

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

RUSD sebagai organisasi publik di bidang pelayanan kesehatan diharapkan untuk memikul tanggung jawab kesehatan masyarakat, mempromosikan kesehatan masyarakat, menghormati hak dan martabat pasien dan memastikan kemanusiaan dan keselamatan pasien. Problematika etika dan debat moral telah memicu meningkatnya kekhawatiran tentang etika, integritas, dan tanggung jawab sosial RSUD.

Perilaku etis organisasi di berbagai organisasi dan sektor semakin mendapat perhatian dalam penelitian ilmiah sosial, khususnya di bidang kepemimpinan. Kepemimpinan etis menyoroti peran pemimpin dalam menghasilkan suasana kepercayaan, integritas dan keadilan. Mengingat posisi otoritas dan status mereka dalam hierarki organisasi, para pemimpin menerima perhatian khusus dari karyawan. Kekuatan legitimasi mereka, control sumber daya dan tanggung jawab memungkinkan mereka untuk mempengaruhi baik iklim organisasi, etis dan perilaku individu anggota organisasi (Franczukowska et al., 2021)

Pada awal decade ini Pada awal abad ini, kepemimpinan etis telah berkembang sebagai konstruksi kepemimpinan yang berbeda. Brown et al., (2005) mendefinisikan Kepemimpinan etis adalah prinsip dan tindakan moral yang menjadi landasan bagi tindakan seseorang sehingga apa yang dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan harkat dan martabat seseorang. Definisi ini mengungkapkan dua dimensi kepemimpinan etis: orang yang bermoral dan manajer moral. Pertama, dimensi moral person mengacu pada sifat dan perilaku pribadi pemimpin. Pemimpin etis digambarkan sebagai panutan yang luar biasa, altruistik, jujur, dapat dipercaya, dan individu yang adil yang menunjukkan perhatian dan dukungan sejati untuk bawahan mereka, serta peduli tentang masyarakat mereka yang lebih (Treviño, et al., 2000). Kedua, dimensi moral manager mengacu pada peran pemimpin dalam membentuk perilaku orang lain. Pemimpin etis berfungsi sebagai panutan untuk perilaku etis. Selain itu, mereka secara aktif mencontohkan perilaku etis dan mendorong bawahan untuk bertindak adil dan etis melalui komunikasi standar dan nilai etika yang jelas. Selanjutnya, mereka menegakkan perilaku yang diharapkan dengan menggunakan sistem penghargaan untuk memandu perilaku yang diinginkan dan tidak diinginkan (Brown et al., 2005; De Jong, et al., 2007)

Teori kepemimpinan lainnya, khususnya kepemimpinan transformasional, otentik dan pelayan, juga membahas dimensi etika kepemimpinan. Teori-teori kepemimpinan ini mencakup sifat-sifat dan perilaku etis yang mengacu pada aspek moral orang dari kepemimpinan etis. Dalam menekankan pengaruh proaktif pemimpin pada perilaku etis pengikut, pendekatan kepemimpinan etis dapat dibedakan dari teori terkait lainnya. Pemimpin etis tidak hanya menekankan pentingnya etika melalui komunikasi eksplisit standar etika tetapi juga membentuk perilaku etis bawahan dengan mengandalkan bentuk kepemimpinan transaksional untuk mendisiplinkan dan menghargai (Brown et al., 2005; Franczukowska et al., 2021)

Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian yang menguntungkan pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi nilai pekerjaan seseorang (Locke, 1976; Carvalho et al., 2020). Membangun teori pertukaran sosial, kami berasumsi bahwa perilaku utama seorang pemimpin etis seperti keadilan, kepedulian dan perhatian terhadap karyawan, harus mendorong tanggapan positif perawat. Perawat yang bekerja dengan pemimpin etis berada pada lingkungan yang dicirikan keadilan interpersonal, kejujuran, dan kepedulian yang tulus terhadap orang lain. Dengan demikian, karyawan diharapkan untuk mengembangkan hubungan berkualitas tinggi dan norma kerja yang etis dan harus mengalami kepuasan dan

kebahagiaan yang lebih positif. (Franczukowska et al., 2021). Bahkan, sebuah studi oleh Avey, et al., (2017) melaporkan bahwa ketika karyawan mengevaluasi tingkat kepuasan kerja mereka secara keseluruhan, mereka juga memasukkan harapan implisit mengenai perilaku etis pemimpin mereka.

