

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada era globalisasi memiliki kontribusi sangat besar dalam fungsi manajemen. Dalam era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia memiliki tantangan yang lebih besar dari era sebelumnya. Tuntutan perubahan zaman dan perubahan regulasi telah memaksa organisasi untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih maksimal sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi. Ketidaksesuaian tuntutan antara perubahan zaman dan pencapaian kinerja organisasi akan membawa pada perubahan kehidupan karyawan. Selain itu karyawan juga dituntut memberikan kontribusi produktivitas secara lebih imajinatif, lebih inovatif dan lebih bertanggung jawab. Hal ini akan berpotensi meningkatkan stres karyawan yang berlebihan (Marwansyah, 2018).

Stres kerja merupakan kondisi tidak menyenangkan atau tertekan terkait faktor-faktor dalam pekerjaan yang saling memengaruhi dan mengubah keadaan psikologis, dan fisiologis pegawai. Stres kerja bersifat potensial dan nyata. Tekanan potensial akan dirasakan sebagai akibat interaksi antara pegawai dengan lingkungannya dan stres kerja yang bersifat nyata akan dirasakan ketika karyawan bereaksi terhadap stres tersebut. Stres kerja dapat menyebabkan seseorang pada keadaan emosi dan tegang sehingga tidak dapat berpikir secara baik dan efektif, karena kemampuan rasional dan penalarannya tidak berfungsi (Maharani, 2021)

Tingkat kesehatan pegawai karyawan seringkali merupakan dampak dari timbulnya stres kerja yang tidak dapat dihindarkan dari kepadatan aktivitas organisasi. Karyawan yang mengalami penurunan kesehatan secara mental akan mengakibatkan stabilitas kerja dan kondisi fisik yang semakin menurun. Ketidakstabilan pikiran dan fisik akan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Akhirnya efektivitas tujuan organisasi secara keseluruhan tidak bisa tercapai. Karyawan merupakan aset terbesar dan terpenting dalam organisasi, sehingga pengelolaan manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting. Oleh karena itu manajemen perlu memikirkan dan mengambil berbagai tindakan pengelolaan karyawan terkait tingkat kesehatan pegawainya baik secara mental maupun fisik (Lussier, 2018).

Penelitian ini berorientasi pada fenomena tingkat kesehatan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal. Seiring dengan kondisi pandemi yang melanda dunia, kini telah berdampak sangat kompleks bagi kontribusi pegawai dalam bekerja. Walaupun kondisi pandemi sekarang ini sudah mengalami penurunan signifikan, namun regulasi pemerintah saat ini masih terus mengikat terhadap pegawai untuk terus memantau tingkat kesehatan masyarakat secara menyeluruh di wilayah kerja masing-masing.

Menurut hasil survey banyak pegawai yang masih terkena dampak berkepanjangan terkait tingkat kesehatannya terutama bagi pegawai yang pernah dinyatakan positif mengidap penyakit covid 19, walaupun kini mereka sudah sembuh. Beberapa gejala yang dialami para pegawai dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Jumlah Pegawai Yang Mengalami Gejala**

Gejala Yang Dialami	Jumlah Pegawai Tahun 2023			
	Januari	Februari	Maret	April
Batuk berkepanjangan	15	17	21	24
Dada terasa sesak	16	18	13	17
Cepat lelah	29	31	33	35
Nafas tidak teratur	19	21	23	25
Dada terasa sesak dan cepat lelah	16	17	18	20
Dada terasa sesak dan nafas tidak teratur	21	32	35	37

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2023

Menurut keterangan tabel di atas banyak pegawai yang mengalami berbagai gejala terkait tingkat kesehatannya selama kurun waktu tahun 2023 akhir-akhir ini. Gejala-gejala ini dapat dirasakan terutama bagi pegawai yang pernah terdampak positif terkena covid 19. Tercatat pegawai dengan satu gejala yakni batuk berkepanjangan, cepat lelah dan nafas tidak teratur terus mengalami peningkatan dari bulan Januari sampai bulan April. Pegawai dengan satu gejala yang mengalami sesak nafas bagian dada tercatat mengalami fluktuasi. Pegawai dengan dua gejala sekaligus terus mengalami kenaikan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas tingkat kesehatan karyawan dengan beberapa faktor yang memengaruhinya dengan berbagai konteks penelitian. Modal psikologis berdampak pada kesehatan pegawai. Modal psikologis merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki pegawai dan berperan penting dalam peningkatan kesehatan mentalnya (Lupsa et al., 2020; Finch et al., 2020; Al-Ghazali & Afsar, 2022). Keadilan organisasi berpengaruh pada kesehatan mental pegawai. Keadilan organisasi dapat memprediksi kesehatan mental, kelelahan, stres dan kesehatan jiwa pegawai (Ghasi et al., 2020; Magnavita et al., 2022; Sharma, 2020)

Modal psikologis karyawan berperan penting untuk memprediksi tingkat keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki daya tahan tingkat psikologis lebih tinggi terbukti memiliki keterlibatan yang tinggi (Lupsa et al., 2020; Wardani & Anwar, 2019; Wirawan et al., 2020). Prinsip keadilan pada organisasi memiliki keterkaitan erat dengan keterlibatan kerja karyawan. Penerapan keadilan pada seluruh karyawan akan berpotensi meningkatkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam bekerja (Lupsa et al., 2020; Hariani & Muafi, 2021; Patras & Hidayat, 2019).

