

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu rumah sakit sebagai pemberi layanan kesehatan dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu pelayanan suatu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan ialah sumber daya manusia yang terdapat di rumah sakit tersebut (Marua & Radikun, 2022). Menurut Marua & Radikun, (2022) pemberian pelayanan kesehatan yang dilaksanakan di rumah sakit erat hubungannya dengan pemberian kesehatan, salah satu pemberian pelayanan kesehatan yaitu tenaga perawat.

Schaufeli et al., (2009); Marua, (2022) menyebutkan bahwa seorang perawat dalam menjalankan peran dan fungsinya dituntut memiliki keahlian, konsentrasi yang tinggi dan pengetahuan. Selain itu seorang perawat selalu menghadapi berbagai macam persoalan baik dari teman sekerja maupun pasien, hal tersebut dapat menyebabkan perawat menjadi tertekan (Astuti et al., 2020). Keadaan tersebut dapat dipicu karena adanya tuntutan dari pihak rumah sakit dan interaksinya dengan beban pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan. Akibatnya, perawat dapat mengalami kelelahan kerja berkelanjutan yang disebut *burnout* (Astuti et al., 2020).

Burnout syndrome yang dialami perawat merupakan kondisi ketika perawat menunjukkan perilaku seperti menunda pekerjaan, mudah marah ketika rekan kerja ataupun pasien bertanya hal yang sederhana, mengeluh cepat lelah, memberikan respon yang kurang menyenangkan kepada pasien dan merasa pusing serta lebih parahnya tidak memperdulikan pekerjaan dan keadaan sekitarnya (Asih, F., & Trisni, 2018). Menurut Bosak et al., (2021) terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu faktor organisasi dimana kurangnya dukungan sosial baik dari pemimpin maupun teman kerja dan tekanan pekerjaan.

Mengingat peningkatan relevansi kelelahan memiliki hubungan yang tak terpisahkan antara kesejahteraan staf yang memberikan perawatan pada pasien maka mengatasi kelelahan staf harus menjadi prioritas bagi para pemimpin. Salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini sangat efektif untuk mengurangi kelelahan pegawai adalah kepemimpinan transformasional (Bosak et al., 2021; Breevaart, et al., 2014). Kepemimpinan transformasional telah diposisikan sebagai solusi untuk banyak tantangan yang disebutkan di atas sementara juga dianggap sebagai bagian penting dari manajemen yang efektif untuk menciptakan budaya keselamatan pasien.

Faktor yang dapat dimanfaatkan oleh para pemimpin transformasional untuk mengurangi kejenuhan adalah valensi misi. Valensi misi didefinisikan sebagai daya tarik yang dirasakan dari tujuan organisasi (Pasha et al., 2017). Bahwa pemimpin transformasional dapat mengurangi kelelahan dengan membuat misi organisasi lebih menarik dan menonjol. Faktor penyebab ini harus sangat kuat di rumah sakit yang memiliki misi berorientasi sosial. Penelitian yang menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional dan valensi misi (Caillier, 2018). Pemimpin perawatan kesehatan dapat membantu mengurangi kejenuhan pegawai melalui valensi misi - yaitu, membuat misi organisasi lebih menarik, bermakna dan menarik di mata pegawai, yang diharapkan dapat membantu mereka lebih baik mengatasi lingkungan yang menuntut dan stres.

Kepemimpinan transformasional dianggap berpengaruh dalam konteks pelayanan publik dan perawatan kesehatan, karena mengartikulasikan tujuan tatanan yang lebih tinggi dalam pelayanan komunitas yang lebih besar dan merangsang pertumbuhan dan kebutuhan aktualisasi diri pengikut (Bosak et al., 2021). Pemimpin seperti itu menekankan pentingnya tujuan organisasi dan bagaimana tindakan pengikut berkontribusi pada misi yang lebih luas, sehingga memotivasi pengikut mereka untuk bekerja keras dan melampaui

kepentingan diri mereka sendiri (Khan et al., 2020). Bukti terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan valensi misi misalnya Caillier, (2018). Valensi misi didefinisikan sebagai persepsi pegawai tentang daya tarik atau arti-penting tujuan organisasi atau kontribusi sosial (Wright, et al., 2012). Bosak et al., (2021; Goodsell, (2012) mengemukakan bahwa misi organisasi yang menarik dan bermanfaat dapat memberi energi kepada pegawai dan berkontribusi pada daya tarik dan retensi bakat. Meskipun banyak pegawai layanan publik termasuk staf rumah sakit cenderung menganggap misi organisasi mereka menarik karena mereka selaras dengan nilai-nilai prososial dan keinginan untuk membantu orang lain misalnya Freeney et al., (2018) Pemimpin transformasional dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai valensi misi misalnya Pasha et al., (2017); Wright, et al., (2012) dengan menarik identitas dan nilai akhir mereka, menanamkan tugas dan peran mereka dengan makna dan tujuan ideologis, dan menekankan norma kolektivistik seperti tanggung jawab sosial, pelayanan dan altruisme (Bosak et al., 2021)

Pemimpin yang mengubah nilai dan komitmen pengikutnya terhadap misi organisasi biasanya menunjukkan karakteristik atau perilaku (Avolio et al., 1999; Peng et al., 2021). Ini termasuk motivasi inspirasional, pengaruh ideal, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Misalnya, pemimpin transformasional dapat mengartikulasikan visi organisasi yang menginspirasi yang membangkitkan emosi pengikut yang kuat. Mereka menyelaraskan nilai-nilai pegawai dan ideologi organisasi Liu et al., (2019) dengan mengartikulasikan misi organisasi yang secara jelas mencerminkan nilai-nilai prososial individu, menggunakan nilai-nilai untuk memandu proses orientasi, menetapkan tujuan yang jelas dan signifikan, dan merancang pekerjaan dengan cara yang memaksimalkan signifikansi sosial.

