

PENGARUH TUNTUTAN TUGAS TERHADAP RESPON STRES DENGAN OTONOMI KERJA SEBAGAI MEDIASI

Syafrial Hadi; Adi Rahmat; Trio Saputra

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : adirahmat@unilak.ac.id (Korespondensi)

Abstract: This study examines changes in the work environment characterized by increasing task complexity, time pressure, and organizational demands that have the potential to trigger work stress, particularly in public service institutions such as the Indonesian National Police. This study aims to analyze the effect of task demands on stress responses with job autonomy as a mediating variable in Riau Regional Police Junior NCO personnel. The study used a quantitative approach with a survey design of 204 respondents determined using the Slovin technique, and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). The results showed that task demands had a positive and significant effect on stress responses and on job autonomy, and job autonomy was proven to have a significant effect on stress responses and mediate the relationship between task demands and stress responses. The research model has strong explanatory power with an R-square value of 0.619 for stress responses. These findings strengthen the application of the Job Demands–Resources (JD-R) Model in the police context and emphasize the importance of structuring task loads and providing proportional work autonomy to reduce the negative impact of work stress and improve personnel's psychological well-being.

Keywords: *Task Demands, Stress Response, Job Autonomy, Police*

Perubahan dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks dan penuh tekanan menuntut organisasi untuk mampu mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis pegawai. Kondisi ini menjadi semakin krusial pada organisasi sektor publik dengan karakteristik kerja berisiko tinggi, seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Personel kepolisian dihadapkan pada tuntutan tugas yang berlapis, meliputi kompleksitas pekerjaan operasional, beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta stres organisasi yang bersumber dari kebijakan dan prosedur internal. Apabila tuntutan tersebut tidak dikelola secara memadai, maka berpotensi menimbulkan respon stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja dan kesehatan mental personel.

Dalam perspektif Job Demands Resources (JDR) Model, tuntutan kerja (job demands) merupakan faktor utama yang dapat memicu stres kerja ketika tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (job resources) yang memadai. Penelitian sebelumnya

menunjukkan bahwa tuntutan tugas yang tinggi berkorelasi positif dengan meningkatnya kecemasan, ketegangan emosional, rasa takut, frustrasi, serta ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengelolanya. Pada konteks kepolisian, tekanan ini semakin diperkuat oleh karakter pekerjaan yang bersifat hierarkis, penuh risiko, dan menuntut kesiapsiagaan tinggi.

Salah satu sumber daya kerja yang dinilai mampu mereduksi dampak negatif tuntutan tugas terhadap stres kerja adalah otonomi kerja. Otonomi kerja memberikan ruang bagi individu untuk mengatur jadwal kerja, menentukan metode kerja, mengambil keputusan, serta terlibat dalam perencanaan tugas. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa otonomi kerja berperan sebagai mekanisme penyangga (buffer) yang dapat menurunkan tingkat stres meskipun tuntutan kerja tetap tinggi. Namun demikian, dalam organisasi kepolisian yang bercirikan sistem komando dan prosedur baku, tingkat

otonomi kerja personel sering kali terbatas, terutama pada level pelaksana.

Di lingkungan Polda Riau, kondisi tersebut semakin diperkuat oleh keterbatasan jumlah personel dibandingkan dengan kebutuhan ideal organisasi. Data Daftar Susunan Personel (DSP) menunjukkan bahwa tingkat pemenuhan personel masih berada jauh di bawah kebutuhan, sehingga beban kerja harus ditanggung oleh jumlah personel yang relatif terbatas. Selain menjalankan tugas pokok kepolisian, personel juga dibebani berbagai tugas tambahan yang bersifat strategis dan lintas sektor, yang secara langsung meningkatkan tuntutan tugas dan potensi stres kerja.