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi (Franczukowska et al., 2021). Pemimpin yang etis membentuk lingkungan kerja melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal. Kepemimpinan etis harus bekerja sebagai fasilitator, membuat staf perawatan kesehatan membalas dengan sikap dan perilaku yang dihargai oleh organisasi. Ketika perawat perawatan kesehatan mengalami hubungan positif dengan bawahan mereka, termasuk diperlakukan secara adil dan dengan rasa hormat dan menerima dukungan bila diperlukan, ini harus memicu proses pertukaran sosial, memperkuat keterikatan emosional dan membuat mereka merasa lebih berkomitmen pada tujuan dan nilai organisasi. Temuan menegaskan bahwa hubungan pertukaran pemimpin-anggota yang kuat dikaitkan dengan tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi (Franczukowska et al., 2021)

Pendekatan teori pertukaran sosial memprediksi dampak positif dari kepemimpinan etis pada kepuasan kerja dan komitmen afektif karena karyawan mengembangkan hubungan interpersonal berkualitas tinggi yang mendorong pengalaman kerja yang positif. Diasumsikan bahwa stabilitas emosional mempengaruhi sifat dan kualitas hubungan pemimpin-karyawan, yang pada gilirannya memoderasi pengaruh kepemimpinan etis pada sikap karyawan. Karyawan yang stabil secara emosional diharapkan untuk merasakan pengalaman kerja yang lebih positif, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan bawahan, daripada karyawan yang tidak stabil secara emosional yang berjuang dengan perasaan tidak puas dan marah. Karyawan lebih siap mengembangkan hubungan interpersonal berkualitas tinggi dengan para pemimpin mereka dan lebih baik menanggapi iklim kerja yang positif yang diciptakan oleh para pemimpin etis. Maka pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif akan lebih kuat pada karyawan dengan stabilitas emosional tinggi dari pada karyawan dengan stabilitas emosional rendah.

Toleransi frustrasi terkait erat dengan stabilitas emosional. Karyawan dengan rendah toleransi frustrasi cenderung cepat menyerah ketika upaya gagal atau terhalang (Addai et al., 2019) Mereka berjuang untuk mengatasi stres, penundaan, hambatan, atau situasi apa pun yang membuat mereka tidak nyaman. Staf layanan kesehatan sering mengalami situasi pekerjaan yang berlebihan atau tekanan waktu. Selain itu, petugas layanan kesehatan tidak selalu dapat memberikan pertolongan kepada pasien atau menyelamatkan nyawa mereka. Perawat kesehatan dengan toleransi frustrasi tinggi akan mengalami peristiwa pekerjaan lebih positif, bahkan di saat-saat menantang. Mereka lebih siap menanggapi kepemimpinan etis, pemimpin yang menghasilkan kepuasan kerja dan komitmen afektif yang lebih tinggi. Maka pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif akan lebih kuat pada karyawan yang memiliki toleransi frustrasi yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki toleransi frustrasi yang rendah .

Sementara ditemui fenomena masih rendahnya kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal dengan didasarkan pra survey yang dilakukan pada 30 perawat Kesehatan di RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal dengan hasil hasil sebagai berikut :

Table 1 Survey Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Sosesilo Slawi 2022

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Total	
		Ya		Tidak		Jml	Prosen
		Jml	%	Jml	%		
1	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan	10	33%	20	67%	30	100%

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Total	
		Ya		Tidak		Jml	Prosen
		Jml	%	Jml	%		
2	Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang saya terima	9	30%	21	70%	30	100%
3	Organisasi dan manajemen memberikan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.	15	50%	15	50%	30	100%
4	Organisasi memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik	8	27%	22	70%	30	100%
5	Saya merasa puas atas penghasilan yang diberikan perusahaan sudah sesuai apa yang telah karyawan kerja untuk organisasi	24	80%	6	20%	30	100%
6	Saya merasa puas dengan rekan kerja	13	43%	17	57%	30	100%
7	Saya merasa lingkungan kerja ditempat saya bekerja sangat sehat, aman dan nyaman	14	47%	16	53%	30	100%
Rata-rata			44%		56%		

Kuisioner diadopsi dari indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015)

Sumber : Data pra suvey 2022

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa bidang tugas yang dikerjakan dari 30 menjawab ya sebanyak 33% dan tidak 67%, kepuasan pada suovisi atasan mayoritas menjawab tidak sebanyak 70% dan hanya 30% yang puas dengan supervise atasn, peluang untuk mengembangkan ketrampilan karyawan merasakan kepuasan berimbang yaitu puas 50% dan tidak puas 50% , sementara peluang karir yang diberikan pada karyawan dominan tidak puas 70% dan puas 30%, dari sisi gaji karyawan mayoritas puas dengan 80% dan tidak puas 20%, sementara hubungan antar karyawan 57% meras tidak puas dan puas 43%, kepuasan terhadap lingkungan kerja karyawan puas 47% dan puas 53%. Dari 7 (tujuh) item indikator kepuasan perawat RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal 6 item indikator menunjukkan jawaban tidak tdiak puas dan hanya merasa puas dengan gai yang diterima karyawan. Kondisi ini mengidnikasikan terdapat ketidakpuasan kerja karawan RSUD Soesilo Kabupaten Tegal. Sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan etis secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Komitmen afektif secara signifikan negatif berhubungan dengan *burnout* (Franczukowska et al., 2021). Addai et al., (2019) kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini bermaksud untuk memberikan bukti empiris tentang dampak kepemimpinan etis dalam perawatan kesehatan untuk menambah generalisasi konstruk dengan mengeksplorasi hubungannya dengan sikap kerja karyawan yang penting: kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, dengan peran moderat dari dua sumber daya psikologis karyawan: toleransi frustrasi dan stabilitas emosional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan argumentasi dan fenomena kepuasan pada perawat RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal pada latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaru kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional?
3. Bagaimana toleransi frsutasi memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja?