Untuk membantu pengikut mencapai visi, para pemimpin ini juga perlu memimpin dengan memberi contoh dan bertindak sebagai panutan prososial menunjukkan konsistensi antara kata-kata dan perbuatan mereka (Guerrero, 2021; Pasha et al., 2017). Mereka menanamkan kepercayaan dan kebanggaan pegawai dalam organisasi mereka Pemimpin transformasional lebih lanjut mendorong pengikut mereka untuk menantang status quo, berpikir untuk diri mereka sendiri dan mengambil inisiatif (Avolio et al., 1999; Peng et al., 2021). Pemberdayaan tersebut tidak hanya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan pelayanan publik yang efektif tetapi juga valensi misi (Bosak et al., 2021;)

Sekitar 100.000 perawat terdaftar di AS meninggalkan tempat kerja karena tekanan pandemi Covid-19, menurut hasil survei yang diterbitkan oleh *National Council of State Boards of Nursing*. 610.388 perawat terdaftar lainnya, yang memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun dan usia rata-rata 57 tahun, mengatakan mereka berencana untuk meninggalkan dunia kerja pada tahun 2027 karena stres, kelelahan, atau pensiun. Hal yang sama berlaku untuk 189.000 perawat tambahan dengan pengalaman 10 tahun atau kurang dan usia rata-rata 36 tahun. Survei tersebut menemukan bahwa ada lebih dari 5,2 juta perawat terdaftar aktif dan 973.788 perawat praktik berlisensi atau perawat kejuruan di AS pada tahun 2022. Para peneliti menganalisis data dari 29.472 perawat terdaftar dan lanjutan serta lebih dari 24.000 perawat praktik atau kejuruan berlisensi di 45 negara bagian. Lebih dari seperempat dari mereka yang disurvei mengatakan mereka berencana untuk meninggalkan industri atau pensiun dalam lima tahun ke depan, kata studi tersebut. Sekitar 62% perawat yang disurvei mengatakan beban kerja mereka meningkat selama pandemi, dan 50,8% mengatakan mereka merasa terkuras secara emosional di tempat kerja. Hampir setengah dari perawat mengatakan mereka merasa lelah atau kelelahan: masing-masing 49,7% dan 45,1%. Kekhawatiran ini terlihat paling banyak pada perawat dengan

pengalaman kurang dari 10 tahun. (<https://edition.cnn.com/2023/04/13/health/nurse-burnout-post-pandemic/index.html> diakses 28 Mei 2023).

Rumah Sakit Umum Daerah Suradadi sebagai perangkat daerah dengan tugas pokok dan fungsi melaksanakan upaya kesehatan, upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya pencegahan dan upaya rujukan. Tugas berat berat dan tuntutan kualitas pelayanan masyarakat selalu berimbas pada pegawainya dalam hal ini pegawai medis perawat. Beban kerja, jumlah pasien yang banyak dan rutinitas pekerjaan seringkali menimbulkan kejenuhan dan kelelahan. Perawat merasa dirinya kadang kurang semangat dalam bekerja, Terkadang kurangnya peran pimpinan dalam menghadapi pasien membuat perawat semakin jenuh. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perawat mengalami tingkat *burnout* yang tinggi. Hasil pra survey yang dilakukan pada 30 perawat RSUD menunjukkan bukti bahwa perawat di RSUD mengalami burnot yang cukup tinggi. Berikut hasil pra survey *burnout* perawat RSUD Suradadi Tahun 2022.

Tabel 1 Hasil Pra Survey *Burnout* Perawat RSUD Suradadi Tahun 2022

No	Pernyataan	Jawaban Ya		Jawaban Tidak		Jumlah
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Total
A	<i>Kelelahan (Exhaustion)</i>					
1	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan	18	60%	12	40%	30
2	Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebabkan saya stress	22	73%	8	27%	30
3	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah	16	53%	14	47%	30
4	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya	16	53%	14	47%	30
5	Menghadapi orang/klien dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya tertekan	18	60%	12	40%	30
6	Saya merasa jenuh dan <i>burnout</i> karena pekerjaan	19	63%	11	37%	30
	Rata-rata	18	61%	12	39%	
	<i>Cynicism</i>					
7	Saya merasa para pengguna menyalahkan saya atas masalah yang mereka alami	18	60%	12	40%	30
8	Saya tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap klien	15	50%	15	50%	30
	Rata-rata	17	55%	14	45%	
	<i>Personal Accomplishment (Prestasi)</i>					
9	Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini	12	40%	18	60%	30
10	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam	13	43%	17	57%	30

No	Pernyataan	Jawaban Ya		Jawaban Tidak		Jumlah
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Total
	pekerjaan saya dengan tenang dan kepala dingin					
11	Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/relaks dengan para klien	12	40%	18	60%	30
12	Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk para klien secara langsung	11	37%	19	63%	30
Rata-rata		12	40%	18	60%	

