



## Pengaruh Tekanan dan Tuntutan Jabatan Terhadap Karakter Pemimpin

Solehudin<sup>1\*</sup>, Inas Syabanasyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju

### Abstract

*Modern leaders are ideally expected to possess firm, intelligent, caring, and integrity-driven characters, as well as the ability to adapt to change and leverage technology to promote collaboration and innovation within organizations. This study aims to examine the influence of job pressure and demands on leadership character. The research employs a quantitative explanatory approach with a cross-sectional design to explain the impact of job pressure and demands on leadership character. A purposive sample of 185 respondents was selected from leaders or prospective leaders who have served for at least one year in various organizations. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a 5-point Likert scale that had been tested for validity and reliability, and analyzed descriptively and through binary logistic regression. The analysis results present regression coefficients, odds ratios, and significance values to test the relationships between variables at a 0.05 significance level. The findings indicate that job pressure and demands have a significant negative relationship with leadership character ( $p < 0.05$ ), meaning that higher pressure and demands reduce the likelihood of leaders having strong character. Specifically, individuals experiencing high job pressure or demands have an 82% to 82.1% lower chance of exhibiting strong character compared to those with lower pressure or demands. The constant B value shows that at low levels of pressure and demands, the likelihood of having strong leadership character is 5.395 times greater. Since job pressure and demands significantly negatively affect leadership character, organizational management needs to carefully manage workload and job expectations to avoid damaging leadership integrity.*

**Keywords:** Leadership Character, Pressure, Job Demands



## Abstrak

Pemimpin modern idealnya dituntut memiliki karakter tegas, cerdas, peduli, berintegritas, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan teknologi untuk mendorong kolaborasi dan inovasi dalam organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tekanan dan tuntutan jabatan terhadap karakter pemimpin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain cross-sectional untuk menjelaskan pengaruh tekanan dan tuntutan jabatan terhadap karakter pemimpin. Sampel sebanyak 185 responden diambil secara purposive dari pemimpin atau calon pemimpin yang telah menjabat minimal satu tahun di berbagai organisasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis secara deskriptif dan regresi logistik biner. Hasil analisis menampilkan koefisien regresi, odds ratio, dan nilai signifikansi untuk menguji hubungan antar variabel dengan taraf signifikansi 0,05. Analisis menunjukkan bahwa tekanan dan tuntutan jabatan memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap karakter pemimpin ( $p < 0.05$ ), artinya semakin tinggi tekanan dan tuntutan, semakin rendah peluang pemimpin memiliki karakter tinggi. Secara spesifik, individu dengan tekanan atau tuntutan jabatan tinggi memiliki peluang 82% hingga 82.1% lebih rendah untuk berkarakter tinggi dibandingkan yang mengalaminya secara rendah. Konstanta B menunjukkan bahwa pada tingkat tekanan dan tuntutan yang rendah, peluang memiliki karakter pemimpin tinggi adalah 5.395 kali lebih besar. Tekanan dan tuntutan jabatan terbukti secara signifikan berpengaruh negatif terhadap karakter pemimpin, sehingga manajemen organisasi perlu mengelola beban kerja dan harapan jabatan agar tidak merusak integritas kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Karakter Pemimpin, Tekanan, Tuntutan Jabatan

\*Penulis Korespondensi : Solehudin

\*Email : [solehsolehudin412@gmail.com](mailto:solehsolehudin412@gmail.com)



## I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen sentral dalam keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya diharapkan memiliki kompetensi manajerial, tetapi juga karakter yang kuat seperti integritas, tanggung jawab, dan kejujuran (Anindiya, Dewi and Rozamuri, 2024). Karakter inilah yang menjadi landasan moral dalam mengambil keputusan strategis dan menjalankan kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai luhur. Karakter pemimpin menjadi sorotan penting dalam kajian manajemen dan kepemimpinan karena menentukan arah dan budaya organisasi (Suryana *et al.*, 2024). Karakter seperti integritas, kejujuran, dan keteladanan bukanlah bawaan lahir semata, tetapi terbentuk dari proses panjang yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban tanggung jawab yang diemban oleh pemimpin (Izati, Azhar and Prabujaya, 2024).

