeda yaitu motivasi tidak mampu memediasi pengaruh tuntutan kerja terhadap stress kerja. Berdasarkan uraian tersebut memperlihatkan adanya *research gap*, dimana variabel tuntutan kerja *hindrance stressors* belum pernah diteliti secara spesifik. Selain itu, dalam penelitian Ramadhani dan Etikariena (2018) memperlihatkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh tuntutan kerja terhadap stres kerja, sedangkan dalam penelitian Adriyanto dan Novandalina (2020) motivasi tidak mampu memediasi pengaruh tuntutan kerja terhadap stres kerja. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti kembali dengan tujuan untuk memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya dengan judul “Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Tuntutan Kerja *Hindrance Stressor* terhadap Stres Kerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping, RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta dan RS PKU Muhammadiyah Bantul. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 242 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur.

Variabel-variabel yang digunakan meliputi:

Variabel stres kerja

Stress kerja yaitu kondisi psikologis seorang pegawai yang disebabkan karena tuntutan yang diterimanya terkait pekerjaannya. Indikator untuk mengukur stress kerja dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek stress kerja yang meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku (Ningrat dan Mulyana, 2022: 101).

Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi yaitu persepsi pegawai mengenai seberapa jauh pegawai percaya bahwa kontribusi dan kesejahteraan dihargai oleh perusahaan. Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator dukungan keadilan dalam kebijakan, dukungan pimpinan dan dukungan kesejahteraan (Rhoades dan Eisenberger, 2002: 698-714).

Variabel Tuntutan Pekerjaan *Hindrance Stressors*

Tuntutan Pekerjaan *Hindrance Stressors* merupakan tuntutan pekerjaan yang dianggap sebagai hambatan untuk menghalangi seseorang dalam meraih tujuan sehingga bisa dihargai. Diukur dengan indikator kebijakan organisasi yang tidak berpihak kepada pegawai, adanya kendala dalam memahami pekerjaan dan adanya hambatan dalam jenjang karir (Shabrina dan Yurnalis, 2016: 61).

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu ataupun dari luar diri individu yang mendorongnya untuk melakukan tindakan dalam rangka mencapai tujuan terkait pekerjaannya. Indikatornya adalah *achievement* (prestasi yang diraih), *recognition* (pengakuan orang lain), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab), dan *advancement* (peluang untuk maju) (Luthans, 2011: 160).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Hasil analisis terhadap karakteristik responden adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	34,7
	Perempuan	158	65,3
Umur	≤ 25 tahun	24	9,9
	26 – 35 tahun	216	89,3
	36 – 45 tahun	2	0,8
Pendidikan	SMA	10	4,1
	D3	50	20,7
	D4	10	4,7
	S1	172	71,1
Masa kerja	2-4 tahun	114	47,1
	5-7 tahun	97	40,1
	> 7 tahun	31	12,8
jumlah		242	100,0

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 158 orang (65,3%), berusia antara 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 216 orang atau 89,3% dengan pendidikan terakhir adalah tingkat Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 172 orang atau 71,1% dan masa kerja antara 2-4 tahun, yaitu sebanyak 114 orang (47,1%).

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
$X \geq 18$	234	96,7	Baik
$12 \leq X < 18$	4	1,7	Sedang
$X < 12$	4	1,7	Kurang baik
Jumlah	242	100,00	

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berpendapat bahwa persepsi dukungan organisasi termasuk kategori baik yaitu sebanyak 234 orang (96,7%). Artinya, rumah sakit sebagai organisasi yang menjadi tempat perawat untuk bekerja sudah memberikan dukungan yang tinggi kepada perawat, baik berupa dukungan keadilan dalam kebijakan, dukungan pimpinan maupun dalam dukungan kesejahteraan.