Sumber : Data Pra Survey 2022

Keadaan seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi *burnout* dialami sebagian besar dari perawat di RSUD Suradadi. Tingginya *burnout* yang dialami perawat berakibat pada fenomena pelayan RSUD Suradadi yang dikeluhkan oleh pengguna layanan kesehatan RSUD seperti adanya perawat yang tidak sabar, suka marah, berbicara ketus dengan pasien dan keluarga pasien, bahkan terjadi kelalaian dalam bekerja seperti kesalahan dalam pemberian obat, dan keterlambatan dalam melakukan injeksi. Hal ini tentu sangat berlawanan dengan tugas dan kewajiban sebagai seorang perawat yang harus memberikan pelayanan prima pada pasien.

Kurangnya perhatian dari berbagai pihak terhadap profesi dan tingginya beban kerja karena jumlah pasien yang berjumlah besar perawat dan apabila semakin banyak perawat yang mengalami *burnout* maka semakin rendah kualitas pelayanan yang akan diberikan, hal tersebut tentu berdampak buruk bagi masyarakat karena akan mendapatkan kualitas pelayanan yang kurang maksimal serta tidak sesuai harapan. Pemimpin transformasional memiliki peranan menurunkan tingkat *burnout* perawat melalui motivasi, dan valensi misi, Penelitian sebelumnya Saputro et al., (2022) kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *burnout* perawat. Pemimpin transformasional melalui valensi misi memediasi menurunkan tingkat *burnout* perawat (Bosak et al., 2021)

Berdasarkan paparan argumentasi dan kondisi *burnout* yang dialami perawat RSUD Suradadi maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional pada *burnout* melalui valensi misi dari RSUD Suradadi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari paparan agumentasi dan fenomena *borunout* yang terjadi di RSUD Suradadi maka rumusan masalahnya :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* pegawai RSUD Suradadi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap valensi misi pegawai RSUD Suradadi?
3. Bagaimana pengaruh valensi misi terhadap *burnout* pegawai RSUD Suradadi?
4. Bagaimana peran mediasi valensi misi pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* pegawai RSUD Suradadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* pegawai RSUD Suradadi
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap valensi misi pegawai RSUD Suradadi
3. Menganalisis pengaruh valensi misi terhadap *burnout* pegawai RSUD Suradadi

4. Menganalisis mediasi valensi misi pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* pegawai RSUD Suradadi

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan bisa bermanfaat bagi :

1. Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya, khususnya terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* dengan peran mediasi valensi misi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- b. Penelitian ini dapat menambah khazanah literatur tentang MSDM bagi **Program Magister Manajemen STIE BANK BPD JATENG**.
- c. Penelitian ini menambah referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek dan tema yang sama.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Memberikan masukan atau bahan bagi instansi pemerintah khususnya instansi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* dengan peran mediasi valensi misi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- b. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* dengan peran mediasi valensi misi sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Grand Theory Job Demands Resources (JD-R)*

Bakker dan Demerouti (2008) merupakan tokoh-tokoh yang mengembangkan model mengenai tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan dukungan pekerjaan (*job resources*) dalam *The Job Demands Resources Model (JD-R Model)*. Teori JD-R memiliki 2 asumsi. Asumsi pertama dari teori JD-R adalah lingkungan kerja atau karakteristik pekerjaan dapat dibagi dalam 2 kategori yang berbeda, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* adalah aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha untuk mencapainya dan berdampak pada aspek fisik atau psikologis tertentu. Beberapa dimensi dari *job demands* adalah tekanan pekerjaan yang tinggi (*work pressure*), kondisi emosi yang terkait dengan pekerjaan (*emotional demand*), kerumitan dalam pekerjaan (*hassle*), konflik peran (*role conflict*) dan kondisi pekerjaan yang membutuhkan pemikiran yang akurat (*cognitive demand*). *Job resources* merujuk pada aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang dapat: (a) berpengaruh pada pencapaian tujuan, (b) mengurangi *job demand* serta aspek fisik dan psikologis yang menyertainya, (c) menstimulasi pengembangan dan pembelajaran (Bakker et al., 2014).

Schaufeli, (2017); Bosak et al., (2021); Guerrero & Chênevert, (2021) memperluas model sumber daya tuntutan pekerjaan yang populer (JD-R) untuk mengintegrasikan kepemimpinan ke dalam modelnya dan memeriksa “efek langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan – melalui tuntutan dan sumber daya – pada *burnout* dan keterlibatan kerja. Sementara sebagian besar penelitian JD-R menggabungkan kepemimpinan dengan sumber daya lain ke dalam satu konstruksi laten tunggal, Schaufeli, (2017) menekankan pentingnya mempelajari gaya kepemimpinan dalam hak mereka sendiri mengingat bahwa para pemimpin berpengaruh dalam mengalokasikan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan kepada pengikut mereka. Penelitian ini didasarkan pada model JD-R yang diperluas dan menyelidiki dampak spesifik dari kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional menumbuhkan lingkungan kerja yang menguntungkan dan dengan demikian, mengaktifkan proses motivasi model JD-R yang dapat mendorong sumber daya berharga lainnya (yaitu valensi misi), sehingga meningkatkan keterlibatan terkait (Bosak et al., 2021).