Pemimpin kerap dihadapkan pada kondisi kerja yang penuh tekanan (Al-Thawabiya *et al.*, 2023). Tekanan dapat muncul dalam berbagai bentuk seperti tenggat waktu yang ketat, ekspektasi hasil tinggi, hingga konflik internal organisasi (Romadhon, Nurcaeni and Hartiyah, 2024). Ketika tekanan ini tidak dikelola dengan bijak, maka risiko terjadinya kompromi terhadap nilai dan prinsip kepemimpinan semakin besar. Tuntutan jabatan juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Pemimpin harus mampu menjalankan fungsi strategis sekaligus operasional, sering kali dengan sumber daya terbatas dan ekspektasi yang tinggi (Habib, Dermawan and Maidiana, 2024). Tuntutan yang tidak realistis dapat membuat pemimpin mengambil jalan pintas atau menyesuaikan nilai-nilai kepemimpinannya demi mencapai target semata (McCarron, McKenzie and Yamanaka, 2023).

Dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks dan penuh tekanan sering kali menjadi tantangan tersendiri dalam mempertahankan karakter ideal seorang pemimpin (Rizky, 2022). Tekanan dalam bentuk beban kerja, tuntutan hasil, serta ekspektasi dari atasan dan bawahan dapat memengaruhi cara seorang pemimpin bersikap dan bertindak. Dalam situasi tertentu, tekanan yang tinggi bahkan dapat menyebabkan penyimpangan karakter (Anders *et al.*, 2021). Selain tekanan, tuntutan jabatan juga memiliki peran penting dalam membentuk karakter pemimpin. Tuntutan ini meliputi tanggung jawab administratif, keterlibatan dalam



# Barongko

## Jurnal Ilmu Kesehatan

pengambilan keputusan strategis, serta keharusan untuk menjadi teladan bagi anggota tim (Ferreira *et al.*, 2020). Ketika tuntutan ini tidak diimbangi dengan kapasitas dan dukungan organisasi yang memadai, maka karakter pemimpin pun dapat terganggu.

Fenomena lemahnya karakter pemimpin dalam situasi tekanan dan tuntutan tinggi telah menjadi perhatian di berbagai organisasi. Tidak sedikit kasus penyalahgunaan wewenang, keputusan tidak etis, hingga kegagalan organisasi disebabkan oleh rapuhnya karakter kepemimpinan saat menghadapi situasi sulit (Ihsan and Erialdy, 2025). Ini memperkuat urgensi pentingnya penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi karakter pemimpin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan dan tuntutan jabatan memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap karakter pemimpin (Haryanti, 2024). Artinya, semakin tinggi tekanan dan tuntutan yang dihadapi seorang pemimpin, semakin besar kemungkinan karakter kepemimpinan yang kuat menjadi melemah. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada pengelolaan stres dan beban kerja para pemimpin, agar mereka tetap mampu menjaga integritas, etika, dan ketegasan dalam mengambil keputusan, terutama di tengah tantangan yang berat (Prasetya, Tahu and Gunadi, 2024). Dengan demikian, strategi pengembangan kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan ketahanan mental pemimpin dalam menghadapi berbagai tekanan dan tuntutan jabatan.

Beberapa studi menyebutkan bahwa tekanan dan tuntutan yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada kelelahan psikologis, konflik nilai, hingga pengambilan keputusan yang tidak etis (Karina and Ambarsari, 2024). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana tekanan dan tuntutan jabatan berpengaruh terhadap pembentukan atau perubahan karakter pemimpin, khususnya dalam konteks organisasi modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kuantitatif pengaruh tekanan dan tuntutan jabatan terhadap karakter pemimpin, dengan harapan dapat memberikan masukan bagi organisasi dalam merancang sistem kerja yang mendukung pembentukan karakter pemimpin yang positif dan berkelanjutan.