Keterlibatan kerja merupakan anteseden kesehatan yang potensial. Pegawai dengan keterlibatan tinggi akan cenderung memiliki ketahanan yang kuat dalam menghadapi berbagai masalah. Mereka cenderung tidak mudah mengalami stres, sehingga kesehatan mentalnya cenderung menjadi lebih stabil (Lupsa et al., 2020; Sahin & Yozgat, 2021; Tisu et al., 2020)

Modal psikologis mampu meningkatkan keterlibatan dan kesehatan pegawai karyawan. Karyawan dengan modal psikologis tinggi akan memiliki kepercayaan lebih tinggi. Mereka cenderung lebih aktif bekerja dengan prinsip dasar kepercayaan ini dan memiliki ketahanan mental lebih kuat (Lupsa et al., 2020; Wirawan et al., 2020).

Keadilan organisasi berdampak pada peningkatan keterlibatan kerja dan peningkatan kesehatan karyawan. Penerapan prinsip keadilan organisasi merupakan salah satu sumber daya kontekstual dan mewakili persepsi positif karyawan. Persepsi positif ini akan membawa angin segar bagi tumbuhnya keterlibatan dan peningkatan kesehatan karyawan (Lupsa et al., 2020; Hariani & Muafi, 2021).

Tema tingkat kesehatan pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan tema tingkat kesehatan dengan beberapa penelitian terdahulu. Tingkat kesehatan pada penelitian ini berkaitan dengan gejala covid 19 pada pegawai kesehatan, namun beberapa penelitian terdahulu hanya berorientasi pada tingkat kesehatan secara umum dan pada pegawai biasa (bukan pegawai kesehatan).

## **1.2 Perumusan Masalah**

Uraian keterangan pada latar belakang masalah menjelaskan terkait dengan fenomena dan penelitian terdahulu mengenai keterkaitan variabel penelitian. Adapun perumusan masalah yang dapat dibentuk dari uraian di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap kesehatan pegawai?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kesehatan pegawai?
3. Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap kesehatan pegawai?
4. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap keterlibatan kerja?
5. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kesehatan pegawai?
6. Bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap kesehatan pegawai melalui keterlibatan kerja?
7. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kesehatan pegawai melalui keterlibatan kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berorientasi pada pemaparan hasil akhir yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian. Tujuan penelitian sejatinya dibuat untuk memaparkan arti kesimpulan akhir penelitian. Tujuan penelitian terdiri dari beberapa pernyataan hasil akhir penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap kesehatan pegawai
2. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kesehatan pegawai
3. Menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap keterlibatan kerja
4. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap keterlibatan kerja

5. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kesehatan pegawai
6. Menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap kesehatan pegawai melalui keterlibatan kerja
7. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kesehatan pegawai melalui keterlibatan kerja

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan ilmu tentang tingkat kesehatan pegawai pada khususnya. Selain itu, pengembangan model penelitian menjadi lebih kompleks sangat diharapkan melalui referensi pada penelitian ini bagi para peneliti selanjutnya.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Organisasi kesehatan baik swasta maupun pemerintah diharapkan mampu untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif terutama terkait dengan tingkat kesehatan mereka. Perhatian tingkat kesehatan baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial pada dasarnya memiliki peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada masa yang akan datang. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan modal psikologis pada diri pegawai serta penerapan prinsip keadilan pada organisasi agar keterlibatan dan kesehatan pegawai dapat terjaga dengan baik.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Telaah Pustaka**

##### **2.1.1 Teori Konservasi Sumber Daya**

Teori konservasi sumberdaya menyebutkan bahwa setiap orang akan selalu berusaha untuk mendapatkan, memelihara, melindungi, dan mempromosikan sumber daya yang berharga. Prinsip pertama teori konservasi sumberdaya mendalilkan bahwa kehilangan sumber daya lebih dirasakan secara tidak proporsional daripada perolehan sumber daya. Setiap orang yang terancam kehilangan sumber daya potensial atau aktual lebih termotivasi untuk mendapatkan, mempertahankan, membina, dan melindungi sumber daya berharga untuk kebutuhan masa depan. Prinsip kedua teori konservasi sumberdaya mendalilkan bahwa orang menginvestasikan sumber daya untuk melestarikan sumber daya yang dimiliki, mendapatkan sumber daya tambahan dan mengimbangi potensi hilangnya sumber daya. Mereka yang memiliki sumber daya lebih besar kurang rentan terhadap kehilangan sumber daya, dan mereka lebih mampu mengatur perolehan sumber daya (Papazoglou, 2022).

Teori konservasi sumberdaya menunjukkan bahwa hilangnya sumber daya dan perolehan sumber daya terjadi dalam proses "siklus atau spiral". Seseorang yang tidak memiliki akses ke sumber daya yang besar lebih mungkin mengalami kehilangan sumber daya lebih lanjut ketika tuntutan menumpuk, dan dengan cara ini mengalami spiral ke bawah. Dengan cara ini, orang berusaha untuk mengumpulkan sumber daya, dan siklus kehilangan sumber daya cenderung memiliki kecepatan yang lebih tinggi daripada siklus perolehan sumber daya. Ketika kerugian sedang atau besar dialami, sikap defensif diadopsi (Fink, 2018).

