
EXAMINING JOB DEMANDS, ENGAGEMENT, AND JOB SATISFACTION AMONG HOSPITAL STAFF

Ummu Kalsum^{1*}, Salwah Suardi², Indriani Mentaruk³, Andi Nurul Azizah⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Administrasi Kesehatan, Universitas Negeri Makassar

e-mail: ¹ummu.kalsum@unm.ac.id, ²salwahsuardi@unm.ac.id,

³indriani.mentaruk@unm.ac.id, ⁴nurul.azizah@unm.ac.id

Abstract: *Quality healthcare can only be achieved through highly motivated and professionally competent workers. Hospitals are dynamic work environments, where healthcare workers face long hours, heavy workloads, and high pressure that can affect their engagement and job satisfaction. This study aims to analyze the effect of job demands (JD) on work engagement (WE) and its impact on job satisfaction (JS) among healthcare workers at Haji Hospital in Makassar, South Sulawesi Province. This study uses a quantitative approach with a cross-sectional design. A total of 244 respondents were selected using random quota sampling. The data were analyzed using Path Analysis with SPSS AMOS 26 software. The results showed that job demand had a significant effect on work engagement ($p=0.028$) and job satisfaction ($p=0.027$). However, there was no indirect effect of job demand on job satisfaction through work engagement ($p=0.114$). These findings indicate that increasing work engagement and job satisfaction among hospital staff is more effective through the direct influence of job demands. Employees tend to be more engaged and satisfied when faced with high job demands.*

Keywords: Job Demand; Work Engagement; Job Satisfaction; Health Services; Hospitals

Abstrak: Pelayanan kesehatan yang berkualitas hanya dapat dicapai melalui keberadaan tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi dan kompetensi profesional. Rumah sakit merupakan lingkungan kerja yang dinamis, di mana tenaga kesehatan menghadapi jam kerja panjang, beban kerja berat, dan tekanan tinggi yang dapat memengaruhi keterlibatan serta kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan (Job Demand/JD) terhadap keterlibatan kerja (Work Engagement/WE) dan dampaknya terhadap kepuasan kerja (Job Satisfaction/JS) pada tenaga kesehatan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sebanyak 244 responden dipilih melalui metode random quota sampling. Data dianalisis menggunakan Path Analysis dengan perangkat lunak SPSS AMOS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job demand berpengaruh signifikan terhadap work engagement ($p=0,028$) dan kepuasan kerja ($p=0,027$). Namun, tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara job demand terhadap kepuasan kerja melalui work engagement ($p=0,114$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan work engagement dan kepuasan kerja staf Rumah sakit lebih efektif melalui pengaruh langsung dari job demand. Pegawai cenderung lebih terlibat dan puas ketika menghadapi job demand yang tinggi.

Kata kunci: Tuntutan Pekerjaan; Keterlibatan Kerja; Kepuasan Kerja; Tenaga Kesehatan; Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern yang semakin kompetitif dan dinamis,

organisasi dihadapkan pada tantangan besar dalam sumber daya manusia yang tidak hanya harus memiliki keterampilan teknis yang mumpuni tetapi juga

menunjukkan tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi, komitmen, dan rasa tanggung jawab yang kuat. Pegawai yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka biasanya menunjukkan inisiatif, pola pikir proaktif, dan komitmen untuk menghasilkan hasil kerja terbaik yang mungkin (Bakker, A. B., & Demerouti, 2017). Dalam konteks ini, kemampuan organisasi dalam membangun keterlibatan dan kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat strategis untuk menjaga keberlanjutan dan efektivitas kinerja, terutama pada sektor yang berorientasi pada pelayanan publik seperti Rumah sakit. Salah satu isu terbesar yang sering terjadi di Rumah sakit adalah *turn over* perawat yang tinggi (Ren et al., 2024). Hal ini tidak hanya membebani perawat yang ada, namun juga membahayakan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.

Penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja adalah dua variabel yang sangat berpengaruh ada *turn over* tenaga kesehatan (Nanditya Ika et al., 2014). Kondisi ini didukung dengan sejumlah penelitian yang ada di Indonesia, dimana beban kerja dan stress kerja secara signifikan meningkatkan *burn out* tenaga Kesehatan (Febrina & Sella Dwi Astia, 2024), sementara dukungan organisasi dan kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan ketahanan psikologis (Effendi, 2024). Sejalan dengan penelitian sebelumnya menemukan bahwa tuntutan kerja dan ketahanan mental merupakan faktor krusial yang dapat memengaruhi performa serta kesejahteraan tenaga kesehatan, terutama di unit-unit pelayanan intensif (Dewinda et al., 2020). Temuan serupa juga didapatkan dalam konteks global seperti di China, dimana kepuasan kerja dan *work engagement* berfungsi sebagai mediator dalam mengurangi *burn out* pegawai di Rumah sakit (Xu et al., 2024) dan keseimbangan kerja keluarga, diri serta dukungan organisasi secara signifikan mengurangi *burn out* melalui kepuasan kerja (Chen et al., 2024).

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa ketahanan moral tenaga kesehatan secara signifikan dapat mengurangi *burn out* dan *turnover* dari pekerjaan (Galanis et al., 2024).

Di Rumah sakit, tuntutan pekerjaan (*job demands*) sangat tinggi karena tenaga kesehatan harus bekerja dengan ketepatan, kecepatan dan tanggung jawab yang besar dalam menghadapi situasi kritis yang menyangkut keselamatan pasien, menuntut fokus secara mental, kompetensi dan ketahanan psikologis yang kuat. Namun, Rumah sakit juga merupakan lingkungan kerja yang secara inheren penuh tekanan, dengan stressor seperti beban kerja yang berat, konflik peran dan keterbatasan dukungan sosial yang dapat menurunkan tingkat *work engagement* dan kepuasan kerja (Broetje et al., 2020; Zhang et al., 2024).

Berdasarkan kerangka *Teori Job Demands-Resources* (*JD-R*), keseimbangan antara *job demand* dan *job resources* seperti dukungan sosial, otonomi dan peluang pengembangan menjadi kunci dalam menjaga kesejahteraan dan keterlibatan pegawai, dimana *job demand* yang tinggi dapat berubah menjadi tantangan motivasi jika diimbangi dengan dukungan yang memadai atau sebaliknya menimbulkan kelelahan dan stress kerja yang berujung pada penurunan kepuasan kerja dan komitmen (Bakker, A. B., & Demerouti, 2007). Pendekatan *challenge-hidrance* menjelaskan bahwa tidak semua *job demand* bersifat positif karena otonomi yang berlebihan tanpa dukungan sosial dapat menjadi hambatan yang dapat menimbulkan kelelahan psikologis dan menurunkan kinerja (LePine et al., 2005).

Dalam konteks pelayanan kesehatan, keterlibatan pegawai terbukti memiliki dampak positif terhadap kualitas layanan, budaya keselamatan pasien, serta kepuasan kerja (Janes et al., 2021; Kalsum et al., 2024). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa tingkat *work engagement* yang tinggi berhubungan positif dengan persepsi kualitas pelayanan dan

menurunkan niat keluar dalam bekerja (Irwandy et al., 2021; Wei et al., 2023). Meta analisis yang dilakukan oleh Janes menunjukkan bahwa keterlibatan staff kesehatan secara signifikan meningkatkan budaya keselamatan pasien dan mengurangi risiko kesalahan dalam pemberian layanan Kesehatan (Janes et al., 2021). Oleh karena itu, menciptakan keseimbangan antara *job demand* dan *job resources* menjadi langkah strategis bagi Rumah sakit dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif, melalui dukungan sosial, kepemimpinan responsif, serta budaya organisasi yang positif dan adaptif sehingga Rumah sakit dapat mempertahankan tenaga kesehatan yang berkompeten agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada Masyarakat (Lindert et al., 2023).

Berdasarkan telaah literatur yang dilakukan belum banyak studi yang menguji secara integratif hubungan antara *job demands*, *work engagement*, dan kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam kerangka *Job Demands–Resources (JD-R)*, khususnya pada konteks Rumah sakit pemerintah di Indonesia. Penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pengembangan model integratif berbasis JD-R dengan mengadopsi perspektif *challenge–hindrance stressor* serta menghadirkan konteks empiris pada RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga mampu menghasilkan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia Rumah sakit. Selain itu, penelitian ini memiliki urgensi mengingat tingginya tekanan kerja dan tingkat *turnover* tenaga kesehatan yang berpotensi menurunkan kesejahteraan pegawai, kualitas pelayanan, dan keselamatan pasien, sehingga diperlukan pendekatan berbasis *work engagement* sebagai strategi preventif dan penguatan kinerja organisasi pelayanan kesehatan.

