

PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MODERATOR PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP PERSONIL KEPOLISIAN

Rajuh Lasjupanma¹, Lutfi Nurcholis²
kenneth_sitohang@yahoo.co.id¹
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran moderasi Kepemimpinan Spiritual dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan dalam pengaruh Kelelahan Emosional pada Personil Kepolisian. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan populasi yang terdiri dari seluruh SDM Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri, sebanyak 290 personil. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik accidental sampling, dengan ukuran sampel minimal 200, mengacu pada 20 item pertanyaan yang digunakan. Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan skala Likert 1-5, mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian, yang berarti bahwa peningkatan tingkat stres kerja berpotensi menurunkan kinerja personil. Kedua, spiritual leadership tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja personil kepolisian, mengindikasikan bahwa kepemimpinan spiritual tidak cukup efektif untuk meredakan dampak stres kerja terhadap kinerja. Ketiga, perceived organizational support terbukti dapat memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja personil kepolisian, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang memadai dapat mengurangi dampak negatif stres kerja pada kinerja personil. Temuan ini menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam menjaga kinerja personil, serta perlunya pendekatan strategis tambahan untuk mengelola stres kerja secara efektif.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Perceived Organizational Support, Kinerja Personil Kepolisian.

Abstract

This study aims to analyze the moderating role of Spiritual Leadership and Perceived Organizational Support in the influence of Emotional Exhaustion on Police Personnel. This research is explanatory in nature, with the population consisting of all human resources from the Directorate of Certain Crimes, Criminal Investigation Unit of the Indonesian National Police (Bareskrim Polri), totaling 290 personnel. The sample was determined using an accidental sampling technique, with a minimum sample size of 200, based on 20 survey items used. Data were collected using closed-ended questionnaires with a 1-5 Likert scale, ranging from Strongly Disagree (SD) to Strongly Agree (SA). Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method. The research findings indicate that: first, work stress has a negative and significant impact on police personnel performance, meaning that an increase in work stress levels can potentially decrease performance. Second, spiritual leadership is not able to moderate the relationship between work stress and police personnel performance, indicating that spiritual leadership is not effective enough to mitigate the impact of work stress on performance. Third, perceived organizational support was found to weaken the impact of work stress on police personnel performance, suggesting that adequate organizational support can reduce the negative effects of work stress on performance. These findings emphasize the importance of organizational support in maintaining personnel performance and the need for additional strategic approaches to effectively manage work stress.

Keywords: Work Stress, Spiritual Leadership, Perceived Organizational Support, Police Personnel Performance.

1. PENDAHULUAN

Stres kerja telah menjadi permasalahan umum di berbagai sektor, termasuk kepolisian. Personil kepolisian menghadapi beban kerja yang berat, situasi penuh tekanan, dan risiko yang tinggi, yang sering kali mengakibatkan kelelahan emosional. Kelelahan ini dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan personil, sehingga perlu ada pendekatan strategis untuk mengelola dampaknya.

Dalam penelitian ini, peran kepemimpinan spiritual dan dukungan organisasi diteliti sebagai faktor-faktor yang dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Kepemimpinan spiritual berfokus pada penguatan nilai-nilai moral, empati, dan dukungan emosional kepada bawahan, sementara dukungan organisasi mencakup perhatian terhadap kesejahteraan personil, pengakuan kontribusi, dan pengelolaan beban kerja. Kedua faktor ini diharapkan dapat memperkuat resiliensi personil dan mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja personil kepolisian serta peran moderasi dari kepemimpinan spiritual dan dukungan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh stres terhadap kinerja, bergantung pada konteks pekerjaan, metode pengukuran, dan karakteristik responden. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan pengetahuan dan memberikan kontribusi pada pengelolaan sumber daya manusia di kepolisian.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajer di kepolisian dalam mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk mengatasi stres kerja, meningkatkan dukungan organisasi, dan menerapkan kepemimpinan spiritual. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja personil secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