Teori konservasi sumber daya secara luas mendefinisikan sumber daya sebagai segala sesuatu yang memiliki nilai bagi manusia, dan membedakannya menjadi objek (yaitu, rumah), karakteristik pribadi (misalnya, *locus of control internal*), kondisi (misalnya, menikah), dan energi (misalnya, kesehatan fisik dan mental). Stres terjadi ketika peristiwa penting dalam kehidupan (misalnya, menjadi pengangguran) atau pemicu stres sehari-hari (misalnya, konflik dengan rekan kerja) mengancam sumber daya individu dengan kerugian (misalnya, kekhawatiran keuangan), ketika sumber daya benar-benar hilang (misalnya, dalam -datang pengurangan), atau ketika seorang individu gagal untuk mendapatkan sumber daya setelah investasi yang signifikan dari sumber daya lainnya (misalnya, tidak dipromosikan ke posisi tetap). Sebaliknya, orang memasuki proses motivasi yang memerlukan investasi (Zacher, 2022).

Teori konservasi sumber daya menjelaskan bahwa orang dengan kumpulan sumber daya kurang rentan terhadap kehilangan sumber daya karena mereka lebih efisien dalam memperoleh sumber daya. Dalam situasi ini, sumber daya pribadi dan kontekstual dapat memainkan peran protektif terkait kesehatan mental dan fisik pekerja sosial (Lupsa et al., 2020).

### **2.1.2 Kesehatan Pegawai**

Kesehatan pegawai adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Untung, 2018). Kesehatan pegawai menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah (Rahayu, 2022).

Pada dasarnya jaminan kesehatan pegawai dalam suatu organisasi memiliki ruang lingkup. Pertama berkaitan dengan penyelenggaraan kesehatan yakni adanya sarana kesehatan yang mendukung, tenaga kesehatan yang secara rutin memeriksa kesehatan karyawan organisasi, serta dukungan organisasi terhadap pelaksanaan fungsi kesehatan. Kedua berkaitan dengan tata cara pelaksanaan pemeriksaan kesehatan pegawai. Hal ini bisa dilakukan di awal karyawan mulai memasuki dunia kerja, berkala, khusus, maupun pelayanan purna bakti. Ketiga berkaitan dengan ketersediaan kotak dan isi kotak P3K dalam organisasi (Lating, 2021)

Tingkat kesehatan pegawai dikonseptualisasi dalam dua dimensi pengukuran yakni kesehatan mental dan kesehatan fisik. Kesehatan mental menunjukkan tingkat kesejahteraan kondisi psikologis. Sementara kesehatan fisik menunjukkan kemampuan fungsi fisik untuk menunjang aktivitas kerja (Lupsa et al., 2020). Pada penelitian ini pengukuran tingkat kesehatan pegawai diuraikan menjadi beberapa indikator. Dimensi kesehatan mental diuraikan menjadi beberapa indikator yakni kemampuan menanggulangi stres dan kemampuan menanggulangi kecemasan. Dimensi kesehatan fisik diuraikan menjadi beberapa indikator yakni terbebas dari gejala batuk, dada terasa lega, badan terasa segar dan nafas teratur.

### **2.1.3 Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort* yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan terbuka terhadap pengalaman baru. Keterlibatan kerja karyawan diidentifikasi dengan karyawan yang terlibat secara otentik, karyawan yang dapat meningkatkan kehadiran dan performanya (keterlibatan fisik, kognitif dan emosional) yang mampu mengarah kepada kinerja secara aktif (Sahir, 2022).

Konsep keterlibatan kerja karyawan dapat digambarkan sebagai konsep motivasi yang mencerminkan ekspresi secara simultan dan holistik dari energi fisik, emosional, dan kognitif karyawan dalam peran kerja. Aspek fisik menyangkut energi fisik yang diberikan karyawan untuk terlibat dalam perilaku yang dihargai organisasi

pada tingkat upaya yang meningkat selama periode waktu yang lama. Aspek emosional berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan energi emosional yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan emosional dari peran mereka. Sementara aspek kognitif berorientasi kepada perhatian karyawan, kewaspadaan, dan perhatian terhadap peran kerja (Suparna, 2020b).

Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang cukup tinggi lebih mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Menurut Fred Luthans terdapat beberapa kondisi psikologis yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja pegawai yaitu perasaan berarti dan rasa aman. Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan yang dapat diterima melalui energi fisik, kognitif dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai. Sementara rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negative terhadap citra diri, status dan karir. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan serta konsisten jelas tanpa ancaman (Jaenudin, 2021).

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan fokus pada tugas mereka lebih intens untuk waktu yang lama, lebih memperhatikan tanggung jawab mereka, dan lebih terhubung secara emosional dengan tugas-tugas kerja. Karyawan yang terlibat menginvestasikan sumber daya mereka saat ini ke dalam peran kerja mereka, yang harus diasosiasikan dengan peningkatan kinerja. Keterlibatan kerja mewakili pikiran positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki ciri-ciri yakni *vigor* (kesungguhan dan kegigihan), *dedication* (pengorbanan tenaga dan pikiran), dan *absorption* (konsentrasi dan menikmati pekerjaan) (Tisu et al., 2020).

#### **2.1.4 Modal Psikologis**

Modal psikologis merupakan seperangkat keyakinan psikologis seseorang terhadap kapasitas atau kemampuan pribadi dalam melakukan tindakan tertentu dan percaya dapat mencapai hasil yang efektif. Modal psikologis yang melekat pada diri seseorang akan menjadi dasar bagi terbentuknya perilaku positif dalam melakukan tindakan, termasuk perilaku kreativitas karyawan yang berpotensi untuk memajukan organisasi atau perusahaan. Peranan modal psikologis dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Karyawan dengan modal psikologis positif akan memiliki niat pengembangan organisasi yang kuat serta memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasi. Modal psikologis yang positif dapat merangsang perilaku dan pemikiran positif terhadap organisasi dan dalam pengembangan kariernya (Suparna, 2020).