Berdasarkan deskripsi di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tenaga kesehatan di Rumah Sakit Provinsi Haji di Sulawesi Selatan berhubungan dengan *job demand*,

work engagement, dan kepuasan kerja. Secara praktis, diharapkan penelitian ini akan menghasilkan rekomendasi strategis untuk manajemen sumber daya manusia Rumah sakit serta pengetahuan empiris tentang tuntutan pekerjaan dan keterlibatan pekerjaan serta kepuasan kerja tenaga kesehatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antarvariabel secara bersamaan pada satu periode pengukuran (Sugiyono, 2014). Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 626 pegawai RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya dilakukan perhitungan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin dengan margin kesalahan 5% sehingga didapatkan sebanyak 244 pegawai yang menjadi sampel penelitian. Teknik pemilihan sampel dipilih melalui metode *random quota sampling* guna memastikan representasi yang proporsional setiap kelompok tenaga kerja. Adapun kriteria inklusi responden yaitu pegawai yang memiliki lama bekerja >1 tahun di Rumah sakit. Sedangkan kriteria eksklusi responden yaitu pegawai yang memiliki lama bekerja <1 tahun di Rumah sakit.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang telah dilakukan uji validitas dan realibilitas. untuk mengukur *job demand*, *work engagement*, dan kepuasan kerja. Selanjutnya, data dianalisis dengan teknik *Path Analysis* menggunakan perangkat lunak SPSS AMOS versi 26 untuk menilai pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian.

Variabel *job demand* adalah Pandangan karyawan terhadap komponen organisasional, sosial, psikologis, dan/atau fisik dari pekerjaan mereka yang

memerlukan keterampilan atau upaya khusus. Sepuluh pertanyaan yang mencakup aspek beban mental, tuntutan emosional, dan kelebihan beban kerja digunakan untuk mengukur variabel ini. Kategori tuntutan pekerjaan tinggi: Jika total jawaban responden ≥ 30 dan masuk ke dalam kategori tuntutan pekerjaan rendah: Jika total skor jawaban responden < 30 .

Variabel *work engagement* adalah persepsi karyawan terhadap kondisi yang menguntungkan terkait kesejahteraan mereka di tempat kerja, antusiasme mereka, dan ikatan yang kuat dengan pekerjaan mereka dalam menjalankan tugas-tugas. Sembilan pertanyaan yang mencakup aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* digunakan untuk mengukur variabel ini. Kategori *work engagement* tinggi: Jika total jawaban responden mencapai setidaknya 27. Kategori *work engagement* rendah: Jika total skor responden kurang dari 27.

Variabel *job satisfaction* adalah Persepsi seorang karyawan terhadap perasaan positif dan negatif terkait pekerjaannya. Dimensi kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, kerja tim, pemberdayaan dan partisipasi, lingkungan kerja, insentif dan pengakuan,

komunikasi, dan jam kerja semuanya termasuk dalam 29 pertanyaan yang membentuk pengukuran variabel ini. Jika skor keseluruhan responden ≥ 87 , kategori kepuasan kerja dianggap terpenuhi; jika kurang dari 87, responden dianggap tidak puas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji analisis jalur, Tabel 1 menyajikan pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel yang diuji, meliputi hubungan *Job Demands* (JD) terhadap *Work Engagement* (WE), JD terhadap *Job Satisfaction* (JS), serta pengaruh mediasi WE pada hubungan JD terhadap JS. Hasil menunjukkan bahwa JD berpengaruh positif dan signifikan terhadap WE (Estimate = 0,101; $p = 0,028$) dan JD berpengaruh negatif dan signifikan terhadap JS (Estimate = -0,196; $p = 0,027$). Namun, pengaruh tidak langsung JD terhadap JS melalui WE tidak terbukti signifikan (Estimate = 0,028; $p = 0,114$), sehingga peran mediasi WE pada hubungan tersebut tidak terkonfirmasi dalam model penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Est.	S.E.	P	Ket
JD → WE	.101	.046	.028	Signifikan
JD → JS	-.196	.089	.027	Signifikan
JD → WE → JS	.028	.017	.114	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer

Pengaruh langsung tuntutan pekerjaan (*Job demand*) terhadap keterlibatan kerja (*Work engagement*)

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* ($p = 0,028$). Hasil ini konsisten dengan kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) Model, yang pertama kali dikembangkan (Demerouti et al., (2001) dan disempurnakan oleh Bakker & Demerouti, (2007) (Bakker, A. B., & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti,

