

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan Terhadap Performa Kerja Jurnalis Media Online di Kota Bandung

Kalila Shessa Krisadiva Basara*, Ika Merdekawati Kusmayadi, Henny Sri Mulyani Rohayati

Universitas Padjadjaran

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i3.4007>

*Kalila Shessa Krisadiva Basara

Email: kaliladiva4@gmail.com

Received: 02-03-2026

Accepted: 29-03-2026

Published: 06-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The emergence of online media has transformed editorial workflows and journalistic workloads. Journalists are required to work with dedication and integrity to meet rapid news targets in accordance with the job demands given by editorial. On the other hand, the provision of resources by companies is essential to balance these demands. Job demands that are not offset by adequate job resources can jeopardize the level of journalistic performance. This study aims to analyze the extent to which job demands and job resources significantly influence the job performance of online media journalists. The research employs an explanatory quantitative survey method and multiple linear regression analysis on 104 online media journalists in Bandung, utilizing the Job Demands-Resources (JD-R) model. Data analysis techniques include validity and reliability tests, as well as classical assumption tests consisting of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Hypothesis testing was conducted through partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), the coefficient of determination, and correlation analysis. The results of this study indicate that: 1) Job demands do not have a significant effect on journalists' job performance; 2) Job resources are the strongest predictor, significantly influencing job performance; 3) Simultaneously, job demands and job resources significantly affect job performance. These findings emphasize that while job demands may create work pressure, the presence of adequate job resources can transform those demands into constructive challenges, thereby contributing to improved performance. Therefore, the balance between job demands and job resources is a factor in maintaining journalistic job performance.

transform those demands into constructive challenges, thereby contributing to improved performance. Therefore, the balance between job demands and job resources is a factor in maintaining journalistic job performance.

Keywords: Job Demands, Job Resources, Job Performance, Online Media Journalists, JD-R Model

Abstrak: Lahirnya media online membawa terhadap pola kerja redaksi dan beban kerja jurnalis. Jurnalis diwajibkan untuk bekerja dengan dedikasi dan integritas guna memenuhi target pemberitaan yang cepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh redaksi. Di satu sisi, penyediaan sumber daya oleh perusahaan dibutuhkan untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan jurnalis. Tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang baik dapat beresiko pada tingkatan performa kerja jurnalis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan secara signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif eksplanatif dan analisis regresi linier berganda terhadap 104 responden jurnalis media online di Bandung menggunakan model Job Demands-Resources. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan melalui tahapan uji parsial (uji-t), simultan (uji-f), koefisien determinasi, dan korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap performa kerja jurnalis; 2) Sumber daya pekerjaan merupakan prediktor terbesar yang selanjutnya berpengaruh signifikan terhadap performa kerja jurnalis; 3) Secara simultan, tuntutan pekerjaan sumber daya pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap performa kerja jurnalis. Temuan penelitian ini menegaskan meskipun tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan tekanan kerja, keberadaan sumber daya pekerjaan yang memadai mampu mengubah tuntutan tersebut menjadi tantangan yang konstruktif sehingga tetap berkontribusi pada peningkatan performa. Oleh karena itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan menjadi faktor kunci dalam menjaga performa kerja jurnalis.

Kata kunci: Tuntutan Pekerjaan, Sumber Daya Pekerjaan, Kinerja Kerja, Jurnalis Media Online, Model JD-R

Pendahuluan

Kehadiran media sebagai saluran informasi untuk masyarakat di Indonesia masih dibutuhkan hingga saat ini. Media berperan sebagai saluran komunikasi dan memiliki posisi sebagai perantara kepada masyarakat (Khatimah, 2018). Media kini mengalami perkembangan pesat, ditambah kehadiran internet membawa pengaruh yang signifikan. Kehadiran internet tersebut membawa pengaruh terhadap praktik-praktik pengelolaan media dan budaya kerja jurnalisme. (Pratopo, 2018). Perkembangan internet membawa media melahirkan format multimedia, salah satunya adalah munculnya media online. Media online adalah produk jurnalistik daring yang melaporkan fakta atau kejadian yang diproduksi dan disiarkan melalui internet (Apriyani, 2021). Media online memiliki sifat tersendiri yaitu antara lain bersifat konvergen, interaktif, reader-centric, banyak bersumber dari khalayak, real-time, hiperteks, dan ruang tidak terbatas (Pratopo, 2018).

Lahirnya media online membawa perubahan terhadap pola kerja redaksi dan hal ini turut berpengaruh terhadap pekerjaan jurnalis. Jurnalis merupakan profesi yang melakukan pencarian dan pengumpulan fakta, kemudian diolah menjadi produk karya jurnalistik, dan disebarakan kepada khalayak melalui berita teks, audio, atau video di media massa (Agustiani et al., 2022). Media mewajibkan jurnalis untuk mencari dan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya untuk mencapai kebutuhan pemberitaan. Jurnalis memiliki kewajiban untuk menyebarkan informasi yang menyangkut kepentingan publik, menjunjung tinggi nilai dasar dari demokrasi, dan menghormati perbedaan (Agustiani et al., 2022). Jurnalis juga turut membentuk opini publik berdasarkan akurasi fakta dan kebenaran informasi.

Media dan jurnalis diwajibkan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berintegritas. Hal ini sebagaimana pekerjaan jurnalis terikat dengan kode etik jurnalistik. Profesionalisme dan idealisme inilah yang membuat jurnalis bekerja di bawah tekanan. Jurnalis diminta untuk membangun ikatan batin dengan narasumber mereka yaitu dengan berempati dan bisa memposisikan dirinya sebagai narasumber. Hal ini membuat jurnalis terpapar dengan kejadian dan pengalaman yang beragam di lapangan. Jurnalis yang bekerja langsung turun ke lapangan dihadapi oleh berbagai tantangan seperti kondisi lapangan yang dinamis, tantangan meliput isu yang sensitif, seperti isu kejahatan kriminal, politik, bencana alam, dan kekerasan terhadap kemanusiaan. Belum selesai di kondisi lapangan, budaya, tuntutan kerja redaksi, dan ancaman media di masa depan juga menjadi hal yang membebani seorang jurnalis.

Melihat langsung kondisi masyarakat yang memicu pengalaman traumatis seperti penderitaan manusia, gangguan mental, aksi kejahatan, terorisme, bencana,

ketidakberdayaan, dan perang turut menimbulkan gejala pascatrauma bagi jurnalis. Risiko yang dapat mengancam keselamatan jurnalis kerap dikesampingkan, karena jurnalis merasa ada kewajiban untuk menyaksikan kejadian terdepan agar bisa melaporkan kepada masyarakat dengan akurat. Mengutip dari wawancara dengan psikolog klinis, Nirmala Ika Kusumaningrum oleh Kompas.id, jurnalis dipandang sebagai sosok yang berani sehingga mereka dibebani dengan peristiwa berbahaya terus menerus, meski itu menimbulkan trauma (Wahyudi, 2025).

Situasi tersebut dapat memunculkan stres yang dapat berdampak panjang pada kesehatan fisik, bahkan berujung pada kecemasan mental. Ancaman lainnya yang kerap dihadapi oleh jurnalis ketika bekerja adalah aksi teror, intimidasi, dan kekerasan. Berdasarkan data dari buku Potret Jurnalis Indonesia 2025 oleh Masduki et al., (2025) tercatat sebanyak 75,1% jurnalis Indonesia pernah mengalami kekerasan baik secara fisik maupun melalui ranah digital. 36,3% diantaranya mengalami kekerasan digital dengan jenis kekerasan yang paling sering dialami yaitu diawasi (51,9%), fitnah (42,7%), dan intimidasi (40,9%). Sementara itu, 22,7% lainnya mengalami kekerasan fisik dan yang paling sering dialami yaitu diawasi/diikuti (39,4%), pelecehan lisan/ancaman (28,6%), dan *body shaming* (28,6%). Kekerasan yang dialami oleh jurnalis ini dapat berpengaruh pada kondisi kesehatan baik secara mental maupun fisik, dan berujung pada kinerja terhambat (Masduki et al., 2025).

Adapun tantangan lainnya yang dihadapi oleh jurnalis selain tantangan eksternal yaitu tantangan di dalam industri media yang membebani jurnalis. Jurnalis memiliki pandangan yang pesimis terhadap masa depan industri media, terutama bagi jurnalis bekerja di media lintas platform. Hal ini berkaitan dengan tantangan bisnis yang menuntut jurnalis memproduksi berita di berbagai platform dengan jam kerja tinggi dan upah yang tidak banyak (Masduki et al., 2025). Perusahaan media juga mengalami kekurangan sumber daya sehingga berdampak pada kinerja jurnalis (Masduki et al., 2025). Banyak jurnalis yang merasa kerja berlebihan dan gaji dibawah standar, padahal mereka mendapatkan beban kerja profesional yang berat dan tidak dibersamai dengan upah yang sesuai.