2. METODE PENELITIAN

penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja personil kepolisian, dengan kepemimpinan spiritual dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini bersifat eksplanatori dan asosiatif, bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan eksplanatori digunakan untuk menguji hipotesis dan memperkuat teori terkait pengaruh stres kerja, kepemimpinan spiritual, dan dukungan organisasi terhadap kinerja personil.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil di Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri yang berjumlah 290 personil. Sampel diambil menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kebetulan, di mana personil yang ditemui dan memenuhi kriteria tertentu dapat dijadikan sebagai responden. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan jumlah item dalam kuesioner, dengan aturan minimal lima kali jumlah item, sehingga diperoleh kebutuhan sampel minimal sebanyak 200 responden.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 1 hingga 5, di mana responden memberikan tanggapan dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal penelitian, dan dokumentasi lain yang relevan. Data tersebut mendukung pengukuran variabel-variabel penelitian, yaitu stres kerja, kepemimpinan spiritual, dukungan organisasi, dan kinerja personil.

Definisi operasional variabel diberikan untuk menjelaskan konsep-konsep utama yang digunakan dalam penelitian. Variabel stres kerja diukur menggunakan indikator beban kerja berlebih, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan desakan waktu. Variabel kepemimpinan spiritual diukur menggunakan lima indikator, yaitu visi, harapan/kepercayaan, cinta altruistik, makna, dan keanggotaan. Dukungan organisasi diukur menggunakan empat indikator, yaitu penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Sementara itu, kinerja personil kepolisian diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektivitas.

Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), yaitu metode analisis statistik berbasis varian yang bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar variabel laten. Model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) diuji melalui validitas dan reliabilitas, termasuk pengukuran validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability, dan uji Cronbach's Alpha. Outer model dievaluasi untuk mengukur sejauh mana indikator dapat mewakili variabel laten, sedangkan inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan struktural antar variabel.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t-statistik dan pengukuran signifikansi jalur antar variabel. Kriteria penerimaan hipotesis adalah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Model diukur melalui nilai R-Square untuk variabel dependen, dan Q-Square digunakan untuk mengukur relevansi prediktif dari model. Kesimpulannya, metode penelitian ini mengadopsi pendekatan eksplanatori dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis menggunakan PLS, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal dan mengidentifikasi peran moderasi dari kepemimpinan spiritual dan dukungan organisasi dalam pengaruh stres kerja terhadap kinerja personil kepolisian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini melibatkan 180 responden yang merupakan personel di Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri. Dari segi karakteristik responden, mayoritas responden adalah laki-laki (82,8%) dengan kelompok usia terbanyak berada pada rentang 31-40 tahun (41,1%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK (42,8%), dan masa kerja terbanyak berkisar antara 11-20 tahun (37,8%).

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami personel berada pada kategori rendah dengan nilai rata-rata 2,22. Tuntutan peran memiliki skor tertinggi (2,31), sedangkan beban kerja berlebih memiliki skor terendah (2,16). Untuk variabel kepemimpinan spiritual, tingkatannya berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,86. Indikator yang memiliki skor tertinggi adalah cinta altruistik (3,96), sedangkan indikator arti (meaning) memiliki skor terendah (3,74). Pada variabel dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organizational Support), tingkatannya juga berada dalam kategori tinggi dengan nilai

rata-rata 3,86. Indikator kondisi kerja memperoleh skor tertinggi (3,96), sedangkan penghargaan memiliki skor terendah (3,73). Variabel kinerja personil kepolisian juga berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,94. Indikator kemandirian memiliki skor tertinggi (4,06), sedangkan kualitas memiliki skor terendah (3,79).

Pengujian model pengukuran (outer model) menunjukkan bahwa semua indikator variabel laten memiliki nilai outer loading di atas 0,7, yang menandakan bahwa indikator tersebut valid dalam merepresentasikan konstruk variabelnya. Validitas diskriminan menunjukkan bahwa variabel laten memiliki korelasi lebih tinggi dengan indikator miliknya dibandingkan dengan indikator variabel lainnya. Reliabilitas konstruk yang diukur menggunakan composite reliability juga menunjukkan hasil yang baik dengan nilai di atas 0,7, yang mengindikasikan reliabilitas yang tinggi.