2014). Model ini menjelaskan *job demand* seperti beban kerja tinggi, konflik peran, serta tekanan waktu (*time pressure*) merupakan faktor yang dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional dan menurunkan kesejahteraan psikologis apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai. Ketidakseimbangan antara tingginya *job demands* dan rendahnya *job resources* dapat mengurangi motivasi intrinsik dan menurunkan *work engagement* dalam pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker,

2004). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa dalam konteks pekerjaan bertekanan tinggi seperti Rumah sakit, manajemen sumber daya yang efektif menjadi kunci untuk menjaga keterlibatan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam pengembangannya, studi longitudinal dan meta-analitik menunjukkan bahwa hubungan antara *job demands* dan *work engagement* bersifat kompleks. *Job demands* pada tingkat tertentu dapat menstimulasi motivasi dan keterlibatan apabila dipersepsikan sebagai *challenge demands*, tetapi dapat pula menimbulkan stres dan *disengagement* apabila menjadi *hindrance demands* (Mazzetti et al., 2023). Penelitian meta-analisis lain juga menegaskan bahwa *job resources*, seperti dukungan sosial, otonomi, dan peluang pengembangan karier, memiliki efek positif yang kuat terhadap *engagement* ($r \approx 0,37$), sedangkan *job demands* berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis (Lesener et al., 2019).

Dalam konteks pelayanan kesehatan menemukan bahwa tekanan waktu, konflik peran, dan gangguan kerja pada perawat layanan *home care* meningkatkan stres dan menurunkan kepuasan kerja (Kaihlanen et al., 2023). Studi ini memperkuat penerapan model JD-R dalam konteks pekerjaan dengan tuntutan tinggi. Variasi tuntutan dan sumber daya antar profesi kesehatan (dokter, perawat, dan tenaga asisten medis) turut menentukan tingkat *engagement*, yang menunjukkan pentingnya pendekatan kontekstual dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang Kesehatan (Gynning et al., 2024).

Pengaruh langsung tuntutan pekerjaan (*job demand*) terhadap kepuasan kerja

Data penelitian ini juga menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,027$). Data penelitian ini menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,027$). Secara umum, temuan

ini mendukung kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) Model, yang menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja menentukan tingkat kesejahteraan dan kepuasan karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Tuntutan yang tinggi seperti beban kerja, tekanan waktu, dan konflik peran terbukti menurunkan kepuasan kerja melalui peningkatan stres dan kelelahan. Namun dapat menjadi pendorong motivasi ketika individu memiliki sumber daya memadai seperti dukungan sosial, otonomi, dan peluang pengembangan karier (Huang et al., 2021). Sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa tekanan waktu dan konflik peran berhubungan negatif dengan kepuasan, sementara otonomi dan kontinuitas kerja berdampak positif (Jing et al., 2023). Dengan demikian, meskipun *job demand* sering diasosiasikan dengan stres dan kelelahan, apabila dikelola dengan baik dan ditunjang oleh sumber daya kerja yang memadai, tuntutan tersebut dapat menjadi faktor pendorong kepuasan melalui peningkatan rasa kompetensi, makna kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja.

Pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demand*) melalui *work engagement* terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jalur tidak langsung dari *job demand* → *work engagement* → kepuasan kerja tidak signifikan ($p = 0,114$). Artinya, keterlibatan kerja tidak berperan sebagai mediator utama dalam hubungan antara *job demand* dan kepuasan kerja. Berdasarkan *Job Demands–Resources* (JD-R) Model, hubungan ini seharusnya terbentuk ketika karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi tuntutan kerja (Bakker et al., 2023). Namun, penelitian terkini menunjukkan bahwa efek mediasi keterlibatan kerja sering kali lemah atau tidak konsisten, tergantung pada konteks pekerjaan dan kondisi organisasi.

Beberapa studi mendukung temuan ini menjelaskan bahwa tekanan dan

konflik peran dapat menghambat *work engagement*, terutama bila dukungan sosial dan otonomi rendah (Lee & Jo, 2023; Wei et al., 2023). Keterlibatan hanya memediasi hubungan tuntutan hasil kerja ketika kesejahteraan psikologis tinggi, sedangkan penelitian lain menegaskan bahwa kesesuaian antara *job demand* dan *job resources* lebih menentukan hasil kinerja daripada sekadar keterlibatan (Ji et al., 2024). Selain itu, vitalitas dan kesejahteraan psikologis dapat berfungsi sebagai faktor moderasi yang lebih kuat daripada mediasi (Gynning et al., 2024).