4. Bagaimana toleransi frustrasi memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional?
5. Bagaimana stabilitas emosional memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja?
6. Bagaimana stabilitas emosional memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen
3. Menganalisis peran toleransi frustrasi dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis peran toleransi frustrasi dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan etis dengan komitmen organisasional
5. Menganalisis peran stabilitas emosional dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja.
6. Menganalisis peran stabilitas emosional dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah :

1. Teoritis

- a. Dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh dan mengembangkan ilmu manajemen SDM pada umumnya, khususnya terkait kepemimpinan etis, kepuasan kerja, komitmen organisasional, toleransi frustrasi dan stabilitas emosi perawat pada RSUD Kab. Tegal
- b. Penelitian ini dapat menambah khazanah literatur Manajemen SDM bagi program magister manajemen STIE BPD Jateng
- c. Penelitian ini menambah referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain dengan tema yang sama.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Memberikan masukan atau bahan bagi instansi pemerintah khususnya RSUD dr Soeselo Kabupaten Tegal untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi berkaitan kepemimpinan etis, kepuasan kerja, komitmen organisasional, toleransi frustrasi dan stabilitas emosi perawat RSUD Kab. Tegal
- b. Hasil kajian ini memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai kepemimpinan etis, job satisfaction, komitmen organisasional, toleransi frustrasi dan stabilitas emosi perawat sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan RSUD Kab. Tegal.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Grand Theory Social Exchange Theory

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory—SET*) Menurut Sidharta, (2020) didasarkan pada ide bahwa orang memandang hubungan mereka dalam konteks ekonomi dan mereka menghitung pengorbanan dan membandingkannya dengan penghargaan yang didapatkan dengan meneruskan hubungan itu. Pengorbanan (*cost*) merupakan elemen dari sebuah hubungan yang memiliki nilai negatif bagi seseorang, sedangkan penghargaan (*rewards*) merupakan elemen-elemen dalam sebuah hubungan yang memiliki nilai positif. Dari perspektif pertukaran sosial, *knowledge sharing* dan kepemimpinan bersama melibatkan pertukaran pengaruh yang sesuai (Aboramadan, 2021).

Teori pertukaran sosial, kami berasumsi bahwa perilaku utama seorang pemimpin etis seperti keadilan, kepedulian dan perhatian terhadap karyawan, harus mendorong

tanggapan positif oleh karyawan. Pegawai perawatan kesehatan yang bekerja dengan pemimpin etis mengalami lingkungan yang dicirikan oleh keadilan interpersonal, kejujuran, dan kepedulian yang tulus terhadap orang lain. Dengan demikian, karyawan diharapkan untuk mengembangkan hubungan berkualitas tinggi dan norma kerja yang etis dan harus mengalami kepuasan dan kebahagiaan yang lebih positif sehingga tumbuh komitmen organisasionalnya (Franczukowska et al., 2021).

2.2 Kepemimpinan Etis

2.2.1 Konsep Kepemimpinan Etis

Franczukowska et al., (2021) mendefinisikan ethical leadership prinsip dan tindakan moral yang menjadi dasar tindakan seseorang jadi apa itu dilihat oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan harkat dan martabat kehormatan seseorang. Definisi ini mengungkapkan dua dimensi kepemimpinan etis: orang yang bermoral dan manajer moral. Pertama, dimensi moral person mengacu pada sifat dan perilaku pribadi pemimpin. Pemimpin etis digambarkan sebagai panutan yang luar biasa, altruistik, jujur, dapat dipercaya, dan individu yang adil yang menunjukkan perhatian dan dukungan sejati untuk bawahan mereka, serta peduli tentang masyarakat mereka yang lebih luas. Kedua, dimensi moral manager mengacu pada peran pemimpin dalam membentuk perilaku orang lain. Pemimpin etis berfungsi sebagai panutan untuk perilaku etis. Selain itu, mereka secara aktif mencontohkan perilaku etis dan mendorong bawahan untuk bertindak adil dan etis melalui komunikasi standar dan nilai etika yang jelas (Franczukowska et al., 2021)

Kepemimpinan etis melibatkan penggunaan otoritas untuk membantu pengikut mengatasi nilai-nilai yang saling bertentangan yang muncul dalam lingkungan kerja dan budaya masyarakat yang berubah dengan cepat. Kurangnya sikap etis pada pimpinan dapat mengurangi kepercayaan dari pegawai itu sendiri, hal ini akan berakibat pada berkurangnya loyalitas pegawai. Menurut Rizal et al., (2022), untuk meningkatkan kualitas organisasi, loyalitas pegawai harus dicapai melalui karakteristik pemimpin yang harus memiliki sikap etis dalam menjalankan setiap tugasnya. Organisasi dapat menumbuhkan suatu keetisan dengan menyediakan kepemimpinan yang etis dan pelatihan kepemimpinan kepada para pemimpin mereka, (Rizal et al., 2022)

