

**PERAN *AUTHENTIC LEADERSHIP*, *PERSON
JOB FIT*, DAN *TA'AWUN BEHAVIOR* UNTUK
MENURUNKAN *EMOTIONAL EXHAUSTION***

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Lisa Andriani

NIM: 20402200051

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024**

TESIS

PERAN *AUTHENTIC LEADERSHIP*, *PERSON JOB FIT*, DAN *TA'AWUN BEHAVIOR* UNTUK MENURUNKAN *EMOTIONAL EXHAUSTION*

Disusun Oleh:

Lisa Andriani

NIM: 20402200051

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian

Tesis

Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA
جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang, 28 Mei 2024



Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN 0618067501

HALAMAN PENGESAHAN**PERAN AUTHENTIC LEADERSHIP, PERSON JOB FIT, DAN
TA'AWUN BEHAVIOR UNTUK MENURUNKAN
EMOTIONAL EXHAUSTION**

Disusun Oleh:

Lisa Andriani

MM. 20402200051

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 3 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji**Dosen Pembimbing**
Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.St., Ph.D
NIK 210499044

06.06.2024

Dosen penguji I
Prof. Dr. Drs.
Hendar, M.Si
2024.06.06
11:01:14
+07'00'
Prof. Dr. Drs. Hendar, M.Si.
NIK 210499041**Dosen penguji II**
Dr. H. Ardian Achiatma, SE., MM.
NIK 210499042Tesis Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Tanggal 3 Juni 2024**Ketua Program Magister Manajemen**
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lisa Andriani
Nim : 20402200051
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul “**Peran Authentic Leadership, Person Job Fit, Dan Ta’awun Behavior Untuk Menurunkan Emotional Exhaustion di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati**” yaitu benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari hasil karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini adalah plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima konsekuensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 28 Mei 2024

Dosen Pembimbing

Yang menyatakan,

Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D
NIK 210499044

Lisa Andriani, S.M
MM.20402200051

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Lisa Andriani
NIM	: 20402200051
Program Studi	: Magister Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul:

Peran Authentic Leadership, Person Job Fit, Dan Ta'awun Behavior Untuk Menurunkan Emotional Exhaustion di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 3 Juni 2024
Yang menyatakan,



Lisa Andriani, S.M
MM.20402200051

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis **peran *Authentic Leadership (AL)*, *Person Job Fit (PJF)*, dan *Ta'awun Behavior (TB)* untuk menurunkan *Emotional Exhaustion (EE)* pada *RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati* serta mengeksplorasi bagaimana pengaruh *Quality of Work Life Nurse (QWL-N)* terhadap penurunan *Emotional Exhaustion* pada perawat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan skala likert 1-5. Variabel independent terdiri dari *Authentic leadership*, *Person Job Fit*, *Ta'awun Behavior* dengan *Quality of Work Life Nurse* sebagai variabel intervening dan *Emotional Exhaustion* sebagai variabel dependen. Populasi adalah perawat Ranap di Rumah Sakit Islam *RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Kota Pati*. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus/jenuh sebanyak 125 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner didistribusikan dengan online form. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel dengan rincian sebagai berikut: 1) Bila *QWL-N* semakin terikat dengan perawat, maka *EE* yang dialami perawat akan menurun 2) Bila *AL* terhadap bawahan semakin berkualitas, kualitas kehidupan kerja semakin tinggi 3) Bila kesesuaian pekerjaan dengan tuntutan yang dimiliki perawat tepat, maka kualitas kehidupan kerja semakin tinggi 4) Bila perilaku tolong menolong sesama rekan kerja baik, maka kualitas kehidupan kerja akan ringan dan nyaman. Adanya pengujian antara peran *QWL-N* untuk menurunkan *EE* yang masih belum banyak di eksplorasi oleh peneliti terdahulu, serta *EE* sebagai variable independen menjadikan penelitian ini beda dari penelitian yang terdahulu, karena banyak ditemui *EE* menjadi sebagai mediasi. Selain itu penambahan variabel *TB* sebagai implikasi nilai Islami yang mencerminkan objek Rumah Sakit Islami. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *AL* berpengaruh signifikan terhadap *QWL-N* yaitu semakin tinggi *AL* dapat mempengaruhi *QWL-N*; *PJF* berpengaruh signifikan terhadap *QWL-N*. Artinya semakin tinggi person job fit akan mempengaruhi *QWL-N*; *Ta'awun Behavior* memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap *QWL-N*. Artinya semakin tinggi *Ta'awun Behavior* dapat membantu menciptakan kehidupan kerja yang saling bantu membantu sehingga akan dapat meningkatkan *QWL-N*; *QWL-N* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *EE* yang artinya *EE* tidak dapat diturunkan melalui *QWL* perawat. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa menurunkan *Emotional Exhaustion* perawat rumah sakit tidak dapat dilakukan melalui kualitas kehidupan kerja namun dapat diturunkan dengan pengaruh Kepemimpinan yang otentik, melalui *person job fit* pada perawat, dan menjaga interaksi tolong menolong antar sesama perawat karena dalam penelitian ini *Authentic Leadership*, *Person Job Fit*, dan *Ta'awun Behavior* yang signifikan terhadap *QWL-N*. Sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu dikaji ulang mengenai variable mediator yang dapat memengaruhi penurunan *Emotional Exhaustion* karena *QWL-N* tidak dapat memediasi.**

Kata kunci: *authentic leadership, person job fit, ta'awun behavior, quality of work life nurse, dan emotional exhaustion*

Abstract

The purpose of this research is to analyze the role of Authentic Leadership (AL), Person Job Fit (PJF), and Ta'awun Behavior (TB) to reduce Emotional Exhaustion (EE) at RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati and explore how Quality of Work influences Life Nurse (QWL-N) on reducing Emotional Exhaustion in nurses. This research uses quantitative data with a Likert scale of 1-5. The independent variables consist of Authentic leadership, Person Job Fit, Ta'awun Behavior with Quality of Work Life Nurse as the intervening variable and Emotional Exhaustion as the dependent variable. The population is Ranap nurses at the Islamic Hospital RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati City. The sampling method in this research used a census/saturation method of 125 people. The research instrument was a questionnaire distributed using Google Form. Data analysis uses Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 3.0 software. Hypothesis testing was carried out to test the influence between variables with the following details: 1) If QWL-N is increasingly tied to nurses, then the EE experienced by nurses will decrease 2) If AL towards subordinates is increasingly qualified, the quality of work life will be higher 3) If job suitability with the right demands placed on nurses, the quality of work life will be higher. 4) If the behavior of helping fellow colleagues is good, then the quality of work life will be light and comfortable. The existence of testing between the role of QWL-N in reducing EE, which has not been explored much by previous researchers, and Emotional exhaustion as an independent variable makes this research different from previous research, because EE is often found as a mediator. Apart from that, the addition of the Ta'awun behavior variable is an implication of Islamic values that reflect the object of an Islamic Hospital. The research results show that AL does not have a significant effect on QWL-N, namely that the higher AL cannot affect QWL-N; PJF has no significant effect on QWL-N. This means that the higher the person's job fit will not affect the QWL-N; Ta'awun behavior has a strong and significant influence on QWL-N. This means that the higher Ta'awun Behavior can help create a work life that helps each other so that it can increase QWL-N; QWL-N has a positive, negative and insignificant effect on EE, which means that EE cannot be reduced through nurses' QWL. The findings in this study indicate that reducing Emotional Fatigue of hospital nurses cannot be done by improving the quality of work life but can be reduced by the influence of authentic leadership, through job fit personnel for nurses, and, increasing and maintaining mutually helpful interactions between fellow nurse workers because in In this study, Authentic Leadership, Person Job Fit, and only Ta'awun Behavior were significant for QWL-N. So for further research it is necessary to review the mediator variables that can influence the reduction in Emotional Exhaustion because QWL-N cannot mediate QWL-N.

Keywords: *authentic leadership, person job fit, ta'awun behavior, quality of work life nurse, dan emotional exhaustion*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Tesis guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan program studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan judul: “Peran Authentic Leadership, Person Job Fit, Dan Ta’awun Behavior Untuk Menurunkan Emotional Exhaustion di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati”. Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari peran serta berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Ahsan dan Ibu Hj. Siti Masriah selaku orangtua penulis. Terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua penulis atas dukungan, cinta, dan dorongan yang mereka berikan selama proses ini. Tanpa bimbingan dan doa mereka, pencapaian ini tidak akan menjadi mungkin. Semoga penulis dapat membalas bakti mereka dengan kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan.
2. Prof. Dr. Gunarto, S.H., S.E., S.Akt., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Magister Manajemen (MM) Universitas Islam Sultan Agung.
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh studi di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.
4. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister

Manajemen (MM) Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan kesempatan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan studi Magister Manajemen pada Universitas Islam Sultan Agung.

5. Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D selaku dosen pembimbing. Terimakasih telah memberikan waktu dan ilmu yang bermanfaat, memberikan bimbingan secara intens, penuh kesabaran dan semangat tinggi dalam memacu penulis menyelesaikan penulisan tesis ini.

6. Prof. Dr. Drs. Hendar, M.Si. dan Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM, selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berharga untuk perbaikan dan penyempurnaan Tesis ini.

7. Seluruh staf pengajar dan staf administrasi MM Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan dukungan untuk penulis sehingga Tesis ini dapat diselesaikan.

8. Direktur dan segenap jajaran SDI RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati atas izin yang diberikan untuk melaksanakan penelitian serta yang telah ikut serta dalam kelancaran memperoleh data lapangan serta pengisian kuesioner sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

9. Doris Andrian (suami), Kakak dr. Luluk Andani dan kakak Luky Handayani A.Md, Keb. Selaku orang-orang tersayang penulis yang telah memberi bantuan, dukungan, dan dorongan yang diberikan dalam proses penyelesaian tesis ini. Semoga kita terus saling mendukung dan menginspirasi satu sama lain dalam perjalanan hidup kita.

10. Temanku Cholifatul Isyfa, Dhea Nur Khalida, Yoja Oktaviana Resty, Septina

Gita Cahyani dan Kirana Happy Andarista. Terima kasih atas segala bantuan, dorongan, dan semangat yang kalian berikan. Semoga kebaikan hati yang kalian berikan dengan Ikhlas selalu menginspirasi orang lain.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian Tesis masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tatacara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan usulan penelitian Tesis ini di masa yang akan datang. Semoga penelitian Tesis ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.



Semarang, 28 Mei 2024
Yang menyatakan,

Lisa Andriani, S.M
NIM.MM20402200051

DAFTAR ISI

JUDUL	1
ABSTRAK	6
KATA PENGANTAR.....	8
DAFTAR ISI.....	11
BAB I.....	15
PENDAHULUAN.....	15
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	15
1.2 Rumusan Masalah	31
1.3 Tujuan Penelitian.....	31
1.4 Manfaat Penelitian	32
BAB II.....	33
KAJIAN PUSTAKA	33
2.1 Landasan Teori	33
2.1.2 Kelelahan Emosional (<i>Emotional Exhaustion</i>)	33
A. Definisi <i>Emotional Exhaustion</i>	33
B. Faktor yang memengaruhi <i>Emotional Exhasution</i>	34
C. Dimensi <i>Emotional Exhaustion</i>	35
D. Indikator <i>Emotional Exhaustion</i>	35
2.1.3 Kepemimpinan Otentik (<i>Authentic Leadership</i>)	36
A. Definisi <i>Authentic Leadership</i>	36
B. Karakteristik <i>Authentic Leadership</i>	38
C. Indikator <i>Authentic Leadership</i>	39
2.1.4 Kecocokan Orang-Pekerjaan (<i>Person Job Fit</i>).....	40
A. Definisi <i>Person Job Fit (PJ-Fit)</i>	40
B. Aspek <i>Person Job Fit</i>	40
2.1.5 Ta'awun Behavior	41

A.	Definisi Ta'awun Behavior	41
B.	Indikator Ta'awun Behavior	43
2.1.6	Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>).....	44
A.	Definisi <i>Quality of Work Life (QWL)</i>	44
B.	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Quality of Work Life</i>	45
C.	Dimensi <i>Quality of Work Life Nurse</i>	46
D.	Indikator <i>Quality of work life (nurse)</i>	46
2.2	Pengembangan Hipotesis.....	48
2.2.1	Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> terhadap <i>Quality of Work Life</i>	48
2.2.2	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> terhadap <i>Quality of Work Life</i>	50
2.2.3	Pengaruh <i>Ta'awun Behavior</i> terhadap <i>Quality of Work Life Nurse</i>	52
2.2.4	Pengaruh <i>Quality of Work Life Nurse</i> terhadap <i>Emotional Exhaustion</i> ...	54
2.3	Model Empiris.....	59
BAB III.....		61
METODE PENELITIAN		61
3.1	Jenis Penelitian.....	61
3.2	Teknik Sampling	61
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	61
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	62
3.5	Variabel dan Indikator	65
3.6	Teknik Analisis Data	67
A.	Model Measurement (Outer Model).....	68
1.	Uji Validitas.....	69
2.	Uji Asumsi Klasik.....	71
B.	Model Structural (Inner Model).....	71
1.	Koefisien Determinasi R-Square (R^2).....	71
2.	Uji Effect Size f^2	72
3.	Q^2 Predictive Relevance.....	73

4. Uji Hipotesis	73
1. Pengaruh Langsung (<i>direct effect</i>).....	74
2. Pengaruh Tidak Langsung (<i>indirect effect</i>)	74
BAB IV	75
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Gambaran Umum Responden	75
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	77
A. Deskriptif Variabel <i>Authentic Leadership</i>	77
B. Deskriptif Variabel Person Job Fit	80
C. Deskriptif Variabel Ta'awun Behavior	81
D. Deskriptif Variabel Emotional Exhaustion.....	82
E. Deskriptif Variabel Quality of Work Life - Nurse.....	85
4.3 Analisis Data.....	87
A. Evaluation of Measurement Model / Outer Model (Model Pengukuran)	87
1) <i>Convergent Validity</i>	88
2) <i>Internal Consistency Reability</i> (Uji Reabilitas) dan Uji nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	91
1. Uji Reabilitas.....	91
2. Uji nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	92
3) Uji Discriminant Validity	93
1. Nilai <i>Cross Loading</i>	93
2. Nilai Akar <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	95
B. <i>Evaluation of Structural Model/Inner Mode</i> (Model Struktural).....	96
1) <i>Coefficient of Determination (R-Square)</i>	96
2) <i>Effect size (f²)</i>	97
3) <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	98
4) Goodness of Fit Index (GoF).....	99
5) Pengujian Hipotesis (Pengaruh Antar Variabel).....	100
a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	101

b. Uji Pengaruh Variabel Mediasi.....	104
C. Pembahasan Hasil Penelitian	105
BAB V	116
PENUTUP.....	116
5.1 Simpulan.....	116
5.2 Kontribusi teori	118
5.3 Implikasi Manajerial.....	119
5.4 Implikasi Teoritis.....	120
5.5 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang.....	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN 1: LEMBAR KUESIONER	128
LAMPIRAN 2: KUESIONER.....	129
LAMPIRAN 3: TABULASI.....	133
LAMPIRAN 4 : HASIL OUTPUT SMART PLS 3.0	135



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang diselenggarakan pemerintah maupun masyarakat dalam upaya kesehatan dasar, kesehatan rujukan dan kesehatan penunjang. Selain itu rumah sakit menjadi penyumbang laba atau profit bukan lagi semata penyedia layanan kesehatan. Oleh karena itu, persaingan antar rumah sakit (RS) semakin ketat dengan berdirinya RS daerah milik pemerintah maupun RS berafiliasi agama termasuk RS Islam.

RS dalam menjalankan fungsinya berperan sebagai fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat. RS yang berhasil dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan RS yang sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Kualitas pelayanan menjadi salah satu faktor persaingan untuk menarik pengguna pelayanan kesehatan. Kualitas (mutu) pelayanan yang baik dapat diperoleh melalui rancangan manajemen kinerja yang efektif, efisien, dan terstruktur.

Windayanti dan Prawasti (2007) berpendapat tentang mutu pelayanan RS dipengaruhi oleh kualitas yang dimiliki perawat-perawatnya sehingga dewasa ini perawat merupakan sumber profesi yang banyak diperhatikan terkait peningkatan kualitas perawat. Profesi perawat dituntut untuk bertanggung jawab dan memberikan praktik keperawatan yang aman dan efektif serta bekerja pada lingkungan yang memiliki standar klinik yang tinggi (Mahlmeister, 2003).

Perawat memiliki tugas dan peran dalam pelayanan bidang kesehatan cukup

dominan pada RS. Hal ini dikarenakan jumlah tenaga perawat merupakan jumlah tenaga kesehatan terbanyak jika dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya. Dan RS sebagai penyedia layanan yang beroperasi selama 24 jam akan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik agar tercapai mutu pelayanan yang paripurna.

Perawat merupakan salah satu profesi pelayanan kesehatan yang memiliki kinerja tinggi di rumah sakit. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/MENKES/148/I/2010 tentang Izin dan penyelenggaraan praktik perawat menjelaskan bahwa perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundangan-undangan. Sebagai representasi citra organisasi, khususnya di institusi swasta, perawat harus selalu mampu menunjukkan emosi positif di hadapan pasien, sehingga menimbulkan sejumlah tantangan yang harus mereka hadapi dalam menghadapi beban kerja yang cukup berat.

Namun, untuk mendukung proses penyembuhan pasien, layanan dukungan emosional juga sama pentingnya bagi profesional kesehatan (Kinman dan Leggetter, 2016). Banyaknya harapan yang dibuat terhadap perawat seringkali menimbulkan situasi dimana stres kerja timbul pada diri perawat. Ketika kemampuan seseorang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, stres terkait pekerjaan dapat berkembang sebagai akibat dari beban tersebut. Tekanan yang dirasakan pekerja ketika harus menghadapi pekerjaannya disebut dengan “stres kerja” (Mangkunegara, 2009: 157).

Berdasarkan riset yang dilakukan *National Institute for Occupational Safety*

and Health (NIOSH) menyebutkan profesi yang beresiko sangat tinggi yang mengalami stres kerja yaitu SDM bagian perawat (Faturahman & Purwanto, 2023). Prevalensi stres kerja perawat berdasarkan PPNI 2020 di Indonesia mencapai 50,9% yang terbilang masih cukup tinggi. Stres kerja ini dialami karena sumber daya (perawat) memiliki peran yang cukup tinggi. Selain itu, regulasi pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat dengan sistem sifit kerja dan faktor lingkungan sekitar juga dianggap menjadi penyebab stress kerja kaitannya dengan interaksi secara langsung pada pasien, keluarga pasien, pimpinan dan rekan seprofesi.

Begitu banyak tanggung jawab dan tuntutan yang harus dijalani oleh perawat menunjukkan bahwa profesi perawat rentan sekali mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Tuntutan yang ada tentu tidak mudah dilakukan oleh masing-masing individu. Dari tuntutan pekerjaan tersebut, tentu akan memacu individu memiliki standar kepuasan kerja dan secara tidak sadar menghiraukan kemampuannya. Berdasarkan teori *National Safety Council* (2013) menyatakan bahwa sumber stress kerja berasal dari faktor lingkungan, individu, dan organisasi. Berdasarkan faktor individu *emotional exhaustion* dapat timbul karena terjadi konflik peran, peran yang ambigu, tekanan kerja dan kelebihan beban dalam pekerjaan (Witt et al., 2004 dalam (Muis et al., n.d.,2018).

Sementara itu, telah ditunjukkan bahwa elemen organisasi, khususnya kepemimpinan, berkontribusi terhadap rendahnya stres, kinerja tinggi, komitmen, dan kepuasan (Avolio et al., 2004). Ketika seorang karyawan mengalami *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), mereka sering kali kehilangan kepercayaan diri, merasa kurang dibutuhkan di perusahaan, dan kurang bersemangat dalam bekerja

(Moore, 2000 dalam (Dian Kinanti et al., 2020)). Akibatnya, karyawan secara alami akan menjadi lebih gugup, yang pada akhirnya akan menyebabkan mereka menjadi tidak terlibat. Selain itu, pekerja yang mengalami kelelahan emosional akan memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah (Borritz et al., 2006 dalam (Mujiatun et al., 2019)).