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Konsep Kepemimpinan Transformasional

Konsep *transformational leadership* diperkenalkan pertama kali oleh James Mac Gregor Burns dimana *transformational leadership* merupakan proses di mana para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan moralitas dan motivasi yang lebih tinggi." (Burns, 1978; Liu et al., 2019). Konsep *transformational leadership* telah disempurnakan oleh Bass dengan menyempurnakan konteks pembahasan supaya dapat digunakan kedalam konteks organisasi. *transformational leadership* merupakan kemampuan yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi atau membimbing pengikut yang diarahkan menuju tujuan dengan menjelaskan tugas dan peran yang dibutuhkan oleh sebuah kelompok (Robbins, 2015; Muhammad et al., 2021)

Bass., (2006); Bosak et al., (2021) berpendapat bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat memberikan inspirasi bawahan untuk mencapai hasil kerja yang luar biasa dengan memberikan pemahaman dan makna serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Pemimpin juga membantu menumbuhkan dan mengembangkan bawahan untuk menjadi seorang pemimpin dengan cara memberdayakan dan menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan perusahaan. Para pemimpin yang transformasional biasanya menunjukkan cara kerja yang efektif karena bawahan kreatif dalam bekerja dan pemimpin juga akan mendorong para pengikutnya untuk menjadi pribadi yang kreatif juga (Bass, , 1993; Peng et al., 2021).

Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut mereka untuk melampaui kepentingan pribadi dengan menyelaraskan nilai-nilai pegawai dengan nilai-nilai organisasi dan memotivasi mereka untuk melampaui apa yang diharapkan dari mereka (Yukl. G, 2018). Meskipun penekanan kuat pada gaya kepemimpinan konstruktif dalam literatur Yukl. G, (2018) konsensus agak kurang mengenai jumlah dimensi yang terdiri dari kepemimpinan transformasional kecuali untuk: Karisma/motivasi inspirasional, pertimbangan individual dan stimulasi intelektual. Karisma/motivasi inspirasional menyiratkan bahwa para pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik, menetapkan harapan yang tinggi dari pengikut dengan tujuan bagi mereka untuk mencapai visi ini dan bertindak sebagai panutan bagi pengikut mereka.

Pertimbangan individual berkaitan dengan pemimpin yang bertindak sebagai mentor dan pelatih dan memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu pengikut. Stimulasi intelektual memerlukan dorongan pengikut untuk terlibat dalam pemikiran kritis dan untuk mengadopsi perspektif baru serta memberdayakan mereka untuk membuat keputusan sendiri. Mempertimbangkan dimensi ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sumber daya yang berharga di lingkungan kerja Breevaart, et al., (2014) dan memiliki pengaruh pada kesejahteraan pengikut.

Kepemimpinan transformasional dianggap berpengaruh dalam konteks pelayanan publik dan perawatan kesehatan, karena mengartikulasikan tujuan tatanan yang lebih tinggi dalam pelayanan komunitas yang lebih besar dan merangsang pertumbuhan dan kebutuhan aktualisasi diri pengikut (Bosak et al., 2021). Pemimpin seperti itu menekankan pentingnya tujuan organisasi dan bagaimana tindakan pengikut berkontribusi untuk visi dan misi yang lebih luas, sehingga memotivasi pengikut mereka untuk bekerja keras dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri Yang penting, bukti terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan valensi misi misalnya (Bosak

et al., 2021; Caillier, 2018). Yang penting, bukti terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan.

2.2.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass., (1993); Bosak et al., (2021) kepemimpinan transformasional diukur dengan *Idealized Influence*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Berikut akan dideskripsikan secara singkat keempat komponen tersebut

1. *Idealized Influence*, adalah sikap pemimpin transformasional akan keyakinan diri yang kuat, hadir disaat sulit, memegang teguh nilai moral, menumbuhkan kebanggaan anggotanya, visi yang jelas, langkahnya selalu memiliki tujuan yang pasti, dan bawahan mengikuti suka rela dan sadar serta menjadi tauladan.
2. *Individualized Consideration*, yaitu perilaku kepemimpinan transformasional selalu berpikir, dan mengidentifikasi kebutuhan bawahan, mengenali kemampuan bawahan, memotivasi semangat belajar, memberikan kesempatan bawahan, mendengar dan perhatian pada bawahan, dan kunci kesuksesan adalah karya.
3. *Inspirational Motivation*, yaitu memberikan inspirasi pada bawahan untuk mencapai peluang yang tidak terbayangkan, ditanggannya bawahan mencapai standar tinggi, memandang tantangan dan masalah sebagai kesempatan belajar dan berprestasi.
4. *Intellectual Stimulation*. Imajinasi dipadu dengan intuisi namun dikawal oleh logika dimanfaatkan oleh pemimpin transformasional dalam mengajak bawahan berkreasi