Kepemimpinan etis menciptakan lingkungan kerja yang positif dan aman secara psikologis bagi kerja karyawan staf perawatan kesehatan. Bekerja di lingkungan organisasi yang adil dan aman dan menerima dukungan bila diperlukan harus mengurangi stres terkait pekerjaan yang dirasakan. Dukungan sosial, khususnya, diharapkan dapat mengurangi perasaan kelelahan emosional, salah satu dimensi sentral dari burnout (Addai et al., 2019). Selanjutnya, melalui dimensi manajer etis, pemimpin terlibat dalam komunikasi terbuka dengan karyawan, memperjelas harapan dan tanggung jawab yang seharusnya mengurangi ketidakpastian karyawan saat melakukan pekerjaan mereka (Demirtas, et al., 2017; Zheng, et al., 2015). Mengurangi perasaan ketidakpastian dalam pekerjaan dan perilaku mereka harus diterjemahkan ke dalam tingkat stres terkait pekerjaan yang lebih rendah, sehingga mengurangi risiko kelelahan.

2.2.2 Indikator Kepemimpinan Etis

Indikator kepemimpinan etis menurut yang dikembangkan oleh Brown et al., (2005); Franczukowska et al., (2021) yaitu :

1. Berkomunikasi, komunikasi pesan etika yang berkelanjutan, membuat pengikut bertanggung jawab atas perilaku etis
2. Kepedulian, memperlakukan orang lain secara adil, jujur, dan perhatian, pemimpin menjadi layak ditiru oleh orang lain dengan pengikut dalam gaya peduli dan mengasuh
3. Keteladanan, panutan harus kredibel dalam hal perilaku moral.
4. Memperlakukan karyawan adil, karena sifatnya yang dapat dipercaya dan adil;

5. Mendengarkan karyawan

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Konsep kepuasan kerja

Dan et al., (2017) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau Bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Babić, et al., (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, dan kinerja organisasi. Siregar, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan dirasakan oleh seorang pekerja apabila terdapat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diperoleh.

Kepuasan kerja digambarkan keadaan emosional yang menyenangkan dari hasil yang menguntungkan dari pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi nilai pekerjaan karyawan (Moon & Jung, 2018). Membangun teori pertukaran sosial, kami berasumsi bahwa perilaku utama seorang pemimpin etis seperti keadilan, kepedulian dan perhatian terhadap karyawan, harus mendorong tanggapan positif oleh karyawan. Staf perawatan kesehatan yang bekerja dengan pemimpin etis mengalami lingkungan yang dicirikan oleh keadilan interpersonal, kejujuran, dan kepedulian yang tulus terhadap orang lain. Dengan demikian, karyawan diharapkan untuk mengembangkan hubungan berkualitas tinggi dan norma kerja yang etis dan harus mengalami kepuasan dan kebahagiaan yang lebih positif

Kepuasan kerja dijelaskan oleh Fathni et al., (2021) sebagai salah satu faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan, dikarenakan waktu yang dijalani karyawan sehari-harinya kebanyakan dihabiskan untuk bekerja. Organisasi yang baik akan melakukan segala cara untuk mempertahankan karyawannya, dan salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kepuasan karyawan, misalnya dengan cara memberikan balas jasa yang tinggi sebagai tanda apresiasi dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan secara efektif dan efisien untuk operasional organisasi. Robbins, et al., (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang disukai atau bersifat positif, sebagai evaluasi dari karakteristik pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja juga dijadikan indikator dari hal-hal yang diinginkan karyawan dari organisasi dengan hal-hal yang diberikan organisasi.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan menurut Franczukowska et al., (2021): 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji/ Upah (*pay*), 3) Promosi (*promotion*), 4) Pengawasan (*supervision*), 5) Rekan kerja (*workers*),

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Konsep Komitmen Organisasi

Menurut Robbins, (2015) komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu juga tujuan-tujuan serta keinginan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan perasaan seorang individu terhadap organisasi secara keseluruhan. Burso, (2018) komitmen organisasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasional. Komitmen organisasional dibagi tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Franczukowska et al., (2021)

a. Komitmen Afektif

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

b. Komitmen Kelanjutan

c. Komitmen Normatif

3.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Allen et al., (1997); Franczukowska et al., (2021) dimensi komitmen organisasional yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*.

a. *Affective Commitment*,

b. *Continuance Commitment*, meliputi : perasaan merugi apabila keluar dari organisasi kerja, anggapan bahwa berada dalam organisasi adalah suatu kebutuhan,

c. *Normative Commitment*, meliputi : rasa kesetiaan pada organisasi kerja, tidak tertarik menerima tawaran kerja lain meskipun lebih baik, berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi kerja,

2.5 Stabilitas Emosional (*Burnout*)

2.5.1 Konsep Stabilitas Emosional (*Burnout*)

Burnout adalah gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri sendiri serta kurangnya keinginan untuk mencapai prestasi pribadi yang timbul akibat stres kerja yang berkepanjangan, reaksi terhadap keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres ini dan merupakan respon dari stresor interpersonal dalam bekerja (Husaeni & Wiratno, 2020). *Burnout* adalah sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *Emotional exhausting* atau kelelahan emosional, *depersonalization* atau depersonalisasi, dan *Low personal accomplishment* atau rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Obeng et al., 2020).