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *work engagement* bukan satu-satunya jalur yang menjembatani pengaruh tuntutan terhadap kepuasan kerja. Faktor lain seperti dukungan organisasi, otonomi, vitalitas, dan kesejahteraan psikologis memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana karyawan merespons tuntutan pekerjaan (Xanthopoulou et al., 2007). Oleh karena itu, organisasi perlu menyeimbangkan antara tuntutan dan sumber daya kerja agar kepuasan dan kesejahteraan karyawan tetap terjaga secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memberikan informasi berharga bagi manajemen Rumah sakit mengenai bagaimana tuntutan pekerjaan memengaruhi kebahagiaan kerja dan keterlibatan kerja tenaga kesehatan. Pertama, temuan yang menunjukkan bahwa *job demand* secara signifikan memengaruhi *work engagement* menyoroti betapa pentingnya mengelola beban kerja dan batasan waktu untuk mempertahankan keterlibatan kerja yang positif di kalangan tenaga kesehatan. Manajemen Rumah sakit harus memastikan bahwa sumber daya kerja seperti otonomi dalam pengambilan keputusan klinis, dukungan sosial dari pemimpin, dan pelatihan berkelanjutan tersedia untuk membantu tenaga kesehatan mengatasi tuntutan operasi yang bertekanan tinggi (Bakker, 2017; Kaihlanen et al., 2023).

Kedua, temuan bahwa *job demand* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang memperlihatkan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya organisasi sangat menentukan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan. Manajemen Rumah sakit perlu memperhatikan distribusi kerja yang adil, sistem penghargaan yang transparan, serta dukungan emosional dari atasan dan rekan kerja. Berdasarkan kajian literatur diketahui bahwa faktor-faktor tersebut terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja bahkan dalam lingkungan dengan tuntutan (Jing et al., 2023).

Ketiga, hasil bahwa jalur tidak langsung dari *job demand* → *work engagement* → kepuasan kerja tidak signifikan menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bukan satu-satunya mekanisme yang menghubungkan tuntutan dan kepuasan. Implikasi praktisnya, peningkatan kepuasan kerja di Rumah sakit tidak cukup hanya dengan meningkatkan keterlibatan tenaga kesehatan, tetapi juga memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, seperti perbaikan komunikasi antar tim, pemberian ruang untuk keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), serta penguatan kesejahteraan psikologis melalui program dukungan mental dan supervisi reflektif (Ji et al., 2024; Lee & Jo, 2023). Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan di Rumah sakit harus bersifat holistik, dengan memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi. Pendekatan ini tidak hanya berpotensi meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong kinerja pelayanan yang lebih baik serta menurunkan risiko *burnout* dan *turnover* tenaga Kesehatan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh signifikan

terhadap *work engagement* dan kepuasan kerja tenaga kesehatan, namun jalur tidak langsung melalui keterlibatan kerja tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan bukan satu-satunya mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *job demand* dan kepuasan kerja. Dalam konteks Rumah sakit yang memiliki tekanan tinggi, keseimbangan antara *job demand* dan *job resources* seperti dukungan sosial, otonomi, dan kesempatan pengembangan diri menjadi faktor kunci dalam menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan. Oleh karena itu, manajemen Rumah sakit perlu menerapkan pendekatan holistik yang tidak hanya mengendalikan beban kerja, tetapi juga memperkuat dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis agar keterlibatan serta kepuasan kerja dapat terpelihara secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22, (The job demands–resources model: State of the art.), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(September 2018), 273–285.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing*, III, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53.
- Broetje, S., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2020). The Key Job Demands and Resources of Nursing Staff: An Integrative Review of Reviews. *Frontiers in Psychology*, 11(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00084>
- Chen, Y., Xia, P., Liu, C., Ye, C., Zeng, Q., & Liang, B. (2024). A chain mediation model on organizational support and turnover intention among healthcare workers in Guangdong province, China. *Frontiers in Public Health*, 12(June), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1391036>
- Dewinda, H. R., Ancok, D., & Widyarini, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 217–222. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.82>
- Effendi, V. (2024). Organizational Support, Resilience, and Job Satisfaction: Key Factors in Reducing Turnover Intentions among Healthcare Workers at a Regional Hospital in Indonesia. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)*. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.001229>.
- Febrina, T., & Sella Dwi Astia, N. (2024). Nurse Turnover Intention Related to Job Stress and Job Satisfaction: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia The Indonesian Journal of Health Promotion*, 7(8), 2044–2050.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou,