Selain itu, data dari buku Potret Jurnalis Indonesia 2025 oleh (Masduki et al., 2025) menyatakan bahwa faktor Kode Etik Jurnalistik, kebijakan redaksi, dan ketersediaan sumber daya untuk meliput berita mempengaruhi kinerja mereka ketika bertugas. Perusahaan yang menyediakan jurnalis sumber daya yang memadai seperti alat, biaya, relasi, dan waktu akan memudahkan jurnalis dalam bekerja. Sebaliknya, apabila perusahaan media tidak mampu menyediakan fasilitas tersebut maka akan mempengaruhi kinerja jurnalis. Masalah lainnya adalah, kondisi ekonomi di media saat ini yang cenderung menurun membuat beban kerja jurnalis bertambah (Masduki et al., 2025). Situasi tersebut

menambah beban kerja jurnalis, dengan beberapa perusahaan media yang ekonominya kurang stabil, meminta jurnalis untuk bekerja dengan jam kerja panjang dan sering melebihi batas wajar, namun dibayar dengan upah yang tidak sesuai sehingga menimbulkan kelelahan mental bagi jurnalis (Masduki et al., 2025). Tekanan ekonomi yang dialami oleh media membuat kesejahteraan jurnalis dan kualitas pemberitaannya turut berdampak.

Kondisi kerja jurnalis di Bandung menunjukkan jurnalis rentan mengalami stres berat usai liputan bencana atau liputan yang traumatis. Berdasarkan artikel yang dirilis oleh Merdeka.com, (2013) bertajuk “Jurnalis rentan terkena trauma usai liputan”, hasil survei sederhana AJI Bandung bersama Kepala Psikiatri Rumah Sakit Hasan Sadikin menunjukkan dari 19 jurnalis yang hadir pada sesi diskusi bersama Kepala Ruangan Psikiatri RSHS, Dr. Teddhy Hidayat mencatat hampir 50% jurnalis terindikasi mengalami stres, trauma, hingga depresi.

Berdasarkan data dari Dewan Pers per 21 Februari 2024, tercatat ada 1.819 media di Indonesia yang terverifikasi oleh Dewan Pers dan 989 di antaranya merupakan media online (Pratiwi, 2024). Angka tersebut menunjukkan tingginya jumlah media online di Indonesia, dimana karakteristik media online yang menyajikan teks, video, audio, dan gambar secara bersamaan serta memberikan ruang bagi publik untuk berpartisipasi dalam diskusi secara interaktif, memberikan kemudahan akses informasi tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu membuat banyak media bertransformasi ke media online karena efektivitas dan efisiensinya. Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan ada sejumlah 10 media online di Bandung. 7 di antaranya sudah terdaftar di Dewan Pers, 3 di antaranya terdaftar di Asosiasi Media Siber Indonesia.

Tabel 1. Daftar Media Online di Kota Bandung

Nama Media Online	Status
Radarbandung.id	Terverifikasi Dewan Pers
Teropongmedia.id	Terverifikasi Dewan Pers
Pikiranrakyat.com	Terverifikasi Dewan Pers
Tribunjabar.id	Terverifikasi Dewan Pers
Koranmandala.com	Terverifikasi Dewan Pers
Jabarekspres.com	Terverifikasi Dewan Pers
Ayobandung.com	Terverifikasi Dewan Pers
Bandungbergerak.id	Terdaftar anggota AMSI
Tugubandung.id	Terdaftar anggota AMSI

Penelitian ini menggunakan teori Motivasi (Dua Faktor) Herzberg dan Job Demands-Resources Model. Teori Dua Faktor merupakan teori yang menegaskan dua faktor penting untuk mendorong kepuasan dan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian, Job Demands-Resources Model digunakan untuk menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dapat mempengaruhi performa kerja. Model ini dicetuskan oleh Bakker & Demerouti dan telah digunakan dalam berbagai penelitian mengenai kondisi pekerjaan dari berbagai bidang. Tuntutan pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan yang membutuhkan aspek psikologi, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat berujung pada kelelahan fisik dan psikologis seorang karyawan (Bakker et al., 2004). Selanjutnya, sumber daya pekerjaan merupakan karakteristik kerja yang membutuhkan aspek psikologis, fisik, sosial, dan aspek organisasi yang dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan dan menumbuhkan rasa pengembangan diri dan membantu mengatasi kelelahan fisik maupun psikologis karyawan (Demerouti, 2025). Menurut Robbins (2006), performa kerja merujuk pada tingkatan performa seseorang yang termasuk ke dalam deskripsi tugas. Untuk setiap pekerjaan, performa kerja mungkin akan berbeda. Pengukuran performa kerja meliputi kualitas dan kuantitas performa kerja karyawan, akurasi dan kecepatan pekerjaan dilakukan, dan keseluruhan efektivitas karyawan melakukan pekerjaan tersebut, dan independensi karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

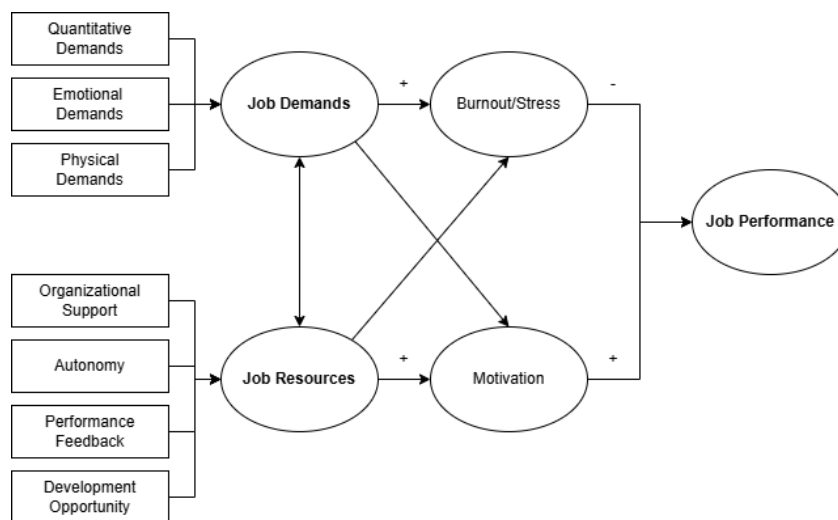
Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap performa kerja jurnalis media online di kota Bandung. Saat ini, belum ada penelitian mengenai tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis di Bandung sehingga menarik untuk dikaji lebih lanjut dan dapat menjadi perbandingan dengan penelitian sebelumnya. Peneliti akan mengumpulkan responden yaitu jurnalis yang bekerja di media online yang sudah terdaftar oleh Dewan Pers dan Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI) di kota Bandung. Penelitian ini akan menguji variabel tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan performa kerja.

Metodologi

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki fenomena sosial dengan menguji teori yang terdiri dari variabel yang diukur dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Creswell, 1994; Jannah et al., 2017). Studi ini akan menyelidiki bagaimana performa jurnalis

media online di Kota Bandung dipengaruhi oleh besaran tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan.

Penelitian ini akan mengukur variabel independen, tuntutan pekerjaan (X1) yang diukur dengan 29 item pernyataan dan sumber daya pekerjaan (X2), dan variabel dependen, performa kerja (Y), yang diukur dengan 15 item pertanyaan. Penelitian ini menggunakan dua sumber data dengan data primer didapatkan dari jawaban atau skor berdasarkan pertanyaan variabel penelitian yang diperoleh langsung dari jurnalis media online di Bandung dan data sekunder yang didapatkan dari kajian pustaka dari penelitian terdahulu dan informasi dari internet yang relevan dengan kebutuhan penelitian.



Figur 1. Model Penelitian Job Demands-Resources
 Sumber: Bakker & Demerouti (2007)

Metode survei kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data di penelitian ini. Metode kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan kumpulan tulisan tentang pertanyaan yang dibuat dengan tujuan untuk mencatat tanggapan responden (Silalahi, 2012). Penelitian ini akan menggunakan pertanyaan tertutup kepada responden. Sebuah skala Likert dari 1 hingga 5 akan digunakan untuk mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan tertutup ini. Skala ini terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penelitian ini menggunakan Google Forms sebagai alat kuesioner. Penelitian ini memiliki 71 pertanyaan untuk menjawab masalah penelitian, terdiri dari 6 pertanyaan identitas responden dan 65 pernyataan. Studi ini dilakukan dari Mei 2025 hingga Maret 2026 dan berlangsung selama sebelas bulan.