Burnout adalah kondisi dimana produktivitas seseorang menurun dalam bekerja akibat stres kerja yang terus-menerus. Burnout memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, dimana jika tidak segera diatasi maka kinerja akan menurun (Putri, 2021). Burnout adalah sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang terkait dengan perasaan rendah diri dan kepercayaan diri akibat stres yang intens dan berkepanjangan (Barello et al., 2020). Burnout biasanya dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosional yang terus-menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis bergeser ke penampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak bisa konsentrasi, mudah sakit).

Stabilitas emosional terkait dengan tingkat neurotisisme yang rendah, mewakili salah satu dimensi kepribadian Lima Besar (Yulhaida, 2018). Individu yang stabil secara emosional mampu mengatasi perasaan cemas, emosionalitas, iritasi, ketidakpuasan dan kemarahan secara memadai (Astuti et al., 2020). Diasumsikan bahwa stabilitas emosional mempengaruhi sifat dan kualitas hubungan pemimpin-karyawan, yang, pada gilirannya, memoderasi pengaruh kepemimpinan etis pada sikap karyawan. Karyawan yang stabil secara emosional diharapkan untuk merasakan pengalaman kerja yang lebih positif, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan bawahan, daripada karyawan yang tidak stabil secara emosional yang berjuang dengan perasaan tidak puas dan marah. Dengan demikian, mereka mungkin lebih siap mengembangkan hubungan interpersonal berkualitas tinggi dengan pimpinan mereka dan mungkin lebih baik menanggapi iklim kerja yang positif yang diciptakan oleh para pemimpin etis (Franczukowska et al., 2021).

2.5.2 Indikator Stabilitas Emosional (*Burnout*)

Indikator dari burnout yang dikemukakan Franczukowska et al., (2021): 1. Perasaan frustrasi. 2. Jenuh. 3. Mudah merasa lelah. 4. Tertekan. 5. Apatis. 6. penilaian negatif terhadap diri sendiri. 7. mengalami ketidakpuasan

2.6 Toleransi Frustrasi (*Frustration tolerance*)

2.6.1 Konsep Toleransi Frustrasi (*Frustration tolerance*)

Menurut Franczukowska et al., (2021) toleransi frustrasi adalah kemampuan untuk menahan rintangan dan situasi stres. Berkurangnya toleransi frustrasi adalah masalah perilaku umum orang-orang yang memiliki otak cedera. Toleransi frustrasi yang rendah dapat menjadi akibat langsung dari kerusakan otak serta reaksi sekunder terhadap

perubahan gaya hidup dan kerugian yang mungkin menyertai kerusakan otak. Biasanya dikonseptualisasikan sebagai eksekutif gangguan fungsi, toleransi frustrasi yang rendah adalah dipandang sebagai masalah dengan pengaturan diri. perilaku manifestasi termasuk iritabilitas, agresi, labilitas, dan menolak untuk berpartisipasi. Seperti masalah perilaku lainnya, kesulitan toleransi frustrasi sering diperparah oleh kelelahan (Callahan, 2019).

Toleransi frustrasi terkait erat dengan stabilitas emosional dan didefinisikan sebagai "kemampuan individu untuk menoleransi situasi yang membuat frustrasi untuk jangka waktu yang lebih lama tanpa mendistorsi faktor objektif situasi (Franczukowska et al., 2021). Karyawan dengan rendah toleransi frustrasi cenderung cepat menyerah ketika upaya gagal atau terhalang. Mereka berjuang untuk mengatasi stres, penundaan, hambatan, atau situasi apa pun yang membuat mereka tidak nyaman. Staf layanan kesehatan sering mengalami situasi pekerjaan yang berlebihan atau tekanan waktu. Selain itu, petugas layanan kesehatan tidak selalu dapat memberikan pertolongan kepada pasien atau menyelamatkan nyawa mereka. Kami berasumsi bahwa karyawan perawatan kesehatan dengan toleransi frustrasi yang tinggi akan mengalami peristiwa pekerjaan yang lebih positif, bahkan di saat-saat yang menantang. Mereka mungkin lebih siap menanggapi kepemimpinan etis pemimpin yang menghasilkan kepuasan kerja dan komitmen afektif yang lebih tinggi (Franczukowska et al., 2021).