Pemberdayaan psikologis telah mendapat banyak perhatian dari para peneliti dan praktisi karena dampaknya yang luar biasa pada hasil yang bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi. Memberdayakan karyawan lebih penting dalam lingkungan kompetitif saat ini di mana organisasi memiliki struktur lebih datar dan pekerja pengetahuan yang meresap. Lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini dan tekanan globalisasi menuntut inovasi dan kreativitas yang lebih besar. Kompleksitas

kerja akan tumbuh pada industri padat pengetahuan, seperti perusahaan telekomunikasi, terutama di negara berkembang. Semakin, organisasi mengandalkan pemberdayaan karyawan untuk memenuhi tantangan ini (Jaenudin, 2021).

Modal psikologis menekankan pada konstruksi inti dari perilaku organisasi yang bersifat positif yang berorientasi untuk memacu karyawan untuk lebih giat atau semangat dalam bekerja. Pada dasarnya modal psikologis mengacu pada stabilitas karakteristik dan perilaku seseorang ketika menghadapi permasalahan. Karyawan yang memiliki modal psikologis tinggi adalah karyawan yang memiliki harapan, ketahanan, kemampuan, dan optimisme yang tinggi pula. Psikologi yang positif menunjukkan bahwa modal psikologis yang dimiliki seseorang individu akan memfasilitasi pengurangan stres dan meningkatkan strategi koping untuk keadaan stres pada diri individu. Mekanisme koping merupakan strategi yang diambil individu dalam menghadapi situasi yang menyebabkan trauma psikologis (Tebay, 2021).

Tinggi rendahnya modal psikologis yang dimiliki karyawan dapat ditentukan dari beberapa indikator pengukuran yakni efikasi diri, harapan, ketahanan dan optimisme. Efikasi diri atau kepercayaan diri merupakan upaya keras untuk mengatasi tantangan-tantangan terhadap tugas. Kepercayaan diri tersebut berkaitan dengan *task mastery*. Harapan adalah keinginan seorang individu terhadap ketercapaian sesuatu hal. Ketahanan merupakan kemampuan seorang individu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan demi mencapai tujuan. Sementara optimisme menunjukkan sikap keyakinan terhadap keberhasilan terkait segala sesuatu masa sekarang atau masa datang. Sikap optimistis mendorong dan memengaruhinya untuk berupaya keras mencapai keberhasilan (Lupsa et al., 2020).

#### **2.1.5 Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi seorang karyawan secara keseluruhan mengenai apa yang adil di tempat kerja baik ditinjau dari keadilan distributif, prosedural, informasional, dan interpersonal. Keadilan organisasi memusatkan perhatian lebih luas pada bagaimana para pekerja merasa para otoritas dan pengambil keputusan di tempat kerja dalam memperlakukan mereka. Karyawan menganggap bahwa organisasi telah berbuat adil manakala hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil (Hartini, 2020).

Keadilan organisasi merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasi yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Hasil berbagai kajian dan tinjauan terhadap konsep dan hasil empiris keadilan organisasi menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu. Keadilan organisasi berasal dari teori keadilan organisasi yang berawal dari teori keadilan. Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain. Meskipun proposisi teori keadilan tidak seluruhnya dipertahankan, hipotesis berperan sebagai pelopor pada studi keadilan organisasi di tempat kerja (Irmayani, 2021).

Penerapan prinsip keadilan dalam organisasi memainkan peran penting dalam pembentukan berbagai sikap seperti kepuasan dan komitmen, serta perilaku seperti kinerja, perilaku ekstra, dan perilaku kontraproduktif karyawan organisasi. Prinsip keadilan terkait bagaimana menangani karyawan dalam organisasi sehingga dapat memengaruhi kepercayaan, perasaan, sikap, dan perilaku karyawan. perlakuan yang adil menyebabkan efisiensi yang lebih tinggi dan komitmen dalam organisasi. Di sisi lain, orang-orang yang merasa ada ketidakadilan dalam organisasi umumnya cenderung meninggalkan organisasi atau karyawan dengan tingkat efisiensi rendah, perilaku menyimpang seperti balas dendam. Oleh karena itu, bagaimana memahami orang dengan membuat penilaian keadilan dalam organisasi dan bagaimana mereka menanggapi keadilan atau ketidakadilan yang dirasakan yang merupakan masalah mendasar terutama untuk memahami perilaku organisasi (Batjo, 2018).

Penilaian penerapan prinsip keadilan dalam organisasi dapat diukur dengan beberapa dimensi yakni keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional. Persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi. Keadilan distributif mengarah pada keadilan jumlah dan penghargaan seperti masalah penggajian, pelatihan, promosi, maupun pemecatan. Keadilan interaksional merupakan nilai keadilan yang timbul karena adanya proses interaksi antara perusahaan dengan karyawan yang meliputi unsur perlakuan, netralitas dan kepercayaan (Lupsa et al., 2020).

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kesehatan Pegawai**

Teori konservasi sumberdaya menyebutkan modal psikologis merupakan sumber daya yang paling berharga bagi karyawan. Karyawan yang memiliki modal psikologis yang kuat terbukti mampu memiliki ketahanan yang tinggi terhadap beban kerja yang semakin berat. Karyawan yang dengan ketahanan psikologis yang tinggi akan mampu mengelola dan meredam tingkat stresnya ketika beban kerja mereka tinggi, sehingga tingkat kesehatannya juga akan senantiasa terus terjaga (Papazoglou, 2022).