Populasi dari penelitian ini adalah jurnalis yang bekerja di media online di Bandung dengan sampel penelitian sebanyak 104 responden yang didapatkan dengan teknik *stratified*

random sampling. Sebelum dibagikan ke responden, instrumen penelitian akan diuji validitas dan reliabilitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian valid untuk mengukur variabel penelitian serta konsistensi internal skala atau instrumen. Selanjutnya, data dari kuesioner akan diuji dengan uji asumsi klasik, yang menguji kelayakan model regresi yang digunakan mendekati kenyataan. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah uji asumsi klasik selesai, data penelitian akan diuji hipotesis dengan uji regresi linier berganda, uji statistik parsial, uji statistik simultan, dan uji koefisien. Seluruh uji yang dilakukan dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi program IBM SPSS versi 22 dan Microsoft Excel.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari temuan penelitian, berikut adalah hasil analisis deskriptif data demografi responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, asal lulusan perguruan tinggi, jabatan kerja, lama bekerja, gaji, dan tempat media online.

Tabel 2. Data usia responden

Usia	Frekuensi	Persentase
21 - 30 tahun	56	53,85%
31 - 40 tahun	32	30,77%
41 - 50 tahun	12	11,54%
> 50 tahun	4	3,85%
Total	104	100%

Mengacu pada tabel 2, jumlah responden berusia 21 - 30 tahun menjadi usia responden yang terbanyak dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang dengan persentase 53,85%. Selanjutnya, responden dengan usia lebih dari 50 tahun menjadi usia responden paling sedikit yaitu 4 orang dengan persentase 3,85%. Hal ini menunjukkan bahwa jurnalis media online di Kota Bandung saat ini banyak diisi oleh jurnalis muda dari kalangan Generasi Z dan Millennial. Temuan serupa dari AJI menunjukkan jurnalis di Indonesia saat ini didominasi oleh Generasi Z rentang usia 20-29 tahun dan Generasi Milennial rentang 31-40 tahun (Masduki et al., 2025). Jurnalis muda dari kalangan Generasi Z dan Milennial pada era digital ini dianggap paling familiar dan adaptif dengan perkembangan teknologi terbaru.

Tabel 3. Data jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	58	55,77%
Perempuan	46	44,23%
Nonbiner	0	0%
Total	104	100%

Merujuk tabel 3, responden laki-laki mendominasi penelitian ini yaitu sebanyak 58 orang dengan persentase 55,77%. Responden perempuan dalam penelitian ini sebanyak 46 orang dengan persentase 44,23%. Terakhir, responden nonbiner dalam penelitian ini tidak ada. Secara gender, komposisi jurnalis media online di Bandung masih ada ketimpangan yang tidak terlalu jauh antara laki-laki dan perempuan. Temuan ini selaras dengan riset *Worlds of Journalism Study* di Indonesia bahwa terdapat dominasi gender jurnalis laki-laki dua kali lebih banyak yaitu presentase sebesar 65% dibandingkan dengan jurnalis perempuan dengan presentase sebesar 34% (Mughtar & Masduki, 2025).

Tabel 4. Data tingkat pendidikan responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma	8	7,69%
S1	87	83,65%
S2	9	8,65%
S3	0	0%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 4, mayoritas responden memiliki gelar S1 sebanyak 87 orang dengan persentase 83,65%. Kemudian, responden paling sedikit dengan gelar S3 tidak ada dalam penelitian ini. Demografi pendidikan penelitian ini serupa dengan hasil temuan AJI yang menyebutkan jurnalis di Indonesia saat ini mayoritas menyandang gelar sarjana (Masduki et al., 2025) juga dengan temuan dari *Worlds of Journalism Study* yang mencantumkan kelompok jurnalis dengan gelar sarjana sebesar 78,8% (Mughtar & Masduki, 2025).

Tabel 5. Data asal lulusan perguruan tinggi responden

Asal Lulusan	Frekuensi	Persentase
Lulusan komunikasi atau jurnalistik	64	53,85%
Bukan lulusan komunikasi atau jurnalistik	40	30,77%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 5, mayoritas responden pada penelitian ini merupakan jurnalis dengan asal lulusan program studi Ilmu Komunikasi atau Jurnalistik sebanyak 64 orang dengan persentase 61,54%. Temuan ini sejalan dengan Worlds of Journalism Study yang menyebutkan latar belakang pendidikan jurnalis di Indonesia sebanyak 30,5% jurnalis menempuh pendidikan formal atau pelatihan profesional di bidang jurnalisme dan 98,5% diantaranya menempuh pendidikan bidang jurnalisme melalui perguruan tinggi.

Tabel 6. Data jabatan kerja responden

Jabatan Kerja	Frekuensi	Persentase
Reporter	49	47,11%
Editor/Redaktur	29	27,88%
Kontributor	12	11,53%
Visual Journalist	5	4,8%
Koordinator Liputan	1	0,96%
Wakil Pemimpin Redaksi	1	0,96%
Content Writer	5	4,8%
Content Creator	2	1,92%
Total	104	100%

Merujuk pada tabel 6, mayoritas responden pada penelitian ini merupakan Reporter sebanyak 49 orang dengan persentase 47,11% Selanjutnya, terdapat Koordinator Liputan

dan Wakil Pemimpin Redaksi dengan jumlah responden yang sama dan paling sedikit yaitu sebanyak 1 responden dengan persentase masing-masing 0,96%. Temuan ini sejalan dengan riset AJI yaitu jabatan Reporter menjadi mayoritas jabatan yang dijalankan oleh jurnalis di Indonesia dengan persentase sebesar 50,1% (Masduki et al., 2025).

Tabel 7. Data lama bekerja responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 tahun	16	15,38%
Antara 1 – 5 tahun	43	41,35%
Antara 5 – 10 tahun	18	17,31%
Lebih dari 10 tahun	27	25,96%
Total	104	100%

Mengacu pada tabel 7, mayoritas jurnalis media online di Bandung bekerja sebagai jurnalis antara 1-5 tahun dengan responden sebanyak 43 orang dengan persentase 41,35% dan responden paling sedikit yaitu dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun terdapat 16 orang dengan persentase 15,38%. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap awal hingga menengah di karir jurnalistik.

Tabel 8. Data gaji responden

Gaji	Frekuensi	Persentase
< Rp2.500.000	38	36,54%
Rp2.500.001 - Rp4.500.000	35	33,65%
Rp4.500.001 - Rp6.500.000	30	28,85%
Rp6.500.001 - Rp8.500.000	1	0,96%
> Rp8.500.000	0	0%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 8, mayoritas responden menjawab mereka menerima pendapatannya selama sebulan sebagai jurnalis sebesar kurang dari Rp2.500.000 dengan responden menjawab sebanyak 38 orang dengan persentase 36,54% dan hanya ada 1

responden yang menjawab gaji per bulannya berada di kisaran Rp6.500.001 - Rp8.500.000 dengan persentase 0,96%. Temuan ini menunjukkan penghasilan jurnalis media online di Kota Bandung masih jauh di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Bandung yang pada tahun 2026 ditetapkan sebesar Rp4.737.678 per bulan.

Tabel 9. Data tempat media online responden

Nama Media Online	Jumlah Responden
Radar Bandung	8
Pikiran Rakyat	22
Ayo Bandung	13
Bandung Bergerak	5
Jabar Ekspres	16
Koran Mandala	7
PRFM News	7
Teropong Media	3
Tribun Jabar	19
Tugu Bandung	4
Total	104

Pada tabel 10, angka tersebut merupakan hasil perhitungan metode *sampel stratified random sampling* untuk menghitung jumlah jurnalis media online di Kota Bandung ini. Metode ini dipilih untuk memastikan bahwa setiap media online terwakili secara proporsional dalam sampel, sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat mencerminkan karakteristik populasi.

Hasil Deskripsi Data Variabel Tuntutan Pekerjaan

Selanjutnya, dilakukan penjabaran hasil deskriptif data pada setiap variabel independen dan dependen. Untuk mempermudah mengetahui rentang jumlah responden yang memilih jawaban, dilakukan pengelompokan data dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dari variabel tuntutan pekerjaan. Berikut perhitungan dari pengelompokan kategori tingkat rendah, sedang, dan tinggi dari variabel tuntutan pekerjaan.

Tabel 10. Data deskriptif variabel tuntutan pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	21	20%

Sedang	83	80%
Tinggi	0	0%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total 104 responden penelitian, dalam variabel tuntutan pekerjaan di kategori sedang menjadi jawaban yang dipilih oleh mayoritas responden yaitu sebanyak 83 orang (79,81%). Kemudian, kategori terbesar kedua yaitu rendah dipilih oleh responden sebanyak 21 orang (20,19%) sedangkan pada kategori tinggi, tidak ada responden yang memilih. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini memiliki pekerjaan yang moderat sebagai jurnalis media online di Kota Bandung. Penurunan kualitas kesehatan tidak akan terjadi jika tuntutan pekerjaan yang moderat dikombinasikan dengan sumber daya pekerjaan yang cukup. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan yang moderat dapat meningkatkan motivasi dan performa kerja (Bakker et al., 2004).