## II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yaitu bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel bebas (tekanan dan tuntutan jabatan) terhadap variabel terikat (karakter pemimpin). Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu untuk melihat hubungan antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemimpin dan calon pemimpin yang bekerja di suatu organisasi/institusi yang telah ditentukan (misalnya rumah sakit, lembaga pendidikan, atau instansi pemerintah). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria inklusi yaitu individu yang menjabat atau pernah menjabat sebagai pemimpin minimal selama satu tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 185 responden, sesuai dengan perhitungan minimal sampel untuk analisis regresi logistik. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Skala pengukuran menggunakan skala Likert 5 poin. Kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebar. Untuk karakter pemimpin, digunakan penilaian berdasarkan indikator integritas seperti kejujuran, konsistensi nilai, dan tanggung jawab etis. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tekanan dan tuntutan jabatan terhadap karakter pemimpin, digunakan analisis regresi logistik biner. Hasil analisis ditampilkan dalam bentuk nilai B (*koefisien regresi*),  $\text{Exp}(B)$  (*odds ratio*), dan nilai signifikansi (*p-value*) dengan taraf signifikansi 0,05.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.** Analisis Univariat

No	Variabel	Frekuensi	Persentasi
1	Usia Responden	Mean: 41,01	
2	Pengalaman Bekerja	Mean: 18,64	
3	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	38	20,5
	Perempuan	147	79,5
4	Tingkat Pendidikan		



# Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

	Diploma	70	37,8
	Strata 1	75	40,5
	Strata 2	40	21,6
5	Karakter Pemimpin		
	Integritas Rendah	101	54,6
	Integritas Tinggi	84	45,4
6	Tekanan		
	Ringan	80	43,2
	Berat	105	56,8
7	Tuntutan Jabatan		
	Rendah	80	43,2
	Tinggi	105	56,8

Hasil analisa tabel 1 sebagai berikut: Rata-rata usia responden adalah 41,01 tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia matang dan kemungkinan sudah memiliki pengalaman kerja dan pemahaman yang cukup dalam perannya sebagai pemimpin atau staf manajerial. Rata-rata pengalaman kerja responden adalah 18,64 tahun, menandakan bahwa sebagian besar dari mereka telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama. Ini menunjukkan tingkat kematangan profesional yang dapat memengaruhi persepsi terhadap tekanan dan tuntutan kerja serta pembentukan karakter kepemimpinan. Mayoritas responden adalah perempuan (79,5%), sedangkan laki-laki hanya 20,5%. Ini bisa menunjukkan bahwa populasi target penelitian berasal dari sektor atau posisi jabatan yang lebih banyak diisi oleh perempuan. Mayoritas responden memiliki pendidikan S1 (40,5%), disusul Diploma (37,8%) dan S2 (21,6%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan tinggi, yang bisa memengaruhi pola pikir, cara memimpin, dan persepsi terhadap tekanan dan tuntutan jabatan. Menarik bahwa mayoritas responden (54,6%) memiliki karakter integritas yang rendah, sementara hanya 45,4% yang menunjukkan integritas tinggi. Hal ini bisa menjadi perhatian utama dalam organisasi dan bisa diasumsikan dipengaruhi oleh variabel tekanan dan tuntutan jabatan. Sebagian besar responden (56,8%) merasakan tekanan jabatan yang berat. Tekanan ini bisa berupa beban kerja, tanggung jawab tinggi, atau konflik peran, yang berpotensi menurunkan kualitas karakter kepemimpinan bila tidak ditangani dengan baik. Sama seperti tekanan, tuntutan jabatan juga dirasakan tinggi oleh 56,8% responden. Tuntutan

ini bisa meliputi harapan organisasi, kebutuhan untuk pencapaian target, atau ekspektasi dari atasan dan bawahan.