Modal psikologis berdampak pada kesehatan pegawai. Modal psikologis berperan penting sebagai perisai yang terbukti mampu membuat karyawan menjadi lebih tangguh ketika menghadapi permasalahan kerja yang berat. Bagi pekerja sosial dengan beban pekerja yang sangat berat, sangat membutuhkan modal psikologis yang kuat. Apabila tidak memiliki modal psikologis, mereka cenderung tidak akan bertahan lama di organisasi tempat mereka bekerja. Kalaupun mereka memaksakan diri untuk bertahan dengan modal psikologis yang rendah, maka dipastikan lama kelamaan akan mengalami stres dan bahkan berpotensi menurunkan tingkat kesehatannya (Lupsa et al., 2020)

Karyawan yang memiliki modal psikologis kuat akan memiliki ketahanan mental yang cenderung lebih stabil dalam menghadapi kondisi pekerjaan dengan beban kerja tinggi. Karyawan dengan modal psikologis tinggi terbukti memiliki tingkat emosi yang stabil, sehingga tingkat kesehatannya juga akan selalu terjaga. Modal psikologis terdiri dari sumber daya psikologis yang positif berupa harapan, kemanjuran, ketahanan, dan optimisme. Modal psikologis memiliki tingkat hubungan empiris yang kuat dengan peningkatan kesejahteraan dan penurunan gejala kesehatan mental karyawan (Finch et al., 2020). Modal psikologis karyawan berperan penting dalam mengatasi ketidaknyamanan kerja yang pada akhirnya berdampak pada stabilitas kesehatannya. Modal psikologis memberikan kepercayaan dan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai meskipun terdapat berbagai masalah. Karyawan melalui modal psikologisnya akan mencari solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah, mampu mengelola emosi, sehingga tingkat kesehatan juga akan senantiasa terjaga dengan baik. Hal ini karena mereka memiliki kekuatan dan kesehatan mental yang tinggi (Al-Ghazali & Afsar, 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap kesehatan pegawai

### 2.2.2 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kesehatan Pegawai

Teori konservasi sumber daya menjelaskan penerapan prinsip keadilan dan kesehatan merupakan sumber daya penting bagi pegawai. Penerapan prinsip keadilan dalam organisasi berkaitan erat dengan tingkat kesehatan pegawai. Melalui penerapan prinsip keadilan, pegawai akan merasa tenang, nyaman, dan tidak berpotensi menimbulkan stres. Kondisi ini akan berdampak pada stabilitas kesehatan pegawai (Lupsa et al., 2020).

Keadilan organisasi berpengaruh pada tingkat kesehatan mental pegawai. Keadilan organisasi seringkali dikaitkan oleh karyawan dengan cara membandingkan hasil mereka seperti gaji, promosi, dan akses ke sumber daya dan input dengan rekan mereka di dalam dan di luar organisasi mereka. Persepsi positif keadilan distributif meningkatkan mental pegawai, keterikatan organisasi, identifikasi dan keterlibatan kerja. Sebaliknya ketidakpercayaan, perselisihan, ketidakhormatan, dan demotivasi karyawan terjadi ketika tunjangan diberikan dengan cara yang tidak adil. Hal ini akan menurunkan mental pegawai (Ghasi et al., 2020).

Keadilan organisasi terkait dengan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Kesetaraan yang dirasakan rendah telah terbukti terkait dengan reaksi stres yang dialami dan respons fisiologis dan perilaku terkait, seperti peradangan, masalah tidur, regulasi kardiovaskular, dan gangguan kognitif, serta tingkat ketidakhadiran yang tinggi (Magnavita et al., 2022). Tingkat keadilan organisasi yang rendah membawa dampak pada tingkat kesehatan mental yang rendah. Keadilan organisasi yang meliputi keadilan prosedural, distributif dan interaksional dapat memprediksi kesehatan mental, kelelahan, stres dan masalah kesehatan jiwa pegawai dalam suatu organisasi (Sharma, 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kesehatan pegawai

### 2.2.3 Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja

Teori konservasi sumber daya menyatakan pentingnya sumber daya modal psikologis bagi karyawan. Sumber daya modal psikologis memegang peranan penting sebagai pondasi diri dalam membangun semangat dalam bekerja. Keterlibatan menjadi lebih tinggi, ketika karyawan memiliki sumber daya modal psikologis yang tinggi pula. Karyawan dengan modal psikologis tinggi akan mampu bertahan, memiliki mental yang tinggi ketika menghadapi berbagai masalah dalam organisasi tempat bekerja. Mereka lebih percaya diri dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pula (Zacher, 2022).

Modal psikologis pada diri karyawan berperan penting untuk memprediksi kepuasan kerja, kesejahteraan, komitmen organisasi, serta keterlibatan kerja. Seorang pekerja sosial dengan tingkat vigor yang tinggi akan memiliki energi yang cukup untuk melakukan semua tugasnya apapun rintangan yang akan muncul, sehingga keterlibatan mereka dalam bekerja lebih maksimal (Lupsa et al., 2020).