Tabel 3. Distribusi Kecenderungan Variabel Tuntutan Kerja

Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
$X \geq 18$	186	76,9	Tinggi
$12 \leq X < 18$	23	9,5	Sedang
$X < 12$	33	13,6	Kurang
Jumlah	242	100,00	

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa menurut sebagian besar perawat, tuntutan kerja di rumah sakit termasuk kategori tinggi, yaitu sebanyak 186 orang (76,9%). Artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan di rumah sakit tinggi, sehingga menghalangi perawat untuk mencapai tujuannya yaitu melaksanakan tugas dengan baik. Hal-hal yang menghalangi tersebut antara lain seperti kebijakan organisasi yang tidak berpihak kepada perawat, adanya kendala dalam memahami pekerjaan dan adanya hambatan dalam jenjang karir.

Tabel 4. Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
$X \geq 30$	231	95,5	Tinggi
$20 \leq X < 30$	10	4,1	Sedang

X < 20	1	0,4	Kurang
Jumlah	242	100,00	

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki motivasi kerja yang termasuk tinggi, yaitu sebanyak 231 orang (95,5%). Tingginya motivasi kerja perawat yang bekerja di rumah sakit disebabkan oleh adanya *achievement, recognition, work it self, responsibility* dan *advancement*.

Tabel 5. Distribusi Kecenderungan Variabel Stres Kerja

Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
$X \geq 18$	194	80,2	Tinggi
$12 \leq X < 18$	24	9,9	Sedang
$X < 12$	24	9,9	Kurang
Jumlah	242	100,00	

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami stres kerja yang termasuk kategori tinggi yaitu sebanyak 194 orang (80,2%). Tingginya stres yang dirasakan perawat karena pekerjaan dapat dilihat dari aspek fisiologis, psikologis dan perilaku setiap perawat.

Hasil analisis Regresi

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan I

Variabel	Koef.Regresi (standardized coefficient)	Sig	Hipotesis
Persepsi dukungan organisasi	0,525	0,000	diterima
Tuntutan kerja	-0,031	0,581	ditolak
R		0,522	
R square		0,272	
Adjusted R square		0,266	

Sumber: data primer diolah, 2023

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan Tabel 6 di atas variabel persepsi dukungan organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,525 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat. Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi perawat terhadap perhatian yang diberikan organisasi untuk kesejahteraannya (Rhoades dan Eisenberger, 2002: 698). Persepsi dukungan organisasi juga diartikan sebagai persepsi perawat tentang sejauh mana organisasi menghargai perannya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Fahmi, 2021: 82). Persepsi dukungan organisasi ini mempresentasikan bagian penting dari hubungan timbal balik antara perawat dengan pimpinan atau organisasi, karena hal tersebut menunjukkan apa yang sudah dilakukan organisasi bagi perawat (Maulina dan Wicaksono, 2021: 799). Adanya persepsi yang baik dari perawat bahwa perawat mendapat dukungan dari pimpinan dan organisasi membuat perawat merasa semangat untuk mengerjakan semua tugas-tugasnya.

Persepsi dukungan organisasi yang positif dari pegawai diasumsikan akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Fahmi (2021: 79-80) bahwa dengan adanya dukungan organisasi pegawai akan merasa mendapat perhatian dan dihargai sehingga semangat untuk bekerja meningkat. Hal ini dikarenakan dukungan organisasi merupakan suatu cara organisasi untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar meningkatkan kinerjanya, sebab dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi, salah satunya ada dukungan dari organisasi yang memberikan pengaruh besar.

Berbagai bentuk dukungan rumah sakit yang diberikan kepada perawat dalam penelitian ini berupa dukungan keadilan dalam kebijakan, dukungan pimpinan dan dukungan kesejahteraan mendorong perawat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan ditengah jumlah pasien yang meningkat dan waktu yang terbatas. Hal ini dikarenakan perawat merasa dihargai oleh rumah sakit dan hal tersebut yang memotivasi perawat untuk bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Susskind *et al* (2020) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai. Penelitian Ullah *et al* (2020) juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan pendorong atau menyebabkan dari munculnya motivasi

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja

Variabel tuntutan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar -0,031 dan nilai sig sebesar 0,581 > 0,05. Artinya tuntutan kerja berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adriyanto dan Novandalina (2020) yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Dessyarti dan Putri (2022) yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian Ramadhani dan Etikariena (2020) juga menunjukkan bahwa tuntutan kerja berhubungan negatif dengan motivasi kerja.