Dampak negatif *Emotional exhaustion* terhadap kinerja perawat antara lain malas dalam bekerja, merasa tidak dibutuhkan, bersalah, dan seperti orang gagal; hal ini juga dapat menyebabkan ledakan kemarahan dan dendam, keputusan, dan ketidakpedulian (mengabaikan). Dampak tambahannya mencakup kecenderungan untuk menyalahkan, kecenderungan mudah lelah di tempat kerja dan mengalami kesulitan konsentrasi, masalah dengan rekan kerja, dan kesulitan berpikir (Cherniss, 2001).

Menurut (Cañadas-De la Fuente et al., 2015) Kelelahan kerja tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Penderita *EE* akan mengalami putus asa, frustrasi, tertekan, tidak nyaman dalam bekerja, dan merasa tidak cocok dengan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ju et al., 2016) menunjukkan bahwa karyawan dengan *EE* tinggi cenderung melakukan kesalahan dan tingkat kontrol diri yang rendah dalam melakukan pekerjaan. *EE*, yang terjadi terus menerus akan menimbulkan perasaan sinisme, introvert, dan merasa tidak nyaman ketika bekerja (Leiter & Maslach, 2003).

Tuntutan pekerjaan pada perawat yang tinggi, jam kerja yang lebih lama dan bahkan dalam kondisi kerja yang buruk. Hal tersebut akan membuat perawat mengalami peningkatan stres yang akan berdampak pada terhambatnya pertumbuhan dan perkembangan individu, bahkan pada *performance* individu (Alonazi, 2020). Selain itu, kondisi tersebut akan berdampak pada kehidupan pribadi, kesehatan, dan profesionalitas diri mereka karena menjadi semakin sulit untuk mengatasi stres (Labrague & de los Santos, 2020).

Cara perawat melaksanakan tugasnya ditentukan oleh beberapa elemen, salah satunya adalah *Quality Of Work Life* (QWL), atau bagaimana mereka memandang kesehatan fisik dan mental rekan kerjanya. Ketika seseorang mencoba menciptakan lingkungan kerja yang luar biasa bagi karyawan, yang mereka maksud adalah keadaan tempat kerja yang menyenangkan atau tidak. Menurut T S Nanjundeswaraswamy (2013). Sehingga, QWL dapat didefinisikan sebagai kepuasan atau kenikmatan pekerjaan seseorang, partisipasi aktif dalam manajemen dalam organisasi, dan peningkatan lingkungan kerja.

Menurut Cascio (2003) dalam (Karyawan et al., n.d.) terdapat 9 indikator dalam penerapan QWL yaitu: partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan. Peningkatan QWL sangat mendukung dalam melaksanakan kepemimpinan guna mengefektifkan dan pengembangan organisasi dan QWL merupakan masalah penting organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif (Nawawi, 2011). Hasil yang dikemukakan oleh Tahir (2015) juga menjelaskan bahwa QWL memiliki pengaruh terhadap

keterikatan kerja pada karyawan. Faktor QWL yang diukur adalah keterlibatan sosial, partisipasi karyawan, kompensasi, integrasi tempat kerja, lingkungan fisik organisasi, serta pertumbuhan dan pengembangan kualitas karyawan.

QWL merupakan perhatian penting bagi institusi layanan kesehatan. Rumah Sakit harus meningkatkan produktivitas serta mampu menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat agar perbaikan pelayanan kesehatan dapat terkendali dengan baik. Rumah Sakit merupakan bagian dari industri yang kompleks, padat modal, dan berteknologi maju yang memerlukan biaya tinggi untuk memenuhi tuntutan peningkatan mutu pelayanan kesehatan. QWL, yang merupakan komponen penting dari layanan di sektor kesehatan, berdampak pada kualitas layanan kerja (Brooks & Clarke, 2010).

QWL pada rumah sakit dianggap sangat penting karena perawat yang nyaman ketika bekerja akan merasa puas dan menunjukkan *task performance* yang mengarah pada suksesnya sebuah organisasi (Aarthy et al., 2016). Selanjutnya QWL yang baik dapat mempengaruhi perawat menjadi setia (mengabdikan) pada organisasi karena ada upaya untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut (Syabarrudin et al., 2020 dalam Khanna, A. (2018)). Selain itu, Organisasi yang memiliki karyawan dengan QWL yang baik dan maksimal secara langsung dapat meningkatkan mutu organisasi.

Penelitian sebelumnya tentang QWL menunjukkan bahwa perawat dengan QWL rendah terus mendominasi QWL. Setiap inisiatif manajemen rumah sakit untuk meningkatkan standar pelayanan medis harus dilengkapi dengan inisiatif untuk meningkatkan standar pelayanan keperawatan (Winasih et al., n.d.). QWL

yang kuat akan meningkatkan produktivitas dan keahlian perawat, sehingga menghasilkan layanan berkualitas lebih tinggi yang diberikan (Hall, 2003).

Beberapa penelitian mengungkapkan menyebutkan bahwa QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD A.M. Parikesit Tenggara Seberang (Arinda et al., n.d., 2016). Dari pernyataan penelitian tersebut jika terjadi peningkatan QWL maka kinerja perawat juga akan meningkat. Hal tersebut dapat menjadi dampak positif bagi pekerja maupun organisasi. Seperti yang ditunjukkan sebelumnya, perawat RS saat ini menghadapi tuntutan yang semakin meningkat dan mengalami tekanan yang tinggi. Oleh karena itu, membekali diri mereka dengan keterampilan sangat diperlukan untuk menanggapi tuntutan lingkungan yang dinamis (Chen et al., 2014). Ketika perawat tidak nyaman di tempat kerja, mereka akan mengalami tingkat stres yang tinggi, bahkan akan tidak puas dengan pekerjaan, dan menderita *EE* yang lebih besar (Trent, 1997).

Sebuah organisasi berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan mempertahankan dan menaikkan produktivitas agar karyawan tetap pada organisasi dan pekerjaannya. Perawat dengan keterikatan kerja, lebih menghargai pekerjaannya, bekerja lebih keras, bahagia dan sangat antusias dalam menjalankan tanggungjawabnya dibandingkan dengan yang tidak memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Untuk mempertahankan perawat agar tetap bekerja dengan nyaman dan terhindar dari *EE* saat bekerja sebuah organisasi membutuhkan sebuah upaya pencegahan agar tingkat *EE* pada perawat berkurang.

Salah satu gaya kepemimpinan yang populer dan banyak digunakan sekarang

ini adalah gaya kepemimpinan otentik/*Authentic Leadership (AL)*. Menurut (Avolio et al., 2009) AL didefinisikan sebagai suatu proses yang menghasilkan kinerja positif dari pihak pemimpin dan pengikut sehingga menimbulkan pengembangan diri. AL didefinisikan sebagai seperangkat perilaku terkait yang mencirikan cara pemimpin memengaruhi pengikut, membuat keputusan etis, dan menggunakan informasi (Kvasic et al., n.d.) Menurut Hasiban & Bahri (2017), AL yang mengedepankan loyalitas, transparansi, empati, dan keberanian dalam pengambilan keputusan dapat berdampak positif pada kerja emosional karyawan. Menurut (Avolio et al., 2014) AL terdiri dari empat yaitu *Self Awareness, transparation, Moral, Balanced Processing*.

Authentic leadership yang efektif akan mempertimbangkan semua pilihan dan pandangan-pandangan kontra sebelum melakukan serangkaian tindakan. Seluruh perencanaan akan dipikirkan baik-baik dan didiskusikan secara transparan. (AK Sagala, 2021) menyatakan ketika seorang pemimpin menunjukkan kejujuran dan transparansi dalam tindakan dan perkataannya, hal itu dapat membantu membangun kepercayaan dan dukungan dari karyawan. Akibatnya, karyawan yang memercayai pemimpinnya lebih cenderung terbuka dan menunjukkan kerja emosional yang positif.

Penelitian Braun dan Peus (2016) menyimpulkan bahwa seorang AL sebagai contoh pemimpin yang dapat dipandang oleh karyawan bisa menyeimbangkan profesionalitas dan kehidupan pribadi mereka sebagai pemimpin sehingga QWL karyawan menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Murphy (2012) kepada perawat dalam mengukur kepemimpinan otentik. Hasil diperoleh bahwa AL

yang terbentuk pada perawat memiliki kesamaan terhadap tujuan pekerjaan mereka dan tujuan organisasi yang sama.

Ristanti dan Dihan (2016) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan QWL pada dengan pemimpinnya, seorang pemimpin dapat membina dan mengontrol karyawan. Pemimpin yang sukses dalam mengarahkan dan membimbing karyawannya, maka karyawan dengan senang hati melaksanakan perintah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Selain itu, pemimpin yang berempati dan memahami perasaan karyawan dapat membantu mengurangi stres terkait pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi *EE* yang dilakukan (Jafar Dalimunthe et al., 2022; Oemar & Gangga, 2017). Di sisi lain, *EE* positif juga dapat membantu meningkatkan kinerja pemimpin dan menciptakan QWL yang lebih baik (Assa, 2022; Nurbaya, 2020; Yani & Istiqomah, 2016).

AL dapat memengaruhi dalam memotivasi kerja guna terciptanya kemampuan yang mendukung, pengalaman kerja yang baik, selain itu QWL yang mendukung akan membantu membangun kepercayaan profesional terhadap kemampuan dan keterampilan keperawatan mereka. Menurut (Avolio & Gardner, 2005) Teori AL yang menyoroti peran pemimpin dalam menyediakan QWL yang mendukung karyawan yang meningkatkan efektivitas kerja. Dengan terlibat dalam perilaku AL, pimpinan (kepala perawat) dapat mempengaruhi QWL, sehingga menghasilkan kesesuaian yang lebih baik antara realitas kondisi tempat kerja dan harapan perawat.

AL menciptakan yang etis dan inklusif serta memberikan dukungan dan

peluang bagi karyawan untuk berkembang (Avolio & Gardner, 2005). Dengan membangun hubungan yang tulus, transparan, menunjukkan integritas dan kesesuaian dengan nilai-nilai moral internal, pimpinan membantu menciptakan kondisi kerja yang mendorong otonomi dan keterlibatan antar perawat dalam pengambilan keputusan (kontrol), penugasan beban kerja yang sesuai, memberi mereka sumber daya dan pengakuan (*reward*). Dengan mengembangkan hubungan pemimpin dengan bawahan yang positif, AL juga menumbuhkan rasa kebersamaan, keadilan, dan rasa hormat yang sejalan dengan nilai-nilai. Dengan cara ini, AL menciptakan kondisi kerja positif yang dapat mempengaruhi perawat dengan pengalaman kerja mereka.

Namun, ekspektasi terhadap tawaran pekerjaan menentukan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan individu sebagai perawat, selain sifat pekerjaan itu sendiri (Lu et al., 2005). Konsep *person-environment* fit (PE-fit) yang diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerja yang terjadi apabila karakteristiknya sesuai, berkaitan dengan harapan-harapan yang ada mengenai kesesuaian antara apa yang ditawarkan pekerjaan dengan apa yang ditawarkan keinginan individu (Lam et al., 2018).

Kesesuaian pekerjaan individu, atau PJ-fit, adalah salah satu jenis PE-FIT. Nilai-nilai budaya seseorang dan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan nyata di bidangnya dicocokkan ketika mereka berada dalam kondisi "PJ-fit". Sikap dan perilaku kerja individu, yang berkaitan dengan pengendalian tenaga kerja emosional, berdampak langsung ketika orang yakin bahwa keterampilan mereka sesuai atau sejalan dengan tuntutan pekerjaan (PJ-fit), khususnya bagi

mereka yang bekerja di industri jasa (Babakus, Yavas, dan Ashill , 2011).

Lauver dan Kristof-Brown (2001) mendefinisikan PJ-fit sebagai kesesuaian antara persyaratan tinggi individu dan tuntutan pekerjaan mereka, atau keterampilan khusus, kepribadian, dan karakteristik pekerjaan mereka. Agar orang dapat melakukan yang terbaik dari kemampuannya dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada tingkat yang disyaratkan oleh perusahaan, diperlukan ekspektasi pekerjaan yang mempertimbangkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat individu (Sekiguchi & Huber, 2011). Ketika kebutuhan, keinginan, atau preferensi pekerja terpuaskan oleh pekerjaannya, maka dikatakan dalam PJ-Fit.

Edwards (1991) mendefinisikan *PJ-fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan (Cable and DeRue, 2002). Kesesuaian kemampuan mengacu pada pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, sedangkan kesesuaian kebutuhan mengacu pada jabatan yang dibutuhkan karyawan, harapan dan pilihan akan terpenuhi oleh sejauh mana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dan *reward* yang sesuai dengan hal tersebut. Para peneliti menyatakan bahwa *PJ fit* yang tinggi memiliki dampak positif termasuk tingginya kepuasan kerja, motivasi, kinerja, kehadiran serta komitmen organisasi yang tinggi (Sekiguchi dalam (Farzaneh et al., 2014). Selain itu, operasionalisasi umum dari *Pj-fit* mencakup perspektif *needs-supplies fit* dan *demands- abilities fit*.

Seorang perawat yang tidak memiliki kesesuaian akan pekerjaannya, akan sulit untuk menunjukkan sikap profesionalnya karena merasa tidak sesuai dengan jenis pekerjaan danuntutannya, sehingga timbul rasa enggan untuk meningkatkan

kemampuannya. Sebaliknya bagi perawat yang merasa sesuai dengan profesinya, maka akan berusaha untuk terus berusaha, terus belajar, meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat bekerja dengan optimal (Ching dan Kee, 2012). Seperti yang telah dipaparkan bahwa perawat merupakan SDM yang memiliki peran paling penting di Rumah Sakit. Hal ini menjadi prioritas utama organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, karena baik dan buruknya perawat dalam melaksanakan tanggungjawabnya akan berpengaruh pada kelangsungan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk mengembangkan *extra-role behavior* yang salah satunya adalah perilaku tolong menolong/ ta'awun behavior (TB).

Ta'awun behavior mewujudkan konsep Islam yang tertera pada Al-Qur'an yaitu perintah untuk saling membantu dalam kebaikan dan ketakwaan. Konsep ini hampir mirip dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), yang membedakan dalam kegiatan OCB semata-mata berdasarkan rasa kemanusiaan, rasa kebersamaan, saling mendukung, dan ditujukan untuk mencari kepuasan pribadi. Sedangkan, ta'awun behavior merupakan bagian dari kegiatan ibadah dunia dan akhirat. Menurut (Muafi, 2021) TB merupakan perilaku tolong menolong, adanya kebersamaan, rasa saling memiliki dan rasa saling membutuhkan.

Semua pekerjaan akan terasa berat jika dilakukan secara mandiri tanpa bantuan orang lain, dukungan pemimpin, dan lingkungan kerja yang mendukung. Setiap individu harus saling tolong menolong. Ada berbagai cara yang dapat kita lakukan untuk mempraktikkan TB dalam kehidupan berorganisasi, di antaranya:

meringankan beban kerja, menutupi aib, dan memberi bantuan rekan kerja serta mengunjungi pada saat sakit atau menerima suatu musibah. TB menggunakan empat indikator yaitu (a) siap membantu rekan kerja tanpa diminta, (b) membantu profesi kerja meski tidak ada tugas, (c) membantu rekan kerja adalah ibadah, dan (d) membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan (Cho, Y. dan Ryu, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh (Muafi et al., 2021) menunjukkan bahwa TB secara parsial mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja, serta perilaku karyawan. ta'awun juga mengurangi stres kerja. Penelitian oleh Ken Sudarti, Olivia Fachrunnisa, Alifah Ratnawati membuktikan bahwa TB mampu menurunkan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menempatkan keterikatan pekerjaan dan identifikasi organisasi sebagai variabel prediksi ta'awun mampu meningkatkan OCB (Sudarti et al., 2021).

Penerapan TB pada sebuah organisasi membutuhkan faktor pembentuk perilaku yaitu QWL yang nyaman, karena semua pekerjaan dan tuntutan akan terasa lebih ringan akibat dari kesadaran saling membantu pada individu perawat dan adanya QWL. Ketika karyawan berpartisipasi aktif dalam perilaku kerjasama dan kolaborasi, ini dapat memengaruhi QWL secara positif. Interaksi sosial yang positif dan kerjasama tim dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, meminimalkan konflik, dan mempromosikan kesejahteraan psikologis. Dampak TB dapat meningkatkan kinerja dan harmonisasi antara satu dengan yang lain (Balad, 2019; Rosyidi, 2015). Suasana kerja yang kondusif dari efek TB di antara anggota organisasi akan membuat karyawan tetap bertahan dalam organisasi atau

perusahaan (Sudarti et al., 2021).

RSU Fastabiq Sehat merupakan salah satu rumah sakit di Kota Pati yang lebih mengedepankan layanan dengan konsep Islami yaitu menonjolkan nilai-nilai spiritual dalam memberikan layanan untuk mencapai kebaikan dan kesejahteraan umat. Upaya yang ditempuh RSU Fastabiq Sehat dalam memberikan layanan sudah sesuai standar pelayanan kesehatan. Hal tersebut terlihat dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan, seperti keramahan petugas, tenaga medis yang professional, melakukan bimbingan spiritual dalam menjaga hubungan baik dengan para pasien.

Namun tuntutan yang ada menjadi permasalahan dikalangan perawat. Sebagai tenaga kesehatan yang banyak jam operasionalnya dibandingkan profesi lainnya yang ada di rumah sakit. Perawat sering mengalami kelelahan kerja yang tinggi. Apalagi kunjungan pasien rawat inap (RANAP) dan rawat jalan (RAJAL) yang semakin tinggi dibandingkan tenaga perawat yang ada membuat perawat tidak bisa maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Berikut ini data kunjungan pasien RANAP dan RAJAL pada RSU Fastabiq Sehat:



Diagram kunjungan RSU Fastabiq Sehat, 2024

Di RSUD Fastabiq Sehat, jumlah pasien RANAP dan RAJAL hampir setiap tahunnya meningkat, dengan penyakit dan keluhan yang berbeda-beda setiap waktunya. Kelangkaan perawat juga dapat menyebabkan kelelahan perawat. Orang-orang yang kelelahan dalam bekerja merasa diremehkan oleh perusahaan atau rekan kerja, sehingga menyebabkan mereka tidak menyadari kebutuhan perusahaan karena banyak melakukan kesalahan dan tidak memenuhi tenggat waktu.

Berdasarkan observasi dan pengalaman pribadi peneliti ketika menjadi pendamping keluarga berobat terdapat beberapa perawat yang kurang informatif ketika ditanya, menjawab dengan ketus, dan melemparkan tanggung jawab kepada rekan. Inilah tanda-tanda kelelahan emosional yang diwujudkan dengan perawat yang mudah gelisah, sinis terhadap pasien dan atasan, selalu mengeluh, merajuk, sering menyalahkan orang lain tanpa sebab, depresi, dan tidak menghargai atasan yang memberikan tugas di luar tanggung jawabnya.

Dalam konteks inilah, permasalahan terkait *Emotional Exhaustion (EE)* pada perawat di RSUD Fastabiq Sehat menjadi sangat relevan. Kemampuan memainkan peran kepemimpinan organisasi dalam menetapkan landasan pembinaan dan menentukan arah tujuan organisasi sangat penting untuk menjaga kemampuan kerja karyawan yang tinggi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di bidang keperawatan, di mana kondisi kerja dapat menuntut dan berisiko tinggi. Mengantisipasi pelayanan keperawatan yang optimal akan menjadi tantangan jika tidak adanya kepemimpinan yang kuat dan pemahaman yang jelas tentang tujuan dan pola tugas rumah sakit.