Modal psikologis merupakan salah satu faktor yang mampu menumbuhkan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan dapat mempertahankan kesejahteraan psikologisnya dan menangani tekanan yang dihadapi akibat interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi. Kedua perilaku karyawan ini akan menjadi faktor kunci bagi peningkatan keterlibatan kerja (Wardani & Anwar, 2019). Sumber daya psikologis memiliki peranan sangat penting untuk mengembangkan karyawan dan dapat menjadi faktor pendukung terciptanya keterlibatan kerja. Modal psikologis menunjukkan tingkat efikasi diri, optimisme, ketahanan dan harapan yang tinggi pada diri karyawan. Keempat elemen modal psikologis ini dapat dijadikan sebagai pondasi yang kuat bagi karyawan dalam usaha meningkatkan keterlibatan kerjanya (Wirawan et al., 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

### 2.2.4 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Teori konservasi sumberdaya menyebutkan bahwa penerapan prinsip keadilan adalah sumber daya penting bagi pegawai dalam organisasi. Semua pegawai akan merasa senang dan dihargai ketika prinsip keadilan benar-benar diterapkan dan akan berpotensi meningkatkan keterlibatan pada diri pegawai. Tidak memandang pegawai dengan jabatan yang lebih tinggi dan pegawai dengan jabatan lebih rendah. Keterlibatan kerja akan mengalami peningkatan dengan efektivitas penerapan prinsip keadilan organisasi (Fink, 2018).

Prinsip keadilan pada suatu organisasi memiliki keterkaitan erat dengan keterlibatan kerja karyawan. Orang dengan tingkat sumber daya yang tinggi lebih cenderung berusaha memperoleh dan memelihara sumber daya. Karyawan akan melakukan tindakan menjaga keadilan organisasi di tempat kerja, karena ini adalah sumber daya kontekstual, dan mereka akan mengalami kondisi pikiran dan emosi yang positif. Selain itu, jika karyawan menyadari bahwa organisasi memperlakukan mereka dengan adil, mereka akan terdorong untuk lebih terlibat, berdedikasi dan terlibat secara penuh dalam pekerjaan (Lupsa et al., 2020).

Keterlibatan kerja merupakan dampak dari penerapan prinsip keadilan dalam suatu organisasi. Tingkat keterlibatan yang tinggi pada diri karyawan akan ditemui pada organisasi yang menerapkan prinsip keadilan yang tinggi. Prinsip keadilan pada dasarnya merupakan konsep keseimbangan perlakuan organisasi terhadap seluruh karyawan tanpa kecuali. Penerapan konsep keseimbangan inilah yang akan menjadi dasar tumbuhnya nilai-nilai kebersamaan, kekeluargaan serta keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Hariani & Muafi, 2021). Prinsip konsep keadilan berorientasi pada kesamaan perlakuan secara proposional dari organisasi kepada seluruh karyawan. Perlakuan yang adil terhadap anggota organisasi akan berdampak pada kinerja, kepuasan serta keterlibatan yang tinggi (Patras & Hidayat, 2019).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

#### 2.2.5 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kesehatan Pegawai

Teori konservasi sumber daya mendefinisikan secara luas sumber daya sebagai segala sesuatu yang memiliki nilai bagi manusia. Kesehatan fisik dan mental pegawai merupakan sumber daya energi yang mampu membangkitkan mereka meraih prestasi dan mencapai tujuan organisasi. Terciptanya kesehatan mental dan fisik berawal dari keterlibatan yang tinggi dari pegawai. Pegawai dengan keterlibatan yang tinggi akan menganggap bahwa kerja merupakan proses aktivitas olah raga fisik dan pikiran yang akan berdampak pada kebugaran fisik dan mental pegawai. Ketika pegawai beraktivitas, maka sistem peredaran darah dalam tubuh akan lebih terpau sehingga tingkat kesehatan fisik dan mental akan meningkat (Zacher, 2022).

Keterlibatan kerja adalah anteseden kesehatan yang potensial. Keterlibatan kerja dianggap sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Sementara kesehatan adalah keadaan sejahtera fisik, mental, dan sosial yang utuh dan bukan hanya bebas dari penyakit atau kelemahan. Hal ini menunjukkan bahwa pikiran positif dan kepuasan akan berdampak pada sikap mental yang kuat. Pikiran positif mampu menjadikan karyawan mudah berinteraksi dengan rekan kerja lain, sehingga ketahanan mental akan tumbuh dengan mudah (Lupsa et al., 2020).

Pegawai dengan keterlibatan kerja tinggi adalah pegawai yang berjiwa interaksi dan sosial yang tinggi. Pegawai dengan keterlibatan tinggi cenderung akan memiliki ketahanan yang kuat dalam menghadapi masalah. Mereka cenderung tidak mudah mengalami stres, sehingga kesehatan mentalnya cenderung menjadi lebih stabil (Sahin & Yozgat, 2021). Keterikatan kerja memberikan penjelasan yang lebih komprehensif tentang hubungannya dengan kesehatan pegawai. Karyawan yang lebih banyak terlibat adalah karyawan yang memiliki tingkat kesehatan mental dan fisik yang baik (Tisu et al., 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>5</sub> : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kesehatan pegawai

#### 2.2.6 Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kesehatan Pegawai Melalui Keterlibatan Kerja

Teori konservasi sumberdaya mendalilkan tentang pentingnya sumber daya bagi setiap pegawai dalam suatu organisasi. Banyak sekali sumber daya yang perlu dimiliki pegawai organisasi termasuk psikologis mereka. Psikologis merupakan modal penting bagi pegawai dalam bekerja. Melalui modal psikologis yang tinggi, pegawai akan memiliki keterlibatan yang tinggi pula dalam bekerja. Tingkat kesehatan mental dan fisiknya dengan sendirinya akan tercipta dari bekal modal psikologis dan keterlibatan yang tinggi (Papazoglou, 2022).