Perawat terkadang diharuskan untuk segera menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan waktu yang kurang sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan, sehingga perawat harus berupaya keras untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut tepat waktu. Kondisi ini dikenal dengan tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasakan ada beban kerja dengan persentase waktu tertentu yang ditetapkan perusahaan (Ningrat dan Mulyana, 2022: 100). Tuntutan pekerjaan *hindrance stressors* merupakan tuntutan pekerjaan yang dianggap sebagai hambatan untuk menghalangi seseorang dalam meraih tujuan sehingga bisa dihargai (Cavanaugh et al, 2000: 66).

Tuntutan pekerjaan *hindrance stressors* yang berlebihan terkadang membuat perawat merasa malas untuk bekerja, merasa bosan dan tidak bersemangat bahkan memiliki motivasi yang rendah untuk bekerja. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan *hindrance stressors* yang rendah akan mendorong seorang perawat bekerja dengan motivasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Adriyanto dan Novandalina (2020: 1134) yang menyebutkan bahwa variabel tuntutan kerja memiliki hubungan negatif dengan motivasi. Semakin tinggi tuntutan kerja *hindrance stressors* maka motivasi akan menurun.

Beban kerja yang sulit, volume pekerjaan besar dan banyak serta harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan instansi akan menurunkan motivasi perawat untuk bekerja. Adanya konflik baik antar rekan kerja ataupun dengan dokter atau pihak manajemen rumah sakit juga dapat motivasi kerja perawat. Hal ini juga akan terjadi jika perawat tidak mampu mengendalikan emosi terkait pekerjaannya (Abdurrahim et al, 2020: 6).

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan tuntutan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian ini menunjukkan hasil yang baru, dimana tuntutan kerja berpengaruh negatif tapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi atau rendah tidak terlalu berdampak terhadap motivasi kerja perawat. Artinya, tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak serta menurunkan motivasi kerja perawat. Demikian juga tuntutan pekerjaan yang rendah tidak menyebabkan motivasi kerja perawat meningkat. Jadi, tinggi rendahnya tuntutan pekerjaan tidak berdampak pada motivasi kerja perawat, karena perawat sudah merasakan dukungan yang nyata dari manajemen rumah sakit terhadap kesejahteraannya, baik secara moral maupun materiil. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rasheed et al (2016: 110) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan II

Variabel	Koef.Regresi (standardized coefficients)	Sig	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi	-0,173	0,002	Diterima
Tuntutan kerja	0,688	0,000	Diterima
Motivasi kerja	0,136	0,015	Diterima
R	0,688		
R square	0,473		
Adjusted R square	0,467		

Sumber: data primer diolah, 2023

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Stress Kerja

Berdasarkan Tabel 7 di atas variabel persepsi dukungan organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar -0,173 dan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Persepsi dukungan organisasi juga diartikan sebagai penilaian pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002: 698). Persepsi dukungan organisasi ini merupakan bagian penting dari hubungan timbal balik antara pegawai dengan pimpinan atau organisasi, karena hal itu menunjukkan apa saja yang sudah dilaksanakan organisasi untuk pegawainya (Maulina dan Wicaksono, 2021: 799).

Bentuk dukungan organisasi kepada pegawai dalam bekerja akan membuat pegawai merasa aman dan terlindungi saat menjalankan pekerjaannya, sehingga pegawai tidak merasa tertekan. Seperti yang diungkapkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002: 699) bahwa dukungan pimpinan atau organisasi dapat dilihat sebagai jaminan bagi pegawai bahwa bantuan akan disediakan organisasi apabila dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dan dapat menurunkan tingkat stress pegawai karena pekerjaannya. Menyediakan peralatan kerja dalam hal ini berarti menyediakan peralatan kesehatan, adanya toleransi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan perawat, memberikan *reward* ataupun bentuk dukungan moral untuk perawat dapat menurunkan tingkat stress perawat karena pekerjaannya. Dengan demikian semakin positif persepsi dukungan organisasi maka akan semakin rendah tingkat stress kerja perawat (Maulina dan Wicaksono, 2021: 797).