Meskipun hubungan antara tuntutan tugas dan stres kerja telah banyak diteliti, kajian yang secara khusus menempatkan otonomi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut pada konteks kepolisian di Indonesia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan tugas terhadap respon stres dengan otonomi kerja sebagai variabel mediasi pada personel Polri di Polda Riau. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model JD-R serta memberikan implikasi praktis bagi perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia Polri yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan personel.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menganalisis pengaruh tuntutan tugas terhadap respon stres dengan otonomi kerja sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian adalah personel Polri di Polda Riau, dengan jumlah sampel sebanyak 204 responden yang ditentukan melalui teknik probability sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin yang mengukur variabel tuntutan tugas, respon stres, dan otonomi kerja. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi

SmartPLS, meliputi pengujian model pengukuran (validitas dan reliabilitas konstruk) serta model struktural untuk menguji hubungan antarvariabel dan peran mediasi. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai path coefficient, T-statistics, dan P-values dengan tingkat signifikansi 5%, serta didukung oleh evaluasi kualitas model melalui nilai R-square, F-square, Q², dan model fit.

HASIL

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tuntutan tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap respon stres, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui otonomi kerja. Berdasarkan pengujian model struktural menggunakan SEM-PLS, tuntutan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap respon stres dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,411 dan nilai p-value < 0,05, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kompleksitas tugas, beban kerja, tekanan waktu, serta stres organisasi secara nyata meningkatkan tingkat stres yang dirasakan personel.

Selain itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa tuntutan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap otonomi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,579 dan p-value < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tuntutan tugas mendorong kebutuhan personel terhadap keleluasaan dalam mengatur jadwal kerja, menentukan metode kerja, serta mengambil keputusan operasional. Otonomi kerja selanjutnya terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap respon stres dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,474 dan p-value < 0,05, yang menunjukkan bahwa tingkat otonomi kerja berperan penting dalam membentuk cara personel merespons tekanan kerja.

Tabel 1. *Specific Indirrecy Effect*

Variabel	Tuntutan Tugas (X) -> Otonomi Kerja (Z) -> Respon Stres (Y)
----------	---

Original sample (O)	0,274
Sample mean (M)	0,273
Standard deviation (STDEV)	0,051
T statistics (O/STDEV)	5,345
P values	0,000

Lebih lanjut, hasil pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa otonomi kerja secara signifikan memediasi hubungan antara tuntutan tugas dan respon stres. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,274, dengan nilai T-statistics 5,345 dan p-value 0,000, mengonfirmasi bahwa otonomi kerja berfungsi sebagai mekanisme penyalur yang memperkuat hubungan antara tuntutan tugas dan respon stres. Nilai R-square sebesar 0,335 pada variabel otonomi kerja dan 0,619 pada variabel respon stres menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang kuat. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa tuntutan tugas merupakan faktor utama pembentuk stres kerja, sementara otonomi kerja berperan strategis dalam memediasi dan mengelola dampak tekanan kerja pada personel.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap respon stres pada personel kepolisian. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kompleksitas tugas, beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta stres organisasi secara nyata meningkatkan kecemasan, ketegangan emosional, rasa takut, frustrasi, dan perasaan tidak berdaya. Secara empiris, peningkatan tuntutan kerja yang bersifat kognitif, fisik, dan emosional mendorong munculnya tekanan psikologis yang lebih besar, khususnya pada personel pelaksana yang terlibat langsung dalam tugas operasional. Temuan ini sejalan dengan Job Demands–Resources (JD–R) Model, yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, akan meningkatkan risiko stres dan kelelahan kerja (Bakker & Demerouti, 2005).

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa tuntutan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap

otonomi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan mendorong kebutuhan akan ruang kendali yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas. Dalam kondisi kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan beban kerja yang tinggi, personel membutuhkan fleksibilitas dalam mengatur jadwal, menentukan metode kerja, serta mengambil keputusan operasional agar dapat menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas yang dimiliki. Hal ini mencerminkan mekanisme adaptif, di mana otonomi kerja muncul sebagai respons terhadap meningkatnya tekanan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka JDR bahwa tuntutan kerja yang tinggi akan mendorong optimalisasi sumber daya kerja.

Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap respon stres. Otonomi kerja berperan penting dalam membentuk bagaimana stres kerja dirasakan dan dikelola oleh individu. Ketika personel memiliki kebebasan dalam mengatur cara kerja, mengambil keputusan, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerja, mereka cenderung memiliki kontrol psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tekanan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa job autonomy merupakan sumber daya kerja yang berperan dalam menekan respon stres, khususnya pada profesi dengan tingkat risiko dan tuntutan tinggi seperti kepolisian (Chen & Wu, 2022). Namun demikian, dalam konteks organisasi yang hierarkis, otonomi juga dapat disertai dengan peningkatan tanggung jawab, sehingga perlu dikelola secara proporsional agar tidak menjadi sumber tekanan baru.

Lebih lanjut, hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa otonomi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara tuntutan tugas dan respon stres. Temuan ini mengindikasikan bahwa tuntutan tugas tidak hanya memengaruhi stres secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan otonomi kerja yang dimiliki personel. Otonomi kerja berfungsi sebagai

mekanisme penyalur (buffer) yang membantu individu menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja yang tinggi. Hal ini memperkuat asumsi JD-R Model bahwa sumber daya kerja, khususnya otonomi, mampu mengurangi dampak negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis.

Secara teoretis, temuan ini juga selaras dengan Basic Psychological Needs Theory, yang menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan akan kontrol, kompetensi, dan kemandirian berperan penting dalam menjaga kesehatan psikologis individu (Vansteenkiste et al., 2020). Dalam konteks kepolisian, pemberian otonomi kerja yang terkontrol memungkinkan personel untuk mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif, tanpa mengurangi prinsip komando dan disiplin organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa otonomi kerja merupakan mekanisme psikologis dan organisasional yang strategis dalam menjembatani pengaruh tuntutan tugas terhadap respon stres, serta menjadi kunci penting dalam pengelolaan stres kerja di lingkungan kepolisian.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan tugas terhadap respon stres dengan otonomi kerja sebagai variabel mediasi pada personel kepolisian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan tugas yang meliputi kompleksitas tugas, beban kerja, tekanan waktu, dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap respon stres. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tuntutan tugas yang dihadapi personel, semakin besar pula tingkat stres yang dirasakan, baik dalam bentuk kecemasan, ketegangan emosional, rasa takut, maupun perasaan tidak berdaya.

Selain itu, penelitian ini membuktikan bahwa tuntutan tugas juga berpengaruh signifikan terhadap otonomi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja mendorong kebutuhan personel akan keleluasaan dalam mengatur pekerjaan, mengambil keputusan, dan menentukan metode kerja. Otonomi kerja selanjutnya

terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap respon stres, yang menegaskan peran penting otonomi sebagai sumber daya kerja dalam membantu individu mengelola tekanan kerja yang dihadapi.

Temuan utama penelitian ini adalah terbuktinya peran otonomi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara tuntutan tugas dan respon stres. Otonomi kerja mampu menjembatani pengaruh tuntutan tugas terhadap respon stres, sehingga cara individu merespons tekanan kerja tidak hanya ditentukan oleh besarnya tuntutan tugas, tetapi juga oleh sejauh mana individu memiliki kontrol dan keleluasaan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan tuntutan tugas perlu diimbangi dengan pemberian otonomi kerja yang proporsional agar dampak negatif stres kerja dapat diminimalkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat relevansi model Job Demands Resources (JDR) dalam konteks organisasi kepolisian dan memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia. Penataan beban tugas yang realistis, disertai dengan peningkatan otonomi kerja yang terarah dan terkontrol, menjadi strategi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, adaptif, dan berkelanjutan bagi personel kepolisian.