Tuntutan pekerjaan yang berlebih dan memicu potensi penurunan kesehatan baik secara fisik dan mental merupakan hal yang harus dihindari agar performa kerja tetap terjaga secara optimal. Tuntutan pekerjaan juga perlu dipertimbangkan jumlahnya, apabila terlalu rendah, maka pekerja bisa merasakan bosan sehingga dapat menurunkan rasa keterlibatan dengan pekerjaannya dan hal ini apabila tidak diperbaiki akan berpengaruh pada menurunnya performa kerja. Sebaliknya, apabila tuntutan kerja terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang cukup, maka hal tersebut dapat memicu kelelahan mental dan berujung pada potensi penurunan performa kerja.

Hasil Deskripsi Data Variabel Sumber Daya Pekerjaan

Untuk mempermudah mengetahui rentang jumlah responden yang memilih jawaban, dilakukan pengelompokan data dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dari variabel sumber daya pekerjaan. Berikut perhitungan dari pengelompokan kategori tingkat rendah, sedang, dan tinggi dari variabel tuntutan pekerjaan.

Tabel 11. Data deskriptif variabel sumber daya pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	14	13%
Sedang	71	68%
Tinggi	19	18%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari seluruh 104 responden penelitian, dalam variabel sumber daya pekerjaan, sebagian besar responden menjawab pada kategori sedang yaitu sebanyak 71 orang (68,27%). Kemudian, kategori terbesar kedua yaitu tinggi dipilih oleh responden sebanyak 19 orang (18,27%) dan pada kategori rendah, terdapat sejumlah 14 responden (13,46%). Angka tersebut dapat disimpulkan bahwa umumnya jurnalis media online di Kota Bandung mendapatkan sumber daya pekerjaan yang moderat untuk mendukung tuntutan pekerjaan yang diterima. Pemenuhan sumber daya pekerjaan seperti dukungan organisasional, otonomi kerja, umpan balik performa, dan peluang pertumbuhan yang baik akan membantu jurnalis dalam menunjang tuntutan pekerjaannya.

Dukungan dari rekan dan atasan, diikuti dengan pemenuhan kebutuhan kerja yang baik seperti sarana, fasilitas, gaji, serta ruang bebas untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan dapat mendorong motivasi dan keterlibatan kerja (A. Bakker et al., 2004). Namun, bagi jurnalis yang mendapatkan sumber daya pekerjaan rendah untuk perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan media online. Redaksi perlu meningkatkan ketersediaan sumber daya pekerjaan dan mengimbangi jumlah tuntutan pekerjaan guna menjaga optimalisasi performa kerja jurnalis mereka.

Hasil Deskripsi Data Variabel Performa Kerja

Untuk mempermudah mengetahui rentang jumlah responden yang memilih jawaban, dilakukan pengelompokan data dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dari variabel performa kerja. Berikut perhitungan dari pengelompokan kategori tingkat rendah, sedang, dan tinggi dari variabel performa kerja.

Tabel 12. Data deskriptif variabel performa kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	1	1%
Sedang	47	45%
Tinggi	56	54%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dari total 104 responden penelitian, dapat dilihat bahwa mayoritas 56 responden menjawab pertanyaan pada variabel performa kerja dalam kategori Tinggi (53,85%). Selanjutnya disusul oleh 47 responden berada di kategori Sedang (45,19%). Kemudian, hanya ada 1 responden yang berada dalam kategori Rendah (0,96%). Angka ini

menunjukkan jurnalis media online di Kota Bandung memiliki performa kerja yang tinggi berdasarkan tuntutan pekerjaan yang dialami dan sumber daya pekerjaan yang diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jurnalis media online di Kota Bandung mencapai performa kerja yang tinggi didapatkan dari sumber daya pekerjaan yang memadai sehingga meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja serta tuntutan pekerjaan yang dikelola dengan baik.

Menurut Bakker (2004), performa kerja merupakan gambaran dari ketersediaan sumber daya pekerjaan seperti otonomi, dukungan organisasional, peluang pertumbuhan, dan pengembangan keterampilan yang tinggi dari perusahaan. Dengan tingginya ketersediaan sumber daya pekerjaan, pekerja mampu melampaui kemampuan diri dan melibatkan diri mereka lebih dalam ketika melakukan pekerjaannya sehingga mendorong produktivitas kerja mereka. Kondisi ini apabila digabungkan dengan tuntutan pekerjaan yang baik–tidak terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat mendorong kualitas kerja dan performa kerja mereka.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kepastian data agar koefisien regresi konsisten dan tidak bias sehingga estimasi perhitungan data memiliki ketepatan. Apabila data lolos semua tahapan uji asumsi klasik, maka data selanjutnya akan dilakukan tahapan uji regresi. Tahapan uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Konsep Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui normalitas data penelitian. Kriteria penilaian dilihat dari nilai signifikansi atau Asymp. Sig. apabila $(p) > 0.05$ maka distribusi data residual dinilai normal.

Tabel 13. Hasil uji normalitas

Model	Sig.	Kesimpulan
Unstandardized Residual	0,200	Normal

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-tailed)) sebesar 0,200, atau lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal, sesuai dengan kriteria penilaian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah ada korelasi yang kuat antara variabel independen dan dependen dalam data penelitian. Jika nilai Tolerance lebih

dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 14. Hasil uji multikolinearitas

Model	Hasil		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Tuntutan Pekerjaan	0,990	1,010	Tidak terjadi multikolinearitas
Sumber Daya Pekerjaan	0,990	1,010	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 14 di atas tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel sebesar 0,990 yaitu lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,010 yaitu lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa sesuai kriteria penilaian yang mengharuskan nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka kedua variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah ada ketidaksamaan varian dalam data penelitian. Jika varian yang diamati berubah dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka terdeteksi adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas dalam data penelitian, metode uji Glejser akan dilakukan dengan kriteria penilaian jika nilai signifikansi antara variabel independen dan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka heteroskedastisitas tidak ada.

Tabel 15. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Sig.	Kesimpulan
Tuntutan Pekerjaan	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sumber Daya Pekerjaan	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 15 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel Tuntutan Pekerjaan adalah 1,000 yang dapat dinyatakan lebih besar dari 0,05 dan variabel

Sumber Daya Pekerjaan adalah 1,000 yang dapat dinyatakan lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria penilaian, maka data penelitian tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan lulus uji heteroskedastisitas.

Uji Regresi

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur kekuatan dan signifikansi pengaruh antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis. Tabel berikut menyajikan hasil dari uji regresi linier berganda pada penelitian ini.

Tabel 16. Hasil uji regresi linier berganda

Model	Hasil
Constant	28,397
Tuntutan Pekerjaan	0,112
Sumber Daya Pekerjaan	0,311

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan dari regresi linier berganda pada penelitian ini adalah $Y = 28,397 + 0,112 X_1 + 0,311 X_2 + e$.

Temuan tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 28,397 yang menunjukkan bahwa nilai variabel dependen yaitu Performa Kerja (Y) akan tetap konstan ketika variabel independen yaitu Tuntutan Pekerjaan (X1) dan Sumber Daya Pekerjaan (X2) bernilai nol. Konstanta dengan nilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Artinya, peningkatan pada variabel Tuntutan Pekerjaan (X1) dan Sumber Daya Pekerjaan (X2) turut berdampak pada kenaikan nilai variabel Performa Kerja (Y), begitupun sebaliknya.

Tahapan selanjutnya adalah uji koefisien determinasi yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan secara bersamaan terhadap performa kerja. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 17. Hasil uji koefisien determinasi dan korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,486	0,236	0,221

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa hasil dari koefisien determinasi dengan mengukur Adjusted R^2 data penelitian adalah 0,221. Angka ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (dua variabel secara bersamaan) secara simultan terhadap performa kerja sebesar 22,1% sedangkan 77,9% lainnya dipengaruhi variabel lain dan berada pada kategori lemah berdasarkan kategorisasi nilai koefisien determinasi Chin (1998). Seperti yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R^2 variabel independen dalam penelitian ini hanya dapat menjawab atas 22,1% variasi pada variabel dependen. Hasil ini, meskipun dianggap rendah, menunjukkan bahwa model regresi berkontribusi pada perubahan variabel dependen. Hasil dari model Job Demands-Resources (JD-R) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan yang diteliti memang berpengaruh, tetapi ada faktor lain di luar model yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi performa kerja. Penemuan ini sejalan dengan asumsi JD-R bahwa tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi hasil performa kerja; faktor-faktor lain juga mempengaruhi konteks.