Berdasarkan analisis deskripsi variabel diperoleh hasil bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik. Bentuk dukungan rumah sakit yang diberikan kepada perawat dalam penelitian ini berupa pertama dukungan keadilan dalam kebijakan yaitu rumah sakit menghargai terhadap semua usaha lebih yang dilakukan perawat dalam melayani pasien, rumah sakit memberikan penghargaan (*reward*) kepada perawat. Kedua, berupa dukungan pimpinan yaitu pimpinan memberikan perhatian dan arahan terhadap perawat saat melakukan pekerjaan dan tanggap dalam menghadapi keluhan yang disampaikan perawat terkait pekerjaannya. Ketiga, berupa dukungan kesejahteraan yaitu rumah sakit memberikan kepedulian kepada kesejahteraan perawat, baik dalam bentuk materi maupun moral.

Salah satu bentuk dukungan yang diberikan manajemen rumah sakit kepada perawat adalah dalam bentuk penghargaan (*reward*). Perawat dengan status pendidikan lebih tinggi dan masa kerja yang lebih lama akan memperoleh penghargaan yang lebih besar daripada perawat dengan tingkat pendidikan dan masa kerja yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh perawat akan membuat perbedaan dalam diri perawat saat melakukan penilaian terhadap dukungan yang diberikan oleh manajemen rumah sakit. Seperti yang diungkapkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002: 710) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dan masa kerja dengan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Masa kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi. Sesuai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah bekerja antara 2 sampai 4 tahun, maka perawat telah

mempunyai penilaian yang baik terhadap bentuk-bentuk dukungan yang diberikan rumah sakit kepada perawat, baik dukungan materi maupun moril, sehingga sebagian besar perawat memiliki persepsi dukungan organisasi yang termasuk kategori baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Astriani dan prihatsanti (2014) yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara *perceived organizational support* dengan stress kerja pada sales. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Ratnasari et al (2017) yang menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja. Hasil ini juga selaras dengan Penelitian Pathak (2012) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi ditemukan mampu mengurangi tingkat stres karyawan serta penelitian Lawal dan Idemudia (2017) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap stres kerja diantara perawat. Dengan demikian persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai.

Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stress kerja

Berdasarkan Tabel 7 di atas variabel tuntutan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,688 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Tuntutan pekerjaan merupakan suatu kondisi yang dialami pegawai untuk memenuhi tujuan perusahaan (Bakker et al, 2015: 170). Tuntutan pekerjaan umumnya dapat menyebabkan stress kerja pada perawat. Tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan stress jika dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tersebut diperlukan usaha yang terlalu besar. Jika perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, akan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologisnya, seperti stres kerja. Tuntutan pekerjaan *hindrance stressors* merupakan tuntutan pekerjaan yang dianggap sebagai hambatan untuk menghalangi seseorang dalam meraih tujuan sehingga bisa dihargai (Cavanaugh et al, 2000: 66).

Tuntutan pekerjaan *hindrance stressors* yang meliputi ambiguitas peran, ketidaknyaman dalam bekerja, kendala dan konflik interpersonal selama menjalankan tugas sebagai perawat akan berdampak pada meningkatnya tingkat stress kerja perawat. Misalnya perawat merasa tidak nyaman dalam bekerja karena tugas-tugas yang banyak dengan waktu yang terbatas, dan adanya kendala atau konflik dengan rekan kerja baik dengan sesama perawat ataupun dengan dokter dapat membuat perawat tertekan. Seperti yang diungkapkan oleh Ramadhani dan Etikariena (2018: 112-113) bahwa tuntutan pekerjaan yang menguras energi seperti ambiguitas peran, ketidaknyaman dalam bekerja, kendala dan konflik interpersonal dapat menyebabkan pegawai menjadi stress.

Kebijaksanaan organisasi yang tidak berpihak kepada perawat, adanya kendala dalam memahami pekerjaan, keamanan kerja yang kurang dan adanya hambatan dalam jenjang karir akan membuat perawat menunda-nunda pekerjaannya, perawat juga merasa cemas karena belum menyelesaikan tugasnya sehingga perawat merasa tertekan yang pada akhirnya akan membuat perawat merasa stress karena pekerjaannya (Shabrina dan Yurnalis, 2016: 61).