Perawat yang mengalami EE cenderung mengalami penurunan motivasi, peningkatan tingkat absensi, penurunan kinerja, dan bahkan risiko meningkatnya kesalahan medis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengurangi tingkat EE pada perawat rumah sakit. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa beberapa faktor, seperti *Authentic Leadership* (AL), *Person Job Fit* (PJ-Fit), dan *Ta'awun Behavior* dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan. *Authentic Leadership* menciptakan lingkungan kepemimpinan yang jujur, etis, dan mendukung, sementara PJ-Fit menilai sejauh mana individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Ta'awun Behavior adalah perilaku kerjasama dan kolaborasi dalam tim kerja. *Quality of Work Life* (QWL) adalah parameter penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dan berkeesejahteraan dalam lingkungan kerja mereka.

Penelitian ini akan memeriksa apakah kombinasi faktor-faktor ini, bersama dengan peran mediasi QWL, dapat membantu menurunkan tingkat EE pada perawat rumah sakit. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang cara mengelola stres dan *emotional exhaustion* di tempat kerja perawat rumah sakit, dengan fokus pada faktor-faktor yang dapat diperbaiki dan dikelola oleh organisasi.

Dalam penelitian ini juga menggunakan faktor individual yaitu *Quality of work life* (QWL) sebagai variabel pemoderasi dalam membantu menjelaskan bagaimana faktor-faktor individu dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kelelahan emosional. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berhubungan dengan “Peran *Authentic Leadership*, *Person Job Fit*, Dan *Taawun Behavior* untuk menurunkan *Emotional*

Exhaustion” pada perawat RSUD Fastabiq Sehat yang berada di Kota Pati.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya untuk menurunkan *Emotional Exhaustion (EE)* pada perawat RSUD Fastabiq Sehat dengan penggunaan 3 variabel yaitu *Authentic Leadership (AL)*, *Person Job Fit (PJ-Fit)*, *Ta’awun Behavior*. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Authentic Leadership*, *Person Job Fit*, dan *Ta’awun Behavior* terhadap *Quality of Work Life Nurse* RSUD Fastabiq Sehat?
2. Bagaimana pengaruh *Authentic Leadership*, *Person Job Fit*, dan *Ta’awun Behavior* terhadap *Emotional Exhaustion* pada RSUD Fastabiq Sehat?
3. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life Nurse* terhadap *Emotional Exhaustion* pada RSUD Fastabiq Sehat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Authentic Leadership*, *Person Job Fit*, dan *Ta’awun Behavior* terhadap *Quality of Work Life Nurse*
2. Menganalisis pengaruh *Authentic Leadership*, *Person Job Fit*, dan *Ta’awun Behavior* terhadap *Emotional Exhaustion*
3. Menganalisis pengaruh *Quality of Work Life Nurse* terhadap *Emotional Exhaustion*

1.4 Manfaat Penelitian

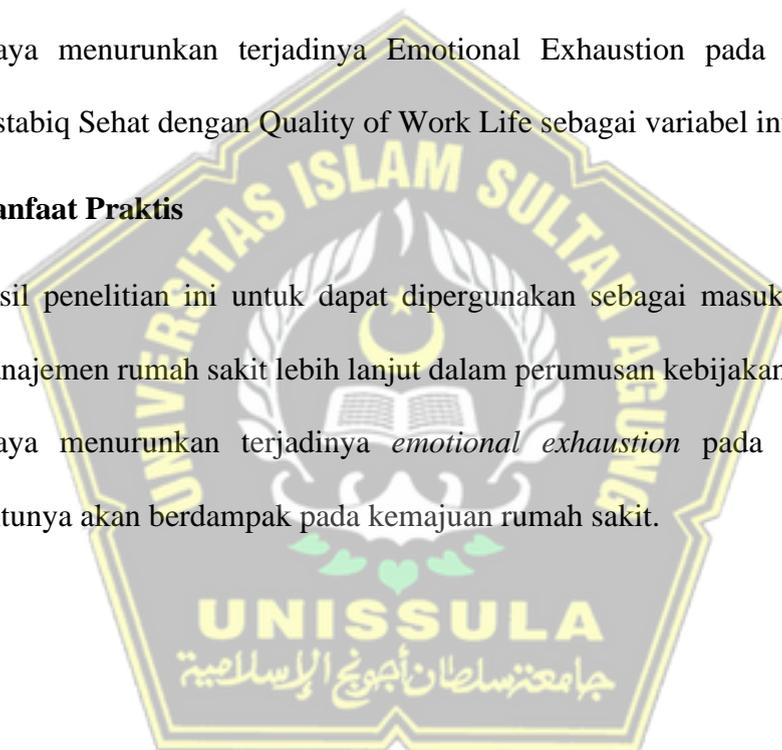
Dari tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan yaitu Authentic Leadership (AL), Person Job Fit (PJ-Fit), Ta'awun Behavior dalam upaya menurunkan terjadinya Emotional Exhaustion pada perawat RSU Fastabiq Sehat dengan Quality of Work Life sebagai variabel intervening

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen rumah sakit lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka upaya menurunkan terjadinya *emotional exhaustion* pada perawat yang tentunya akan berdampak pada kemajuan rumah sakit.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.2 Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

A. Definisi *Emotional Exhaustion*

Emotional Exhaustion (EE) atau Kelelahan emosional merupakan perasaan terkuras seseorang atas pekerjaan yang dilakukan, dianggap sebagai dasar dari kelelahan, dan jika dipertahankan dari waktu ke waktu dapat menyebabkan sinisme, penarikan diri secara emosional dari pekerjaan dan perasaan tidak efektif (Leiter dan Maslach, 2004). Kelelahan emosional (Maslach, 2007) mengacu kepada karyawan yang merasa bekerja secara berlebihan.

Maslach dan Jackson (1981) menyatakan EE adalah suatu perasaan yang emosional berlebihan dan perasaan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain. EE selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rascemas setiap ingin memulai bekerja. Menurut Landy dan Conte (2004), EE terjadi saat individu merasa secara emosional energinya terkuras oleh pekerjaan. Efeknya ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi (Pines & Aronson, dalam Churiyah, 2011).

Menurut Wright & Straw (dalam Huruf, IL Park, & Moon, 2014), *EE* merupakan tingkat kelelahan secara emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh faktor internal (*personality, sleep, stress, dan exercise*) dan faktor external (*time the day, days of the week, and social activities*).

emosi yang rendah, kurangnya energi dan menurunnya cadangan emosi diri sendiri, seperti kasih, empati, dan perhatian, merupakan tanda-tanda *emotional exhaustion*. Pada akhirnya, gejala-gejala tersebut menimbulkan emosi karena tidak mampu membantu orang lain. Mengurangi keterlibatan emosional dengan penerima layanan adalah salah satu cara untuk menyiasatinya, menurut Maslach (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

B. Faktor yang memengaruhi *Emotional Exhasution*

Menurut Maslach et al., (2001) ada tiga aspek dalam *emotional exhaustion*, yaitu:

- Fisik seseorang ditandai dengan peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, gangguan lambung, ketegangan otot dan masalah tidur.
- Emosi, sulit berkonsentrasi, mudah menangis, bosan dan tidak percaya diri.
- Mental adalah kelelahan dalam bentuk kecemasan, ketegangan, kebingungan, kepekaan, perasaan tertekan, komunikasi yang tidak efektif, mengurung diri, dan kesepian.

Kondisi yang dapat menyebabkan *emotional exhaustion* pada karyawan dapat terjadi dalam beberapa kondisi, yaitu (Prajogo, 2019):

- 1) *Service based work*, Pekerjaan yang difokuskan pada melayani orang lain, karyawan yang merasa telah melayani pelanggan atau karyawan lain akan merasa bahwa sumber daya emosi mereka menjadi terkuras dan mereka kekurangan energi
- 2) *Monotonous Work*, Memiliki pekerjaan yang monoton akan membuat karyawan merasa diperlakukan seolah-olah mereka adalah robot dan dalam waktu yang cukup lama, karyawan akan mengalami *emotional exhaustion*.

- 3) *High demanding jobs*, Pekerjaan dengan tuntutan tinggi akan membuat karyawan jatuh karena tidak pernah mencapai target yang diinginkan. Dalam waktu yang lama itu akan membuat putus asa karyawan yang pada akhirnya mengakibatkan *emotional exhaustion*.

C. Dimensi *Emotional Exhaustion*

Sedangkan menurut (Houkes et al., 2003) terdapat empat indikator dalam pengukuran *emotional exhaustion*, yaitu:

1. Beban kerja (*workload*), yaitu tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan seseorang.
2. Tekanan waktu (*Time Pressure*) yaitu timbul dari ketegangan yang dihadapi oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana ketegangan itu dapat timbul dari batas waktu penyelesaian pekerjaan (*deadline*).
3. Kurangnya dukungan sosial (*Lack of Social Support*) yaitu keadaan dimana terjadi kekurangan terhadap dukungan dari orang-orang di sekitarnya untuk melakukan pekerjaan.
4. Stres karena peran (*Role Stress*), diartikan bahwa seseorang mengalami sebuah ambiguitas terhadap pekerjaannya dan tengah menghadapi konflik dalam pekerjaannya.

D. Indikator *Emotional Exhaustion*

Menurut Maslach (1981:108) indikator *Emotional Exhaustion* ditandai dengan:

1. Terganggu secara emosional yaitu tidak dapat berkonsentrasi, susah berfikir, cenderung untuk lupa, kepercayaan berdiri berkurang, dan sulit mengontrol sikap.

2. Merasa lelah pada akhir hari kerja yang disebabkan karena terlalu berat beban kerja dihari kerja
3. Merasa lelah ketika bangun di pagi hari yang ditandai dengan adanya rasa nyeri di badan dikarenakan kurang waktu untuk istirahat.
4. Tertekan ketika menghadapi pekerjaan yang ditandai dengan kurangnya kenyamanan individu dalam bekerja, seperti absen dalam bekerja tanpa keterangan yang jelas.
5. Merasa lelah ketika menghadapi jadwal kerja yang ditandai dengan perasaan perasaan cemas dan kurang semangat saat memulai pekerjaan
6. Merasa frustrasi ketika bekerja yang ditandai dengan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sering melakukan kesalahan.
7. Merasa telah bekerja terlalu keras yang ditandai dengan sikap menunda pekerjaan, merasa enggan menyelesaikan tugas tepat waktu.
8. Merasa sudah pada batasnya yang ditandai dengan sikap yang cenderung untuk bermalas-malasan, kurang peduli dengan keadaan sekitar dan cenderung mengurung diri.

Salah satu aspek dari sindrom kelelahan yang sering dihadapi perawat rumah sakit adalah kelelahan emosional. EE adalah ukuran kelelahan emosional yang dialami perawat akibat tuntutan pasien, lingkungan kerja yang penuh tekanan, dan keadaan medis yang sulit.

2.1.3 Kepemimpinan Otentik (Authentic Leadership)

A. Definisi *Authentic Leadership*

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok

untuk mencapai visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2015). Ratnaningsih & Prihatsanti (2015) menyatakan bahwa *Authentic Leadership* (AL) merupakan gaya pemimpin yang secara sadar mengetahui bagaimana mereka berpikir dan dipersepsikan orang lain yang memahami nilai dan pengetahuan akan konteks dimana mereka ada serta memiliki karakteristik moral yang tinggi.

Avolio, et al., 2005 menjelaskan bahwa AL identik dengan pemimpin yang sadar bagaimana dia bertindak dan berpikir sebagai mana orang lain menggambarkan pemimpin tersebut (Avolio & Gardner, 2005). Menurut Wulandari (2019), AL adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kualitas kepemimpinan berdasarkan kejujuran, kepercayaan, integritas, dan pengembangan hubungan yang otentik.

Konsep kepemimpinan ini dipopulerkan oleh Bill George, 2010 menyatakan AL dapat menunjukkan keaslian dan integritas dalam kepemimpinannya, sehingga membangun kepercayaan dan keterlibatan di antara para pengikutnya. Pemimpin yang memiliki jiwa otentik pada dirinya akan mampu mengenali dan mengembangkan kekuatan dan kelemahannya sendiri, serta memotivasi dan membimbing pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan sebuah organisasi (Avolio & Gardner, 2005).

Menurut Avolio dkk. (2004), AL adalah pemimpin yang sangat menyadari siapa dirinya dan bagaimana mereka berpikir dan bertindak; seseorang yang kuat dan berwawasan luas; seseorang yang sadar akan konteks di mana mereka beroperasi; seseorang yang memancarkan rasa percaya diri dan memiliki optimisme, harapan, ketahanan, dan karakter moral yang tinggi. Menurut teori, ada

empat aspek AL: *self awareness, relational transparency, balanced processing,* dan *internalized moral perspective* (Avolio et al., 2004).

B. Karakteristik *Authentic Leadership*

Karakteristik *Authentic Leadership* yaitu menunjukkan kejujuran dan integritas, membangun hubungan yang kuat dengan bawahannya, menunjukkan keberanian dalam membuat keputusan yang sulit, menunjukkan ketulusan dalam memotivasi dan membimbing pengikut, serta memiliki kesadaran diri yang tinggi untuk mengenali dan mengembangkan kekuatan dan kelemahan diri sendiri (Ratri et al., 2015). Selain itu pendapat dari Kruse (2013), menyatakan terdapat beberapa konsep AL dengan karakteristik sebagai berikut:

1) *Self-aware and genuine*

Pemimpin yang mengaktualisasikan dirinya dengan memiliki *self-awareness* (kesadaran diri) dengan sadar kekuatan dan kelemahan pada diri dan emosi. Serta berperilaku menjadi diri mereka sendiri di hadapan para pengikutnya. Dan AL mau mengakui kesalahan dan kegagalan yang terjadi.

2) *Mission driven and focused on results*

Pemimpin melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil bukan untuk kekuasaan, ego dan keinginan materi pribadi.

3) *Authentic leaders lead with their heart*

Pemimpin mengkomunikasikan dan memberikan teguran pada pengikutnya dengan tata cara yang tepat serta menunjukkan empati.

4) *Authentic leaders focus on the longterm*

Pemimpin bersedia untuk membimbing setiap orang dan memelihara organisasi

dengan sabar dan kerja keras karena untuk mempertahankan organisasi dalam jangka waktu yang lama.

C. Indikator Authentic Leadership

Aspek-aspek AL menurut Walumbwa, dkk 2008 diantaranya adalah sebagai berikut:

a. *Self Awareness* (Kesadaran Diri)

Menurut (Kernis, 2003) *self awareness* merupakan cara seseorang memandang dan memahami dirinya sendiri dari waktu ke waktu. Memahami dalam hal kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya.

b. *Relational Transparency* (Relasi yang Transparan)

Persepsi pengikut terhadap perilaku pemimpin yang menampilkan dirinya secara asli dalam berinteraksi dengan orang sekitar, bukan pencitraan diri maupun pendistorsian diri.

c. *Balanced Processing* (pemrosesan yang seimbang), Pemimpin yang secara obyektif mampu menganalisis semua informasi dan data yang ada secara relevan sebelum melakukan pengambilan keputusan. Misal, sebelum pengambilan keputusan pemimpin mengumpulkan informasi terlebih dahulu dari berbagai sudut pandang untuk mendapatkan sebuah keputusan yang tepat.

d. *Internalized Moral Perspective* (Perspektif Moral yang diinternalisasi)

Merupakan gambaran bawahan terhadap atasan mengenai internalisasi dan regulasi diri, artinya adalah pimpinan ketika melakukan pengambilan keputusan harus sesuai dengan regulasi diri atau tidak bertentangan dengan nilai moral yang dianutnya.

2.1.4 Kecocokan Orang-Pekerjaan (*Person Job Fit*)

A. Definisi *Person Job Fit* (*PJ-Fit*)

Nilai-nilai budaya seseorang dan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan sebenarnya harus selaras agar tercipta *Person Job Fit* (*PJ-Fit*). Kebahagiaan kerja, komitmen organisasi, dan kecenderungan untuk keluar atau pindah, semuanya sangat terkait dengan kecocokan orang-pekerjaan. Kesesuaian antara manusia dengan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja didefinisikan sebagai *PJ-Fit*, menurut Cable & DeRue (2002). *PJ-Fit* ditentukan dengan memeriksa keterampilan yang dimiliki seseorang dan tuntutan pekerjaan mereka.

Landasan teori kesesuaian *PJ-Fit* John Holland (1997) adalah kesesuaian karyawan terhadap posisinya. Menurut penelitiannya, kebahagiaan karyawan meningkat ketika kepribadian dan pekerjaan seseorang saling melengkapi dengan baik. Menurut Lauver dan Kristof-Brown (2001), *PJ-Fit* adalah penyesuaian kebutuhan tinggi individu dengan tuntutan pekerjaan atau kemampuan unik, kepribadian, dan karakteristik pekerjaan mereka.

B. Aspek *Person Job Fit*

Penelitian yang dilakukan (Kristof-Brown 2005) menyatakan bahwa *PJ-Fit* memiliki dua aspek yang mempengaruhinya, yaitu:

1) *Demand-abilities fit*

Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa *demand-abilities fit* meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh

organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*abilities*). 1) pengetahuan, meliputi pendidikan, pengalaman, pelatihan. 2) keterampilan (*skill*) meliputi keterampilan teknis (menguasai perangkat lunak khusus) dan keterampilan interpersonal (komunikasi efektif), atau keterampilan manajemen waktu. 3) kemampuan, meliputi kecepatan, ketangkasan, kemampuan analitis, kreativitas, dan kecerdasan emosional.

2) *Need-supplies fit*

Need-supplies fit mengacu pada keinginan seseorang yang selaras dengan kualitas dan atribut suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat memuaskan kebutuhan orang tersebut. Pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, minat, dan nilai adalah contoh keinginan individu. Gaji, tunjangan, dan rincian terkait pekerjaan lainnya disertakan dalam perlengkapan pekerjaan.

Definisi di atas mengarah pada kesimpulan bahwa PJ-Fit mengacu pada seberapa cocok kualitas pribadi seseorang seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan tugas yang mereka lakukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaannya. Secara operasional, perawat di RSUD Fastabiq Sehat merupakan pendapat tentang seberapa baik kepribadian dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan rumah sakit.

2.1.5 Ta'awun Behavior

A. Definisi Ta'awun Behavior

Ta'awun behavior merupakan sikap sukarela dalam membantu sesamanya dalam hal kebaikan (tolong-menolong). Perilaku ta'awun ini hamper sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Cho dan Ryu (2009) menyatakan

bahwa OCB juga menyangkut kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan ekstra di luar tanggung jawabnya yang tidak terkait dengan sistem imbalan formal. Perilaku ta'awun yaitu tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharap imbalan apapun.

Berbeda dengan konsep OCB, ta'awun behavior berlandaskan agama dan penerapannya ta'awun behavior dalam kehidupan sehari-hari juga didasarkan pada nilai-nilai agama (Islam) yang diwujudkan dalam amalan dan perilaku berdasarkan Al-Qur'an dan Al-Hadits. Sedangkan dalam rancangan ta'awun behavior tidak hanya didasarkan pada kemanusiaan tetapi merupakan kewajiban sebagai umat Islam. Untuk setiap bantuan lainnya. Dalam ta'awun behavior saling membantu dalam konteks ta'awun adalah bentuk kegiatan ibadah dengan harapan mendapat pahala dari Allah SWT. Banyak sekali manfaat dari ta'awun (Muafi, 2021) antara lain: 1) pekerjaan cepat selesai 2) pekerjaan semakin sempurna 3) dakwah semakin tersebar 4) Amar ma'ruf nahi munkar 5) Mempererat tali persaudaraan 6) Pekerjaan menjadi mudah 7) Kompak bekerja tim 8) Memupuk rasa cinta dan kasih sayang.

Septiana, N., (2020) menyatakan selain itu ta'awun behavior mirip juga dengan perilaku altruisme pada konsep OCB. Terdapat lima hal dalam perilaku ta'awun, yaitu a) perhatian terhadap sesame b) membantu orang lain c) mempertimbangkan orang lain d) prestasi positif dan e) posisi konsekuensi. Faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan ta'awun behavior diantaranya adalah faktor suasana hati dan religiusitas.