Berdasarkan tabel di atas, nilai R adalah 0,486, yang menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap kinerja kerja jurnalis media online di Kota Bandung termasuk dalam kategori sedang. Ini karena nilainya berada di antara 0,400 dan 0,599. Temuan ini menunjukkan bahwa, meskipun pengaruh ini tidak sepenuhnya dominan, tingkat performa kerja cenderung meningkat seiring dengan tingkat tuntutan pekerjaan yang dihadapi dan jumlah sumber daya yang tersedia untuk pekerjaan tersebut. Dalam model Job Demands-Resources (JD-R), hasil ini menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan memang berkontribusi terhadap performa kerja, namun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut mempengaruhi hasil kerja jurnalis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sedang antara sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan untuk jurnalis media online di Kota Bandung.

Hasil Uji Statistik T (Parsial)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel independen yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap variabel dependen performa kerja. Uji-t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Kriteria penilaian dari uji-t yaitu apabila nilai Sig. < 0.05 atau $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 18. Hasil uji statistik t

Model	t	Sig.	Hasil
Constant	4,900	0,000	
Tuntutan Pekerjaan	1,818	0,072	Ditolak
Sumber Daya Pekerjaan	5,072	0,000	Diterima

Nilai tabel yang akan digunakan pada penghitungan uji T pada ketiga variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai T_{tabel} pada alpha 5% dan $df = n-k-1$; $t = (df = 104-2-1)$; $T_{tabel} = 1,983$.

Hasil analisis pada bagian ini akan menjawab poin pertama dari identifikasi masalah yaitu "Seberapa besar pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis media online di Kota Bandung?"

H_0 = Tidak terdapat pengaruh dari tuntutan pekerjaan (X_1) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y).

H_1 = Terdapat pengaruh dari tuntutan pekerjaan (X_1) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y).

Hasil uji regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 1,818 dengan nilai signifikansi 0,072. Angka tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari tuntutan pekerjaan (X_1) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Selanjutnya, hasil analisis pada bagian ini akan menjawab poin kedua dari identifikasi masalah yaitu "Seberapa besar pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis media online di Kota Bandung?" dengan hipotesis sebagai berikut: H_0 = Tidak terdapat pengaruh dari sumber daya pekerjaan (X_2) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y).

H_1 = Terdapat pengaruh dari sumber daya pekerjaan (X_2) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y).

Hasil uji regresi di atas menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 5,072 dan nilai signifikansi 0,000. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari sumber daya pekerjaan (X_2) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y). Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil Uji Statistik F (Simultan)

Uji F atau dikenal sebagai uji keterandalan model, digunakan untuk menentukan apakah variabel independen, tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, mempengaruhi variabel dependen, performa kerja, secara bersamaan atau secara bersamaan. Untuk membuat keputusan, nilai probabilitas signifikansi (Sig.) atau F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} . Ini dilakukan dengan ketentuan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai Sig. kurang dari 0.05 atau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian, hasil tersebut berarti variabel independen dan variabel dependen berpengaruh secara bersamaan.

Tabel 19. Hasil uji statistik f

Model	f	Sig.	Hasil
Regression	15,583	0,000	Diterima

Nilai tabel yang akan digunakan pada penghitungan uji F pada ketiga variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df_1 = k - 1$ ($2-1 = 1$) serta ($df_2 = n - k$ ($104-2$), $F_{tabel} = 3,94$).

Hasil analisis pada bagian ini akan menjawab poin ketiga dari identifikasi masalah yaitu "Seberapa besar pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan secara simultan terhadap performa kerja jurnalis media online di Kota Bandung?" dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara simultan dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis media online.

H_1 = Terdapat pengaruh secara simultan dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis media online.

Hasil uji tersebut menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 15,583 dengan nilai signifikansi 0,000. Angka tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis media online. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Performa Kerja Jurnalis Media Online di Kota Bandung

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Tuntutan Pekerjaan (X_1), hasil menunjukkan dari total 104 responden penelitian, pada variabel Tuntutan Pekerjaan di kategori Sedang menjadi jawaban yang dipilih oleh mayoritas responden yaitu sebanyak 83 orang (79,81%). Hal ini menunjukkan bahwa dari total 3 indikator yaitu tuntutan kuantitatif, tuntutan emosional, dan tuntutan fisik, mayoritas responden merasakan bahwa tuntutan pekerjaan jurnalis media online di Kota Bandung berada dalam tingkat moderat. Hal ini

mengindikasikan bahwa permintaan pekerjaan yang membutuhkan aspek emosional, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek tugas organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berada dalam tingkat sedang, sehingga jurnalis dapat mengelola permintaan pekerjaan mereka dengan baik diiringi dengan sumber daya pekerjaan yang tersedia. Tuntutan pekerjaan tidak selalu menunjukkan hal yang buruk, karena pada dasarnya setiap perusahaan akan menugaskan pekerjanya beberapa tanggungjawab dan target yang harus dipenuhi guna mencapai keuntungan. Tuntutan pekerjaan yang sedang bisa berperan sebagai challenge stressor yang dapat memacu produktivitas apabila didukung oleh sumber daya yang tersedia (A. Bakker & Demerouti, 2007).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier, nilai koefisien regresi pada Tuntutan Pekerjaan (X1) sebesar 0,112 menunjukkan apabila variabel Tuntutan Pekerjaan (X1) mengalami kenaikan 1 unit akan meningkatkan nilai variabel Performa Kerja (Y) sebesar 0,112 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya tetap konstan. Maka dari itu, persentase pengaruh variabel tuntutan pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis media online di kota Bandung adalah 11,2%. Selanjutnya, hasil dari uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari tuntutan pekerjaan (X1) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y). Hal ini didukung dengan hasil analisis regresi yang menyebutkan persentase pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis media online di Kota Bandung adalah 11,2%. Temuan ini konsisten dengan asumsi Job Demands-Resources model yang menegaskan bahwa tuntutan kerja lebih sering berhubungan dengan kelelahan dan stres kerja, bukan langsung dengan performa kerja (A. B. Bakker & Demerouti, 2017). Performa justru lebih ditentukan oleh keberadaan sumber daya kerja seperti dukungan sosial, otonomi, dan kesempatan pengembangan. Selain itu, tuntutan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan maupun performa, sebab faktor sumber daya pekerjaan (misalnya dukungan teknologi dan supervisi) lebih menentukan keberhasilan pekerja dalam menghadapi beban kerja (Helmi et al., 2020). Temuan oleh Xanthopoulou (2007) menunjukkan studi pada perawat rumah profesional bahwa mereka tidak mengalami tingkat kelelahan dan sinisme yang tinggi setelah berhadapan dengan interaksi klien yang menuntut, ketika mereka memiliki akses yang cukup terhadap sumber daya. (A. B. Bakker & Demerouti, 2017). Hasil dari hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu tuntutan kerja jurnalis tidak mempengaruhi kinerja wartawan (Agustiani et al., 2022). Namun, hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan temuan dari penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh antara tuntutan pekerjaan terhadap performa kerja (Al-Homayan et al., 2013; Firdaus et al., 2023; Nasharudin et al., 2022). Dengan demikian, hasil hipotesis penelitian ini selaras dengan

literatur yang menekankan bahwa performa kerja lebih bergantung pada keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya, bukan pada tingginya tuntutan pekerjaan.