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel diperoleh hasil bahwa sebagian besar perawat memiliki tuntutan kerja yang tinggi yaitu sebanyak 76,9% dari keseluruhan responden. Tuntutan kerja yang tinggi ini dapat dilihat dari pertama, adanya kebijakan rumah sakit yang tidak berpihak kepada perawat, seperti dalam penerapan jam kerja (shift kerja) yang ketat, tidak mengenal keterlambatan dan beban kerja yang diterima beberapa perawat tidak sesuai dengan jam kerjanya. Kedua, adanya kendala dalam memahami pekerjaan dimana perawat tidak bisa memahami pekerjaan dengan cepat karena terbatasnya waktu, terutama untuk perawat yang masa kerjanya di bawah 4 tahun. Selain itu, perawat tidak bisa menyelesaikan tugas administrasi pasien dengan cepat ketika jumlah pasien meningkat, sementara jumlah tenaga perawat terbatas. Ketiga, adanya hambatan dalam jenjang karir. Tidak sedikit perawat yang sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan karena jumlah pekerjaan yang banyak, sedangkan waktu yang diberikan tidak banyak dan beberapa perawat yang sudah lama bekerja merasa tidak pernah mendapat promosi kenaikan jabatan dari manajemen rumah sakit.

Tingginya tuntutan kerja dalam penelitian ini menyebabkan tingginya stres kerja yang dialami perawat. Selain itu, usia perawat dalam penelitian ini yang mayoritas berusia antara 26-35 tahun dimana pada usia ini seseorang banyak menghadapi masalah yang berkaitan dengan emosi dalam kehidupannya termasuk di dalamnya beban kerja yang harus dijalaninya. Bahkan, beberapa diantaranya ada yang tidak berhasil melewatinya, sehingga menimbulkan ketegangan emosi (Hurlock, 2015). Ketegangan emosi ini apabila terjadi terus menerus akan menyebabkan stres dalam diri perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Vandiya dan Hidayat (2019) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stress pekerjaan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Adriyanto dan Novandalina (2020) yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap stress kerja. Chen dan Wu (2022) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan stres kerja polisi. Siddiqui et al (2021: 123) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dampak dari tuntutan pekerjaan yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan stres kerja pada perawat di Pakistan. Hal ini juga didukung Bani-Hani (2016: 1744) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan stressor yang paling berpengaruh dalam profesi keperawatan yang memiliki hubungan kuat dengan banyak dampak konsekuensi negatif terhadap perawat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Stres kerja Perawat

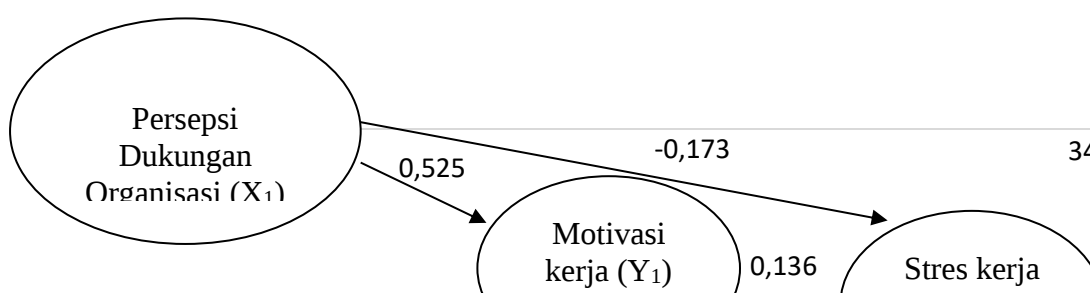
Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,136 dan nilai sig sebesar 0,015 < 0,05. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adriyanto dan Novandalina (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi intrinsik terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi stres kerja.