Manusia sejatinya dituntut oleh Allah SWT selalu melakukan kebaikan salah satunya menerapkan ta'awun behavior yaitu umat islam dituntut untuk saling membantu dalam kebaikan tanpa pernah peduli terhadap agama, ras, budaya, dan lain-lain, khususnya dengan umat Islam. Manusia mempunyai kewajiban untuk saling membantu ketika temannya dalam kesulitan, ikut serta dalam gotong royong dalam masyarakat, dan aktif membantu kegiatan positif lainnya. Ini telah dibahas dalam surat Maidah: 2,

“Bekerjasamalah satu sama lain dalam kebaikan dan kebenaran, dan jangan bekerjasama dalam dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah sangat keras hukumannya.” (Al maidah:2)

B. Indikator Ta'awun Behavior

Indikator yang diusulkan oleh (Muafi, 2021) terdiri dari 6 kriteria diantaranya yaitu:

- 1) Bekerja untuk ibadah
- 2) Ikhlas membantu orang lain diluar tanggung jawab
- 3) Bersikap empati
- 4) Sukarela membantu
- 5) Keinginan mebantu dalam kebaikan
- 6) Mencari ridho Allah

2.1.6 Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

A. Definisi *Quality of Work Life* (QWL)

Quality of work life (Kualitas kehidupan kerja) didefinisikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam mengembangkan kemampuan dalam organisasi, kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap kenyamanan, kesejahteraan, kepuasan atau ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan tempat mereka bekerja, serta interaksi antara rekan kerja dan karyawan, pemimpin, upah, dan efektivitas aktivitas kerja.

QWL adalah ukuran bagaimana perasaan karyawan tentang kehidupan mereka di tempat kerja. Ini mewakili rasa aman mereka, tingkat kepuasan mereka, kemungkinan-kemungkinan mereka, dan kemampuan mereka untuk maju dan berubah. Karena gagasan QWL menekankan nilai memperlakukan orang dengan hormat di tempat kerja, perbaikan dan perubahan lingkungan kerja sangat penting bagi kemampuan organisasi baik secara teknis maupun moral untuk menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Dessler (2003), kehidupan kerja yang berkualitas bergantung pada kapasitas karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka melalui pekerjaan, dan hal ini dianggap sebagai faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh pemberi kerja. Dalam hal ini, perlakuan yang adil adalah hal yang diupayakan, dan para pekerja diperbolehkan untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan mereka sebaik-baiknya, mampu secara aktif mengelola tanggung jawab dan tempat kerja mereka, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

QWL didefinisikan oleh Schemerhorn dkk. (2005) sebagai kualitas total pengalaman manusia di tempat kerja. QWL didefinisikan oleh Cascio (1995) sebagai sejauh mana pekerja merasakan dirinya berada dalam kondisi mental dan fisik yang tenang selama bekerja. Definisi lain dari QWL adalah seperangkat pedoman dan prosedur organisasi. Selain itu, QWL mengacu pada keyakinan yang dipegang oleh karyawan bahwa mereka aman, cukup puas, dan memiliki ruang untuk maju sebagai manusia. Kemampuan beradaptasi, loyalitas, dan motivasi tenaga kerja semuanya dapat ditopang oleh QWL, yang penting bagi kemampuan perusahaan bersaing (Fibriansari, 2017).

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life*

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi QWL pada perawat (Brooks & Anderson, 2004), yaitu:

- a. *Individual factors*: Faktor pribadi yang memengaruhi kehidupan kerja perawat yaitu kaitannya dengan kehidupan di rumah dan tempat kerja, pengaturan waktu libur dan bekerja, kebutuhan individu, tujuan bekerja dan berkarir, nilai kehidupan, dan karakteristik pribadi.
- b. *Social/environment/contextual factors*: Faktor lingkungan dan sosial yang memengaruhi yaitu hubungan antar perawat, antar profesi, komunikasi, dan kepemimpinan
- c. *Operational factors*: Faktor operasional yaitu pengaturan staffing, jadwal dinas, pengawasan, supervisi, dukungan teknologi, dan pelatihan.
- d. *Administrative factors*: Faktor organisasi meliputi kebijakan organisasi, keselamatan dan kesehatan, promosi dan pengembangan karir, gaji dan profit.

C. Dimensi *Quality of Work Life Nurse*

Terdapat empat dimensi dalam *quality of work life* pada perawat Rumah Sakit (Brooks & Anderson, 2005) yang meliputi:

- 1) ***Work life - home life dimensions*** yang merupakan merupakan ruang antara kerja dan kehidupan rumah seorang perawat. *work life dimensions* meliputi: komitmen bekerja, kebijakan tentang jadwal libur. Sedangkan *Home life dimensions* meliputi peran perawat (Wanita/pria) dalam rumahnya, yaitu ketika mereka menjadi ayah/ibu/sebagai putri yang memiliki tanggungjawab terhadap orangtua dan sebagai seorang pasangan (Fibriansari, 2017).
- 2) ***Work design dimensions*** adalah komposisi pekerjaan yang dilakukan perawat. Dimensi ini meliputi: kepuasan kerja, otonomi, proporsi kerja, kinerja, dan *staffing* yang dialami perawat (Brooks & Anderson, 2005).
- 3) ***Work context dimensions*** dimana perawat dan lingkungan kerja pada perawat berkaitan erat dengan dimensi desain pekerjaan, dimensi konteks kerja lebih luas. Hal ini mencakup rekan kerja, rekan tim kesehatan antar- profesi, penyediaan sumber daya (peralatan dan material) untuk melakukan pekerjaan, sistem dalam bekerja, pertumbuhan yang didapat, serta penunjang pekerjaan.
- 4) ***Work world dimension*** terdapat empat dimensi yaitu dunia kerja, didefinisikan sebagai efek dari pengaruh sosial dan perubahan pada praktek keperawatan. *Work world dimensions* meliputi citra profesi, isu-isu ekonomi, keamanan kerja, kekhawatiran dari sebagian besar karyawan.

D. Indikator *Quality of work life (nurse)*

Indikator (Brook&Anderson, 2005), meliputi:

Work life - home life dimensions

- a. Keseimbangan rumah dan pekerjaan
- b. Energi yang tersisa
- c. Pengaruh pekerjaan
- b. Terhadap kehidupan perawat
- c. Kebijakan organisasi

Work design dimensions

- a. Kepuasan kerja
- b. Beban kerja
- c. Proses staffing
- d. Otonomi
- e. Proporsi

Work context dimensions

- a. Penyediaan sumber daya penunjang kerja
- b. Komunikasi
- c. Supervisi
- d. Kerja sama dengan rekan kerja
- e. Perkembangan karir
- f. Lingkungan yang aman

Work world dimensions

- a. Keyakinan
- b. Kecukupan gaji
- c. Perasaan aman atas profesi
- d. Pengaruh kerja terhadap pasien



2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life*

Persaingan lingkungan industri yang semakin ketat sekarang ini, sebuah organisasi jika ingin bertahan kedepannya dituntut untuk menciptakan dan memiliki sumber daya *competitive advantage*. Menurut Kasmawati (2018) pesaing dengan mudah akan memiliki sumber-sumber keunggulan kompetitif yang sama, dan selanjutnya membahayakan posisi bersaing perusahaan. Nanjundeswaraswamy dan Swamy (2013) memberikan penjelasan bahwa *Quality of Working Life (QWL)* yang baik dibutuhkan bagi organisasi untuk mempertahankan sumber daya unggul, terampil dan berbakat.

QWL merupakan konsep multidimensi yang mendefinisikan perasaan karyawan mengenai berbagai aspek pekerjaan seseorang, seperti lingkungan kerja yang memadai dan adil dalam remunerasi, prospek karir, keseimbangan kehidupan kerja, pengambilan keputusan bersama, kesehatan, keselamatan, kelelahan, dan keamanan kerja (Poku et al., 2022). Dalam konteks keperawatan QWL dikelompokkan mejadi 4 dimensi sesuai yang dijabarkan sebelumnya. Dimensi ini kaitannya dengan kepuasan kerja dan karir, kesejahteraan umum, stres di tempat kerja, kontrol di tempat kerja, konflik rumah-pekerjaan, dan kondisi kerja (Easton & Van Laar, 2013).

Kepuasan kerja dan karir adalah sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan prospeknya. Hal ini menjelaskan perasaan seseorang, lingkungan kerja, dan harga diri yang tinggi. Kesejahteraan umum mencerminkan kesejahteraan psikologis dan non-psikologis karyawan dan saling mempengaruhi hubungan di

lingkungan kerja. Stres di tempat kerja adalah sejauh mana tekanan dan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan. Pengendalian di tempat kerja menggambarkan tingkat di mana karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi. Antar muka pekerjaan rumahan mengukur bagaimana individu mengenali penghargaan dan upaya pemberi kerja untuk mendukung mereka dengan menghilangkan stres eksternal di tempat kerja. Kondisi kerja mengukur kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, keselamatan, kepemimpinan, jam kerja dan pola shift, tingkat gaji, dan persyaratan pekerjaan (Easton & Van Laar, 2013).

Menurut Schermerhorn dkk. (2002), QWL sangat penting karena mencakup kualitas total pengalaman karyawan di tempat kerja. Kepemimpinan pimpinan organisasi dapat memberikan dampak terhadap QWL karyawan (Suyanto, Brahmasari, & Ratih, 2020). Benjamin (2015) sampai pada kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin berdampak baik terhadap QWL sehingga meningkatkan produktivitas organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mungkin mempengaruhi kualitas kehidupan kerja (QWL) anggota timnya. Menurut Men dan Stacks (2014), variabel komunikasi internal antara manajer dan staf mempunyai dampak terhadap QWL selain kepemimpinan otentik.

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa *Authentic leadership* menciptakan iklim etika yang positif dalam organisasi (Qiu et al., 2019). Dalam hal ini, pemimpin akan terlibat dalam proses perubahan dengan mengambil inisiatif untuk peningkatan kualitas yang diharapkan. Selain itu, pemimpin dengan kepribadian otentik menampilkan nilai moral tinggi, lebih memperhatikan bawahannya, dan

menjunjung tinggi keadilan. Melalui ciri-ciri tersebut, pemimpin menunjukkan rasa penghargaan dan pengakuan yang pada akan menjadi motivasi bagi karyawan dan karyawan akan merasa puas (Wirawan et al., 2020).

Meskipun konstruksi kepemimpinan yang otentik belum banyak diuji pengaruhnya QWL, beberapa penelitian menemukan pengaruh berbagai jenis kepemimpinan mempunyai efek positif dalam meningkatkan QWL, seperti transformasional, transaksional dan spiritual (Akter et al., 2021). Penelitian ini akan mengeksplorasi mekanisme AL dalam mendorong peningkatan QWL dalam organisasi. Hal ini untuk menunjukkan peran dan kemampuan AL dalam mengkondisikan konteks kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

Temuan penelitian sebelumnya (Yadav & Dixit, 2017) menunjukkan bahwa AL memiliki dampak positif terhadap QWL pekerja di dalam perusahaan. Ditetapkan bahwa salah satu manfaat AL adalah kesejahteraan pekerja di tempat kerjanya. Hal ini telah dilaporkan oleh Spence dkk. (2015) bahwa QWL karyawan dipengaruhi oleh AL. Dengan meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap kapasitas mereka dalam menangani tuntutan pekerjaan, AL berperan penting dalam mencegah kelelahan dan kesehatan mental yang buruk pada pekerja.

H₁: Authentic leadership berpengaruh positif terhadap QWL

2.2.2 Pengaruh Person Job Fit terhadap Quality of Work Life

Person Job Fit merupakan keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan (Cable & DeRue, 2002). PJ-Fit terjadi ketika kebutuhan, keinginan, atau preferensi karyawan

terpenuhi oleh pekerjaan yang mereka lakukan (Kristof-Brown et al., n.d. 2005).

Penilaian kesesuaian obyektif atau subyektif dapat dilakukan, menurut Kristof-Brown et al. (2005). Menurut standar obyektif, kesesuaian adalah sejauh mana sifat-sifat seseorang sesuai dengan pekerjaannya; menurut standar subjektif, kesesuaian adalah sejauh mana setiap karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka cocok untuk mereka.

Maslach dan Leiter (1997) berteori bahwa ada enam bidang kehidupan kerja di mana kecocokan orang-pekerjaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja. Dalam 6 aspek yang ada kecocokan individu dengan kerjaan Aspek pertama kaitannya dengan beban kerja, penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Beban kerja terkait dengan lama perawat dalam bekerja dan jumlah SDM perawat yang tersedia sudah mencukupi tuntutan pekerjaan.

Aspek Pengendalian berkaitan dengan sejauh mana perawat mampu mengambil keputusan penting mengenai pekerjaannya. Aspek reward, pemberian reward dalam berupa finansial, pengakuan sosial dan/atau internal atas kontribusi pencapaian perawat. Aspek komunitas melibatkan kualitas hubungan kerja dengan orang lain dalam organisasi termasuk manajer, kolega, dan bawahan. Aspek keadilan adalah sejauh mana proses pengambilan keputusan bersifat terbuka dan penuh hormat. Terakhir, kesesuaian nilai mewakili kesesuaian antara prioritas dan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan (Maslach dan Leiter, 1997).

Kecocokan seseorang dengan pekerjaannya dalam ke 6 aspek tersebut mencerminkan aspek komunitas. Adanya keterikatan perawat dengan RS menjadikan perawat harus bertanggungjawab memberikan kemampuannya untuk

timbang balik pada RS. Pentingnya *Person Job fit* dalam sebuah organisasi adalah bahwa ketika seorang individu cocok dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih puas, produktif, dan berkinerja baik. Sebaliknya, ketidakcocokan antara individu dan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, manajer sumber daya manusia sering mencoba memastikan bahwa individu yang direkrut atau ditempatkan dalam pekerjaan memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi dengan persyaratan dan karakteristik pekerjaan tersebut.

H₂: *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Quality of Work Life Nurse*

2.2.3 Pengaruh *Ta'awun Behavior* terhadap *Quality of Work Life Nurse*

Pengembangan *ta'awun behavior* pada setiap individu sangat dibutuhkan untuk menciptakan *Quality of Work Life (QWL)* yang baik pada sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki *QWL* yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku baik anggota, karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu orang lain dan melakukan pekerjaan hingga melebihi apa yang diharapkan organisasi.

Cascio (2006) bahwa *QWL* merupakan persepsi karyawan mengenai keamanan dalam bekerja, kepuasan, keseimbangan antara kehidupan kerja serta kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia. (Vitell, 2009) menegaskan bahwa semakin tinggi spiritualitas seseorang, semakin besar kemungkinannya meningkatkan kerjasama tim, menjadikannya lebih baik, lebih adil, lebih peduli dengan kebutuhan orang lain, lebih percaya organisasi, meningkatkan OCB, menunjukkan perilaku melayani dan lebih peka terhadap kinerja sosial perusahaan. Jadi, konsep *ta'awun* adalah konsep yang sempurna,

tidak hanya mempertimbangkan kepentingan duniawi saja tetapi juga kepentingan akhirat.

Perawat yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka di RS akan lebih mungkin untuk memberikan bantuan kepada pasien, rekan kerja, atau tim perawatan. Perawat dapat memberikan perawatan yang lebih berkualitas dan merasa lebih percaya dengan kemampuannya. Individu yang memiliki empatik, peduli, dan kooperatif cenderung lebih cenderung untuk merespons dengan cepat dan membantu pasien atau rekan kerja yang membutuhkan bantuan.

Dukungan rekan kerja lebih erat kaitannya dengan pencapaian atau kemandirian, yang mencerminkan nilai yang diberikan anggota staf pada evaluasi ahli oleh rekan-rekan mereka. Rasa kebersamaan terbukti mampu meredakan dampak perasaan ketidakadilan di tempat kerja (Truchot & Deregard, 2001). Dan selain itu, kehidupan kerja perawat dengan kehidupan pribadi sangat penting bagi perawat. Keseimbangan antar keduanya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kemampuan mereka untuk berperilaku taawun behavior.

Babin and boles (1996) Peran dari rekan kerja juga terbukti mempengaruhi Penelitian ini membahas aspek-aspek kunci dari lingkungan kerja karyawan ritel, atau iklim menyatakan bahwa persepsi karyawan tentang keterlibatan dukungan rekan kerja dan dukungan supervisor dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Ta'awun behavior senantiasa mengalir di perilaku manusia, apalagi manusia sebagai makhluk sosial. Pentingnya taawun behavior dalam profesi perawat tidak dapat diabaikan, karena hal ini dapat meningkatkan kualitas perawatan pasien, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan kepuasan pasien dan rekan kerja. Oleh karena itu, RS dan organisasi perawatan kesehatan harus berusaha untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan mendorong perawat untuk memberikan pelayanan yang baik.

H₃: Ta'awun behavior berpengaruh positif terhadap *Quality of Work Life*

Nurse

2.2.4 Pengaruh *Quality of Work Life* Nurse terhadap *Emotional Exhaustion*

Melemahnya sumber daya emosional dapat memicu kelelahan dan hilangnya motivasi kerja (McVickar, 2003) pada saat bekerja. Sumber utama kelelahan adalah kelebihan beban kerja dan konflik pribadi di tempat kerja. Yang berdampak pada kurangnya tenaga dan menjadi kelelahan, sehingga merasa kekurangan energi untuk melakukan pekerjaan mereka (Cooper, 2002: 69).

Disaat seorang pekerja yang mengalami *emotional exhaustion* maka kinerja yang ditunjukkan akan tidak maksimal. Selain itu dampak dari kelelahan emosional yang dialami oleh pekerja tidak hanya pada penurunan kinerja saja melainkan perubahan pada perlakuan tidak menyenangkan terhadap orang sekitarnya yaitu bentakan, sikap sinis dan cuek. Selain dapat berpengaruh pada sikap pengaruh lain dari *emotional exhaustion* adalah pada fisik pada penderitanya yaitu gangguan tidur, penurunan energi, sakit kepala, sulit untuk mengolah stress.

Secara historis, banyak publikasi telah menyebutkan dan mengevaluasi mengenai Quality of Work Life (QWL) sebagai model dari faktor pengaruh multidimensi karena model ini digunakan secara luas sesuai dengan situasi karyawan dalam kaitannya dengan variabel organisasi, perilaku pekerja, dan kinerja individu (Aruldoss et al., 2021).

Berbagai aspek Kualitas Kehidupan Kerja telah diketahui sebagai kemungkinan penyebab kelelahan emosional. Terlalu banyak bekerja, kurangnya pengetahuan atau keterampilan untuk melakukan pekerjaan, tugas rutin dan berulang, interaksi dengan klien (pasien dan keluarga pasien) dan rekan kerja, kurangnya rasa hormat dan penghargaan dari atasan, kurangnya umpan balik positif dari klien, manajer, dan rekan kerja, dan fakta bahwa kondisi kerja sebenarnya jauh dari harapan merupakan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja (Togia, 2005).

Komunikasi, pengembangan dan pertumbuhan karir, komitmen organisasi, dukungan pengawasan organisasi, pengaturan kerja yang fleksibel, budaya respon keluarga, motivasi karyawan, iklim organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, penghargaan dan tunjangan, dan kompensasi adalah dua belas faktor QWL yang penting untuk pengembangan karyawan. , menurut Chandranshu Sinha (2012).

Dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan, pegawai rumah sakit harus senantiasa berinteraksi dengan masyarakat. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat memicu munculnya emosi yang tidak diinginkan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres. Stres yang berkepanjangan dapat dengan cepat berubah

menjadi *emotional exhaustion*, yang menurunkan kualitas kehidupan kerja seseorang.

Chandranshu Sinha (2012) terdapat dua belas faktor penting dari QWL untuk pengembangan karyawan seperti komunikasi, pengembangan karir dan pertumbuhan, komitmen organisasi, dukungan pengawasan emosional, pengaturan kerja yang fleksibel, budaya respon keluarga, motivasi karyawan, iklim organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, penghargaan dan manfaat dan kompensasi.

Lingkungan kerja RS yang mengharuskan selalu berhadapan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan Kesehatan, serta tuntutan kerja yang terlalu banyak cenderung menyebabkan munculnya emosi yang tidak dikehendaki yang pada akhirnya akan menimbulkan stress, dari stress yang berkepanjangan ini akan mudah berkembang menjadi yang akan berpengaruh pada *quality of work life*.