Tabel 2. Analisis Multivariat

Variabel	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Tekanan(1)	-1.716	0,439	15,28	1	0,001	0.180
Tuntutan Jabatan(1)	-1.721	0,441	15,20	1	0,001	0.179
Constant	1.686	0,271	38,56	1	0,001	5.395

Hasil analisa tabel 2 sebagai berikut: Angka negatif pada Tekanan (-1.716) dan Tuntutan Jabatan (-1.721) menunjukkan hubungan negatif terhadap karakter. Artinya, semakin berat tekanan dan tuntutan jabatan, maka kemungkinan seorang pemimpin memiliki karakter/integritas tinggi semakin menurun. Artinya, semakin berat tekanan dan tuntutan jabatan, maka kemungkinan seorang pemimpin memiliki karakter/integritas tinggi semakin menurun. Nilai 0.001 untuk semua variabel menunjukkan bahwa baik Tekanan maupun Tuntutan Jabatan secara statistik signifikan memengaruhi karakter pemimpin ( $p < 0.05$ ). Exp(B) (Odds Ratio); Tekanan: 0.180, artinya, individu yang mengalami tekanan tinggi memiliki 0.18 kali peluang (atau 82% lebih rendah) untuk memiliki karakter pemimpin yang tinggi dibandingkan dengan yang mengalami tekanan ringan. Tuntutan Jabatan: 0.179, artinya, individu dengan tuntutan jabatan tinggi memiliki 0.179 kali peluang (atau 82.1% lebih rendah) untuk memiliki karakter pemimpin yang tinggi dibandingkan yang memiliki tuntutan rendah. Nilai konstanta B (1.686), artinya saat Tekanan dan Tuntutan Jabatan berada dalam kategori rendah, maka peluang karakter pemimpin tinggi adalah 5.395 kali lebih besar dibandingkan yang memiliki karakter rendah.

Tekanan yang tinggi dapat berdampak langsung pada kesehatan mental dan karakter pemimpin. Pemimpin yang tidak mampu mengelola tekanan dengan baik berisiko mengalami stres, kecemasan, bahkan kelelahan emosional, yang pada akhirnya bisa memengaruhi kualitas pengambilan keputusan dan hubungan dengan anggota tim (Oktaria *et al.*, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental yang baik sangat penting agar pemimpin tetap mampu bersikap tegas, empati, dan resilien dalam menghadapi tekanan. Pemimpin yang mampu



# Barongko

## Jurnal Ilmu Kesehatan

mengendalikan emosi dan stres akan lebih objektif dan bijak dalam mengambil keputusan, serta mampu menjaga integritas dan etika kepemimpinan.

Tekanan juga dapat memengaruhi kinerja pemimpin dan bawahannya. Tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan risiko konflik, serta menurunkan motivasi dan kepuasan kerja di lingkungan organisasi (Ningrum *et al.*, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan dukungan, pelatihan manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk membantu pemimpin menghadapi tekanan secara efektif. Dengan adanya intervensi yang tepat, pemimpin tidak hanya mampu mengelola tekanan dengan bijak, tetapi juga dapat menjaga konsistensi karakter positif seperti integritas, empati, dan ketegasan dalam mengambil keputusan. Hal ini akan berdampak langsung pada kualitas kepemimpinan dan iklim kerja organisasi secara keseluruhan.

Tekanan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari peran seorang pemimpin, namun kemampuan untuk mengelola tekanan secara positif merupakan kunci agar pemimpin tetap efektif, berintegritas, dan mampu membawa organisasi menuju tujuan yang diharapkan (Sembiring *et al.*, 2024). Pemimpin yang mampu merespons tekanan dengan ketenangan, strategi yang tepat, dan pengambilan keputusan yang bijaksana akan lebih dihormati dan diikuti oleh timnya. Sebaliknya, pemimpin yang mudah goyah di bawah tekanan berisiko kehilangan kepercayaan, arah, dan bahkan nilai-nilai dasar kepemimpinannya (Maulina and Mu'arif, 2024). Oleh karena itu, ketahanan terhadap tekanan menjadi salah satu indikator penting dalam membentuk karakter pemimpin yang tangguh dan adaptif di tengah tantangan organisasi yang terus berkembang.