Perawat memerlukan dorongan, baik yang berasal dari dalam diri pegawai sendiri ataupun dari luar untuk melakukan suatu kegiatan. Dorongan ini disebut juga dengan motivasi. Dorongan untuk bekerja maka disebut motivasi kerja. Chukwuma dan Obiefuna (2014: 292-293) mengartikan motivasi sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan kekuatan yang memberikan arah perilaku perawat untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja juga diartikan sebagai suatu proses yang memberdayakan perilaku perawat saat berada di rumah sakit. Motivasi kerja dapat menjadi penyebab stres kerja pada perawat. Tingginya motivasi kerja akan mendorong perawat untuk melakukan semua tugas-tugasnya. Adanya desakan dan dorongan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dapat membuat perawat menjadi stres. Hal ini sesuai dengan pendapat Purwandari (2015: 124) yang menjelaskan bahwa motivasi akan mempengaruhi pekerjaan perawat, sehingga akan menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Di lain pihak, pelayanan yang memuaskan menjadi tuntutan dari masyarakat. Saat perawat tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat tersebut, maka dapat menyebabkan perawat menjadi stres karena pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 95,5%. Tingginya motivasi kerja perawat ini salah satunya dipengaruhi oleh usia. Hurlock (2015) menyebutkan bahwa motivasi didukung oleh kematangan atau usia seseorang. Semakin cukup umur seseorang maka akan semakin matang seseorang sehingga dapat berfikir logis dan bekerja sehingga motivasinya meningkat untuk melakukan sesuatu.

Adapun rangkuman hasil pengujian analisis jalur dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh pengaruh langsung dan tidak langsung.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Faktor Mediator

Pengaruh langsung X_1 ke Y_1 :

Pengaruh langsung variabel persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja adalah 0,525.

Pengaruh langsung Y_1 ke Y_2 :

Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap stres kerja adalah 0,136

Pengaruh tidak langsung X_1 ke Y_2 melalui Y_1 :

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja melalui motivasi kerja adalah sebesar $0,525 \times 0,136 = 0,071$

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja sebesar -0,173. Nilai ini lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung variabel persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,071. Hal ini berarti motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini memperlihatkan hal baru, dimana penurunan stres kerja perawat tidak bisa dilakukan dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi melalui peningkatan motivasi kerja perawat. Hal ini berarti walaupun perawat memiliki motivasi kerja, tidak mampu menurunkan stres kerja karena persepsi dukungan organisasi yang menurut perawat sudah baik. Dengan demikian pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja tidak bisa diukur melalui motivasi kerja perawat. Melainkan melalui pengaruh langsung dari persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja perawat. Seperti yang diungkapkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002: 698) bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan tekanan psikologis sehingga perawat akan mengenali pekerjaannya secara positif dan mampu mengatasi stress kerja yang dialaminya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Robaee et al (2018: 2) bahwa dukungan organisasi yang dirasakan perawat dapat mengurangi stressor di tempat kerja

Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Stres Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Faktor Mediator

Pengaruh langsung X_2 ke Y_1 :

Pengaruh langsung variabel tuntutan kerja terhadap motivasi kerja adalah -0,031.

Pengaruh langsung Y_1 ke Y_2 :

Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap stres kerja adalah 0,136

Pengaruh tidak langsung X_2 ke Y_2 melalui Y_1 :

Pengaruh tuntutan kerja terhadap stres kerja melalui motivasi kerja adalah sebesar $0,031 \times 0,136 = 0,004$

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung tuntutan kerja terhadap stres kerja sebesar 0,688 Nilai ini lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung variabel tuntutan kerja

terhadap stres kerja melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,0004. Hal ini berarti motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja. Hal ini berarti walaupun perawat memiliki motivasi kerja, tidak mampu menurunkan stres kerja yang diakibatkan oleh tingginya tuntutan kerja. Dengan demikian pengaruh tuntutan kerja terhadap stres kerja tidak bisa diukur melalui motivasi kerja perawat. Melainkan melalui pengaruh langsung dari tuntutan kerja terhadap stres kerja perawat.