Penelitian lain yang dilakukan Tho et al., (2014) juga memiliki ditunjukkan bagaimana kualitas kehidupan kerja, misalnya pemenuhan kebutuhan kelangsungan hidup, memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya menyebabkan optimalisasi produktivitas karyawan. QWL yang baik dapat membutuhkan kelangsungan hidup, kepemilikan, dan pengetahuan semua karyawan terpenuhi serta mampu menanamkan loyalitas karyawan, dan pada akhirnya akan berpengaruh pada turunnya *emotional exhaustion* yang lebih baik (Nayak & Sahoo, 2015). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ini adalah :

H₄: *Quality of Work Life Nurse* berpengaruh negative terhadap *Emotional Exhaustion*

2.2.5 Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Emotional Exhaustion*

Kepemimpinan otentik dan kerja emosional memiliki hubungan yang dekat hubungan dalam konteks yang sehat dan produktif lingkungan kerja (Oktarini, 2021). Kepemimpinan otentik adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kualitas kepemimpinan berdasarkan kejujuran, kepercayaan, integritas, dan pengembangan hubungan otentik (Wulandari, 2019). Didasarkan pada pemahaman yang dapat ditunjukkan oleh pemimpin sejati keaslian dan integritas dalam kepemimpinan mereka, dengan demikian membangun kepercayaan dan keterlibatan di antara pengikut mereka (Winbaktianur & Sutono, 2019).

Senada dengan Sagala (2021), ketika menjadi pemimpin menunjukkan kejujuran dan transparansi dalam tindakan mereka dan Dengan kata lain, hal ini dapat membantu membangun kepercayaan dan dukungan dari karyawan (Sagala, 2021). Akibatnya, karyawan yang mempercayai mereka pemimpin lebih cenderung terbuka dan menunjukkan sikap positif kerja emosional. Selain itu, pemimpin yang berempati dan pengertian perasaan karyawan dapat membantu mengurangi hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kerja emosional yang dilakukan (Jafar Dalimunthe dkk., 2022).

Perawat yang memiliki *emosional exhaustion* yang rendah dapat membantu meningkatkan kinerja pemimpin dan menciptakan kerja yang lebih baik lingkungan (Assa, 2022; Nurbaya, 2020; Yani & Istiqomah, 2016). Ketika karyawan dapat mengelolanya emosi yang baik, kemungkinan besar mereka akan menjadi lebih baik

keputusan, menunjukkan kerja tim yang lebih efektif, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, kepemimpinan otentik dan kerja emosional saling terkait dalam konteks sehat dan lingkungan kerja yang produktif.

H5: *Ta'awun Behavior* berpengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion*

2.2.6 Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Emotional Exhaustion*

Khususnya bagi mereka yang bekerja di industri jasa, kesesuaian pekerjaan seseorang (*person-job fit*) juga akan berdampak pada sikap dan perilaku kerja mereka, yang akan berhubungan dengan regulasi emosional ketenagakerjaan (Babakus, Yavas, dan Ashill, 2011) . Membandingkan staf perawat dengan staf profesional dan teknis lainnya di posisi serupa, staf perawat diharapkan menunjukkan tingkat kerja emosional yang lebih tinggi. Orang akan mempertahankan sikap positif dan bersemangat untuk terlibat dalam pekerjaan ketika mereka yakin bahwa kemampuannya sesuai atau sesuai dengan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*).

H6: *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion*

2.2.7 Pengaruh *Ta'awun Behavior* terhadap *Emotional Exhaustion*

Ta'awun behavior merupakan perilaku pegawai yang memberikan kontribusi lebih besar daripada tuntutan pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang diperoleh penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Kaswan, 2021). *Ta'awun behavior* menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana perawat saling membantu dan memberikan dukungan emosional. Dukungan sosial ini dapat mengurangi perasaan isolasi dan

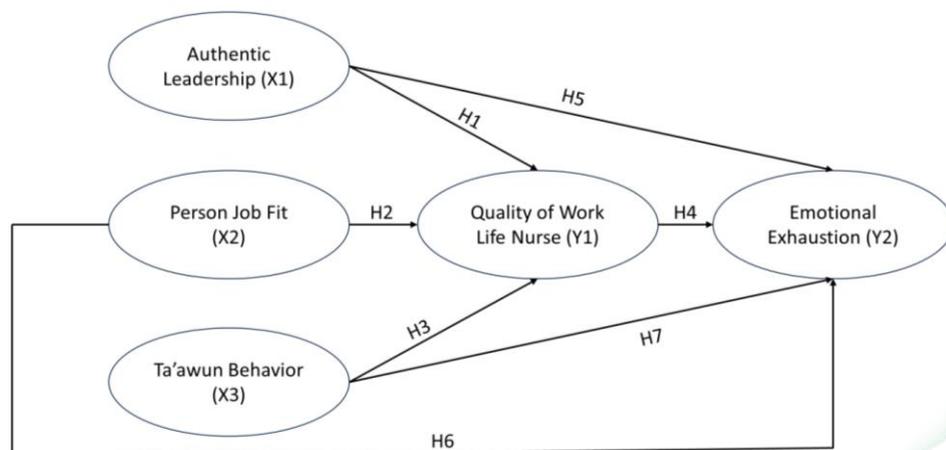
meningkatkan ketahanan emosional, sehingga mengurangi tingkat kelelahan emosional.

Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kolaborasi di tempat kerja dapat mengurangi risiko burnout dan kelelahan emosional. Pomaki et al. (2009) menemukan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berhubungan negatif dengan kelelahan emosional, artinya semakin tinggi dukungan sosial, semakin rendah tingkat kelelahan emosional. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana perawat saling membantu dan mendukung satu sama lain, rumah sakit dapat mengurangi tingkat kelelahan emosional di antara perawat. Ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan perawat tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

H6: *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion*

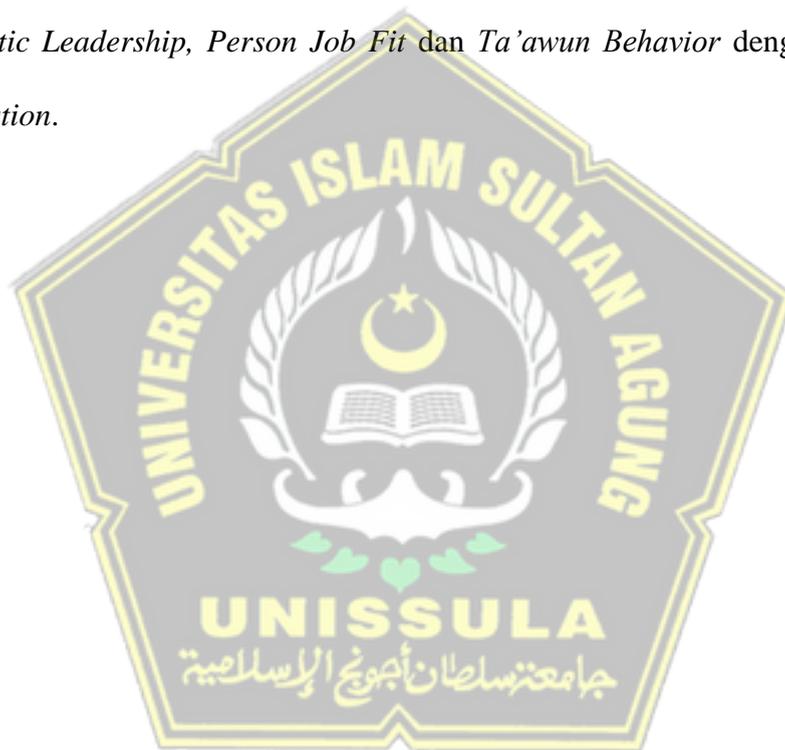
2.3 Model Empiris

Berdasarkan teori yang disampaikan dari beberapa ahli serta didukung dengan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan dalam hipotesis dengan disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.3 Model Empiris

Berdasarkan gambar 2.3 di atas diasumsikan bahwa *Authentic Leadership*, *Person Job Fit* dan *Ta'awun Behavior* dapat mempengaruhi bagaimana karyawan (perawat) menyesuaikan diri dengan tuntutan yang diberikan, dan pada gilirannya, mempengaruhi bagaimana perawat menurunkan *Emotional Exhaustion*. *Quality of Work Life* diposisikan sebagai variabel intervening yang dapat memediasi pengaruh *Authentic Leadership*, *Person Job Fit* dan *Ta'awun Behavior* dengan *Emotional Exhaustion*.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory* yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini mencoba memperjelas pengujian hipotesis guna mendukung atau memvalidasi hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat mendukung teori yang mendasarinya. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh *Authentic Leadership*, *Person Job Fit*, dan *Taawun Behavior* terhadap *Emotional Exhaustion*.

3.2 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah sekelompok orang yang dipilih untuk diteliti berdasarkan atribut dan karakteristik tertentu, yang darinya dibuat generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh perawat RSUD Fastabiq Sehat yang ada di Kota Pati.

Sampel adalah sub dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Fastabiq Sehat Kota Pati sebanyak 125 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Pengertian dari sampling sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data primer dan sekunder merupakan dua kategori data yang digunakan dalam penyusunan tesis ini. Data primer menurut Husein Umar (2013) adalah

informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, baik itu dari orang atau orang lain. Data primer yang diperoleh untuk penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan yaitu seluruh perawat RSUD Fastabiq Sehat yang ada di Kota Pati. Berupa data mentah dengan skala likert 1-5 mulai untuk mengetahui respon dari responden yang ada tentang *Authentic Leadership*, *Person Job Fit*, *Ta'awun Behavior*, *Quality of Work Life*, dan *Emotional Exhaustion*.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa jurnal yaitu didapatkan dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian. Dan data sekunder lain adalah literatur yaitu beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk memverifikasi dan memvalidasi hipotesis yang dikembangkan dengan menggunakan berbagai pengujian dan pengolahan data, dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Menurut Schiffman dan Kanuk (2000:19), desain sampel, konstruksi instrumen pengumpulan data, dan teknik pengumpulan data semuanya berkaitan dengan metode penelitian kuantitatif.

Sugiyono (2018:13) mengartikan data kuantitatif sebagai suatu metodologi penelitian yang berlandaskan positivistik (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur kaitannya dengan permasalahan yang diteliti dan digunakan sebagai instrumen tes perhitungan dengan memanfaatkan statistik.

Dengan menggunakan kuesioner yang diserahkan kepada responden dan dikelola oleh peneliti, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Responden diberikan alternatif tanggapan dengan menggunakan jenis skala sikap tunggal, yaitu skala Likert. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial.

Variabel yang akan diukur diubah menjadi variabel indikator dengan menggunakan skala likert. Kemudian, indikator-indikator tersebut menjadi dasar penyusunan item-item instrumen, yang dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan. Setiap item instrumen mempunyai respon yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif pada skala Likert.

Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memakai lima titik respon yang tertera seperti tabel dibawah ini:

Tabel Skala Likert 3.1

Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Cara pengumpulan data tersebut dilakukan dengan prosedur melakukan penyebaran kuesioner yang berupa google form melalui kepala perawat yang selanjutnya akan diteruskan kepada perawat perunit. Setelah responden berhasil

melengkapi pertanyaan yang ada, langkah selanjutnya jawaban tersebut ditabulasi, diolah, dianalisa dan disimpulkan.

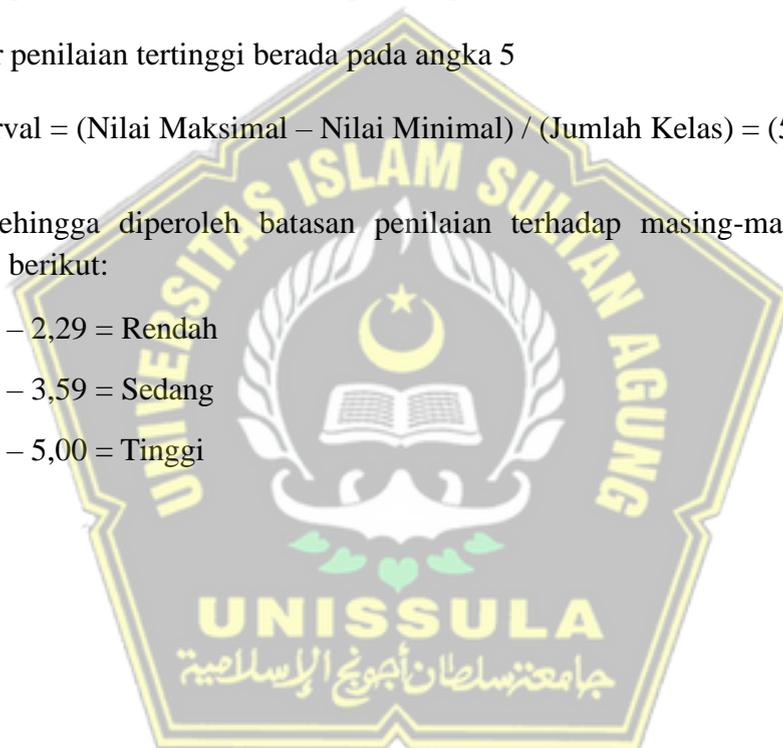
Berdasarkan data yang dikumpulkan saat mengisi kuesioner, tanggapan responden dirangkum dan dianalisis untuk menemukan penjelasan disetiap variabel.

Survei responden didasarkan pada kriteria berikut:

- a. Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- b. Skor penilaian tertinggi berada pada angka 5
- c. $\text{Interval} = (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas}) = (5-1) / 3 = 1,3$.

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. 1,00 – 2,29 = Rendah
- b. 2,30 – 3,59 = Sedang
- c. 3,60 – 5,00 = Tinggi



3.5 Variabel dan Indikator

1. Variabel Independen (X)

Sugiyono (2016) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi atau mentransformasikan perubahan dan terbentuknya variabel terikat (terikat) biasa disebut dengan variabel bebas. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *Authentic Leadership* (X_1), *Person Job Fit* (X_2), *Ta'awun Behavior* (X_3)

2. Variabel Dependen (Y1)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah *Emotional Exhaustion* (Y_2)

3. Variabel Intervening (Y2)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel intervening adalah variabel-variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan-hubungan yang bersifat tidak langsung dan tidak mungkin dilihat dan diukur. Variabel ini berperan sebagai variabel intervening atau perantara, yang ada di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga tidak terjadi perubahan atau munculnya variabel terikat secara langsung dari pengaruh variabel bebas. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life Nurse* (Y_1). Untuk memudahkan penelitian maka variabel-variabel yang disebutkan perlu untuk diuraikan menjadi indikator-indikator seperti table dibawah ini:

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator

No	Variabel Dependen	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	<i>Authentic Leadership</i> (X ₁)	Sikap pemimpin yang sangat sadar terhadap dirinya (<i>deeply aware</i>) dalam berpikir dan bertindak, serta dipersepsi orang lain sebagai orang yang sadar terhadap nilai-nilai moral dirinya dan pengikutnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri (<i>Self-awareness</i>) 2. Pemrosesan yang seimbang (<i>Balanced Processing</i>) 3. Relasi yang transparan (<i>Relational transparency</i>) 4. <i>Internalized moral perspective</i> 	Walumbwa et al. (2008)
2.	<i>Person job Fit</i> (X ₂)	Kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledg</i> (Pengetahuan) 2. <i>Skill</i> (Keterampilan) 3. <i>Ability</i> (Kemampuan) 4. <i>personal needs</i> (kebutuhan individu) 5. <i>Values</i> (nilai-nilai) 6. <i>Interest</i> (minat) 	Kristof et al. (2005)
3	<i>Ta'awun Behavior</i> (X ₃)	<i>Ta'awun Behavior</i> adalah sikap saling membantu dalam kebaikan, Sikap saling tolong-menolong tanpa mengharapkan imbalan apapun (Sudarti dkk, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja untuk ibadah 2. Ikhlas membantu orang lain diluar tanggungjawab 3. Sukarela membantu 	Muafi, 2021

4	<i>Emotional Exhaustion</i> (Y ₂)	Kondisi dimana seseorang merasakan penurunan emosional secara berlebihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja (<i>workload</i>) 2. Tekanan waktu (<i>time pressure</i>) 3. Kurangnya dukungan social (<i>lack of social support</i>) 4. Stress karena peran (<i>role stress</i>) 	Houkes et al. (2003)
5	<i>Quality of Work Life</i> (<i>nurse</i>) (Y ₁)	Pemenuhan kebutuhan perawat melalui pengalaman kerja sehingga dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang produktif dan unggul serta memiliki kepuasan tersendiri bagi dirinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan rumah dan pekerjaan 2. Kepuasan Kerja 3. Kualitas kerja 4. Otonomi Proporsi 5. Komunikasi 6. Kecukupan gaji 	(Brooks & Anderson, 2004)

Sumber: Disarikan dari beberapa jurnal, 2024

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menilai hipotesis penelitian. PLS merupakan model persamaan struktural (SEM) yang dibangun atas komponen atau varian. Cabang statistik yang dikenal sebagai pemodelan persamaan struktural (SEM) memungkinkan peneliti mengevaluasi sejumlah korelasi sekaligus yang tidak selalu mudah diukur. Santoso (2014) menjelaskan SEM sebagai teknik analisis multivariat yang menggabungkan analisis regresi (korelasi) dan analisis faktor. Tujuannya adalah untuk menguji hubungan antar variabel dalam suatu model, termasuk hubungan antar konstruk atau antara indikator dengan konstraknya.

Menurut Sofyan (2017), *Partial Squares Structural Equation Modeling* (PLS-

SEM) dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Menurut Ghazali dan Latan (2020:7) analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari:

1. Model *Measurement (outer model)* atau model pengukuran
2. Model *Structural* yang disebut (*inner model*)
3. Pengujian Hipotesis

Kelebihan penggunaan Smart PLS menurut Istiqfari, Syairudin, & Anshori (2017):

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan independen (complex model)
2. Smart PLS memiliki kemampuan mengolah data yang baik dengan menggunakan skala tipe yang berbeda-beda.
3. Model SEM formatif memiliki ciri diantara variabel latent atau konstruk dibangun oleh variabel indikator dimana panah mengarah dari variabel konstruk ke variabel indikator.
4. Model SEM reflektif adalah model SEM dimana variabel konstruk merupakan refleksi dari variabel indikator, sehingga panahnya mengarah dari variabel indikator ke variabel latent.
5. Smart PLS bukanlah pilihan yang baik untuk penelitian sampel besar karena merupakan perangkat lunak yang dirancang terutama untuk memproses data SEM dengan sampel kecil.

A. Model Measurement (Outer Model)

(Ghozali dan Latan, 2020:67) menyatakan bahwa uji model pengukuran yang disebut juga dengan outer model adalah model pengukuran yang menjelaskan

hubungan antara setiap blok indikator dengan variabel latennya. Hal ini dilakukan dengan mengevaluasi validitas konstruk dan reliabilitas setiap indikator. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Uji Instrumen yang digunakan peneliti untuk menguji kualitas dari data penelitian menggunakan uji instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas konstruk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan menilai seberapa selaras temuan dari suatu pengukuran dengan gagasan yang menggambarkan suatu konstruk (variabel-variabel yang ada dalam kuesioner). Apabila suatu kuesioner dapat memberikan informasi yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka dianggap sah (Alfa, Rachmatin, & Agustina, 2017).

Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan ($p\text{-value} < 0.05$) atau ada korelasi antara item dengan total skor nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan < 0.05 , maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak valid jika signifikan > 0.05 atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan.

Menurut Ghozali (2020:68) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

1) *Convergent Validity* (Uji Validitas Konvergen)

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksi

dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk. Suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,5.

2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengujian *average variance extraced (AVE)* adalah setiap konstruk sama korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya didalam model, bahwa dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Mekan nilai AVE direkomendasikan mesti lebih besar dari 0.50 mempunyai arti bahwa 50% ataupun lebih varian dari indikator bisa dijelaskan.