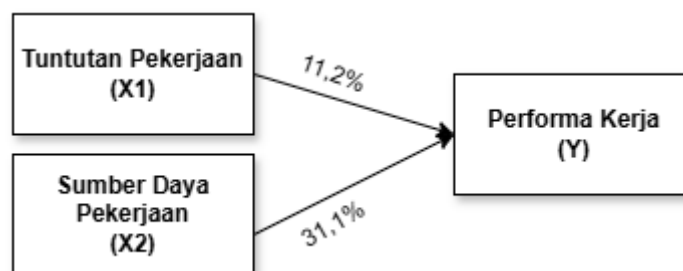
Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan Terhadap Performa Kerja Jurnalis Media Online di Kota Bandung

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Sumber Daya Pekerjaan, hasil menunjukkan dari 104 responden ditemukan bahwa sebagian besar responden menjawab pada kategori Sedang yaitu sebanyak 71 orang (68,27%). Angka tersebut dapat disimpulkan bahwa umumnya jurnalis media online di Kota Bandung mendapatkan sumber daya pekerjaan yang moderat untuk mendukung tuntutan pekerjaan yang diterima. Pemenuhan sumber daya pekerjaan seperti dukungan organisasional, otonomi kerja, umpan balik performa, dan peluang pertumbuhan yang baik akan membantu jurnalis dalam menunjang tuntutan pekerjaannya. Sumber daya pekerjaan merupakan aspek penting yang harus dimiliki untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan yang didapatkan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis, fisik, sosial, dan aspek organisasi di pekerjaan yang dapat membantu jurnalis menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan dan menumbuhkan rasa pengembangan diri dan membantu mengatasi kelelahan fisik maupun psikologis jurnalis berada pada tingkat sedang (Demerouti, 2025). Sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, otonomi, umpan balik kinerja, dan peluang pengembangan dapat mengurangi dampak tuntutan pekerjaan (tekanan kerja, tuntutan emosional, dll.) terhadap ketegangan, termasuk kelelahan (A. Bakker & Demerouti, 2014). Penelitian Bakker & Demerouti (2017) menegaskan bahwa sumber daya kerja memiliki peran motivasional yang lebih kuat dibanding tuntutan, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan dan performa. Penelitian di Indonesia oleh Helmi dkk. (2020) memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa keterlibatan kerja lebih ditentukan oleh ketersediaan sumber daya organisasi dibandingkan oleh tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa meskipun jurnalis menghadapi tuntutan pekerjaan yang sedang, keberadaan sumber daya kerja yang moderat tetap menjadi faktor penting dalam menjaga ritme produksi berita dan performa kerja mereka.

Nilai koefisien regresi pada Sumber Daya Pekerjaan (X_2) sebesar 0,311 menunjukkan apabila variabel Sumber Daya Pekerjaan (X_2) mengalami kenaikan 1 unit akan meningkatkan nilai variabel Performa Kerja (Y) sebesar 0,311 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya tetap konstan. Persentase pengaruh variabel sumber daya pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis media online di kota Bandung adalah 31,1%. Setelah dilakukan analisis regresi, uji hipotesis dilakukan dan hasilnya adalah terdapat pengaruh dari sumber daya pekerjaan (X_2) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis

media online (Y). Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap performa kerja jurnalis media online di Kota Bandung dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan. Temuan ini memperkuat asumsi dalam Job Demands-Resources (JD-R) model, bahwa sumber daya kerja berperan sebagai faktor motivasional yang secara langsung mendorong keterlibatan dan performa kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Studi terhadap terhadap 148 organisasi di Belanda oleh Xanthopolou dan Van Veldhoven (2010) yang melibatkan lebih dari 12.000 karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki banyak sumber daya pekerjaan tersedia dapat lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan mereka (A. B. Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian oleh Akinyemi dalam konteks industri jasa di Nigeria menunjukkan bahwa variabel seperti dukungan organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap performa kerja berdasarkan analisis regresi linear (Akinyemi, 2021). Hasil dari temuan ini menegaskan bahwa sumber daya kerja yang bersifat struktural dan psikologis memiliki dampak langsung terhadap performa, terlepas dari tingkat tuntutan yang dihadapi. Hasil hipotesis dari penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yaitu sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja (Suhardoyo et al., 2023). Begitupun dengan temuan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan dapat berpengaruh signifikan terhadap performa kerja (Wang et al., 2024). Oleh karena itu, hasil hipotesis ini selaras dengan temuan bahwa sumber daya kerja berperan lebih dominan dibandingkan tuntutan pekerjaan dalam mempengaruhi performa. Hasil ini selaras dengan Job Demands-Resources model (JD-R) dan teori Motivasi Herzberg yang menekankan bahwa sumber daya kerja berfungsi sebagai faktor motivasional sekaligus penyangga terhadap tuntutan pekerjaan, sehingga berkontribusi langsung pada performa kerja.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan Terhadap Performa Kerja Jurnalis Media Online di Kota Bandung



Figur 2. Model hasil pengaruh tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan terhadap performa kerja jurnalis media online di kota Bandung

Sumber: Olahan peneliti (2026)

Berdasarkan dari hasil penelitian, ditemukan sebuah hubungan yang kompleks namun koheren antara tuntutan pekerjaan, sumber daya yang tersedia, dan dampaknya terhadap performa kerja jurnalis media online di Kota Bandung. Temuan utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tuntutan Pekerjaan (X1) memiliki pengaruh positif sebesar 11,2% terhadap Performa Kerja (Y), sementara variabel Sumber Daya Pekerjaan (X2) memiliki pengaruh positif yang jauh lebih dominan, yakni sebesar 31,1%. Meskipun angka pengaruh ini secara parsial terlihat moderat, nilai positif pada kedua variabel tersebut mengindikasikan bahwa jurnalis media online di Bandung memiliki ketahanan kerja atau resiliensi yang tinggi terhadap tekanan industri media digital. Hal ini juga menunjukkan bahwa profesionalitas dan dedikasi jurnalis dalam bekerja tinggi, sesuai dengan peran penting jurnalis di masyarakat yaitu sebagai penyambung informasi masyarakat (Knight, 2020; Pihl-Thingvad, 2015). Jika dianalisis menggunakan Job Demands-Resources Model (JD-R), hal ini membuktikan bahwa jurnalis mempersepsikan beban kerja mulai dari tuntutan kuantitatif (target berita cepat), tuntutan emosional (interaksi dengan korban), hingga tuntutan fisik bukan sebagai penghambat, melainkan sebagai tantangan yang memacu produktivitas mereka (A. Bakker & Demerouti, 2007). Namun, dominasi pengaruh variabel X2 sebesar 31,1% menegaskan bahwa performa jurnalis lebih banyak digerakkan oleh ketersediaan sumber daya daripada besarnya tuntutan pekerjaan (A. Bakker & Demerouti, 2007; Suhardoyo et al., 2023; Wang et al., 2024). Dalam model JD-R, sumber daya pekerjaan memicu jalur motivasi yang meningkatkan keterikatan kerja, sehingga jurnalis tidak hanya bekerja karena paksaan deadline, tetapi karena didukung oleh sistem yang mumpuni (A. B. Bakker & Demerouti, 2017; Paul et al., 2019).

Secara lebih mendalam, apabila ditinjau melalui Teori Motivasi-Higiene Herzberg, variabel Sumber Daya Pekerjaan mencakup dua aspek utama yang menjaga stabilitas performa. Pertama, indikator dukungan organisasional berperan sebagai Faktor Higiene. Faktor ini menjadi "jaring pengaman" yang mencegah munculnya ketidakpuasan kerja di tengah kondisi kerja yang dinamis (Siagian, 2004). Kedua, otonomi kerja yang sangat tinggi bertindak sebagai faktor motivator yang kuat. Sesuai dengan pemikiran Herzberg, otonomi memberikan tanggung jawab dan pengakuan profesional secara intrinsik (Michael Galanakis & Giannis Peramatzis, 2022). Selain otonomi, peran Umpan Balik Performa dan Peluang Pertumbuhan melalui pelatihan digital melengkapi ekosistem pendukung jurnalis. Evaluasi yang jelas membantu jurnalis memahami standar kualitas, sementara pelatihan keterampilan baru memastikan mereka tetap relevan di industri media (A. Bakker et al., 2004; Michael Galanakis & Giannis Peramatzis, 2022). Namun, penelitian ini juga mencatat

adanya tantangan pada aspek pertumbuhan karir, di mana 64% jurnalis merasa kurang mendapatkan promosi jabatan. Hal ini menjadi catatan kritis bagi manajemen media, meskipun jurnalis memiliki resiliensi tinggi, efektivitas tuntutan kerja (11,2%) dalam memacu performa bisa saja menurun atau berubah menjadi negatif di masa depan jika faktor kemajuan sebagai salah satu motivator utama Herzberg terus terabaikan.