Tekanan dapat mempengaruhi karakter seorang pemimpin secara signifikan melalui dampak pada kesehatan mental dan kemampuan pengelolaan emosinya. Tekanan yang tinggi, seperti beban kerja berat, tuntutan jabatan yang kompleks, dan ekspektasi yang besar, dapat menimbulkan stres, kecemasan, dan kelelahan emosional pada pemimpin (Dadi, 2024). Kondisi ini jika tidak dikelola dengan baik akan melemahkan karakter kepemimpinan yang meliputi sifat-sifat penting seperti ketegasan, empati, integritas, dan ketahanan mental. Pemimpin yang mengalami tekanan berlebihan cenderung kesulitan mempertahankan



# Barongko

## Jurnal Ilmu Kesehatan

kestabilan emosionalnya, sehingga keputusan yang diambil bisa dipengaruhi oleh emosi negatif seperti ketakutan, kemarahan, atau kecemasan (Mulyani *et al.*, 2025). Hal ini dapat mengaburkan penilaian dan mengurangi kemampuan pemimpin untuk bertindak secara objektif dan etis. Sebaliknya, pemimpin yang mampu mengelola tekanan dengan baik akan menunjukkan karakter yang lebih inklusif, etis, dan mampu mengambil keputusan yang bijak serta mempertahankan hubungan yang sehat dengan timnya.

Tekanan kerja yang terus-menerus tanpa dukungan yang memadai dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pemimpin, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Hartono, Oktaviana and Insani, 2024). Oleh karena itu, manajemen stres dan dukungan sosial sangat penting untuk membantu pemimpin menjaga kesehatan mentalnya agar karakter kepemimpinan tetap kuat dan efektif dalam menghadapi berbagai tantangan. Tekanan yang tidak terkelola dapat merusak karakter pemimpin dengan melemahkan ketahanan mental, mengganggu pengambilan keputusan yang rasional, dan menurunkan kualitas hubungan interpersonal, sementara pengelolaan tekanan yang baik justru memperkuat karakter kepemimpinan yang sukses dan berkelanjutan (Ikma, Setiawati and Neni, 2024).

Tuntutan jabatan (*job demands*) merujuk pada beban fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang harus dihadapi seseorang dalam menjalankan tugas-tugas jabatannya. Tuntutan ini melibatkan volume pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, tanggung jawab pengambilan keputusan, serta ekspektasi dari atasan maupun bawahan. Menurut Bakker & Demerouti (2021), dalam *Job Demands-Resources Theory*, tuntutan jabatan adalah aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan, dan karenanya dapat menimbulkan stres atau kelelahan jika tidak disertai dengan sumber daya kerja yang memadai (Bakker and Demerouti, 2024).

Tuntutan jabatan tidak selalu berdampak negatif. Dalam konteks tertentu, tuntutan yang menantang (*challenge demands*) justru dapat memotivasi individu untuk berkembang dan menunjukkan kinerja optimal. Namun, tuntutan yang menghambat (*hindrance demands*) dapat mengganggu proses kerja dan menurunkan kesejahteraan psikologis (Rakesh, Sharma and Pandey, 2022). Dalam konteks kepemimpinan, tuntutan jabatan mencakup pengambilan



# Barongko

## Jurnal Ilmu Kesehatan

keputusan strategis, manajemen konflik, penyelesaian masalah kompleks, dan menjadi teladan etis bagi timnya. Beban ini dapat berdampak langsung terhadap karakter pemimpin, terutama dalam hal integritas, jika tidak diimbangi dengan ketahanan pribadi dan dukungan organisasi (Arif and Firmansyah, 2024). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola tuntutan jabatan secara proporsional, dengan memperhatikan kapasitas individu dan menyediakan pelatihan, supervisi, serta sistem dukungan yang memadai guna menjaga efektivitas dan karakter pemimpin (Pandini *et al.*, 2025).