2.3 Valensi misi

2.3.1 Konsep valensi misi

Ronikko, (2021) mendefinisikan valensi misi adalah keterikatan karyawan dengan tujuan organisasi yang dapat mengarah pada yang kinerja lebih baik bagi organisasi. Misi organisasi publik, yang didefinisikan dalam literatur manajemen publik sebagai alasan keberadaan mereka Guerrero (2021), ekspresi nilai-nilai organisasi atau kontribusi sosial umum dan tujuan agensi dan terkait tujuan umum (Rainey, 1999), mengacu pada tujuan atau maksud yang dikejar organisasi. Dengan tidak adanya imbalan keuangan dan ekonomi pasar yang memaksa organisasi untuk melakukan dengan baik, menyesuaikan, dan tumbuh, misi administrasi publik menjadi aset untuk mengorientasikan upaya pegawai dan diharapkan memainkan peran untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai (Bosak et al., 2021; Goodsell, 2012; Guerrero, 2021)

Namun, persepsi pegawai tentang sejauh mana misi organisasi itu menarik dan penting lebih mungkin dikaitkan dengan sikap dan perilaku pegawai terkait pekerjaan daripada konten misi itu sendiri (Astuti et al., 2020). (Guerrero & Chênevert, 2021; Rainey, H. and Steinbauer, 1999) mempopulerkan konsep valensi misi yang didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai menganggap misi sebagai sesuatu menarik dan bermanfaat, untuk menggambarkan persepsi tersebut. Valensi misi tinggi ketika misi dianggap menantang dan berharga oleh individu. Valensi misi berbeda dari konsep yang dekat, tetapi berbeda seperti pencocokan misi, yang mendefinisikan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi; atau mission salience, yang mendefinisikan misi yang mencerminkan preferensi dan minat pribadi (Resh et al., 2018). Apa yang paling mencirikan valensi misi dan membuat konsep ini unik adalah bahwa individu melihat misi organisasi, bersama dengan tujuan dan nilai organisasi, sebagai hal yang berharga. Persepsi ini berhubungan langsung dengan tantangan dan arah yang diberikan misi organisasi kepada pegawai.

Valensi misi didefinisikan sebagai persepsi pegawai tentang daya tarik atau arti-penting tujuan organisasi atau kontribusi sosial (Wright, et al., 2012). Bosak et al., (2021; Goodsell, (2012) mengemukakan bahwa misi organisasi yang menarik dan bermanfaat

dapat memberi energi kepada pegawai dan berkontribusi pada daya tarik dan retensi bakat. Meskipun banyak pegawai layanan publik termasuk staf rumah sakit cenderung menganggap misi organisasi mereka menarik karena mereka selaras dengan nilai-nilai prososial dan keinginan untuk membantu orang lain misalnya Freeney et al., (2018) pemimpin transformasional dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai valensi misi misalnya (Pasha et al., 2017; Wright, et al., 2012) dengan menarik identitas dan nilai akhir mereka, menanamkan tugas dan peran mereka dengan makna dan tujuan ideologis, dan menekankan norma kolektivistik seperti tanggung jawab sosial, pelayanan dan altruisme (Bosak et al., 2021)

2.3.2 Indikator Valensi Misi

Untuk mengukur valensi misi berasal dari Ronikko & Sunaryo, (2021), dengan indikator:

1. Organisasi menyediakan layanan publik yang berharga
2. Percaya bahwa prioritas perusahaan itu penting
3. Pekerjaan cocok dalam lingkup organisasi
4. Misi organisasi menarik

2.4 Burnout

2.4.1 Konsep Burnout

Liu et al., (2019); Maslach, et al., (2007) menjelaskan *burnout* adalah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya penghargaan yang timbul pada seseorang disebabkan karena stress berulang yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional dan mental. Menurut Nugroho et al., (2012); Putri, (2021) *burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk kumpulan respon individu terhadap stress. *Burnout* yaitu faktor yang berkepanjangan yang terjadi secara terus menerus di tempat kerja, dimana hasilnya merupakan hubungan antara pekerja dan pekerjaannya. Putri, (2021); Weiten, (2013) menyatakan bahwa *burnout* terdiri dari kelelahan fisik, kelelahan mental, dan emosi yang disebabkan oleh stress yang dirasakan pekerja, yang biasanya terjadi pada individu yang bekerja dalam pelayanan sosial. Berkurangnya tenaga, merasa lemah dan kelelahan kronis merupakan gejala dari kelelahan fisik.

Kelelahan mental muncul jika sikap negatif terhadap seseorang, tekanan pekerjaan dan hidupnya meningkat. Sedangkan perasaan tidak berdaya, tidak berpengharapan, dan merasa terjebak atau terperangkap dalam pekerjaannya merupakan gejala kelelahan mental. Stress dan *burnout* merupakan dua konsep yang tidak sama. *Burnout* merupakan proses adaptasi terhadap gangguan yang terjadi dalam jangka waktu yang lama, sedangkan stress terjadi karena tuntutan dari lingkungan dengan sumber daya yang dimiliki tidak seimbang (Putri, 2021). *Burnout* adalah kelelahan fisik pada seseorang, emosional, serta mental akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang berkaitan dengan tuntutan emosional (Putri, 2021).

Burnout merupakan tekanan emosional yang dialami seseorang akibat dari proses psikologis seseorang yang tidak dapat melepaskan stress pekerjaan sehingga menghasilkan kelelahan emosi seperti perubahan kepribadian, serta menurunnya perasaan pencapaian terhadap diri (Ivancevich, et al., 1997; Abdullah, et al., 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan fisik, mental maupun emosi yang berhubungan dengan stress yang berkepanjangan akibat tuntutan pekerjaan, sehingga menyebabkan menurunnya prestasi kerja dan penarikan diri.