Hasil pengujian model struktural (inner model) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja yang dihasilkan oleh personel kepolisian. Selanjutnya, peran moderasi kepemimpinan spiritual terhadap pengaruh stres kerja terhadap kinerja personil tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan spiritual tidak efektif dalam memoderasi dampak stres kerja pada kinerja personel. Sebaliknya, dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organizational Support) terbukti dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja personil. Dukungan organisasi yang tinggi dapat melemahkan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja, sehingga kinerja personel tetap optimal meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Pada bagian pembahasan, hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan dari penelitian sebelumnya. Pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja personil sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan emosional, mengurangi fokus, dan menurunkan produktivitas karyawan. Kelelahan emosional yang dialami personel kepolisian dapat mengganggu efektivitas kinerja mereka dalam menjalankan tugas operasional di lapangan.

Temuan tentang peran kepemimpinan spiritual yang tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh stres kerja juga dibahas lebih lanjut. Meskipun tingkat kepemimpinan spiritual secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, pengaruhnya terhadap hubungan stres kerja dan kinerja tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara konsep kepemimpinan spiritual dan kebutuhan praktis personel dalam menghadapi tekanan kerja yang berat. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pendekatan berbasis kepemimpinan spiritual mungkin perlu dipadukan dengan pendekatan manajerial lain yang lebih efektif dalam mengatasi stres kerja.

Sebaliknya, peran dukungan organisasi yang dirasakan sebagai moderator menunjukkan hasil yang signifikan. Dukungan yang diberikan organisasi melalui penghargaan, pengembangan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat memperkuat daya tahan personel dalam menghadapi tekanan kerja. Dukungan organisasi berperan sebagai pengurang (buffer) dampak stres kerja terhadap kinerja personel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi, semakin kecil dampak negatif dari stres kerja terhadap kinerja personel.

Implikasi dari penelitian ini bersifat teoritis dan praktis. Secara teoritis, temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperjelas peran moderasi dukungan organisasi yang dirasakan dalam hubungan tersebut, memberikan kontribusi pada pengembangan konsep tentang dukungan organisasi dan kepemimpinan dalam konteks kepolisian. Dari sisi praktis, temuan ini memberikan wawasan kepada pengelola instansi kepolisian untuk mengedepankan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja personel. Organisasi perlu memperkuat kebijakan dukungan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan kepada personel yang berkinerja baik, dan memastikan keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas personel. Adapun upaya untuk mengandalkan kepemimpinan spiritual sebagai penopang kinerja personel memerlukan evaluasi lebih lanjut. Organisasi dapat mempertimbangkan pendekatan hibrida yang menggabungkan prinsip-prinsip kepemimpinan spiritual dengan pendekatan yang lebih kontekstual sesuai kebutuhan personel di lapangan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja dan peran signifikan dari dukungan organisasi yang dirasakan dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian. Hal ini menggarisbawahi bahwa pendekatan berbasis dukungan organisasi lebih efektif dalam mengatasi pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja dibandingkan pendekatan berbasis kepemimpinan spiritual.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami personil, semakin rendah kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Pengaruh negatif ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang berlebihan, tuntutan peran, dan beban kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional yang pada akhirnya berdampak buruk pada efektivitas dan produktivitas personel.

Peran kepemimpinan spiritual dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja personil tidak terbukti signifikan. Artinya, meskipun tingkat kepemimpinan spiritual di lingkungan kepolisian berada pada kategori tinggi, pendekatan ini tidak cukup efektif dalam meredam dampak negatif stres kerja terhadap kinerja personil. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis spiritualitas perlu dievaluasi lebih lanjut agar dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif dalam konteks pengelolaan stres dan kinerja personel.