DAFTAR RUJUKAN

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>

- Chen, P. feng, & Wu, L. (2022). Impact of job demands on police stress response—the roles of basic psychological needs and job autonomy. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14758-6>
- Chinna, K., Sundarasan, S., Khoshaim, H. B., Kamaludin, K., Nurunnabi, M., Baloch, G. M., Hossain, S. F. A., Sukayt, A., Dalina, N., Rajagopalan, U., Kumar, R., & Memon, Z. (2021). Psychological impact of COVID-19 and lock down measures: An online cross-sectional multicounty study on Asian university students. In *PLoS ONE* (Vol. 16, Issue 8 August). Public Library of Science. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253059>
- Clinton, M. E., & Conway, N. (2025). Within-person increases in job autonomy linked to greater employee strain. *Work and Stress*, 39(1), 44–65. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2364593>
- Elrayah, M., Moustafa, M. A., & Hamid, E. M. (2023). How does job autonomy at workplace influences teacher's stress, turnover intention, and job satisfaction? evidence from international database. *Journal of Law and Sustainable Development*, 1–25.
- F. Chan, J., & P. Andersen, J. (2021). Physiological Stress Responses Associated with High-Risk Occupational Duties. In *Occupational Wellbeing*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.93943>
- Gerich, J., & Weber, C. (2020a). The Ambivalent Appraisal of Job Demands and the Moderating Role of Job Control and Social Support for Burnout and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, 148(1), 251–280. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02195-9>
- Gerich, J., & Weber, C. (2020b). The Ambivalent Appraisal of Job Demands and the Moderating Role of Job Control and Social Support for Burnout and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, 148(1), 251–280. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02195-9>
- Jang, E., & Kim, Y. C. (2025a). Autonomy Constrained: The Dynamic Interplay Among Job Autonomy, Work Engagement, and Innovative Behavior Under Performance Pressure. *Administrative Sciences*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/admsci15030097>
- Jang, E., & Kim, Y. C. (2025b). Autonomy Constrained: The Dynamic Interplay Among Job Autonomy, Work Engagement, and Innovative Behavior Under Performance Pressure. *Administrative Sciences*, 15(3), 1–17. <https://doi.org/10.3390/admsci15030097>
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020a). Using the Job Demands–Resources Model to Evaluate Work-Related Outcomes Among Norwegian Health Care Workers. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020b). Using the Job Demands–Resources Model to Evaluate Work-Related Outcomes Among Norwegian Health Care Workers. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N. S., Luštrek, M., Bacquer, D. De, & Clays, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational

- settings: a systematic review. *BMC Public Health*, 22(1).
<https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>
- Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 19(1), 1–21.
<https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>
- Safitri, D. A., & Suharnomo. (2022). Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2), 1.
- Santa Maria, A., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2018). The Role of Job Demands and Job Resources in the Development of Emotional Exhaustion, Depression, and Anxiety Among Police Officers. *Police Quarterly*, 21(1), 109–134.
<https://doi.org/10.1177/1098611117743957>
- Schilbach, M., Haun, V. C., Baethge, A., & Rigotti, T. (2023). The Challenging and Hindering Potential of Time Pressure: Qualitative Job Demands as Suppressor Variables. *Journal of Business and Psychology*, 38(5), 1061–1075.
<https://doi.org/10.1007/s10869-022-09844-w>
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. In *Motivation and Emotion* (Vol. 44, Issue 1). Springer US.
<https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>
- Yunus, S., Whitfield, K., & Sayed Mostafa, A. M. (2023). High-performance HR practices, job demands and employee well-being: The moderating role of managerial support. *Stress and Health*, 39(5), 1106–1123.
<https://doi.org/10.1002/smi.3252>
- Zychová, K., Fejfarová, M., & Jindrová, A. (2024). Job Autonomy As a Driver of Job Satisfaction. *Central European Business Review*, 13(2), 117–140.
<https://doi.org/10.18267/j.cebr.347>