Tuntutan pekerjaan merupakan suatu kondisi yang dialami perawat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Tuntutan pekerjaan umumnya dapat menyebabkan stress kerja pada perawat. Tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan stress jika dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tersebut diperlukan usaha yang terlalu besar. Jika perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, akan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologisnya, seperti stres kerja (Bakker et al, 2016: 170). Umumnya perawat memiliki tuntutan kerja yang tinggi. Selain harus menyelesaikan administrasi pekerjaan, perawat juga dituntut untuk melayani pasien dengan baik. Bahkan, apabila terjadi lonjakan pasien, tidak jarang perawat akan bekerja melebihi jam kerjanya. Selain itu, jumlah pasien yang terlalu banyak, jumlah perawat yang bertugas dalam satu ruangan sedikit dan tugas tambahan lainnya serta bervariasinya tindakan keperawatan yang dilakukan perawat dalam menolong pasien. Selain itu, adanya tuntutan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian perawat terkait tindakan medis dapat mendorong perawat menjadi stres terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adriyanto dan Novandalina (2020: 133) memberikan hasil yang berbeda yaitu motivasi tidak mampu memediasi pengaruh tuntutan kerja terhadap stress kerja. Hal ini dikarenakan total pengaruh tuntutan kerja terhadap stress kerja melalui motivasi lebih kecil daripada pengaruh langsung tuntutan kerja terhadap stress kerja. Artinya motivasi tidak mampu menurunkan stress kerja karena tuntutan kerja yang tinggi

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja perawat
2. Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja perawat
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja perawat
4. Tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja perawat
5. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja perawat
6. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap stress kerja perawat.
7. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stress kerja perawat

Daftar Pustaka

- Adriyanto, A.T., & Novandalina, A. (2020). The Influence of Work Demands on Work Stress through Intrinsic Motivation as Intervening Variables. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(4), 1128-1134. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/1571>. Diakses tanggal 12 Maret 2023
- Alam, S. (2020). The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8). 529-535, <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1962>. Diakses tanggal 22 Januari 2023

- Astriani, A.D & Prihatsanti, U. (2014). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Stres Kerja pada Sales PT Astra International Tbk Daihatsu Kota Semarang dan Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 3(2), 1-7. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/7500>. Diakses tanggal 30 April 2023
- Bakker, A.B., & Leiter, M. (2016). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: psychology Press
- Bani-Hani, MA., mansour, AMH., Atiyeh, H.M, Alslman, ET. (2016). Theoretical Perspective of Job Demands Cirrelates among Nurses: Systematic Literature Review. *Health*, 8, 1744-1758. https://www.researchgate.net/publication/311519357_Theoretical_Perspective_of_Job_Demands_Correlates_among_Nurses_Systematic_Literature_ReviewDiakses tanggal 4 Oktober 2023
- Cavanaugh, J.C & kail, R.V (2000). *Human Development: a life-span view*. Belmont CA: wadsworth
- Chen, Pei-feng & Wu, Lin. (2022). Impact of job demands on police stress response-the roles of basic psychological needs and job autonomy. *BMC Public Health*, <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-14758-6>Diakses 26 September 2023
- Chukwuma, E.M & Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147, <https://www.semanticscholar.org/paper/Effect-of-Motivation-on-Employee-Productivity%3A-A-in-Maduka-Okafor/e67509ec9893f99f65de0b2bf32312fc34cd230d>. Diakses tanggal 2 Juni 2023
- Dessyarti, RS & Putri, DAP. (2022). Peran Motivasi antara Lingkungan dan Tuntutan Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 6(2), 75-84, <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/12434> Diakses tanggal 26 September 2023
- Fadli, M & Oktariani. (2020). Hubungan antar Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan di PT. Grand Shafa Nauli. *Jurnal FPSi*, 2(1), 23-35. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id>. Diakses tanggal 22 Januari 2023
- Fahmi, M.A. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 77-99. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/15722/10368>. Diakses 30 April 2023