Sebaliknya, dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organizational Support) terbukti efektif dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja personil. Dukungan organisasi yang baik, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karir, dan perhatian terhadap kesejahteraan personel, dapat memperkuat daya tahan personel dalam menghadapi stres kerja. Dukungan organisasi yang kuat dapat mengurangi dampak negatif stres kerja pada kinerja, sehingga personel tetap dapat mempertahankan produktivitas dan efektivitas dalam bertugas.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa stres kerja dapat mengganggu kinerja personil kepolisian, dan dukungan organisasi yang dirasakan memainkan peran penting dalam mengurangi dampak negatif tersebut. Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi kepolisian perlu memperkuat dukungan organisasi melalui kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan personel. Di sisi lain, peran kepemimpinan spiritual perlu ditinjau dan disesuaikan agar lebih efektif dalam mengatasi dampak stres kerja terhadap kinerja personel.

DAFTAR PUSTAKA

- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352–358. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335>
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491. <http://proquest.umi.com/pqdlink?did=410774081&Fmt=7&clientId=25620&RQT=309&VName=PQD>
- Astuti, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Backman, A., Karin Sjögren, Lövheim, H., & Edvardsson, D. (2016). Job strain in nursing homes – Exploring the impact of leadership. *International Journal of Laboratory Hematology*, 38(1), 42–49. <https://doi.org/10.1111/ijlh.12426>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Burkhart, L., Solari-Twadell, P. A., & Haas, S. (2008). Addressing Spiritual Leadership. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 38(1), 33–39. <https://doi.org/10.1097/01.nna.0000295629.95592.78>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M., & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology*, 9(JAN), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02704>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: The role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01206>
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 277–299. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02033.x>
- Darmawan, D., & Djaelani, M. (2021). Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55–59. <https://doi.org/10.35877/jetech642>
- De Diego-Cordero, R., Iglesias-Romo, M., Badanta, B., Lucchetti, G., & Vega-Escañó, J. (2021). Burnout and spirituality among nurses: A scoping review. *Explore*, 000, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2021.08.001>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>

- Dharmawan, A., Raharjo, S. T., Kusumawardhani, A., & Kunci, K. (2018). ANALISIS KINERJA BEA CUKAI INDONESIA YANG DIPENGARUHI OLEH BUDAYA ORGANISASI, PARTISIPASI STAKEHOLDER, TEKNOLOGI INFORMASI, DAN TRANSFER OF KNOWLEDGE. *Jurnal Bisnis STRATEGI* •, 27(2), 110–122.
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Pinzon, L. C. E., & Dietz, P. (2021). The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PLoS ONE*, 16(1 January), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798>
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2021). The relationships between psychological contract violation, occupational stress, and well-being in police officers. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 141–146. <https://doi.org/10.1037/str0000214>
- Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Spiritual Leadership as a Model for Islamic Leadership. *Public Integrity*, 19(1), 77–95. <https://doi.org/10.1080/10999922.2016.1200411>
- Everly, & Giordano. (1980). The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *E-Journals JVER*, , 37–50.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: fulfilling whole-self needs at work. *Organization Development Journal*, 17(5), 11–17.
- Frisdiantara, C., & Sahertian, P. (2012). The Spiritual Leadership Dimension In Relation to Other Value-Based Leadership in Organization. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(15), 289. www.ijhssnet.com
- Fry, L. W. (2003a). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W. (2003b). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W. J., & Ph, D. (2006). Spiritual Leadership as an Integrating Paradigm for Positive Leadership Development. 2006 Gallup Leadership Summit, 76549(254), 1–24. <https://doi.org/spi>
- Ghozali. (2018). Metode penelitian. 35–47.
- Glock, C. Y. (1972). On the Study of Religious Commitment, in J. E. Faulkner (ed.) *Religion's Influence in Contemporary Society, Readings in the Sociology of Religion*, Ohio.
- Greenleaf, R. K. T. (1998). *The power of servant-leadership*. Berrett-Koehler Publishers .
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (revisi)*. PT. BumiAksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 2(2), 90–106. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2018-1-008>
- Hidayani, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Hunsaker, W. D. (2019). Spiritual leadership and job burnout: Mediating effects of employee well-being and life satisfaction. *Management Science Letters*, 9(8), 1257–1268. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.016>
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573–579. <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>
- Jeon, M. K., Yoon, H., & Yang, Y. (2022). Emotional Dissonance, Job Stress, and Intrinsic