Modal psikologis mampu meningkatkan keterlibatan dan kesehatan pegawai karyawan. Modal psikologis menunjukkan sumber daya pribadi yang perlu dimiliki karyawan. Sumber daya pribadi (harapan, kemanjuran, ketahanan, dan optimisme) dapat dijadikan sebagai landasan seorang karyawan untuk lebih terlibat dalam bekerja. Karyawan dengan sumber daya pribadi yang tinggi akan cenderung lebih terlibat dalam kerja dan cenderung memiliki mental yang positif (Lupsa et al., 2020). Modal psikologis bisa menjadi aset nyata bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan dengan modal psikologis tinggi akan memiliki kepercayaan lebih tinggi. Mereka akan cenderung lebih aktif bekerja dengan dasar kepercayaan ini dan memiliki ketahanan mental yang lebih kuat (Wirawan et al., 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>6</sub> : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap kesehatan pegawai melalui keterlibatan kerja

#### 2.2.7 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kesehatan Pegawai Melalui Keterlibatan Kerja

Teori konservasi sumberdaya mendalilkan bahwa salah satu sumber daya penting bagi pegawai dalam organisasi adalah keadilan organisasi. Pegawai yang merasa diperlakukan secara adil akan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. Mereka menjadi lebih bersemangat dengan prinsip keadilan yang diterapkan secara proporsional. Mereka memiliki harapan yang tinggi dengan tambahan tingkat

kompensasi yang adil dan layak, sehingga akan membangkitkan keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. Kondisi ini akan berpotensi pada stabilitas stres pegawai dan berdampak pada kesehatan mental pegawai pula (Fink, 2018).

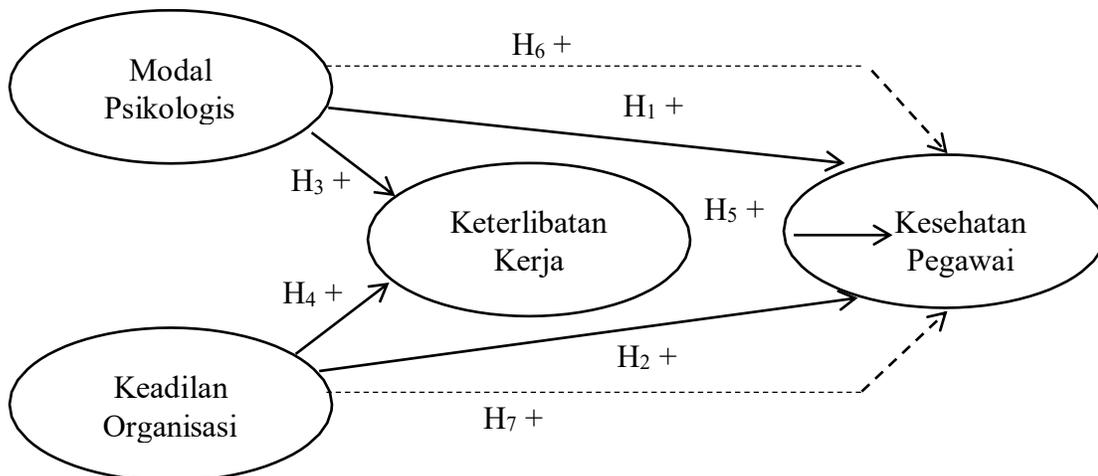
Keadilan organisasi merupakan salah satu sumber daya kontekstual dan mewakili persepsi tentang seberapa adil karyawan diperlakukan di tempat kerja. Prinsip keadilan menunjukkan adanya prinsip kesamaan hak yang diterapkan secara proporsional serta penerapan perlakuan yang seimbang. Unsur kekeluargaan dan kebersamaan akan muncul pada manakala prinsip keadilan telah diterapkan dalam organisasi. Unsur kekeluargaan dan kebersamaan akan melahirkan tanggung jawab pada diri setiap karyawan, sehingga keterlibatan mereka akan meningkat dan tingkat ketahanan dan kesehatan mental karyawan juga meningkat (Lupsa et al., 2020). Tumbuhnya tingkat keterlibatan dan kesehatan mental karyawan adalah dampak prinsip keadilan yang telah diterapkan. Tingginya tingkat keadilan pada organisasi tanpa memandang derajat dan jabatan akan menjadi dasar tumbuhnya rasa tanggung jawab, keterlibatan serta kesehatan mental yang tinggi (Hariani & Muafi, 2021).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>7</sub> : Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kesehatan pegawai melalui keterlibatan kerja

### 2.3 Model Penelitian

Model penelitian merupakan kerangka atau gambaran mengenai konsep pada penelitian yang di dalamnya menjelaskan keterkaitan atau hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lainnya



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini memakai dua pendekatan yakni deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif merujuk pada penelitian yang berperan untuk mendeskripsikan gejala, peristiwa, kejadian yang sedang terjadi. Pendekatan penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada permasalahan aktual sebagaimana pada saat penelitian berlangsung (Salim, 2019). Pendekatan verifikatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis (Sudaryana, 2022).

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sekumpulan subyek penelitian dengan karakteristik tertentu serta ditentukan dengan batasan yang jelas dan tegas berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi (Roflin, 2021). Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal sebanyak 138 pegawai. Sampel (bagian dari populasi yang mewakili untuk diteliti) juga sebanyak 138 pegawai. Hal ini karena teknik pengambilan sampel memakai sampling jenuh atau seluruh anggota populasi dijadikan sebagai wilayah sampel.