Tuntutan jabatan dapat mempengaruhi karakter seorang pemimpin melalui berbagai mekanisme yang berkaitan dengan beban kerja, kompleksitas tugas, dan ekspektasi yang harus dipenuhi. Tuntutan jabatan mencakup berbagai aktivitas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh pemimpin secara kuantitatif maupun kualitatif, yang sering kali menuntut kemampuan, keterampilan, dan komitmen tinggi dari pemimpin tersebut (Rizal, 2018). Dalam jangka panjang, jika tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya, dukungan, dan strategi pengelolaan yang memadai, maka dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan keteguhan moral, bahkan perubahan sikap yang mengancam integritas kepemimpinan. Sebaliknya, pemimpin yang mampu mengelola tuntutan jabatan secara efektif akan membentuk karakter yang lebih tangguh, adaptif, dan profesional dalam menghadapi berbagai tekanan situasional.

Ketika tuntutan jabatan meningkat, pemimpin dihadapkan pada tekanan untuk memenuhi target dan standar kinerja yang tinggi. Jika tuntutan ini sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki, hal ini dapat memacu motivasi dan meningkatkan komitmen pemimpin terhadap organisasi. Namun, jika tuntutan melebihi kapasitas atau tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, hal ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan karakter pemimpin (Susilo and Sulistyawati, 2024). Dalam kondisi tersebut, pemimpin mungkin mengalami kelelahan emosional, pengambilan keputusan yang impulsif, penurunan empati terhadap bawahan, serta penyimpangan dari nilai-nilai etika dan integritas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menetapkan tuntutan secara realistis, tetapi juga menyediakan sistem pendukung seperti pelatihan, supervisi, dan keseimbangan beban kerja untuk menjaga ketahanan karakter pemimpin.



# Barongko

## Jurnal Ilmu Kesehatan

Stres yang muncul akibat tuntutan jabatan yang berat dapat mengurangi ketahanan mental, menurunkan kemampuan pengambilan keputusan yang rasional, dan melemahkan integritas serta etika kepemimpinan. Pemimpin yang mengalami tekanan berlebihan dari tuntutan jabatan cenderung mengalami kelelahan emosional, yang dapat menyebabkan sikap defensif, kurangnya empati, dan bahkan perilaku tidak etis. Sebaliknya, pemimpin yang mampu mengelola tuntutan jabatan dengan baik akan menunjukkan karakter yang kuat, resilien, dan mampu menginspirasi timnya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasan and Budianto, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan tuntutan jabatan bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga organisasi, yang harus menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan kepemimpinan berkarakter. Dengan sistem kerja yang adaptif, budaya organisasi yang sehat, dan dukungan struktural yang memadai, pemimpin akan lebih mampu menjaga keseimbangan antara produktivitas dan nilai-nilai moral dalam menjalankan perannya.

Selain itu, tuntutan jabatan yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompensasi atau keterampilan yang dimiliki juga dapat menurunkan komitmen organisasi pemimpin dan bawahannya, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Tuntutan jabatan berperan penting dalam membentuk karakter pemimpin, di mana tuntutan yang seimbang dan dikelola dengan baik dapat memperkuat karakter kepemimpinan, sedangkan tuntutan yang berlebihan tanpa dukungan dapat melemahkan karakter dan efektivitas seorang pemimpin (Deswita, Rivai and Martin, 2024). Kondisi ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam melakukan evaluasi beban kerja dan ekspektasi jabatan secara berkala, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan bagi para pemimpin. Dengan pendekatan tersebut, organisasi tidak hanya menjaga keberlangsungan performa, tetapi juga berkontribusi dalam membangun karakter kepemimpinan yang beretika, adaptif, dan berorientasi pada tujuan jangka panjang.