- Motivation of Married Women Working in Call Centers: The Roles of Work Overload and Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010027>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Karasek, R., & Theorell, Torres. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*.
- Kerdpitak, C. (2022). The effects of innovative management, digital marketing, service quality and supply chain management on performance in cultural tourism business. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(3), 771–778. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.4.005>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53(1), 22–32. <https://doi.org/10.1016/j.sosci.2015.10.001>
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Linda Rhoades, Robert Eisenberger, & Stephen Armeli. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1(5), 825–836.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: Mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778–1804. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). KONFLIK PERAN GANDA STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI WANITA (POLWAN) DOUBLE ROLE CONFLICT AND WORK STRESS ON THE POLICE WOMEN. *Psycho Idea*, 13(1), 75–86.
- Marshall, N. L., Barnett, R. C., & Sayer, A. (1997). The changing workforce, job stress, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(2), 99–107. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.2.99>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., & Dolbier, C. (2020). Work hard, play hard...or maybe not: A look at the relationships between workaholicism, work-leisure conflict, and work stress. *Journal of Leisure Research*, 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1778589>
- Meng, Y. (2016). Spiritual leadership at the workplace: perspectives and theories (Review). *Biomedical Reports*, 5(4), 408–412. <https://doi.org/10.3892/br.2016.748>
- Murad, M., Jiatong, W., Shahzad, F., & Syed, N. (2021). The Influence of Despotism on Counterproductive Work Behavior Among Police Personnel: Role of Emotional Exhaustion and Organizational Cynicism. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(3), 603–615. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09470-x>
- Ng, T. W. H., Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.004>
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. (2020). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1). <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Potipiroon, W., & Faerman, S. (2020). Tired from Working Hard? Examining the Effect of

- Organizational Citizenship Behavior on Emotional Exhaustion and the Buffering Roles of Public Service Motivation and Perceived Supervisor Support. *Public Performance and Management Review*, 43(6), 1260–1291. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1742168>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1168>
- Rahman Yudi Ardian. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>
- Robbins, S. P. (2002). *The truth about managing people--and nothing but the truth*. FT Press.
- Sanders, J. O. (2007). *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer*. 208. <https://www.moodypublishers.com/mpimages/Marketing/WEBResources/ProductExcerpts/9780802496645-TOC-CH1.pdf>
- Sandra, D., & Nandram, S. (2020). Driving organizational entrainment through spiritual leadership. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 17(4), 316–332. <https://doi.org/10.1080/14766086.2019.1585280>
- Schiff, M., & Leip, L. (2019). The Impact of Job Expectations, Workload, and Autonomy on Work-Related Stress Among Prison Wardens in the United States. *Criminal Justice and Behavior*, 46(1), 136–153. <https://doi.org/10.1177/0093854818802876>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suswati, E. (2020). Cite this article as: Suswati, Endang. 2020. Job Stress Influence on Turnover Intention: Performance of Employees as Mediation in Casual Dining Restaurant. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Syafitri Andra, R., Nayati Utami, H., & Wulida Afrianty, T. (2022). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174–182. <https://profit.ub.ac.id>
- Taqwa, S., Hudayah, S., & Lestari, D. (2021). The Influence of Transformational Leadership and Workload towards Work Motivation and Their Impact on Employee Performance at Bank BRI. October.
- Tjahjono, H. K., Kurnia, M., Rahayu, P., Dirgantara Putra, A., & Putra, A. D. (2020). THE MEDIATING ROLE OF AFFECTIVE COMMITMENT ON THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT JOURNAL OF LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS. In *Journal of Leadership in Organizations* (Vol. 2, Issue 2).
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81(December 2018), 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Zulfiqar Bin Tahir, S. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance

Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. In Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management , 6276–6282.

- Winston, B. E. (2022). The Relationship of Servant Leadership, Perceived Organizational Support, and Work-family Conflict with Employee Well-being.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yang, M., & Fry, L. W. (2018). The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 15(4), 305–324. <https://doi.org/10.1080/14766086.2018.1482562>
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy*, 33(SUPPL.). <https://doi.org/10.3138/0560-6GV2-G326-76PT>.