2.6.3 Indikator Toleransi Frustrasi

Indikator untuk mengukur toleransi frustrasi oleh Franczukowska et al., (2021) yaitu: 1. *Neuroticisme* 2. *Ekstraversi* 3. Keterbukaan terhadap Pengalaman (*Openness to New Things*) 4. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati) 5. *Agreeableness* (Mudah bergaul atau Mudah Setuju)

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Kepemimpinan etis dengan kepuasan kerja

Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian yang menguntungkan dari pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi nilai pekerjaan seseorang (Locke, 1976; Özsungur, 2019). Mendasari teori pertukaran sosial, diasumsikan bahwa perilaku utama seorang pemimpin etis seperti keadilan, kepedulian dan perhatian terhadap karyawan, harus mendorong tanggapan positif oleh karyawan. Staf perawatan kesehatan yang bekerja dengan pemimpin etis mengalami lingkungan yang dicirikan oleh keadilan interpersonal, kejujuran, dan kepedulian yang tulus terhadap orang lain. Maka, karyawan diharapkan dapat mengembangkan hubungan yang berkualitas tinggi, norma kerja yang etis, dan merasakan kepuasan serta kebahagiaan. Hasil penelitian empiris yang mengkonfirmasi efek positif dari kepemimpinan etis pada kepuasan kerja di organisasi dilakukan (Avey, et al., 2017; Okan, T. and Akyüz, 2015; (Tu, et al., 2018). Maka hipotesisnya adalah :

H1. Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (perawat)

2.7.2 Kepemimpinan Etis dengan Komitmen Organisasional

Komitmen mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi (Allen, N.J. and Meyer, 1997). Ini merupakan salah satu dari tiga komponen yang berbeda dari komitmen organisasi. Studi ini berfokus pada komitmen afektif karena menangkap dimensi emosional dan kemungkinan berkembang melalui pertukaran sosial dalam hubungan pemimpin-pengikut. Pemimpin yang etis membentuk lingkungan kerja melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal

Membangun jalur pertukaran sosial, kami berasumsi bahwa kepemimpinan etis harus bekerja sebagai fasilitator, membuat staf perawatan kesehatan membalas dengan sikap dan perilaku yang dihargai oleh organisasi. Ketika karyawan perawatan kesehatan mengalami hubungan positif dengan bawahan mereka, termasuk diperlakukan secara adil dan dengan rasa hormat dan menerima dukungan bila diperlukan, ini harus memicu

proses pertukaran sosial, memperkuat keterikatan emosional dan membuat mereka merasa lebih berkomitmen pada tujuan dan nilai organisasi. Temuan menegaskan bahwa hubungan pertukaran pemimpin-anggota yang kuat dikaitkan dengan tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi (Franczukowska et al., 2021)

Bukti empiris (Franczukowska et al., 2021; Demirtas, et al., 2017; Dan et al., 2017; Fathni et al., 2021; Koesworo et al., 2022; Munajah et al., 2018) bahwa kepemimpinan etis berhubungan positif dengan komitmen afektif dalam profesional perawatan kesehatan. Maka hipotesisnya :

H2. Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

2.7.3 Moderasi Toleransi Frustrasi pada Hubungan Kepemimpinan Etis dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Toleransi frustrasi ke dalam model teoretis kami. Toleransi frustrasi terkait erat dengan stabilitas emosional dan didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menoleransi situasi yang membuat frustrasi untuk jangka waktu yang lebih lama tanpa mendistorsi faktor objektif situasi (Franczukowska et al., 2021). Karyawan dengan rendah toleransi frustrasi cenderung cepat menyerah ketika upaya gagal atau terhalang. Mereka berjuang untuk mengatasi stres, penundaan, hambatan, atau situasi apa pun yang membuat mereka tidak nyaman. Pegawai (perawat) sering mengalami situasi pekerjaan yang berlebihan atau tekanan waktu. Selain itu, petugas layanan kesehatan tidak selalu dapat memberikan pertolongan kepada pasien atau menyelamatkan nyawa mereka. Kami berasumsi bahwa karyawan perawatan kesehatan dengan toleransi frustrasi yang tinggi akan mengalami peristiwa pekerjaan yang lebih positif, bahkan di saat-saat yang menantang. Mereka mungkin lebih siap menanggapi kepemimpinan etis pemimpin yang menghasilkan kepuasan kerja dan komitmen afektif yang lebih tinggi (Franczukowska et al., 2021). Dengan demikian, kami berharap bahwa pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif akan lebih kuat pada karyawan yang memiliki toleransi frustrasi yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki toleransi frustrasi yang rendah.