#### IV. KESIMPULAN

Responden mayoritas perempuan, usia matang, berpendidikan tinggi, dan berpengalaman, sebagian besar menunjukkan karakter kepemimpinan (integritas) yang rendah. Tekanan dan tuntutan jabatan cenderung tinggi di lingkungan kerja mereka. Hal ini memperkuat



# Barongko

## Jurnal Ilmu Kesehatan

dugaan bahwa tekanan dan tuntutan jabatan mungkin berpengaruh negatif terhadap pembentukan atau pemeliharaan karakter kepemimpinan yang baik, khususnya integritas.

Tekanan dan Tuntutan Jabatan terbukti secara signifikan berpengaruh negatif terhadap karakter pemimpin. Pemimpin yang berada dalam kondisi tekanan dan tuntutan jabatan yang tinggi cenderung memiliki peluang lebih rendah untuk mempertahankan karakter (integritas) yang tinggi. Maka, manajemen organisasi perlu memperhatikan beban kerja dan harapan jabatan agar tidak berdampak pada karakter atau integritas kepemimpinan.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral, materiil, serta bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen kepemimpinan dan organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Thawabiya, A. *et al.* (2023) 'Leadership Styles and Transformational Leadership Skills Among Nurse Leaders In Qatar', *Nursing Open*, 10, pp. 3440–3446. doi: <https://doi.org/10.1002/nop2.1636>
- Anders, R. L. *et al.* (2021) 'Nursing leadership for 21st century', *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29. doi: 10.1590/1518-8345.0000.3472.
- Anindiya, D., Dewi, C. and Rozamuri, A. M. (2024) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Sekretaris di PT Pertamina Gas Negara Tbk', *Management & Accounting Expose e-ISSN*, 7(2), pp. 22–32. Available at: <https://jurnal.usahid.ac.id/mae/article/view/2168>
- Arif, R. N. and Firmansyah, A. (2024) 'Apakah Kepemimpinan Memiliki Peran Moderasi dalam Kualitas Pengawasan pada Auditor Internal Pemerintah?', *Studi Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(2), p. 106. doi: 10.21632/saki.6.2.106-132.
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2024) 'Job Demands–Resources Theory: Frequently Asked Questions', *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), pp. 188–200. doi: 10.1037/ocp0000376.



# Barongko

## Jurnal Ilmu Kesehatan

- Dadi, K. K. (2024) 'Karakter Kepemimpinan Generasi Muda Indonesia Dalam Masyarakat 5.0', *Credendum: Jurnal Pendidikan Agama*, 6(1), pp. 102–112. doi: 10.34150/credendum.v6i1.781.
- Deswita, E., Rivai, A. and Martin, M. (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Mahkota Bisnis (Makbis)*, 1(3). doi: <https://doi.org/10.59929/mm.v3i1.58>
- Ferreira, V. B. *et al.* (2020) 'Transformational leadership in nursing practice: challenges and strategies TT - Liderança transformacional na prática de enfermeiros: desafios e estratégias Liderazgo transformacional en la práctica de enfermería: desafíos y estrategias', *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(6), pp. 1–7. Available at: <https://bd.univalle.edu.co/scholarly-journals/transformational-leadership-nursing-practice/docview/2437438596/se-2>
- Habib, F., Dermawan, M. M. and Maidiana, M. (2024) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja', *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 2(1). doi: <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v2i1.887>
- Hartono, C., Oktaviana, E. C. and Insani, C. K. (2024) 'Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja', *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi*, 2(2), pp. 199–208. doi: <https://doi.org/10.59971/jimbe.v2i2.375>
- Haryanti, A. (2024) 'The Public Perception of The Political Ethics of Presidential and Vice-Presidential Candidates for The Period of 2024-2029', *Jurnal Politica Dinamika Masalah Politik Dalam Negeri dan Hubungan Internasional*, 15(1), pp. 1–19. doi: 10.22212/jp.v15i1.4208.
- Hasan, N. and Budianto, A. (2024) 'Pengaruh Pelaksanaan Analisis Jabatan Terhadap Peningkatan Profesionalisme Aparatur Negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis', *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), pp. 252–266. doi: 10.58192/profit.v3i2.2927.
- Ihsan, R. Al and Erialdy, E. (2025) 'Pengaruh Work Life Balance Dalam Manajemen Serta Tantangan Dan Solusi Pemimpin Masa Kini', *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(5), pp. 507–518. Available at: <https://jurnal.researchideas.org/index.php/neraca/article/view/615/601>
- Ikamah, A. D., Setiawati, I. and Neni, T. E. A. (2024) 'Revitalisasi Guru Sebagai Pemimpin Dalam Menanggapi Isu Perundungan Melalui Pendidikan Karakter Yang Progresif', *Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(3), pp. 957–962. doi: <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i3.2000>
- Izati, N., Azhar, A. and Prabujaya, S. P. (2024) 'The Pengaruh Perceived Organizational Support, Need for Achievement dan Transformational Leadership terhadap Employee Performance', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(3), pp. 293–317. doi: 10.29244/jmo.v15i3.57464.
- Karina, M. and Ambarsari, Y. (2024) 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Ticketing Officer Pt. Kai Stasiun Gambir', *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 13(1), pp. 9–23. doi: 10.56486/kompleksitas.vol13no1.494.



# Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

- Maulina, L. and Mu'arif, S. (2024) 'Pengaruh Kepemilikan Institusional, Karakter Eksekutif Dan Koneksi Politik Terhadap Tax Avoidance', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), pp. 01–13. doi: <https://doi.org/10.61722/jemba.v1i4.436>
- McCarron, G. P., McKenzie, B. L. and Yamanaka, A. (2023) 'Leadership Identity Development', *New Directions for Student Leadership*, pp. 31–43. doi: <https://doi.org/10.1002/yd.20552>
- Mulyani, E. et al. (2025) 'Basic Concepts of Health Leadership Eva', *Jurnal Kollaboratif Sains*, 8(1), pp. 107–117. doi: <https://doi.org/10.56338/jks.v8i1.6641>
- Ningrum, D. A. et al. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), pp. 1–10. doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2>
- Oktaria, O. et al. (2023) 'Peran Kesehatan Mental dalam Pembentukan Karakter Pemimpin', *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6(4), pp. 1217–1222.
- Pandini, S. et al. (2025) 'Analisis Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Organisasi Kesehatan', *Journal Of Social Science Research Volume*, 5(1), pp. 4343–4357. doi: <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17574>
- Prasetya, I. K. A. M. I., Tahu, G. P. and Gunadi, I. G. N. B. (2024) 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung', *Jurnal emas*, 5(6), pp. 82–96. Available at: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/9447/7203>
- Rakesh, S., Sharma, T. and Pandey, K. K. (2022) 'Baffling Inconsistencies Between Work Engagement And Job Burnout: The Potential Mediation Of Organization Engagement', *Community Practitioner*, 21(08), pp. 28–52. doi: 10.5281/zenodo.13284454.
- Rizal, S. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi', *Jurnal EMT KITA*, 2(2), p. 99. doi: 10.35870/emt.v2i2.59.
- Rizky, M. (2022) 'Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), pp. 290–301. doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Romadhon, R., Nurcaeni, I. and Hartiyah, S. (2024) 'Pengaruh Tekanan Eksternal, Akuntabilitas, Komitmen Pimpinan Dan Pengendalian Internal Terhadap Transparansi Laporan Keuangan', *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 4(3), pp. 29–39. doi: <https://doi.org/10.32699/jamasy.v4i3.7299>
- Sembiring, A. W. et al. (2024) 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi dalam Organisasi Kewirausahaan', *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(1), pp. 231–238. doi: 10.58192/wawasan.v2i1.1529.
- Suryana, A. K. H. et al. (2024) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), pp. 8–18. doi: 10.36596/ekobis.v12i1.1087.
- Susilo, E. and Sulistyawati, U. S. (2024) 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Beban Tugas terhadap Tingkat Komitmen Karyawan', *Jurnal EMT KITA*, 8(1), pp. 95–103. doi: 10.35870/emt.v8i1.1918.