Burnout, suatu bentuk penyakit/stres pegawai, adalah respons berkepanjangan terhadap stress emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja (Liu et al., 2019; Maslach, et al. 2007). Secara khusus, adanya tuntutan yang tinggi dan sumber daya yang rendah berkontribusi pada kondisi kelelahan mental yang memanifestasikan dirinya dalam bentuk kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang berkurang.

Dalam penelitian ini, kami fokus pada kelelahan emosional dan depersonalisasi karena mereka mewakili dimensi inti dari kelelahan misalnya (Bakker, et al., 2017). Kelelahan emosional mencerminkan keadaan di mana sumber daya emosional dan energik sedang habis (Liu et al., 2019; Maslach, et al. 2007).

2.4.2 Indikator *Burnout*

Liu et al., (2019) memaparkan *burnout* memiliki tiga dimensi, yaitu:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)
Kelelahan merupakan kualitas utama *burnout* dan manifestasi nyata dari individu yang mengalami sindrom kompleks ini. Seseorang menggambarkan diri atau orang lain yang mengalami *burnout*, seringkali mengacu dari pengalaman *burnout* mereka.
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*)
Depersonalisasi merupakan sebuah hubungan yang terjadi antara seorang pekerja dengan pekerjaannya yang berkembang dan menghasilkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Pelepasan diri dari pekerjaan kurangnya antusiasme dapat mengakibatkan depersonalisasi.
3. Penurunan prestasi pribadi (*inefficacy/reduced personal accomplishment*)
Keinginan yang berkurang untuk aktualisasi diri ditandai dengan ciri kecenderungan memberi evaluasi negatif, terutama erat kaitannya dengan pekerjaan. Pekerja akan merasa dirinya tidak memiliki kemampuan, tidak efektif dan akurat, sulit merasa puas dengan yang telah dicapai dalam pekerjaan, perasaan kegagalan dalam bekerja.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Kepemimpinan Transformasional dengan *Burnout*

Van Loon et al., (2015) menemukan bahwa, bagi pegawai dengan nilai-nilai prososial yang kuat, banyak peluang untuk berkontribusi kepada masyarakat di lembaga-lembaga yang mengubah orang (misalnya rumah sakit, sekolah) menghabiskan kemampuan dan sumber daya mereka, yang pada akhirnya menyebabkan kelelahan. Tampaknya logis untuk menyimpulkan bahwa misi yang sangat menarik dan bertujuan yang dilakukan oleh pemimpin mungkin juga mendorong pegawai untuk melampaui panggilan tugas dan mengorbankan kepentingan pribadi mereka. Untuk kebaikan masyarakat yang lebih besar, terutama pegawai dengan nilai-nilai prososial (Bosak et al., 2021; Van Loon et al., 2015). Dengan demikian, komitmen berlebihan dan peran pegawai yang berlebihan dapat menghabiskan sumber daya mereka dan berisiko mengalami kelelahan dalam jangka panjang. Singkatnya, hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *burnout* memiliki landasan teoritis dan empiris dua arah. Bukti empiris (Bosak et al., 2021; Khan et al., 2020; Puspitasari et al., 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negative pada *burnout* pegawai. Maka hipotesis penelitian :

H1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative pada *burnout* pegawai RSUD Suradadi.

2.5.2 Kepemimpinan Transformasional dengan Valensi Misi

Pemimpin yang mengubah nilai dan komitmen pengikutnya terhadap misi organisasi biasanya menunjukkan karakteristik atau perilaku tertentu (Bass et al., 2003). Ini termasuk motivasi inspirasional, pengaruh ideal, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Misalnya, pemimpin transformasional dapat mengartikulasikan visi organisasi yang menginspirasi yang membangkitkan emosi pengikut yang kuat. Mereka menyelaraskan nilai-nilai pegawai dan ideologi organisasi dengan mengartikulasikan misi organisasi yang secara jelas mencerminkan nilai-nilai prososial individu, menggunakan nilai-nilai untuk memandu proses orientasi, menetapkan tujuan yang jelas dan signifikan, dan merancang pekerjaan dengan cara yang memaksimalkan signifikansi sosial (Bosak et al., 2021) Untuk

membantu pengikut mencapai visi, para pemimpin ini juga perlu memimpin dengan memberi contoh dan bertindak sebagai panutan prososial Bosak et al., (2021), menunjukkan konsistensi antara kata-kata dan perbuatan mereka. Mereka menanamkan kepercayaan dan kebanggaan pegawai dalam organisasi mereka (Pasha et al., 2017; Wright, et al. 2018)

Pemimpin transformasional lebih mungkin mendorong pengikut mereka untuk menantang status quo, berpikir untuk diri mereka sendiri dan mengambil inisiatif Pemberdayaan tersebut tidak hanya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan pelayanan publik yang efektif tetapi juga valensi misi (Bosak et al., 2021; Rainey, H. and Steinbauer, 1999) Akhirnya, pemimpin transformasional menyediakan pengikut dengan keterampilan dan alat, yang sangat penting untuk pemberdayaan dan pertumbuhan pribadi pegawai. Dengan menunjukkan perilaku ini, pemimpin transformasional dapat meningkatkan daya tarik misi dalam pandangan pegawai dan komitmen mereka untuk itu, penelitian terbaru menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan valensi misi pegawai misalnya (Caillier, 2018; Caillier, 2018). Maka hipotesisnya :

H2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada valensi misi pegawai RSUD Suradadi.