Selain itu, akan lebih menantang bagi para pemimpin etis untuk membentuk lingkungan kerja yang aman secara psikologis bagi karyawan dengan toleransi frustrasi yang rendah, karena mereka lebih sering mengalami perasaan stres ketika upaya mereka gagal atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan (Franczukowska et al., 2021). Dengan demikian, mereka mungkin mendapat manfaat lebih sedikit dari kepemimpinan etis daripada karyawan dengan toleransi frustrasi yang tinggi. Oleh karena itu, kami berharap bahwa pengaruh negatif kepemimpinan etis terhadap burnout akan lebih lemah ketika toleransi frustrasi karyawan lebih rendah. Maka hipotesisnya :

H3. Toleransi frustrasi memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja

H4. Toleransi frustrasi memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional

2.7.4 Moderasi Stabilitas Emosional pada Hubungan Kepemimpinan Etis dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Stabilitas emosional terkait dengan tingkat neurotisisme yang rendah, mewakili salah satu dimensi kepribadian lima besar (Maulida, 2019) . Individu yang stabil secara emosional mampu mengatasi perasaan cemas, emosionalitas, iritasi, ketidakpuasan dan kemarahan secara memadai (Franczukowska et al., 2021) . Pendekatan teori pertukaran sosial memprediksi dampak positif dari kepemimpinan etis pada kepuasan kerja dan komitmen afektif karena karyawan mengembangkan hubungan interpersonal berkualitas tinggi yang mendorong pengalaman kerja yang positif. Kami berasumsi bahwa stabilitas emosional mempengaruhi sifat dan kualitas hubungan pemimpin-karyawan, yang, pada gilirannya, memoderasi pengaruh kepemimpinan etis pada sikap karyawan. Karyawan

yang stabil secara emosional diharapkan untuk merasakan pengalaman kerja yang lebih positif, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan bawahan, daripada karyawan yang tidak stabil secara emosional yang berjuang dengan perasaan tidak puas dan marah. Dengan demikian, mereka mungkin lebih siap mengembangkan hubungan interpersonal berkualitas tinggi dengan para pemimpin mereka dan mungkin lebih baik menanggapi iklim kerja yang positif yang diciptakan oleh para pemimpin etis. Oleh karena itu, kami berharap bahwa pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja dan komitmen akan lebih kuat pada karyawan dengan stabilitas emosional tinggi daripada karyawan dengan stabilitas emosional rendah.

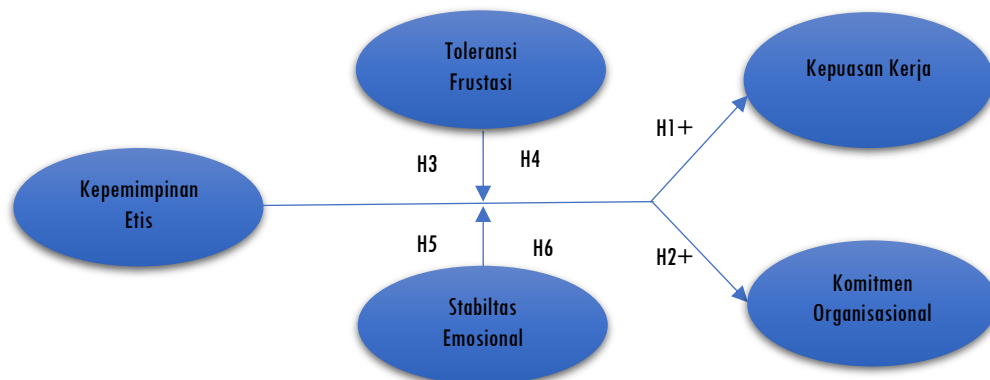
Pemimpin etis akan lebih menantang untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan yang tidak stabil secara emosional, seperti cemas, tegang dan stres. Standar etika yang tinggi dan hubungan yang intens antara karyawan dengan pemimpin etis dapat menyebabkan tekanan tinggi dan beban berlebih bagi karyawan yang tidak stabil secara emosional. Maka karyawan tidak stabil secara emosional akan mendapat manfaat lebih sedikit dari kepemimpinan etis daripada karyawan yang stabil secara emosional. Oleh karena itu, kami berasumsi bahwa pengaruh negatif antara kepemimpinan etis dan *burnout* karyawan akan lebih lemah ketika stabilitas emosional karyawan lebih rendah. Maka hipotesisnya :

H5. Stabilitas emosional memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja

H6. Stabilitas emosional memoderasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional

2.8 Model Penelitian

Berdasarkan pada uraian pengembangan hipotesis maka diagram model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

2.9 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang penulis lakukan sekarang. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah *burnout*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan etis, toleransi frustrasi:

Table 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Koesworo et al., 2022	Kepemimpinan Etis, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai	Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
2.	Franczukowska et al., 2021	Burnout, Kepuasan kerja, Komitmen afektif, Kepemimpinan etis, Toleransi frustrasi, Stabilitas emosional	Kepemimpinan etis secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Komitmen afektif signifikan negatif berhubungan dengan <i>burnout</i> . Toleransi frustrasi dan stabilitas emosional memoderasi pengaruh antara kepemimpinan etis dan kelelahan. Stabilitas emosional memoderasi kepemimpinan etis terhadap komitmen afektif. Tidak ada efek moderasi toleransi frustrasi atau stabilitas emosional pada pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja
3.	Fathni et al., 2021	Kepemimpinan etis; Budaya organisasi; Kepuasan kerja	Peningkatan budaya organisasi yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai etika dan moral, serta pengaruh dari pemimpin yang memberikan contoh dalam kehidupan kerja karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja
4.	Addai et al., 2019	Komitmen karyawan, Iklim organisasi, Kepemimpinan etis, Sikap kerja, Perilaku kewargaan organisasi, Kepemimpinan strategis	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan etis dan sikap kerja produktif (komitmen karyawan, perilaku kewargaan organisasi. Iklim organisasi memoderasi hubungan antara kedua kepemimpinan etis, komitmen karyawan dan kepemimpinan etis - OCB
5.	Moon & Jung, 2018	Keterwakilan manajemen, Kepemimpinan etis, Kepuasan kerja	Representasi rasial manajemen dan kepemimpinan etis memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan etis secara signifikan memoderasi pengaruh keterwakilan manajemen terhadap karyawan kepuasan kerja. Representasi gender berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
5.	Charoensap et al., 2018	Keterwakilan manajemen, Kepemimpinan etis, Kepuasan kerja	Kepemimpinan etis berpengaruh langsung terhadap sikap kerja karyawan. Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap AC-SUP dan kepuasan kerja. IPJ tidak peran mediasi.
6.	Munajah & E. Purba, 2018	Kepemimpinan etis, Iklim etis, Komitmen afektif	Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen afektif karyawan. Iklim etis berperan mediator pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen afektif. Kepemimpinan etis berpengaruh tidak langsung pada komitmen afektif lewat iklim etis.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit yang akan diteliti yang merupakan sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi informasi serta diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian. Populasi dalam kajian ini adalah perawat RSUD dr

Soeselo Kabupaten Tegal dengan jumlah 98 orang pegawai (perawat) berstatus ASN yang seluruhnya akan dijadikan responden dalam kajian ini.

Sampel

Metode pengambilan dengan metode purposive sampling dengan kriteria adalah perawat yang berstatus ASN. Berdasarkan perhitungan sampel jenuh dengan jumlah responden 98 seluruh adalah perawat RSUD dr Soeselo Kabupaten Tegal.

3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang telah dijelaskan maka definisi dan indikator variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Table 3 Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kepemimpinan Etis	Kepemimpinan etis adalah perilaku kinerja yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal dan promosi perilaku kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan Franczukowska (2021)	1. Berkomunikasi 2. Kepedulian 3. Keteladanan 4. Memperlakukan karyawan adil 5. Mendengarkan karyawan Franczukowska et al., (2021)
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian yang menguntungkan dari pekerjaan seseorang sebagai pencapaian nilai pekerjaan seseorang (Moon & Jung, 2018)	Indikator kepuasan kerja: 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/ Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Franczukowska et al., (2021)
3	Komitmen Organisasional	Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. (Aulia, 2021)	1. Loyalitas, 2. Kebanggaan pada organisasi, 3. Kontribusi pada organisasi, 4. Organisasi kerja adalah tempat terbaik, 5. Ikatan emosional organisasi. 6. Perasaan merugi apabila keluar dari organisasi kerja, 7. Berada dalam organisasi adalah suatu kebutuhan, 8. Tidak memiliki ketertarikan dengan organisasi lain, 9. Merasa berat untuk meninggalkan organisasi, 10. Berada dalam organisasi kerja merupakan kesempatan terbaik. 11. Kesetiaan pada organisasi, 12. Tidak tertarik tawaran kerja lain 13. Menghabiskan sisa karir kerja, 14. Tidak keluar masuk pekerjaan Franczukowska et al., (2021)
4	Stabilitas Emosional (<i>Burnout</i>)	<i>Burnout</i> adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta	1. Perasaan frustrasi. 2. Jenuh. 3. Mudah merasa lelah. 4. Tertekan.

No	Variabel	Definisi	Indikator
		ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari antar stressors dalam pekerjaan (Husaeni et al., 2020)	5. Apatitis. 6. Kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri. 7. Sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri. Franczukowska et al., (2021)
5	Toleransi Frustrasi	Toleransi frustrasi adalah kemampuan untuk menahan rintangan dan situasi stres Franczukowska et al., (2021)	1. Neurotisme 2. Ekstraversi 3. Keterbukaan terhadap 4. Pengalaman 5. Kesadaran 6. Keramahan Franczukowska et al., (2021)

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali, 2016).

3.3.1 Uji Kelayakan Instrumen (Outer Model)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi duapengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen dan nilai AVE. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. Sementara nilai AVE menunjukkan kemampuan variabel dalam menjelaskan varians yang berasal dari indikatornya dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa, 2018).

3.3.2 Model Struktural (Inner Model)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel- variabel respon (Santosa, 2018). Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit (GoF)*. *GoF* indeks merupakan ukuran tunggal

untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 . Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar).

Pengujian lain dalam pengukuran struktural adalah Q^2 (*predictive relevance*) yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Hasil Q^2 *predictive relevance* dikatakan baik jika nilainya $>$ yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya (Santosa, 2018).

3.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai p vakue di bawah 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.