3) *Discriminant Validity (Uji Validitas Diskriminan)*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

4) *Composite Reliability (Uji Reliabilitas)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja.

Dimana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Narimawati & Sarwono (2017) menyatakan bahwa suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai realibilitas yang baik apabila nilai composite reliability lebih

besar dari 0,7 dan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7.

Table 3.3

Rule of Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
Convergent Validity	Loading Factor	> 0.50
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0.50
Discriminant Validity	Cross Loading	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	> 0.70
	Composite Reliability	> 0.70

2. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa variabel. Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada tolerance atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 5$ maka akan terjadi multikolinieritas.

B. Model Struktural (Inner Model)

Model struktural menurut Ghazali (2014), mencirikan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk yang dibangun dengan menggunakan gagasan pokok teori. Model struktural untuk meramalkan hubungan sebab akibat antar variabel laten adalah inner model. Untuk konstruk dependen model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan R-square (R^2), Q^2 *predictive relevance*, dan Uji Effect Size f^2 .

1. Koefisien Determinasi R-Square (R^2)

R-square dilihat dari nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari

model structural. Perubahan nilai R-square dapat digunakan dalam menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006).

Tabel 3.4
R-Square (R²)

Kriteria	Rule Of Thumb
R-Square (R ²)	0,75 (kuat)
	0,5 (moderate)
	0,25 (lemah)

Sumber: Partial Least Square (Ghozali .I, 2014)

2. Uji Effect Size f^2

Perubahan R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen, apakah mempunyai pengaruh yang substantive (Ghozali, 2018), yang diukur melalui Effect Size f^2 , dan dinyatakan dalam bentuk formulasi sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

Dimana R² included R² excluded adalah nilai R² dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dari model.

Tabel 3.5
Uji Effect Size f^2

Kriteria	Rule of thumb
Uji Effect Size f^2	0,35 (kuat)
	0,15 (moderate)
	0,02 (lemah)

Ghozali, 2020

3. Q² Predictive Relevance

Menurut (Ghozali dan Latan, 2015) mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *Predictive Relevance*, sedangkan apabila nilai $Q^2 < 0$ akan menunjukkan bahwa model kurang memiliki *Predictive Relevance*.

Tabel 3.6
Q2 Predictive Relevance

Kriteria	Rule of thumb
Q2 Predictive Relevance	0,35 (kuat)
	0,15 (moderate)
	0,02 (lemah)

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$$

Dimana:

D = Omission distance

E = The sum of square of prediction error

O = The sum of square errors using the mean for prediction

4. Uji Hipotesis

Setelah melakukan berbagai evaluasi, baik outer model maupun inner model maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variable dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least*

Square) atas model yang telah dibuat.

Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficient* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t statistik dan p values dimana t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Suatu pengaruh antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai t hitung $> 1,96$ atau p value $< 0,05$. Analisis regresi:

1. Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Pengaruh langsung (*indirect effect*) diantara dua laten terjadi ketika terdapat sebuah panah yang menghubungkan kedua variabel tersebut, dimana pengaruh ini diukur dengan nilai estimasi antar variabel.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) diantara kedua variabel dapat terjadi ketika suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya dengan melalui salah satu variabel laten sesuai dengan lintasan yang terdapat dalam model penelitian. Nilai *indirect effect* untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel *intervening* dengan nilai T Statistik $> t$ -tabel dan nilai signifikansi $< \text{tingkat } \alpha 0,05$.

Dengan kata lain, variabel *intervening* berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai *indirect effect* untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen melalui variabel *intervening* dengan nilai t Statistik < t-tabel dan nilai signifikansi > tingkat *alpha*. Dengan kata lain, variabel *intervening* belum mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel variabel independen terhadap variabel dependen.



4.1 Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan Perawat RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

Tabel 4.1
Demografi Responden

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah Smpel	125	100%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	33	26,4%
Perempuan	92	73,6%

Rentang Usia

< 20 tahun	1	0,8%
20 – 25 tahun	41	32,8%
26 – 30 tahun	35	28%
31 – 35 tahun	33	26,4%
36 – 40 tahun	15	12%

Masa Kerja

< 1 Tahun	10	8%
1-2 Tahun	34	27,2%
2,1-3 Tahun	31	24,8%
3,1-4 Tahun	24	19,2%
4,1-5 Tahun	22	17,6%
>5 Tahun	4	3,2%

Pendidikan

D3	48	38,4%
D4	7	5,6%
S1	68	54,4%
Lainnya	2	1,6%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Penyebaran Kuesioner dilakukan selama 1 minggu tanggal 4 Februari -11 Februari 2024. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada seluruh perawat dari RANAP 1-5. Pengisian kuesioner ini dilakukan dengan cara memberikan link googleform kepada penanggung jawab atau kepala ruangan (KARU) per unit yang kemudian akan di bagikan melalui grup setiap ruangan yang ada. Hasil kuesioner yang sudah didapatkan kemudian akan di uji dan dianalisis. Demografi pada penelitian ini antara lain: nama, jenis kelamin, rentang usia, masa kerja dan pendidikan para perawat.

Dari tabel 4.1 telah di paparkan bahwa responden perawat perempuan lebih mendominasi sebanyak 92 orang atau sebesar 73,6% sedangkan perawat laki-laki hanya 33 orang atau 26,4%. Kemudian untuk rentang usia paling banyak pada usia 20-25 sebanyak 41 orang atau sebesar 32,8%, dan terdapat 1 orang dengan usia <20 tahun. Selanjutnya untuk masa kerja terbanyak adalah masa kerja 1-2 tahun dengan

jumlah terbanyak yaitu 34 orang atau 27,2%. Untuk tingkat pendidikan responden paling banyak dari lulusan dari S1 sebanyak 68 orang atau 38,4%, untuk responden terkecilnya dari tingkatan Pendidikan D4 yaitu sebanyak 7 orang atau 5,6% dan selebihnya yakni Pendidikan lainnya sebesar 2 orang atau 1,6%.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari pengisian kuesioner maka jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penelitian pada responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- Skor penilaian tertinggi berada pada angka 5
- Interval = $(\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas}) = (5-1)/3 = 1,33$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

1. 1,00-2,33 = Rendah
2. 2,34-3,67 = Sedang
3. 3,68-5,00 = Tinggi

A. Deskriptif Variabel *Authentic Leadership*

Authentic leadership yaitu kepemimpinan yang harus dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan. Mempengaruhi kelompok untuk bertindak menuju pencapaian tujuan, mengingat nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, perlakuan yang seimbang, *autentik* dan hubungan berdasarkan

transparansi (Walumbwa et al., 2008). AL memiliki 4 indikator yang terdiri dari kesadaran diri (AL1), pemrosesan yang seimbang (AL2), relasi yang transparan (AL3), dan *internalized moral perspective* (AL4) yang digunakan semua dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif variabel authentic leadership oleh responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Authentic Leadership

Kode	Item	Mean	Standar Deviasi	Kriteria
AL1	Kesadaran diri	4.40	0,71	Tinggi
AL2	Pemrosesan yang seimbang	4.45	0,72	Tinggi
AL3	Relasi yang transparan	4.42	0,72	Tinggi
AL4	<i>Internalized moral perspective</i>	4.30	0,75	Tinggi
Rata-Rata Total		4.40		Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 rata-rata (Mean) adalah 4.40 yang artinya bahwa kepemimpinan otentik pada RSUD Fastabiq Sehat memiliki kekuatan yang tinggi. Adapun skor tertinggi pada indikator dengan kode AL2 yakni (*Balanced Processing*)/BP atau pemrosesan yang seimbang dengan skor rata-rata sebesar 4.45. Dari hasil rata-rata yang tinggi menunjukkan persepsi bahwa kepala Perawat di RSUD Fastabiq Sehat memiliki kemampuan yang tinggi dalam melakukan pemrosesan yang seimbang yang ditandai dengan pemimpin mengedepankan kemampuan untuk memproses informasi dan pandangan dari berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan strategis atau mengambil tindakan tertentu dengan menciptakan suatu lingkungan yang mendukung pengambilan keputusan yang rasional dan seimbang.

Pemimpin dengan BP tidak hanya menerima masukan dari kelompok atau

individu tertentu, tetapi juga aktif mencari informasi terlebih dahulu dari berbagai sumber sebelum membuat keputusan. Pemimpin dengan BP cenderung lebih bersikap obyektif dalam mempertimbangkan fakta dan informasi yang ada, serta memahami kerumitan situasi dengan mendalam sebelum mengambil langkah-langkah penting yang secara langsung akan berpengaruh positif terhadap pengikutnya yaitu dalam terciptanya suasana kerja yang inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang dihormati.

Selain itu pemimpin yang adil dalam pengambilan keputusan akan lebih dipercaya dalam setiap perkataannya yaitu termasuk dalam pemberian motivasi. Ini bisa terjadi karena pengikut merasa dilibatkan dalam setiap aspek, hal ini karena pengikutnya merasa suatu kebijakan untuk mencapai kesuksesan organisasi dibentuk dengan mempertimbangkan kepentingan mereka. Bahkan ini juga akan berpengaruh pada peningkatan kreativitas dan inovasi pada seseorang, karena mereka merasa kepercayaan yang diberikan mengenai ide-ide yang mereka akan berikan pada organisasi lebih dihargai dan mendapatkan pertimbangan yang serius.

Hal ini secara langsung akan memperkuat kekokohan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan-tantangan dimasa depan, sehingga, pemimpin dengan *BP* bukan hanya menjadi penentu kebijakan yang bijak, tetapi juga pembangun budaya organisasi, keadilan, dan keberlanjutan. Selain itu, meskipun *Internalized Moral Perspective* (IMP) mendapat skor terendah, yaitu 4.30, namun indikator ini memiliki kriteria tinggi, menunjukkan bahwa pemimpin tetap fokus pada integritas, kejujuran, dan nilai-nilai moral untuk memotivasi pengikutnya, menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan.

B. Deskriptif Variabel *Person Job Fit*

Person job fit diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja, kesesuaian antara karyawan terhadap pekerjaan dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan. PJ-F yang dikembangkan oleh Kristof et al. (2005) memiliki 2 dimensi yang terdiri dari 6 indikator yaitu *Demand abilities fit*, meliputi indikator pengetahuan, keterampilan dan kemampuan; *Need-supplies fit*, Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai.

Terdapat pengurangan dengan mengeluarkan 1 item yaitu Nilai-nilai (PJF 5) karena tidak memenuhi syarat uji validitas sehingga masih terdapat 4 item yang digunakan terkait kemampuan (PJF1), keterampilan (PJF3), kebutuhan individu (PJF4), dan minat (PJF5).

Hasil analisis deskriptif variabel *Person Job Fit* oleh responden dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Person Job Fit

Kode	Item	Mean	Standar Deviasi	Kriteria
PJF1	Kemampuan	4.40	0.71	Tinggi
PJF2	Pengetahuan	3.98	1.04	Tinggi
PJF3	Keterampilan	4.44	0.72	Tinggi
PJF4	Kebutuhan individu	4.42	0.71	Tinggi
PJF5	Nilai-nilai	4.76	0.44	Tinggi
PJF6	Minat	4.43	0.71	Tinggi
Rata-Rata Total		4.40		Tinggi

Berdasarkan tabel 4.3 rata-rata (Mean) adalah 4.40 yang artinya bahwa *Person Job Fit* pada RSU Fastabiq Sehat memiliki kekuatan yang tinggi. Adapun

skor tertinggi pada indikator dengan kode PJF3 yaitu nilai-nilai dengan skor 4.44. Dari hasil ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki perawat RSU Fastabiq Sehat memiliki keterampilan yang tinggi, memadai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karena adanya kemampuan yang kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini akan meminimalisir kesalahan yang terjadi ketika melaksanakan tugas dan tentunya akan berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Selain itu, perawat yang memiliki keterampilan yang sesuai dan memadai akan berpengaruh pada individu, mereka yang merasa kompeten dan sesuai dengan peran mereka cenderung memiliki kesejahteraan mental yang lebih baik karena bekerja tanpa dengan tekanan.

C. Deskriptif Variabel Ta'awun Behavior

Ta'awun behavior merupakan konsep kerjasama, saling mendukung, dan kolaborasi di lingkungan kerja. Ini melibatkan kesediaan untuk berbagi pengetahuan, bekerja sama dengan rekan kerja, dan memberikan kontribusi positif terhadap tim atau organisasi. Ta'awun behavior juga mencakup sikap tolong menolong, dukungan, dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Hasil analisis deskriptif variabel ta'awun behavior oleh responden disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Ta'awun Behavior

Kode	Item	Mean	Standar Deviasi	Kriteria
------	------	------	-----------------	----------

TB1	Bekerja untuk ibadah	4.44	0.73	Tinggi
TB2	Ikhlas membantu orang lain diluar tanggungjawab	4.40	0.76	Tinggi
TB3	Sukarela membantu	4.43	0.71	Tinggi
Rata-Rata Total		4.42		Tinggi

Berdasarkan tabel 4.4 dikatakan bahwa rata-rata (Mean) skor adalah 4.42 yang artinya perilaku Ta'awun behavior di RSUD Fastabiq Sehat memiliki kekuatan yang tinggi. Adapun skor tertinggi pada indikator dengan kode TB1 yakni bekerja untuk ibadah dengan skor rata-rata sebesar 4.44 dari hasil ini menunjukkan perawat RSUD Fastabiq Sehat melakukan pekerjaan dan bekerja dengan diniatkan ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan akan lebih ringan dan sesuai dengan anjuran Islami.

Sedangkan skor terendah kode TB2 yaitu Ikhlas membantu orang lain diluar tanggungjawab dengan skor 4.40. meskipun menduduki skor terendah tetapi indikator ini memiliki kriteria tinggi. Indikator ini memungkinkan individu didalam organisasi saling tolong menolong, ikhlas dalam membantu tanpa mengharapkan imbalan atas bantuan yang diberikan. Hal ini dapat meningkatkan kerja sama tim, produktivitas individu dan kontribusi keseluruhan karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa adanya perilaku Ta'awun behavior merupakan aspek yang perlu dimiliki pada jiwa individu, dan menjadi budaya organisasi, pimpinan harus selalu berupaya mencontohkan dan menggandeng SDM yang ada didalam organisasi karena hal ini dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja.

D. Deskriptif Variabel Emotional Exhaustion

Emotional exhaustion menggambarkan suatu keadaan di mana seseorang

merasakan kelelahan atau keletihan emosional yang mendalam dan berkelanjutan. Menurut Houkes et al. (2003) terdapat 4 item yaitu Beban kerja (EE1), tekanan waktu (EE2), kurangnya dukungan social (EE3), stress karena peran (EE4). Namun terdapat 1 item yang dikeluarkan karena tidak memenuhi syarat uji validitas, sehingga hanya 3 item yang digunakan EE1, EE2, dan EE3. Hasil analisis deskriptif variabel emotional exhaustion oleh responden disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Emotional Exhaustion

Kode	Item	Mean	Standar Deviasi	Kriteria
EE1	Beban kerja	4.44	0.70	Tinggi
EE2	Tekanan waktu	4.32	0.75	Tinggi
EE3	Kurangnya dukungan sosial	4.51	0.71	Tinggi
EE4	Stress karena peran	4.00	1.04	Tinggi
Rata-Rata Total		4.31		Tinggi

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa rata-rata (mean) skor sebesar 4.31 yang menunjukkan bahwa rata-rata total EE di RSUD Fastabiq Sehat yang tinggi pada perawat, hasil ini menunjukkan adanya beban kerja atau tuntutan emosional yang signifikan yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja. Kriteria tinggi yang diterapkan dalam penelitian ini mungkin menekankan tingkat kualitas atau intensitas dari pengalaman emotional exhaustion yang dipersepsikan oleh perawat.

Dimana tingkat empati dan interaksi emosional tinggi sering kali merupakan bagian integral dari pekerjaan, tingkat emotional exhaustion yang tinggi dapat menjadi informasi bahwa adanya tantangan yang serius terhadap kesejahteraan mental dan emosional perawat. Hal ini dapat memengaruhi kinerja mereka,

interaksi dengan pasien, serta kepuasan kerja secara keseluruhan.

Skor tertinggi pada indikator dengan kode EE3 yakni kurangnya dukungan sosial dengan rata-rata (mean) 4.51 hasil ini menunjukkan bahwa SDM pada RSU Fastabiq Sehat, menunjukkan bahwa perawat dalam merasakan kurang dengan dukungan sosial sebagai suatu permasalahan yang signifikan dalam lingkungan kerja. Kurangnya dukungan sosial dapat mencakup ketidakhadiran sumber daya sosial yang memadai, kurangnya saling pengertian dan dukungan antar rekan kerja, atau kurangnya mekanisme organisasi yang mendukung perawat dalam mengatasi tantangan dan stres pekerjaan. Dukungan sosial yang kurang dapat berdampak pada tingkat kelelahan emosional, perasaan terisolasi, dan penurunan kepuasan kerja.

Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator dengan kode EE4 yakni stress karena peran dengan skor 4.00 meskipun indikator ini memiliki tingkat terendah tetapi masih dalam kategori tinggi. Hal ini, mencerminkan temuan yang menarik. Meskipun nilai skornya relatif tinggi, penurunan dari tingkat kriteria yang lebih tinggi bisa mencerminkan adanya tingkat stres yang diakui oleh perawat sehubungan dengan peran atau tanggung jawab yang mereka emban. Stres yang berkaitan dengan peran dapat melibatkan beban tugas yang tinggi, tanggung jawab yang kompleks, atau mungkin perasaan ketidakpastian mengenai kinerja atau keputusan yang harus diambil. Meskipun stres karena peran memperoleh skor terendah, keberadaan stres ini dapat berdampak pada kesejahteraan dan kinerja perawat secara keseluruhan. Oleh karena itu, temuan ini dapat memberikan dasar bagi upaya manajemen stres dan pengembangan strategi untuk mengatasi stres yang berkaitan dengan peran di tempat kerja.

E. Deskriptif Variabel Quality of Work Life - Nurse

Quality work life nurse merupakan kualitas kehidupan kerja juga mengacu pada suka atau tidak suka lingkungan kerja bagi orang-orang yang mengacu pada kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan. QWL-N menurut Brooks & Anderson (2004) memiliki 4 dimensi yang terdiri dari Work life - home life, Work design, Work context, dan Work world dengan 19 item, namun dalam penelitian ini hanya 6 item yang digunakan yang terdiri dari Keseimbangan rumah dan pekerjaan (QWL-N1), kepuasan kerja (QWL-N2), kualitas kerja (QWL-N3), otonomi proporsi (QWL-N4), komunikasi (QWL-N5), kecukupan gaji (QWL-N6).

Hasil analisis deskriptif variabel quality work life oleh responden disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Quality of Work Life-Nurse

Kode	Item	Mean	Standar Deviasi	Kriteria
QWL1	Keseimbangan rumah dan pekerjaan	4.36	0.76	Tinggi
QWL2	Kepuasan kerja	4.40	0.73	Tinggi
QWL3	Kualitas kerja	4.38	0.71	Tinggi
QWL4	Otonomi Proporsi	4.46	0.70	Tinggi
QWL5	Komunikasi	4.15	0.83	Tinggi
QWL6	Kecukupan gaji	4.32	0.74	Tinggi
Rata-Rata Total		4.34		Tinggi

Tabel 4.6 memberikan gambaran tentang bagaimana responden menilai

berbagai aspek QWL-N, dengan rata-rata keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan umumnya dianggap tinggi ditunjukkan dengan skor rata-rata yakni 4.34 yang berarti kualitas kehidupan kerja di RSUD Fastabiq Sehat yang baik. Investasi dalam kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal dan membawa manfaat jangka panjang bagi organisasi. Skor tertinggi terdapat pada indikator dengan kode QWL4 yakni sebesar 4.42 dengan kategori tinggi. Indikator QWL4 merupakan otonomi proporsi atau kebebasan yang diberikan kepada individu dalam mengelola tugas atau tanggung jawab mereka, khususnya terkait dengan proporsi pekerjaan yang mereka tangani.