- D. (2024). Moral Resilience Reduces Levels of Quiet Quitting, Job Burnout, and Turnover Intention among Nurses: Evidence in the Post COVID-19 Era. *Nursing Reports*, 14(1), 254–266. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010020>
- Gynning, B. E., Karlsson, E., Teoh, K., Gustavsson, P., Christiansen, F., & Brulin, E. (2024). Contextualising the job demands–resources model: a cross-sectional study of the psychosocial work environment across different healthcare professions. *Human Resources for Health*, 22(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00958-1>
- Huang, C., Xie, X., Cheung, S. P., Zhou, Y., & Ying, G. (2021). Job demands, resources, and burnout in social workers in china: Mediation effect of mindfulness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910526>
- Irwandy, Sidin, A. I., Mangilep, A. A., Insani, I. N., Kalsum, U., & Dahri, I. Y. (2021). Using the JDR Model to Predict Work Engagement of Nurses at Hospital in Indonesia. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 27970–27974. www.turkjphysiotherrehabil.org
- Janes, G., Mills, T., Budworth, L., Johnson, J., & Lawton, R. (2021). The Association between Health Care Staff Engagement and Patient Safety Outcomes: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Patient Safety*, 17(3), 207–216. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000807>
- Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2024). Matching Job Demands and Job Resources as Linear and Non-linear Predictors of Employee Vigor and Sustainable Performance. *Human Performance*, 37(3), 81–99. <https://doi.org/10.1080/08959285.2024.2332683>
- Jing, T., Li, X., Yu, C., Bai, M., Zhang, Z., & Li, S. (2023). Examining Medical Staff Well-Being through the Application and Extension of the Job Demands – Resources Model: A Cross-Sectional Study. *Behavioral Sciences*, 13, 1–16. <https://www.mdpi.com/journal/behavsci>
- Kaihlanen, A. M., Ruotsalainen, S., Väisänen, V., Corneliusson, L., Pesonen, T., & Sinervo, T. (2023). Job demand and job resource factors explaining stress and job satisfaction among home care nurses – a mixed-methods sequential explanatory study. *BMC Nursing*, 22(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01568-3>
- Kalsum, U., Rivai, F., Maidin, A., AS, A. I., Zulkifli, A., & Thamrin, Y. (2024). Job and personal resources: boosting work engagement and job satisfaction in hospitals. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 13(1), 239. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v13i1.23551>
- Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The job demands-resource model and performance: the mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 14(June), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge Stressor-hindrancer stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among Stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work and Stress*, 33(1), 76–103.

- <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lindert, L., Choi, K. E. (Anna), Pfaff, H., & Zeike, S. (2023). Health literacy at work – individual and organizational health literacy, health supporting leadership and employee wellbeing. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09766-0>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Nanditya Ika, F., Mohammad, M., & Samsul, H. (2014). Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Determinant Factor of Health Worker Job Satisfaction at Hospital. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 47–53.
- Ren, H., Li, P., Xue, Y., Xin, W., Yin, X., & Li, H. (2024). Global Prevalence of Nurse Turnover Rates: A Meta-Analysis of 21 Studies from 14 Countries. *Journal of Nursing Management*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/5063998>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. In *Bandung:Alfabeta*. Alfabeta.
- Wei, H., Horsley, L., Cao, Y., Haddad, L. M., Hall, K. C., Robinson, R., Powers, M., & Anderson, D. G. (2023). The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(4), 476–484. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.010>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xu, K., Lei, L., Guo, Z., Liu, X., Shi, Y., Han, G., Lin, K., Cai, W., Lu, C., Li, X., Li, Y., & Peng, K. (2024). Turnover intention among healthcare workers in Shenzhen, China: the mediating effect of job satisfaction and work engagement. *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11872-6>
- Zhang, P., Li, Y., Li, S., Li, L., Chang, S., Fang, Z., Liang, F., & Zhang, H. (2024). Linkage between role stress and work engagement among specialty nurses: a cross-sectional study of China. *BMJ Open*, 14(8), 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079979>