Dengan demikian, performa kerja jurnalis media online di Bandung merupakan hasil dari keseimbangan dinamis antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (A. B. Bakker & Demerouti, 2017; Suhardoyo et al., 2023). Performa tetap terjaga positif karena tuntutan pekerjaan yang berat diimbangi oleh sumber daya pekerjaan yang kuat. Pihak redaksi berhasil menciptakan lingkungan di mana jurnalis merasa didukung oleh tim redaksi (higiene) dan diberi kebebasan berkreasi (motivator) (A. Bakker et al., 2004; Siruri & Cheche, 2021). Untuk mengoptimalkan performa ke depannya, fokus perusahaan tidak lagi hanya pada penambahan beban kerja kuantitatif, melainkan pada penguatan sumber daya pekerjaan, terutama dalam memberikan kejelasan jenjang karir dan apresiasi nyata. Dengan demikian, resiliensi jurnalis seiring berjalannya waktu dapat bertransformasi menjadi performa kerja yang unggul dan berkelanjutan tanpa mengabaikan aspek kemanusiaan dan profesionalisme mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, tidak terdapat pengaruh dari tuntutan pekerjaan (X1) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y). Hal ini menegaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan lebih banyak berdampak pada stres dan kelelahan, bukan langsung pada performa kerja. Terdapat pengaruh dari sumber daya pekerjaan (X2) yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y). Hal ini menunjukkan semakin tinggi sumber daya pekerjaan (dukungan organisasi, otonomi kerja, umpan balik performa, dan peluang pertumbuhan), maka semakin meningkat pula performa kerja jurnalis. Terdapat pengaruh dari tuntutan pekerjaan (X1) dan sumber daya pekerjaan yang signifikan terhadap performa kerja jurnalis media online (Y). Hubungan yang ditemukan dalam teori Motivasi (Dua-Faktor) Herzberg dan Job Demands-Resources (JD-R) Model menunjukkan arah pengaruh yang positif, artinya peningkatan tuntutan pekerjaan yang diimbangi dengan ketersediaan sumber daya pekerjaan akan berdampak pada peningkatan performa kerja. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan tekanan dan beban kerja, keberadaan sumber daya pekerjaan yang memadai mampu mengubah tuntutan tersebut menjadi tantangan yang konstruktif sehingga tetap berkontribusi pada peningkatan performa. Dengan demikian, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan menjadi faktor penting dalam menjaga performa kerja jurnalis. Rekomendasi bagi industri media online

adalah untuk meninjau kembali beban kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja secara berkala dengan melakukan penilaian dan evaluasi kepada jurnalis, kebijakan operasional bagi jurnalis yang bekerja lebih dari 8 jam. Penerapan sistem shift yang lebih fleksibel dapat mencegah kelelahan fisik jangka panjang yang berisiko menurunkan kualitas berita. Selain itu, redaksi wajib membekali jurnalis lapangan dengan peralatan keamanan yang memadai sesuai dengan medan peliputan. Redaksi juga disarankan untuk memberikan seluruh jurnalis fasilitas berupa asuransi tambahan mengingat tingginya mobilitas fisik dan risiko lingkungan yang mereka hadapi. Disarankan untuk industri media online meninjau kembali budaya kerja, fasilitas dan sarana kerja, dukungan perusahaan, sistem komunikasi antara atasan dan bawahan, dan penilaian performa kerja yang adil dan transparan kepada jurnalis media online. Hal yang utama adalah dalam aspek peluang pertumbuhan karir, dengan melakukan penyusunan alur karir yang jelas dan sistem penghargaan diperlukan dengan meningkatkan frekuensi pemberian apresiasi kepada jurnalis apabila karya mereka memberikan dampak besar di masyarakat alih-alih menambah beban kerja lebih banyak. Saran ini dapat dipertimbangkan dengan seksama agar ke depannya tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan bisa lebih optimal dan tidak mengganggu ke performa kerja. Penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti sumber daya personal (misalnya efikasi diri, resiliens, optimisme) atau variabel mediasi burnout dan *work engagement* agar model dapat menjelaskan variasi performa kerja secara komprehensif. Selain itu, disarankan untuk melakukan perluasan objek penelitian ke jurnalis di kota lain atau media dengan karakteristik berbeda akan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kondisi pekerjaan jurnalis dan dinamika industri media online di berbagai daerah.

Daftar Pustaka

- Agustiani, R., Karlinah, S., & Merdekawati, I. (2022). The Effects of Job Demands on Journalist Performance in Pikiran Rakyat Newspaper. *Kajian Jurnalisme*, 6(1).
- Agustina, D., Berliyanti, D., & Ariyani, I. (2022). JOB PERFORMANCE DAN JOB SATISFACTION WARTAWAN SEBAGAI DAMPAK JOB STRESS DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 18(1), 1–15.
- Akinyemi, A. O. (2021). Applying Multiple Linear Regression Analysis In The Prediction Of Job Performance. *International Journal of Engineering Science Invention*, II, 10(10), 40–45.
- Al Muala, I. (2017). Job Stress in Journalism: Interaction between Organisational Support and Job Demands–Resources Model. *Canadian Center of Science and Education*, 7(4), 150–160. <https://doi.org/10.5539/jms.v7n4p150>

- Al-Homayan, M., Shamsudin, F., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). Impacts of Job Demands on Nurses's Performance Working in Public Hospitals. *American Journal of Applied Sciences*, 10(9), 1050–1060.
- Arigia, M., Damayanti, T., & Sani, A. (2016). Infografis Sebagai Media Dalam Meningkatkan Pemahaman Dan Keterlibatan Publik Bank Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, 8(2), 120–133.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 2(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_344.pdf
- Bakker, A., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resources Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bambani, A., Arsyad, I., & Faisol, E. (2025). Pecat dan Bungkam Pekerja: Robohnya Demokrasi di Media. *Aliansi Jurnalis Independen*.
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192, 115296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- Dewan Pers. (2006, March 14). Kode Etik Jurnalistik. *Aliansi Jurnalis Independen*. <https://aji.or.id/upload/Dokumen/KODE%20ETIK%20JURNALISTIK.pdf>
- Dewan Pers. (2017). *Buku Saku Wartawan* (7th ed.).
- Dewan Pers. (2023). *Standar Kompetensi Wartawan*. Dewan Pers. [https://www.dewanpers.or.id/assets/documents/peraturan/2402271147_03_SK_Peraturan_Dewan_Pers_tentang_SKW_2023_\(1\).pdf](https://www.dewanpers.or.id/assets/documents/peraturan/2402271147_03_SK_Peraturan_Dewan_Pers_tentang_SKW_2023_(1).pdf)
- Firdaus, E., Noermijati, Ratnawati, K., & Zaroug, Y. (2023). THE ROLE OF JOB BURNOUT AND SOCIAL SUPPORT ON THE EFFECT OF JOB DEMAND TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, I., & Katharina, G. (2021). Laporan Survei Lanskap Media Digital di Indonesia: Kondisi Media Siber di Jakarta dan di Luar Jakarta (I. Junaidi, Ed.). *Asosiasi Media Siber Indonesia*. <https://cms.amsi.or.id/uploads/dokumen/5/5/55.pdf>
- Helmi, A. F., Widhiarso, W., Marvianto, R. D., Priwati, A. R., Mustari, M. A., & Artikasari, Y. V. (2020). The Fourth Dimensions of the Job Demands-Resources (JD-R) Model of Work Engagement in Indonesian Context. *Jurnal Psikologi*, 47(3), 206–219. <https://doi.org/10.22146/jpsi.56682>

- Knight, C. (2020). Emotionality and Professionalism: Exploring the Management of Emotions by Journalists Reporting on Genocide. *Sociology*, 54(3), 609–625. <https://doi.org/10.1177/0038038519882608>
- Lundberg, C., Gudmundson, A., & Andersson, T. D. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Management*, 30(6), 890–899. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.12.003>
- MacDonald, J., Saliba, A., Hodgins, G., & Ovington, L. (2016). Burnout in Journalists: A systematic literature review. *Burnout Research*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.001>
- Masduki, Arif, A., Galuh, F., Wendratama, E., & Suci, P. (2025, March). Potret Jurnalis Indonesia 2025. Aliansi Jurnalis Independen.
- McDevitt, M. (2006). In Defense of Autonomy: A Critique of the Public Journalism Critique. *Journal of Communication*, 53, 155–160. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2003.tb03011.x>
- Michael Galanakis & Giannis Peramatzis. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Monteiro, S., Pinto, A., & Roberto, M. (2015, November 26). Job demands, coping, and impacts of occupational stress among journalists: A systematic review: European Journal of Work and Organizational Psychology: Vol 25 , No 5—Get Access. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2015.1114470>
- Muchtar, N., & Masduki. (2025). WJS3 Report Indonesia Country (No. 3). World of Journalism Study.
- Nasharudin, N., Idris, M., & Young, L. (2022). The Effect of Job Demands on Health and Work Outcomes: A Longitudinal Study Among Malaysian Employees. *PsyCh Journal Chinese Academy of Sciences and John Wiley & Sons Australia, Ltd.* <https://doi.org/10.1002/pchj.378>
- Omar, B., Al-Samarraie, H., & Wright, B. (2020). Immediacy as news experience: Exploring its multiple dimensions in print and online contexts. *Online Information Review*, 45(2), 461–480. <https://doi.org/10.1108/OIR-12-2019-0388>
- Paul, K., Achonga Kabah Kwode, P., Bawayussif, A., & Adom, B. (2019). Journalists, Job Satisfaction and Performance: The Perspectives of Journalists in Tamale Metropolis of Ghana. VI, 54–61.
- Pavlik, J. V. (2013). Innovation and the Future of Journalism. *Digital Journalism*, 1(2), 181–193. <https://doi.org/10.1080/21670811.2012.756666>
- Pihl-Thingvad, S. (2015). Professional ideals and daily practice in journalism—, . *Journalism*, 16(3), 392–411. <https://doi.org/10.1177/1464884913517658>
- Popucza, T., Eriksson, L., & Eriksson, M. (2025). Emotional demands, burnout, and mental wellbeing in healthcare, care, and service work: The mediating role of surface acting across age. *Frontiers in Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1628713>