Skor tinggi pada QWL4 mencerminkan bahwa karyawan di RSUD Fastabiq Sehat merasa memiliki tingkat kontrol yang tinggi terhadap bagian atau aspek pekerjaan mereka. Otonomi proporsi dapat mencakup kebebasan dalam mengatur waktu, keputusan, atau metode kerja tertentu. Tingkat otonomi yang tinggi dapat memberikan manfaat, seperti peningkatan motivasi, kreativitas, dan kepuasan kerja. Otonomi dalam mengelola pekerjaan dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan karyawan. Hal ini karena karyawan yang merasa memiliki kendali lebih terhadap pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Skor terendah pada variabel ini yakni indikator dengan kode QWL5 yaitu komunikasi dengan skor 4.15. Meskipun dalam variabel ini indikator komunikasi berada pada nilai terbawah tetapi indikator ini masih masuk dalam kategori tinggi. Ini mencerminkan bahwa tingkat kepuasan terhadap aspek komunikasi di RSUD

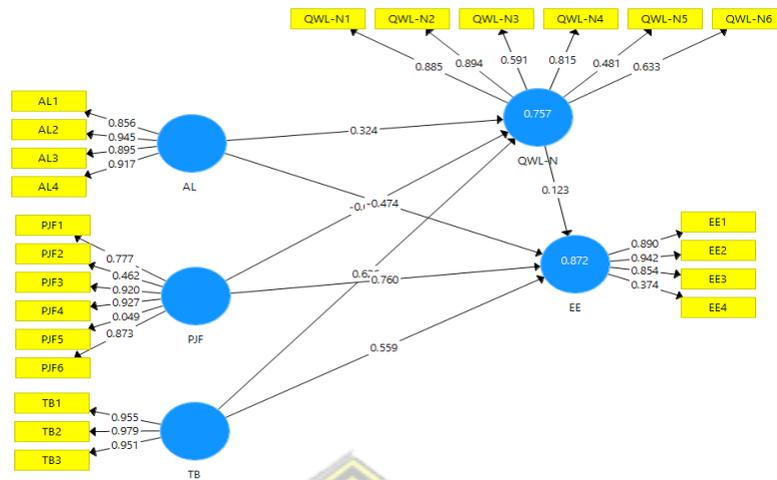
Fastabiq Sehat masih tinggi. Komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja dapat berdampak positif pada kolaborasi, pemahaman tugas, resolusi konflik, dan pencapaian tujuan organisasi.

4.3 Analisis Data

Analisis data dan pengujian model dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Dalam proses analisis Partial Least Squares (PLS), diterapkan dua submodel, yakni submodel pengukuran outer model yang berfungsi untuk menguji validitas dan realibilitas, dan submodel pengukuran inner model yang digunakan untuk menguji kualitas atau melakukan pengujian hipotesis guna menguji prediksi.

A. Evaluation of Measurement Model / Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian model pengukuran, yang dikenal sebagai outer model, bertujuan untuk menentukan metode pengukuran variabel laten melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Fornell-Larcker/ HTMT* dan *cross loading (discriminant validity)*. Sementara itu, uji reliabilitas mencakup penilaian kevalidan data penelitian melalui outer loading dan AVE (*convergent validity*), dan keandalan data dengan menggunakan *cronbach alpha* dan *composite reliability*.



Gambar 4.1 Estimasi Model

Tahapan awal sebelum pengujian *measurement model* adalah membuat estimasi model yang dapat dilihat pada (Gambar 4.1). Pengujian model pengukuran atau *measurement model* dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan realibilitas.

1) **Convergent Validity**

Convergent validity diukur dengan menggunakan para meter *outer loadings* dan AVE. Dengan kriteria *outer loadings* ≥ 0.7 yang dianggap bahwa indikator valid mengukur konstraknya. Namun demikian dalam pengembangan model atau indikator baru, nilai *loading factor* antara ≥ 0.4 masih dapat diterima (Ferdinand ,2000:181). Indikator dikatakan valid jika nilai *loading factor* di atas 0.4 (nilai *Original Sample*), dan nilai probabilitas (*P values*) di bawah 0.05.

Tabel 4.7

Nilai Outer Loadings dan AVE

Latent Variable	Indicators	Outer Loadings
-----------------	------------	----------------

		>0.40
<i>Authentic Leadership</i>	AL1	0,85
	AL2	0,94
	AL3	0,89
	AL4	0,91
<i>Person Job Fit</i>	PJF1	0,79
	PJF2	0,43
	PJF3	0,92
	PJF4	0,92
	PJF5	0,05
	PJF6	0,86
<i>Ta'awun Behavior</i>	TB1	0,95
	TB2	0,98
	TB3	0,95
<i>Emotional Exhaustion</i>	EE1	0,89
	EE2	0,95
	EE3	0,84
	EE4	0,34
<i>Quality of Work Life Nurse</i>	QWL-N1	0,88
	QWL-N2	0,89
	QWL-N3	0,59
	QWL-N4	0,81
	QWL-N5	0,48
	QWL-N6	0,63

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa uji validitas tahap 1, dari output tersebut dapat diketahui bahwa nilai outer loadings tidak semua indikator bernilai ≥ 0.4 oleh karena itu indikator yang memiliki nilai < 0.4 harus di keluarkan. Pada penelitian ini terdapat 2 item yang nilainya masih dibawah batas yang di tentukan, yakni indikator dengan kode PJF5 dan EE4. Oleh sebab itu indikator tersebut harus di keluarkan terlebih dahulu. Berikut hasil dari data setelah diperbaiki:

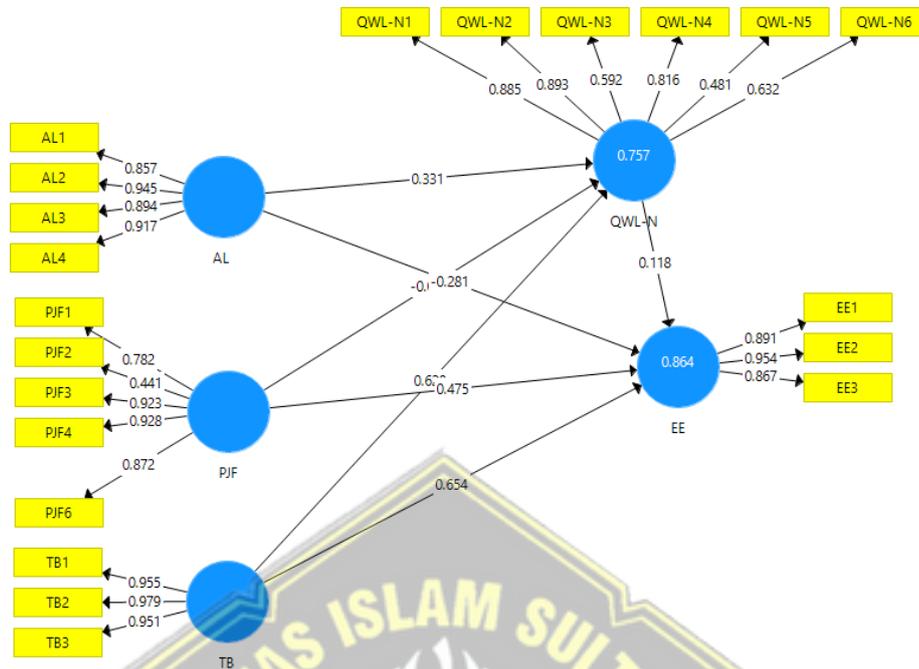
Tabel 4.8

Nilai Outer Loadings dan AVE

Latent Variable	Indicators	Convergent Validity	
		Loadings	AVE
		>0.40	>0.50
<i>Authentic Leadership</i>	AL1	0,85	0,81
	AL2	0,94	
	AL3	0,89	
	AL4	0,91	
<i>Person Job Fit</i>	PJF1	0,79	0,65
	PJF2	0,43	
	PJF3	0,92	
	PJF4	0,92	
	PJF6	0,86	
<i>Ta'awun Behavior</i>	TB1	0,95	0,92
	TB2	0,98	
	TB3	0,95	
<i>Emotional Exhaustion</i>	EE1	0,89	0,81
	EE2	0,95	
	EE3	0,84	
<i>Quality of Work Life Nurse</i>	QWL-N1	0,88	0,53
	QWL-N2	0,89	
	QWL-N3	0,59	
	QWL-N4	0,81	
	QWL-N5	0,48	
	QWL-N6	0,63	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Tabel 4.8 telah menunjukkan hasil uji validitas tahap 2. Nilai outer loadings pada semua indikator dinyatakan sudah valid karena rata-rata *outer loadings* ≥ 0.4 . ini artinya nilai *outer loadings* menunjukkan adanya korelasi antara indikator dengan variabel AL, PJF, TB, EE, QWL-N bahwa indikator pada semua variabel bekerja pada model pengukurannya.



Gambar 4.8 Model Uji Validitas Tahap 2

2) *Internal Consistency Reability (Uji Reabilitas) dan Uji nilai Average Variance Extracted (AVE)*

1. Uji Reabilitas

Dalam mengukur reliabilitas konsistensi internal dari suatu konstruk yang menggunakan indikator reflektif, terdapat dua metode yang umum digunakan, salah satunya adalah *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai *Cronbach's Alpha*-nya melebihi 0,70. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Latan (2015:77), persyaratan yang digunakan untuk menilai reliabilitas yaitu nilai *Chronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.70 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Berikut merupakan data hasil analisis dari pengujian *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha*

Tabel 4.9
Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability
dan Average Variance Extracted (AVE)

Latent Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)
	>0,70	>0,70	>0,5
<i>Authentic Leadership</i>	0,92	0,93	0,81
<i>Person Job Fit</i>	0,85	0,90	0,65
<i>Ta'awun Behavior</i>	0,96	0,97	0,92
<i>Emotional Exhaustion</i>	0,88	0,93	0,81
<i>Quality of Work Life (nurse)</i>	0,82	0,87	0,53

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Hasil pengujian output diatas menunjukkan bahwa Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha menunjukan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai 0.7. ini menandakan bahwa konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

2. Uji nilai Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang ideal 0,5 yang berarti Convergent Validity baik. Oleh karena itu, nilai AVE yang kurang dari 0,50 menandakan bahwa validitas indikator dari semua variabel tersebut harus dipertanyakan. Namun, berdasarkan hasil uji validitas konvergen, tidak ada variabel dengan nilai *outer loadings* AVE sudah melebihi 0,50. Kriteria *Average Variance Extracted* (AVE) agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0.50 (Haryono, 2017:375). Hal ini berarti semua variabel tersebut memiliki

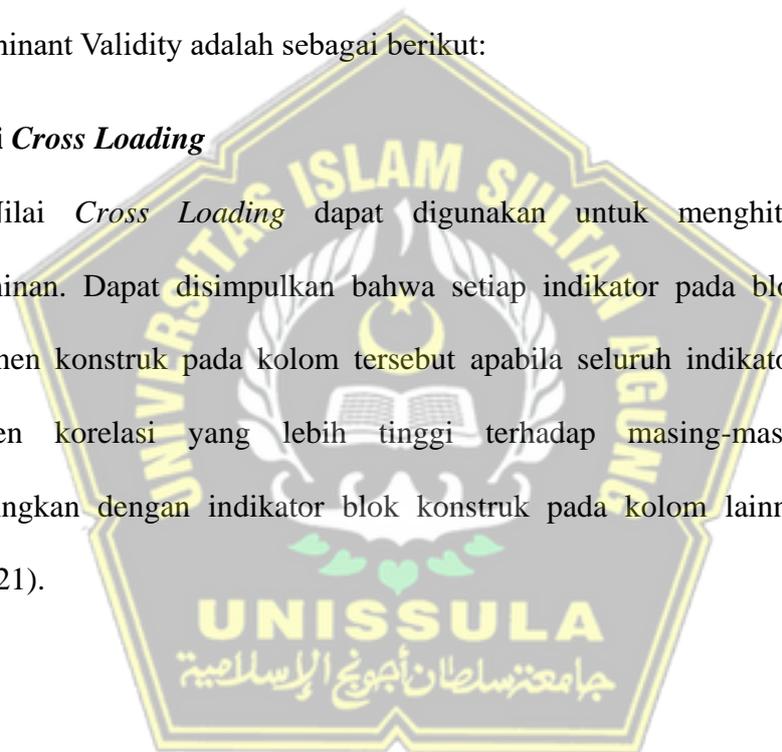
validitas yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria rule of thumb.

3) Uji Discriminant Validity

Discriminant Validity menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi apakah nilai konstraknya lebih baik daripada nilai konstruk lainnya dengan melihat nilai korelasi konstruk pada Cross Loadings. Beberapa cara untuk melihat Discriminant Validity adalah sebagai berikut:

1. Nilai *Cross Loading*

Nilai *Cross Loading* dapat digunakan untuk menghitung validitas diskriminan. Dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada blok merupakan komponen konstruk pada kolom tersebut apabila seluruh indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih tinggi terhadap masing-masing konstruk dibandingkan dengan indikator blok konstruk pada kolom lainnya (Haryono, 2017:421).



Hasil pengukuran *Cross Loadings* dapat dilihat pada Tabel 5.0 di bawah:

Tabel 5.0
Cross Loading

	AL (X1)	EE (Y2)	PJF (X2)	QWL-N (Y1)	TB (X3)
AL1	0,859	0,538	0,791	0,568	0,557
AL2	0,945	0,704	0,928	0,740	0,723
AL3	0,891	0,765	0,926	0,729	0,734
AL4	0,918	0,634	0,832	0,676	0,588
EE1	0,657	0,896	0,691	0,724	0,810
EE2	0,678	0,958	0,714	0,843	0,883
EE3	0,674	0,857	0,749	0,658	0,784
PJF1	0,859	0,538	0,791	0,568	0,557
PJF2	0,324	0,241	0,437	0,225	0,175
PJF3	0,945	0,704	0,928	0,740	0,723
PJF4	0,891	0,765	0,926	0,729	0,734
PJF6	0,738	0,783	0,865	0,683	0,711
QWL-N1	0,651	0,884	0,694	0,885	0,865
QWL-N2	0,689	0,796	0,740	0,893	0,801
QWL-N3	0,464	0,276	0,365	0,593	0,315
QWL-N4	0,488	0,625	0,518	0,816	0,667
QWL-N5	0,392	0,302	0,370	0,481	0,358
QWL-N6	0,627	0,430	0,572	0,631	0,440
TB1	0,667	0,872	0,698	0,786	0,955
TB2	0,733	0,904	0,761	0,867	0,980
TB3	0,691	0,860	0,746	0,780	0,951

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengukuran *Cross Loadings* pada tabel di atas, dapat diketahui semua indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing variabelnya sendiri dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator dengan variabel lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun variabel atau konstruk dalam kolom tersebut.

2. Nilai Akar *Average Variance Extracted* (AVE)

Discriminant Validity selanjutnya diukur dengan membandingkan nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik. Hasil pengukuran nilai akar AVE ditunjukkan pada tabel 5.1:

Tabel 5.1
Nilai Akar AVE

	AL (X1)	EE (Y2)	PJF (X2)	QWL-N (Y1)	TB (X3)
AL (X1)	0,904				
EE (Y2)	0,738	0,905			
PJF (X2)	0,966	0,790	0,810		
QWL-N (Y1)	0,756	0,826	0,768	0,734	
TB (X3)	0,726	0,914	0,764	0,845	0,962

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel terdapat nilai yang lebih tinggi dan nilai yang rendah daripada nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya dalam model. Dengan ini maka dapat dikatakan sesuai uji dengan akar *Average Variance Extracted* (AVE) ini model tidak memiliki *Discriminant Validity* yang baik. Namun karena berdasar uji *Convergent Validity* sudah didapatkan item-item dan variabel yang layak, dan analisis *Discriminant Validity* menggunakan nilai *Cross Loadings* sudah menunjukkan hasil yang baik, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sudah memenuhi syarat, maka analisis SEM PLS tetap layak untuk dilanjutkan (Haryono, 2017).

B. *Evaluation of Structural Model/Inner Mode (Model Struktural)*

Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya 58 Coefficient of Determination (R-Square) untuk konstruk dependen, Path Coefisien, T-Statistic, Predictive Relevance (Q-Square), dan Model Fit.

1) *Coefficient of Determination (R-Square)*

Ukuran yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi model struktural adalah nilai R-Square. Pengujian pada model struktural dievaluasi dengan memperhatikan persentase varian yang dijelaskan, yaitu melihat nilai R-Square untuk variabel laten endogen. Menurut Hair et al (2017) merekomendasikan jika nilai R-Square 0,75; 0,50 dan 0,25 maka membuktikan bahwa kemampuan prediksi sebuah model adalah (kuat, moderat, dan lemah). Semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Demikian juga sebaliknya apabila di bawah 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relavance*.

Tabel 5.2
Coefficients of Determination (R-Square)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y1 Quality of Work Life Nurse	0,75	0,75
Y2 Emotional Exhaustion	0,87	0,87

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Latan (2015:81), nilai R Square sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, menengah, dan lemah. Hasil koefisien determinasi pada tabel 5.2 menunjukkan nilai *R-Square* Hasil output di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* memiliki sumbangan

pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. *R Square* variabel *Quality of Work Life nurse* sebesar 0,75 dan variabel *Emotional exhaustion* 0,87. Dapat disimpulkan bahwa variabel laten sudah masuk ke dalam kriteria dan mempunyai kemampuan prediksi yang kuat dan moderat terhadap variabel eksogen. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Authentic leadership*, *person job fit*, dan *ta'awun behavior terhadap Quality of work life nurse* memberikan pengaruh nilai sebesar 0,75 atau sebesar 75% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kemudian variabel *quality of work life* terhadap variabel *emotional exhaustion* memberikan pengaruh nilai sebesar 0,87 atau sebesar 87% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

2) *Effect size (f²)*

Rumus persamaan ini digunakan untuk mencari tahu apakah variabel laten endogen dipengaruhi secara kuat oleh variabel laten eksogen (Ghozali dan Latan, 2015: 78). *Effect Size (f²)* dapat dihitung sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ include} - R^2 \text{ exclude}}{1 - R^2 \text{ include}}$$

Apabila hasil nilai dari *f²* menghasilkan nilai sebesar 0.02 maka pengaruh variabel laten eksogen adalah kecil, nilai 0.15 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan menengah, dan nilai 0.35 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan besar (Ghozali dan Latan, 2015:81). Hasil perhitungan nilai *F Square* ditunjukkan pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3
Nilai *F-Square*

Pengaruh antar variabel	<i>F-square</i>
<i>Authentic Leadership (X1) → Quality of Work Life-nurse (Y1)</i>	0.030
<i>Person Job Fit (X2) → Quality of Work Life-nurse (Y1)</i>	0.270
<i>Ta'awun Behavior (X3) → Quality of Work Life-nurse (Y1)</i>	0.679
<i>Quality of Work Life-nurse (Y1) → Emotional Exhaustion (Y2)</i>	2.122

Berdasarkan data di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut:

1. Variabel *Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life-nurse* nilai *f square* sebesar 0.030, maka pengaruhnya tergolong kecil karena nilai $0.030 > 0.02$
2. Variabel *Person Job Fit (PJF)* terhadap *Quality of Work Life-nurse* nilai *f square* sebesar 0.270, maka pengaruhnya tergolong sedang karena nilai 0.270 diantara 0,15 dan 0,35
3. Variabel *Ta'awun Behavior (TB)* terhadap *Quality of Work Life-nurse* nilai *f square* sebesar 0.679, maka pengaruhnya tergolong besar karena diatas 0,35
4. Variabel *Quality of Work Life-nurse* terhadap *Emotional Exhaustion* nilai *f square* sebesar 2.122, maka pengaruhnya tergolong besar.