- Kurniati, H & Novadjaja, L.H. (2017). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 6(2), 1-16, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/4745>. Diakses tanggal 30 April 2023
- Lawal, AM., Idemusia, ES. (2017). The role of emotional intelligence and organizational support on work stress of nurses in ibadan, Nigeria. *Curationis*, 40(1). DOI:[10.4102/curationis.v40i1.1715](https://doi.org/10.4102/curationis.v40i1.1715).
https://www.researchgate.net/publication/317125042_The_role_of_emotional_intelligence_and_organisational_support_on_work_stress_of_nurses_in_Ibadan_NigeriaDiakses tanggal 4 Oktober 2023
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill
- Maulina, A.R & Wicaksono, D.A. (2021). penagruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan mental*. 1(1), 797-809, <https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/26952>. Diakses tanggal 30 April 2023
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill
- Maulina, A.R & Wicaksono, D.A. (2021). penagruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan mental*. 1(1), 797-809, <https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/26952>. Diakses tanggal 30 April 2023
- Purwandari, R. (2015). Hubungan Motivasi dan Stres kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sragen. *Jurnal Keperawatan*, 6(2), 123-131. <https://ejournal.umm.ac.id>
- Ramadhani, D & Etikariena, A. (2018). Tuntutan Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Inquiry: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 110-124, <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/inquiry/article/view/157>. Diakses tanggal 12 Maret 2023
- Rasheed, I M., Humayon, A.A., Awan, U & Ahmed, A. (2016). Factors Affecting Teacher Motivation: An HRM Challenger for Public Sector Higher Educational Institutions of Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101-110/
https://www.researchgate.net/publication/287805118_Factors_affecting_teachers%27_motivation

- Ratnasari, AA & Prasetyo AR. (2017). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja. *Jurnal Empati*, 6(2), 70-76, <https://ejournal3.undip.ac.id> Diakses 26 September 2023
- Rhoades, L & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12184574/>. Diakses tanggal 2 Juni 2023
- Robaee, N., Shoorideh, FA., Ashktorab, T., Baghestani, A., Sharifabad, MB. (2018). Perceived organizational support and moral distress among nurses. *BMC Nursing*, 17(2). DOI 10.1186/s12912-017-0270-y. <https://d-nb.info/1153707632/34>Diakses tanggal 4 Oktober 2023
- Shabrina & Yurnalis. (2016). Pengaruh Challenge Stressors dan Hindrance Stressors terhadap Kinerja dengan Conscientiousness sebaagi Variabel Moderasi pada Karyawan PT PLN (persero) Area Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(1), 57-74. <https://jim.usk.ac.id>. Diakses tanggal 1 Mei 2023
- Siddiqui, H., sharif, F., ahmed, A., Akbar, W. (2021). Mediating Role of Burnout Between the Job Demands-Control Model and Psychological Well-being in Healthcare professionals in pakistan. *Makara Human behavior Studies in Asia*, 25 (1), 116-126. <https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1381&context=hubsasia>Diakses tanggal 4 Oktober 2023
- Susskind, Alex M., Carl P., Borchgrevink, K., Muchale K., Tobert A., Brymer. (2000). Customer Service Employoyes' Behavioral Intentions and Attitude: An Examination of Construct Validity and A Part Model. *Hospitality Management*, 19 (1), 53-77, DOI: 10.1016/S0278-4319(99)00030-4. <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles>Diakses tanggal 4 Oktober 2023
- Tou, F., Sumarni, & Putri I.R.R. (2021). Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Hemodialis RSUD Panembahan Senoapti bantul di Masa pandemic Covid-19 Tahun 2021. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 63-68, <http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA>. Diakses tanggal 10 April 2023
- Vandiya, V & Hidayat, A.E. (2019). The relation of Job Demands to Teacher and Staff Stress: Impact of a Job Crafting Intervention. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 229. Diakses tanggal 4 Oktober 2023
- Ullah, I., Elahi, NS., Abid, G., Butt, MU. (2020). The impact of perceived organizational support and proactive personality on affective commitment: Mediating role of prosocial motivation. *Journal: Business Management and Education*, 2, 183-205, <https://www.cceeol.com/search/article-detail?id=945820> Diakses tanggal 26 September 2023

Vijayan, M. (2017). Impact of Job Stress on Employees Job performance in Aavin, Coimbatore, *Jurnal of Organization & Human Behavior*, 6(3), 21-29,