2.5.3 Valensi Misi dengan *Burnout* Pegawai

Valensi misi telah terbukti memiliki sifat yang memotivasi. Valensi misi mungkin juga bertindak sebagai faktor pelindung terhadap kelelahan pegawai. Mengingat bahwa stresor dan tuntutan yang dihadapi oleh petugas kesehatan diperkirakan tidak akan hilang Boudrias et al., (2019) identifikasi faktor-faktor potensial yang dapat mencegah *burnout* sangatlah penting. Dinyatakan oleh para ahli agar penelitian mempertimbangkan variabel tingkat organisasi (misalnya pemimpin senior, kejelasan visi, misi) untuk membantu memajukan pemahaman kita tentang kebermaknaan, keterlibatan dan kesejahteraan di tempat kerja (Bosak et al., 2021). Dalam pikiran pegawai, tujuan organisasi atau kontribusi sosial adalah menarik dan menonjol sejauh tujuan organisasi itu jelas, bermakna dan penting (misalnya Chun., 2005; Weiss., 1999; Wright., 2011). Bahwa memberikan individu merasa bermakna dan tujuan akan mengurangi kelelahan (misalnya Boudrias et al., 2012; Hochw€alder, 2007), ketika kekurangan itu dapat menyebabkan frustrasi eksistensial dan akhirnya kelelahan. Hal ini paling mungkin terjadi terutama di kalangan petugas kesehatan yang dipandang sebagai orang yang peduli dan penyayang. Dampak prososial yang dirasakan pegawai dari bekerja yang sejalan dengan visi dan misi akan menimbulkan kebermaknaan, dapat melindungi dari kerepotan sehari-hari dan kelelahan emosional (Bakker, et al., 2017) Dengan demikian, semakin misi organisasi dianggap memiliki tujuan sosial, bermakna dan menarik, semakin dapat diharapkan untuk mengurangi kejenuhan pegawai. Maka hipotesis penelitian ini :

H3. Valensi misi berpengaruh negative terhadap burnot pegawai RSUD Suradadi

2.5.4 Mediasi Valensi Misi pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan *Burnout* Pegawai RSUD Suradadi

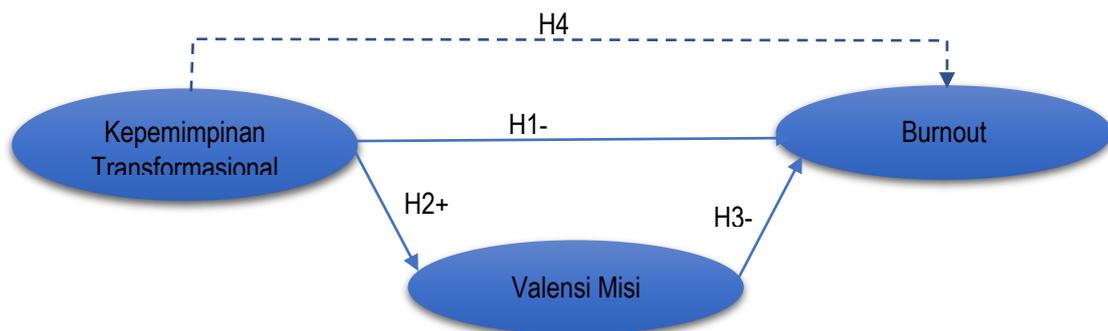
Kepemimpinan transformasional adalah sumber daya yang berharga di tempat kerja karena memiliki potensi untuk membuat pekerjaan bermakna dan menantang bagi pengikut (Breevaart, et al., 2014), Penelitian sebelumnya memang menemukan bahwa kharisma/motivasi inspirasional adalah dimensi kepemimpinan transformasional yang paling prediktif dari kelelahan dan stres terkait pekerjaan (Al-Ghazali, 2020; Bosak et al., 2021). Dengan demikian, para pemimpin transformasional memiliki peran yang kuat dalam mengatur pekerja untuk hasil yang bermanfaat bagi karyawan dan organisasi

Namun seringkali efek ini mungkin bersifat tidak langsung dengan para pemimpin pertama-tama perlu membentuk proses-proses utama yang mendasarinya. Secara khusus, dalam hal model JD-R, pemimpin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengelola tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan cara yang membantu mencegah kejenuhan dan meningkatkan keterlibatan kerja (Shuck et al., 2019). Mengadopsi pendekatan pembelajaran sosial untuk perilaku organisasi Bandura, (1998); (Bosak et al., 2021) kami berpendapat bahwa rangsangan organisasi (misalnya perilaku pemimpin transformasional) membentuk proses kognitif kritis anggota organisasi (misalnya daya tarik yang dirasakan dan arti-penting misi organisasi). Proses kognitif ini, pada gilirannya, akan berdampak pada karyawan (yaitu kelelahan). Mengingat bahwa pemimpin tersebut mengubah nilai-nilai pengikut mereka dan merangsang mereka untuk melampaui kepentingan pribadi langsung demi kebaikan organisasi dan tujuannya Yukl, (2015) dengan mengartikulasikan misi organisasi yang menarik, kami berpendapat bahwa pemimpin memengaruhi sumber daya pekerjaan valensi misi merupakan mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kelelahan. Maka hipotesisnya:

H4. Valensi misi berperan memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan *burnout* pegawai RSUD Suradadi.