- Pradhan, R., & Jena, L. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *SAGE Publications, Business Perspectives and Researches*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rafeeq, A. (2025). Multimedia Storytelling in Online Journalism: Analysing Multimedia Use on the Websites TheGuardian.com, TheNationalnews.com, USA Today.com, and Stuff.co.nz. *Journalism and Media*, 6(3), 157. <https://doi.org/10.3390/journalmedia6030157>
- Reinardy, S. (2009). Beyond Satisfaction: Journalists Doubt Career Intentions as Organizational Support Diminishes and Job Satisfaction Declines. *Atlantic Journal of Communications*, 17, 126–139. <https://doi.org/10.1080/15456870902873192>
- Riedl, A., & Hanitzsch, T. (2024). Journalistic Roles.
- Rinaldo, E., & Irwansyah. (2022). Fenomena Tren Live Streaming Pada Media Sosial Dalam Perspektif Social Construction of Technology. *Artcomm Jurnal Komunikasi Dan Desain*, 5(2). <https://jurnalunibi.unibi.ac.id/ojs/index.php/ArtComm/article/download/534/481>
- Salamon, E., Bélair-Gagnon, V., & Crawford, M. (2026). Journalism and social media in creator economies: Evolving structures and labor. *New Media & Society*. <https://doi.org/10.1177/14614448251407336>
- Schaufeli, W. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46, 120–132. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Siagian, S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (3rd ed.). Rineka Cipta.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial* (3rd ed.). PT Refika Aditama.
- Siruri, M. M., & Cheche, S. (2021). Revisiting the Hackman and Oldham Job Characteristics Model and Herzberg’s Two Factor Theory: Propositions on How to Make Job Enrichment Effective in Today’s Organizations. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 162–167. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.767>
- Suhardoyo, Rukiastiandari, S., Emita, I., Rahayu, E., & Rahayu, N. (2023). Job Demands dan Job Resources (JD-R) Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Undang-Undang No. 40 Tahun 1999 Tentang Pers, No. 40 (1999). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/45370/uu-no-40-tahun-1999>
- Veldhoven, M. (2014). Quantitative Job Demands. In *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (1st ed., pp. 119–141). John Wiley & Sons, Ltd.
- Višňovský, J., & Radošinská, J. (2017). Online Journalism: Current Trends and Challenges. In *The Evolution of Media Communication*. InTech Open. <https://www.intechopen.com/chapters/54896>
- Wahl-Jorgensen, K. (2020). An Emotional Turn in Journalism Studies? *Digital Journalism*, 8(2), 175–194. <https://doi.org/10.1080/21670811.2019.1697626>

- Wahyudi, Sukwika, T., & Avianti, W. (2023). Metode Penelitian: Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT. PT. Mifandi Mandiri Digital. https://www.researchgate.net/publication/373137498_Menentukan_Populasi_dan_Sampling/link/64db9f2678e40b48bd4c98b3/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Wang, K., Zhang, S., & Fan, Y. (2024). Relationship Between Daily Job Resources and Job Performance: The Mediating Role of Emotions From Within-Perspective. *Sage Open*, 14(4), 21582440241293549. <https://doi.org/10.1177/21582440241293549>
- Agustiani, R. R., Kusmayadi, I. M., & Karlinah, S. (2022). The Effect of Job Demands on Journalist Performance in Pikiran Rakyat Newspaper. *Jurnal Kajian Jurnalisme*, 6(1), 76. <https://doi.org/10.24198/jkj.v6i1.27205>
- Agustina, D., Berliyanti, D. O., & Ariyani, I. (2022). Job Performance dan Job Satisfaction Wartawan Sebagai Dampak Job Stress di Masa Pandemi COVID-19. *Bisnis Dan Manajemen*, 18(1), 1–15. <https://pdfs.semanticscholar.org/b881/c37c1e0a8cf55a62075024c756eae2d5a649.pdf>
- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). Impacts of job demands on nurses' performance working in public hospitals. *American Journal of Applied Sciences*, 10(9), 1050–1060. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2013.1050.1060>
- Apriyani, I. (2021). Landasan Teori Karakteristik Media Online dan Peranannya. 40–41.
- 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., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Indriyani, M. (2020). Efektivitas Penggunaan Media Online Tirto.Id terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Berita Livi Zheng. *Jurnal Studi Jurnalistik*, 2(2), 157–167. <https://doi.org/10.15408/jsj.v2i2.15065>
- Jannah, K. A. M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Ardiawan, T. M. K. N., & Sari, M. E. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- Kasumaningrum, Y. (2020). Hasil Survei Unpad, 45,92 % Wartawan Derita Gejala Depresi di Tengah Pandemi Covid-19. *Pikiran Rakyat*. <https://www.pikiran-rakyat.com/bandung-roya/pr-01382659/hasil-survei-unpad-4592-wartawan-derita-gejala-depresi-di-tengah-pandemi-covid-19?page=all>
- Khatimah, H. (2018). Posisi Dan Peran Media Dalam Kehidupan Masyarakat. *Tasamuh*, 16(1), 119–138. <https://doi.org/10.20414/tasamuh.v16i1.548>
- Kode Etik Jurnalistik, 1 (2006).
- Lievens, F., Conway, J. M., & De Corte, W. (2008). The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to job performance ratings: Do rater source and team-based culture matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 11–27. <https://doi.org/10.1348/096317907X182971>

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Marcus, G., Dotulong, L. O. ., & Raintung, M. C. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1074–1086. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50702>
- Masduki, Arif, A., Galuh, F., Wendratama, E., & Suci, P. L. (2025). Potret Jurnalis Indonesia 2025: Demografi, Budaya Kerja, Kompetensi Digital, dan Kekerasan Terhadap Jurnalis.
- Masduki, M., & Prastya, N. M. (2022). Perubahan Pola Kerja Jurnalistik Pasca COVID-19 dan Penurunan Kualitas Berita di Indonesia. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 19(3), 266. <https://doi.org/10.31315/jik.v19i3.5058>
- Merdeka.com. (2013). Jurnalis Rentan Terkena Trauma Usai Liputan. <https://www.merdeka.com/peristiwa/jurnalis-rentan-terkena-trauma-usai-liputan.html>
- Muhidin, S. A., & Abdurrahman, M. (2011). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian (II). Pustaka Setia.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Novitasari, D. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. WASKITA BETON PRECAST, TBK PLANT KLATEN) [Universitas Semarang]. <https://eskripsi.usm.ac.id/file-B11A-71527.html>
- Pratiwi, F. (2024). Data Jumlah Media Pers di Indonesia yang Terverifikasi per 21 Februari 2024. *DataIndonesia.Id*. <https://dataindonesia.id/varia/detail/data-jumlah-media-pers-di-indonesia-yang-terverifikasi-per-21-februari-2024>
- Pratopo, W. M. (2018). Komodifikasi Wartawan di Era Konvergensi: Studi Kasus Tempo. *Jurnal Komunikasi Indonesia*, 6(2). <https://doi.org/10.7454/jki.v6i2.8715>
- Rahayu, P. P. (2021). Model Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan. *Judicious*, 2(2), 214–218. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.603>
- Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2008). Personality trait change in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31–35. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00543.x>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

-
- Siahaan, C., Tampubolon, J. A., & Sinambela, N. B. (2021). Diseminasi Informasi Melalui Media Online Sebagai Transformasi Media Konvensional. *Jurnal Signal*, 9(2), 322. <https://doi.org/10.33603/signal.v9i2.6288>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*, January 2005, 1–25. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Sutrisno, D. (2024). Rasa Trauma Jurnalis Usai Dipersekusi saat Liput Aksi Demo. *IDN Times*. <https://jabar.idntimes.com/news/jabar/debbie-sutrisno/rasa-trauma-jurnalis-usai-dipersekusi-saat-liput-aksi-demo?page=all>
- van Veldhoven, M. (2013). Quantitative Job Demands. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, January 2013, 115–143. <https://doi.org/10.1002/9781394259564.ch5>
- Wahyudi, M. Z. (2025). Kesehatan Mental Pekerja Pers Indonesia Terpinggirkan. *Kompas.Id*. <https://www.kompas.id/artikel/kesehatan-mental-pekerja-pers-indonesia-terpinggirkan>
- Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.504>