### **3.3 Definisi Konsep**

#### **3.3.1 Kesehatan Pegawai**

Kesehatan pegawai merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Untung, 2018).

#### **3.3.2 Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri (Sahir, 2022).

#### **3.3.3 Modal Psikologis**

Modal psikologis merupakan seperangkat keyakinan psikologis seseorang terhadap kapasitas atau kemampuan pribadi dalam melakukan tindakan tertentu dan percaya dapat mencapai hasil yang efektif (Suparna, 2020).

#### **3.3.4 Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan secara keseluruhan mengenai apa yang adil di tempat kerja baik ditinjau dari keadilan distributif, prosedural, informasional, dan interpersonal (Hartini, 2020).

### 3.4 Definisi Operasional

**Tabel 2**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kesehatan Pegawai	Mampu menanggulangi stres Mampu menanggulangi kecemasan Terbebas dari batuk Dada terasa lega Badan terasa segar Nafas teratur (Lupsa et al., 2020)	Likert 1 – 5
Keterlibatan Kerja	Kesungguhan Kegigihan Pengorbanan tenaga dan pikiran Konsentrasi Menikmati pekerjaan (Tisu et al., 2020)	Likert 1 – 5
Modal Psikologis	Efikasi Diri Harapan Ketahanan Optimisme (Lupsa et al., 2020)	Likert 1 – 5
Keadilan Organisasi	Keadilan Prosedural Keadilan Distributif Keadilan Interaksional (Lupsa et al., 2020)	Likert 1 - 5

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner (Sugiyono, 2018). Wawancara pada penelitian ini berbentuk komunikasi terstruktur kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal. Observasi merujuk pada pengamatan secara langsung di lapangan. Dokumentasi berbentuk data-data terkait jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal yang mengalami gejala-gejala kesehatan. Adapun kuesioner berbentuk beberapa indikator pernyataan dari beberapa variabel penelitian yakni kesehatan pegawai, keterlibatan kerja, modal psikologis dan keadilan organisasi.

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang dipakai menggunakan SEM-PLS melalui aplikasi smartPLS. Metode ini menggunakan pendekatan berbasis *variance*. Smart PLS berfungsi pengembangan teori yang berorientasi pada prediksi yakni mengetahui hubungan atau keterkaitan variabel laten. Penggunaan metode ini lebih praktis karena tidak mengasumsikan data penelitian. Analisis smart PLS terdiri atas dua sub model perhitungan yakni model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) (Ghozali & Latan, 2016).

#### 3.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran smartPLS berfungsi untuk mengukur hubungan antar variabel laten terhadap blok indikatornya. Perhitungan model pengukuran terdiri dari validitas dan reliabilitas dengan uraian sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2016).

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas berperan menentukan tingkat kevalidan indikator variabel laten. Beberapa uji yang dilakukan terkait uji validitas adalah *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

- a. Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan adalah  $> 0,7$  pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti.
- b. Nilai *discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara mengetahui nilai diskriminan dalam suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain.
- c. Nilai AVE menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indikator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan ukuran sejauh mana alat ukur mampu menghasilkan data yang konsisten pada waktu yang berbeda. Beberapa uji yang dilakukan terkait uji reliabilitas adalah *Composite Reliability*, serta *Cronbach Alpha*. Nilai *composite reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas indikator dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* yang diharapkan diatas 0,8 maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai *Cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2016).

### 3.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui seberapa baik model penelitian yang dibentuk dengan sejumlah variabel. Kriteria pengujian model pengukuran struktural dapat ditunjukkan menurut beberapa kriteria yakni *R-Square* (R2), *Q-Square Predictive Relevance* (Q2), *Goodness of Fit* (GoF), dan *Effect Size* (F2) yang mengacu pada hasil olah data SmartPLS (Gio, 2022).

#### 3.6.2.1 *R-Square* (R2)

*R-Square* (R2) atau koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel penjelas terhadap variabel respon. *R-Square* (R2) atau koefisien determinasi menunjukkan ragam atau variasi naik turunnya variabel respon yang diterangkan oleh pengaruh variabel linear penjelas (Handayani, 2019).

#### 3.6.2.2 *Q-Square Predictive Relevance* (Q2)

*Q-Square Predictive Relevance* (Q2) merupakan pengukur seberapa baik observasi yang dapat dihasilkan oleh model penelitian. Q2 memiliki rentang nilai berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin dekat dengan nilai satu, berarti model memiliki observasi yang semakin baik. Evaluasi model struktural (*inner model*) dengan kriteria *Q2 predictive relevance* didasarkan pada nilai R2 pada masing-masing variabel endogen dengan rumus yakni sebagai berikut (Musyaffi, 2021):

$$Q^2 = 1 - \{(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)\}$$

Dimana:

R<sub>1</sub> = Keterlibatan Kerja

R<sub>2</sub> = Kesehatan Pegawai

#### 3.6.2.3 *Goodness of Fit* (GoF)

*Goodness of Fit* (GoF) merupakan kriteria untuk mengetahui tingkat ketepatan (fit) model. GoF memiliki rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin mendekati nilai satu, maim GoF dikatakan semakin baik. Formula perhitungan GoF dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut (Handayani, 2019):

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

#### 3.6.2.4 *Effect Size* (F<sup>2</sup>)

*Effect Size* (F<sup>2</sup>) mengukur seberapa besar suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya dalam model struktural. *Effect Size* (F<sup>2</sup>) dapat dihitung melalui rumus (Musyaffi, 2021):

$$F^2 = \frac{R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded}}{1 - R^2 \text{ included}}$$