2.6 Model Penelitian

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



Gambar 1 Model Penelitian

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan kepemimpinan otentik, pembelajaran organisasi dan perilaku kerja inovatif adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Saputro et al., 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional, • <i>Burnout</i> 	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan <i>transformasioanal</i> dengan <i>burnout</i> keperawatan pada perawat IGD di masa pandemi covid-19. Nilai korelasi menunjukkan 0,558 yang artinya memiliki hubungan yang sedang. Arah hubungannya yaitu negatif (-) yaitu semakin tinggi nilai kepemimpinan <i>transformasional</i> semakin rendah nilai <i>burnout</i>

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
2	Marua & Radikun 2022	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Burnout</i>, • Gaya Kepemimpinan Transformasional, • Resiliensi, • Tuntutan Kerja Kuantitatif 	Kepemimpinan transformasional maupun resiliensi tidak dapat mengurangi efek negatif dari tuntutan kerja kuantitatif untuk mencegah timbulnya <i>burnout</i> pada karyawan.
3	Bosak et al., 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional, • Valensi misi, • Kesejahteraan, • Kelelahan 	Analisis pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (waktu 1) berhubungan negatif dengan komponen kelelahan emosional dan depersonalisasi (waktu 2). Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa valensi misi memediasi hubungan ini.
4	Guerrero & Chênevert, 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja, • Pengabaian, • Sumber daya pekerjaan, • Sinisme 	Temuan menyoroti bahwa sinisme adalah variabel mediasi utama antara valensi misi dan hasil kinerja karyawan. Valensi misi mempengaruhi makna dan sinisme, tetapi makna tidak terkait dengan kinerja tugas dan pengabaian.
5	Khan et al., 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional, • Motivasi intrinsik, • Prestasi kerja, • Kelelahan kerja, • Kemalasan sosial 	Prestasi kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan kepemimpinan transformasional. Ada hubungan tidak langsung dan tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kelelahan kerja dan kemalasan sosial.
6	Liu et al., 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan, • Kepemimpinan transformasional, • Pemberdayaan psikologis 	Kepemimpinan transformasional dikaitkan secara negatif dengan kelelahan emosional, <i>depersonalisasi</i> , dan penurunan pencapaian pribadi. Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis memainkan peran mediasi sebagian pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kelelahan.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi Dan Sampel

a. 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 pegawai (perawat) RSUD Suradadi Kabupaten Tegal dengan jumlah 83 orang pegawai yang seluruhnya akan dijadikan responden dalam kajian ini.

b. Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Berdasarkan perhitungan sampel jenuh dengan jumlah responden 83 seluruh pegawai (perawat) RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional dari variabel, indikator, serta sumber instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3 Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kepemimpinan Transformasional	Bass, B. M., & Riggio, (2006); Bosak et al., (2021) Pemimpin transformational adalah pemimpin yang dapat memberikan inspirasi bawahan untuk mencapai hasil kerja yang luar biasa dengan memberikan pemahaman dan makna serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki	Menurut Bass, B.M. and Avolio, (1993); Bosak et al., (2021) kepemimpinan transformasional dimensinya: <ul style="list-style-type: none">• <i>Idealized Influence,</i>• <i>Intellectual Stimulation,</i>• <i>Individualized Consideration.</i>• <i>Inspirational Motivation,</i>
2	Valensi Misi	Ronikko & Sunaryo, (2021) mendefinisikan valensi misi adalah keterikatan karyawan dengan tujuan organisasi yang dapat mengarah pada yang kinerja lebih baik bagi organisasi.	Ronikko et al., (2021) indikator: <ol style="list-style-type: none">1. Organisasi menyediakan layanan publik yang berharga2. Percaya bahwa prioritas perusahaan itu penting3. Pekerjaan cocok dalam lingkup organisasi4. Misi organisasi menarik
3	<i>Burnout</i>	Liu et al., (2019); Maslach, et al., (2007) menjelaskan <i>burnout</i> adalah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya penghargaan yang timbul pada seseorang disebabkan karena stress berulang yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional dan mental.	Liu et al., (2019); Maslach, et al., (2007) memaparkan <i>burnout</i> memiliki tiga dimensi, yaitu: <ol style="list-style-type: none">1. Kelelahan emosional<ul style="list-style-type: none">• emosi meningkat• jenuh2. Depersonalisasi<ul style="list-style-type: none">• mudah emosi• respon negatif3. Penurunan prestasi pribadi<ul style="list-style-type: none">• tidak semangat• tidak percaya diri

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 (Santosa, 2018).

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 menunjukkan suatu kebenaran dari pernyataan kuesioner. 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 menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. 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 T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti atau dengan nilai p value di bawah 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Untuk

menentukan sifat mediasi dengan menggunakan nilai Variance Accounted For (VAF) apabila nilai $VAF < 20\%$ maka dinyatakan bahwa variabel yang memediasi tidak berperan memediasi. Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval $20\% < VAF < 80\%$ maka variabel mediasi dapat memediasi dengan sifat *partial mediation* dan apabila nilai $VAF > 80\%$ maka dinyatakan bahwa variabel yang memediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat *full mediation*