3) **Predictive Relevance (Q-Square)**

Predictive Relevance (Q2) dikenal juga dengan nama *Stone-Geisser*. Uji ini dilakukan untuk menunjukkan kapabilitas prediksi model apabila nilai berada di atas 0 (Hussein, 2015:25). Nilai ini didapatkan dengan:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) * (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2).$$

Cross-validated Redundancy (Q-Square) merupakan suatu cara untuk menguji *predictive relevance*. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan *Q-Square* < 0 menunjukkan bahwa model kurang *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015:79). Dengan menggunakan indeks *communality* dan *redundancy* dapat mengestimasi kualitas model struktural penelitian. Uji Q^2 dihitung dengan dengan Ms. Excel sebagai berikut:

$$Q^2 = (1 - (1 - 0.68^2)) * (1 - 0.75^2) = 0.87$$

Dari perhitungan di atas didapatkan hasil 0.87. Karena nilai Q^2 lebih besar dari 0 maka model tersebut memiliki *Predictive Relevance*.

4) Goodness of Fit Index (GoF)

GoF ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Tujuan dari penilaian GoF adalah untuk mengukur kinerja model *Partial Least Square (PLS)* baik pada tahap pengukuran maupun pada model struktural dengan memfokuskan pada prediksi kinerja keseluruhan model (Tetenhaus, 2004 dalam Hussein, 2015:25), yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Kriteria nilai 0.10 berarti indeks GoF kecil (*small*), nilai 0.25 berarti indeks GoF menengah (*medium*), dan nilai 0.36 berarti indeks GoF besar (*large*) (Ghozali dan Latan, 2015:83). Uji GoF dihitung dengan dengan Ms. Excel sebagai berikut:

$$\text{Average AVE} = \text{Average} (0.817, 0.819, 0.657, 0.538, 0.925) = 0.751$$

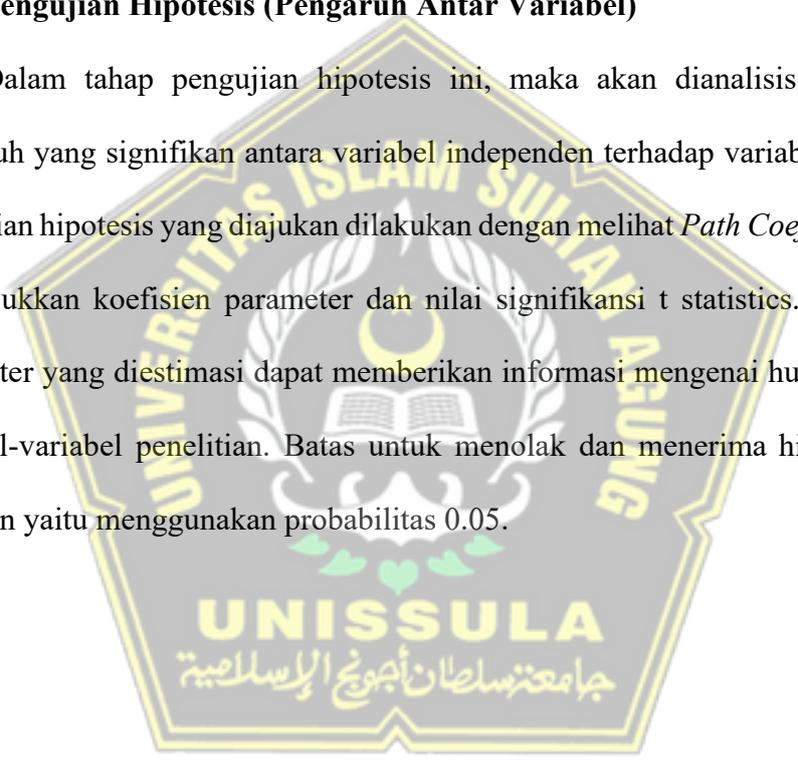
$$\text{Average } R^2 = \text{Average} (0.682, 0.757) = 0.720$$

$$\text{GoF} = \text{SQRT}(0.751 * 0.720) = \mathbf{0.735}$$

Dari perhitungan di atas didapatkan hasil 0.735. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika GoF besar.

5) Pengujian Hipotesis (Pengaruh Antar Variabel)

Dalam tahap pengujian hipotesis ini, maka akan dianalisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat *Path Coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistics. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0.05.



Tabel 5.4 di bawah ini menyajikan *output* estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 5.4
Hasil Pengukuran *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
AL - > EE	-0,474	-0,454	0,148	3,194	0,001	Signifikan
H1 AL - > QWL	0,324	0,316	0,175	1,854	0,064	Tidak Signifikan
PJF - > EE	0,760	0,750	0,194	3,911	0,000	Signifikan
H2 PJF - > QWL	-0,022	-0,011	0,081	0,117	0,907	Tidak Signifikan
TB - > EE	0,559	0,557	0,077	7,269	0,000	Signifikan
H3 TB - > QWL	0,626	0,623	0,087	7,220	0,000	Signifikan
H4 QWL -> EE	0,123	0,116	0,081	1,510	0,132	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis berdasar pada nilai *t statistics* dengan tingkat signifikansi 0.05 (Haryono, 2017:410):

- Ho diterima bila *t statistics* < 1.96 (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak bila *t statistics* ≥ 1.96 (berpengaruh)

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis juga berdasar pada nilai signifikansi (Haryono, 2017:410):

- Jika nilai $P Value > 0.05$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh)
- Jika nilai $P Value \leq 0.05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh)

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan dengan membandingkan data table 5.4 diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil H1 (*Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life - Nurse*) terdapat hasil P Value 0,064 yang artinya AL tidak berpengaruh signifikan terhadap QWL-N. Hal ini bermakna bahwa semakin pimpinan di persepsikan memiliki AL maka tidak berdampak pada QWL-N.
2. Berdasarkan hasil H2 (*Person Job Fit* terhadap QWL-N) terdapat hasil P Value 0,907 yang artinya PJF tidak berpengaruh signifikan terhadap QWL-N. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi PJF yang dimiliki karyawan maka tidak berdampak pada QWL-N.
3. Berdasarkan hasil H3 (*Ta'awun Behavior* terhadap QWL-N) terdapat hasil P Value 0,000 yang artinya TB berpengaruh signifikan terhadap QWL-N. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi TB yang dimiliki karyawan maka dampaknya akan dapat meningkatkan QWL-N.
4. Berdasarkan hasil H4 (*Quality of Work Life Nurse* terhadap *Emotional Exhaustion*) terdapat hasil P value 0,132 yang artinya QWL tidak berpengaruh signifikan terhadap *Emotional Exhaustion*. Hal ini bermakna bahwa semakin baik

Quality of Work Life perawat, maka tidak berdampak pada penurunan *Emotional Exhaustion*.

Tabel 5.5

Hasil pengukuran direct effect

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>	Hasil
AL -> EE	-0,474	-0,454	0,148	3,194	0,001	Signifikan
PJF -> EE	0,760	0,750	0,194	3,911	0,000	Signifikan
TB -> EE	0,559	0,557	0,077	7,269	0,000	Signifikan

Hasil pengujian pengaruh langsung terhadap *Emotional Exhaustion*:

1. Berdasarkan hasil H5 (*Authentic Leadership* terhadap *Emotional Exhaustion*) terdapat hasil *P Value* 0,001 yang artinya AL berpengaruh signifikan terhadap EE. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi AL maka dampaknya akan dapat menurunkan EE.
2. Berdasarkan hasil H6 (*Person Job Fit* terhadap *Emotional Exhaustion*) terdapat hasil *P Value* 0,000 yang artinya PJF berpengaruh signifikan terhadap EE. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi PJF yang dimiliki karyawan maka dampaknya akan dapat menurunkan EE.
3. Berdasarkan hasil H7 (*Ta'awun Behavior* terhadap *Emotional Exhaustion*) terdapat hasil *P Value* 0,000 yang artinya TB berpengaruh signifikan terhadap EE. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi TB yang dimiliki karyawan maka dampaknya akan dapat menurunkan EE.

b. Uji Pengaruh Variabel Mediasi

Uji pengaruh variabel mediasi dilakukan dengan pengukuran *Specific Indirect Effect*. Uji ini mengacu pada efek prediktor pada hasil yang diintervensi oleh satu variabel atau lebih yang beroperasi secara berurutan (MacKinnon, 2012). Uji ini untuk mengetahui seberapa besar peran variabel mediasi dalam hal ini *Quality of Work Life-nurse* memediasi pengaruh *Authentic Leadership*, *Person Job Fit*, dan *Ta'awun Behavior* terhadap *Emotional Exhaustion*. Hasil analisis jalur atau uji pengaruh mediasi dapat dilihat pada output *Specific Indirect Effect*, jika nilai *P Value* kurang dari 0.05 maka terjadi pengaruh mediasi. Hasil pengukuran pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 5.6 dibawah ini:

Tabel 5.6
Hasil Pengukuran *Specific Indirect Effects*

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Value	Hasil
$AL \rightarrow QWL-N \rightarrow EE$	0.040	0.038	0.036	1.112	0.267	Tidak Mendukung
$PJF \rightarrow QWL-N \rightarrow EE$	-0.003	-0.004	0.026	0.104	0.918	Tidak Mendukung
$TB \rightarrow QWL-N \rightarrow EE$	0.077	0.072	0.052	1.476	0.141	Tidak Mendukung

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

- Hasil uji mediasi $AL \rightarrow QWL-N \rightarrow EE$

Quality of work life-nurse tidak memediasi pengaruh *Authentic Leadership* (AL) terhadap *Emotional exhaustion* (EE). Hal ini berdasarkan analisis Indirect Effect yang didapat nilai *P Value* pengaruh tidak langsung AL terhadap EE melalui *QWL-N* sebesar 0.267 lebih dari 0.05 artinya kepemimpinan AL dalam pengujian ini tidak berpengaruh dan meningkatkan *QWL-N* sehingga tidak dapat menurunkan *Emotional*

Exhaustion pada perawat.

- Hasil uji mediasi PJJF → QWL-N → EE

Quality of Work Life nurse tidak mampu memediasi pengaruh *Person Job Fit* (PJJF) terhadap *Emotional exhaustion* (EE). Hal ini berdasarkan analisis *Indirect Effect* yang didapat nilai P Value pengaruh tidak langsung PJJF terhadap EE melalui QWL-N sebesar 0.918 lebih dari 0.05 artinya kesesuaian pekerjaan dengan perawat dalam pengujian ini tidak berpengaruh dan meningkatkan QWL-N sehingga tidak dapat menurunkan *Emotional Exhaustion* pada perawat

- Hasil uji mediasi TB → QWL-N → EE

Quality of Work Life nurse tidak memediasi pengaruh *Ta'awun Behavior* (TB) terhadap *Emotional exhaustion* (EE). Hal ini berdasarkan analisis *Indirect Effect* yang didapat nilai P Value pengaruh tidak langsung TB terhadap EE melalui QWL-N sebesar 0.141 lebih dari 0.05 artinya kesesuaian pekerjaan dengan perawat dalam pengujian ini tidak berpengaruh dan meningkatkan QWL-N sehingga tidak dapat menurunkan *Emotional Exhaustion* pada perawat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life Nurse*

Berdasarkan hasil dari penelitian kuantitatif hasil pengujian variabel *Authentic leadership* terhadap *Quality of Work life nurse* tidak memiliki pengaruh yang kuat, negatif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari *path coefficient* bernilai negatif dan tidak signifikan. Temuan ini memberikan pemahaman tentang dinamika interaksi antara gaya AL dan kesejahteraan kerja perawat di lingkungan rumah sakit.

Namun, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu dari (Yadav & Dixit, 2017) bahwa ada pengaruh positif AL terhadap QWL karyawan dalam organisasi. disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan yang bekerja di tempat kerjanya adalah salah satu hasil positif yang berkaitan dengan AL. Ketidaksignifikan hubungan antara *Authentic Leadership* dan QWL-N mengindikasikan bahwa prinsip-prinsip AL yang diamati dalam penelitian ini tidak secara substansial berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat.

Kemungkinan, implementasi yang tidak efektif dari prinsip-prinsip tersebut, ketidaksesuaian antara harapan perawat dan praktik kepemimpinan, atau variasi dalam interpretasi dan pengalaman kepemimpinan otentik dapat menjadi faktor-faktor yang berperan dalam temuan ini. AL dan QWL-N yang tidak signifikan menandakan bahwa dalam RSUD Fastabiq Sehat AL yang diobservasi dalam penelitian tidak memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat.

Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk mungkin implementasi yang kurang efektif dari prinsip-prinsip AL, perbedaan dalam persepsi antara pemimpin dan perawat, atau variabilitas dalam interpretasi dan pengalaman AL di kalangan individu. Adanya kecenderungan negatif dalam hubungan antara AL dan QWL-N merujuk pada bagaimana aspek-aspek khusus dari AL dihubungkan dengan penurunan kualitas kehidupan kerja perawat.

Faktor-faktor seperti persepsi terhadap kebijakan atau tindakan kepemimpinan, dinamika interpersonal, atau aspek-aspek organisasional lainnya

mungkin berperan dalam menciptakan dampak negatif ini. Kesimpulan ini dapat membawa dampak penting terhadap praktik kepemimpinan dan manajemen di RSUD Fastabiq. Organisasi mungkin perlu mengevaluasi bagaimana prinsip-prinsip AL dijalankan dan diinterpretasikan di dalam konteks mereka. Hal ini dapat melibatkan penyempurnaan dalam implementasi, peningkatan komunikasi antara pemimpin dan perawat, atau penyesuaian strategi kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

2. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Quality of Work Life Nurse*

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel *Person Job Fit* tidak memiliki pengaruh yang kuat, negatif dan tidak signifikan terhadap *Quality of Work Life Nurse*. Hal ini di buktikan dengan hasil dari *path coefficient* bernilai negatif dan tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di RSUD Fastabiq Sehat *Person Job Fit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan, bahkan cenderung negatif dan tidak signifikan terhadap *QWL-N*. Temuan ini menjelaskan tentang sejauh mana kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan karakteristik individu perawat tidak memberikan dampak yang substansial pada kualitas kehidupan kerja mereka di rumah sakit.

Ketidak signifikan hubungan antara *PJF* dan *QWL-N* di RSUD Fastabiq diartikan bahwa tingkat kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan karakteristik individu perawat tidak secara nyata memengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka. Faktor-faktor seperti faktor organisasional, lingkungan kerja, atau aspek-aspek manajemen sumber daya manusia lainnya mungkin berperan dalam ketidaksignifikan ini.

Faktor-faktor tersebut mungkin melibatkan berbagai aspek dalam organisasi, seperti budaya kerja, kebijakan manajemen, dan struktur organisasi yang dapat memberikan dampak besar terhadap persepsi perawat terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja, baik dalam konteks fisik maupun psikologi yang dianggap berperan signifikan dalam memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan perawat di RSUD Fastabiq. Selain itu, aspek-aspek manajemen SDI (Sumber Daya Insani), termasuk kebijakan pengembangan karyawan, sistem reward, serta tingkat dukungan dan keterlibatan manajemen, juga diidentifikasi sebagai faktor-faktor potensial yang dapat lebih mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat daripada tingkat kesesuaian pekerjaan dan individu.

3. Pengaruh *Ta'awun Behavior* terhadap *Quality of Work Life Nurse*

Berdasarkan hasil variabel *ta'awun behavior* terhadap *QWL-N* memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai path coefficient bernilai positif signifikan. Berdasarkan hasil analisa tersebut menyatakan bahwa keberadaan perilaku saling bantu-membantu, kepedulian terhadap rekan kerja, serta kontribusi positif terhadap iklim kerja bersama memberikan dampak positif terhadap kualitas kehidupan kerja perawat.

Ta'awun Behavior yang mencerminkan tingkat kerjasama yang tinggi antar perawat mengindikasikan adanya budaya organisasi yang mempromosikan kolaborasi dan solidaritas. Ini menciptakan lingkungan kerja di mana perawat merasa didukung, dihargai, dan memiliki hubungan interpersonal yang positif dengan rekan-rekan kerja mereka. Tingkat kesesuaian dan harmoni dalam

interaksi tim menciptakan fondasi untuk mencapai tujuan bersama dan meraih keberhasilan secara bersama-sama.

Hubungan yang positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara juga membantu mengelola tingkat stres dan kelelahan yang mungkin dialami perawat dalam menjalankan tugas kritis mereka. Selain itu, ta'awun behavior yang kuat memberikan manfaat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat. Melalui dukungan tim dan kerjasama yang saling menguntungkan, perawat mungkin merasa lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan mengintegrasikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan holistik.

Ketika Ta'awun Behavior diterapkan dengan efektif dalam lingkungan kerja, perawat dapat merasakan dukungan tim, saling penghargaan, dan kolaborasi yang erat dengan rekan-rekan mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana perawat merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam kegiatan tim. Sebagai hasilnya, QWL-N dapat meningkat karena perawat merasa memiliki keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Sebagai kesimpulan, Ta'awun Behavior dapat memberikan kontribusi positif terhadap Quality of Work Life for Nurses dengan menciptakan iklim kerja yang harmonis, kolaboratif, dan mendukung bagi perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Vitell, 2009) dimana semakin tinggi spiritualitas seseorang, semakin besar kemungkinannya meningkatkan kerjasama tim, menjadikannya lebih baik, lebih adil, lebih peduli dengan kebutuhan orang lain, lebih percaya organisasi, meningkatkan perilaku tolong menolong, menunjukkan perilaku melayani dan lebih peka terhadap kinerja sosial perusahaan

4. Pengaruh *Quality of Work Life nurse* terhadap *Emotional exhaustion*

Berdasarkan hasil pengujian variabel *quality of work life nurse* tidak memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan terhadap terhadap *emotional exhaustion*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* bernilai positif tidak signifikan. Berdasarkan hasil analisa tersebut menyatakan bahwa adanya kualitas kehidupan kerja yang baik maka tidak berdampak pada penurunan tingkat *emotional exhaustion* perawat dan tidak akan berdampak pada kepuasan bekerja.

Kualitas kehidupan kerja perawat secara umum dianggap sebagai faktor yang penting untuk kesejahteraan dan kepuasan kerja perawat, pengalaman dan persepsi individu terhadap lingkungan kerja dapat bervariasi. Beberapa perawat mungkin merasa bahwa lingkungan kerja mereka cukup baik meskipun mengalami kelelahan emosional, sedangkan yang lain mungkin merasa sebaliknya.

5. Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Emotional Exhaustion*

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel *authentic leadership* terhadap *emotional exhaustion* dalam penelitian kuantitatif, *authentic leadership* memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan terhadap terhadap *emotional exhaustion*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* bernilai positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil analisa tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *authentic leadership* yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, maka semakin menurun pula tingkat *emotional exhaustion* yang dialami oleh para bawahan atau anggota timnya.

Temuan ini sesuai dengan penelitian (Wong et al., 2020) yang menyatakan bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan *emotional exhaustion*. Gaya kepemimpinan yang autentik dapat memainkan peran penting dalam tingkat kelelahan emosional yang dialami oleh anggota tim atau karyawan. Pemimpin yang autentik cenderung terbuka tentang situasi, tantangan, dan harapan di tempat kerja. Mereka juga cenderung bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka pegang teguh. Ketika pemimpin bertindak secara autentik, ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan dapat dipercaya, yang dapat mengurangi ketegangan dan kecemasan yang mungkin memicu kelelahan emosional.

5. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Emotional Exhaustion*

Berdasarkan hasil variabel *person job fit* terhadap *emotional exhaustion* memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* bernilai positif signifikan. Berdasarkan hasil analisa tersebut menyatakan bahwa semakin cocok seseorang dengan pekerjaannya, semakin rendah tingkat kelelahan emosional yang mereka alami. Dengan kata lain, ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, minat, dan nilai-nilai mereka, mereka cenderung mengalami lebih sedikit kelelahan emosional. Hal ini dapat membawa dampak positif bagi kesejahteraan mental dan kinerja di tempat

kerja.

Temuan ini sesuai dengan penelitian (Indriyani et al., 2018) yang menyatakan bahwa person job fit berpengaruh terhadap penurunan emotional exhaustion. Variabel person-job fit mengacu pada sejauh mana karakteristik individu, seperti nilai, minat, keterampilan, dan kepribadian, sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Ketika individu merasa bahwa tugas-tugas yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian dan minat mereka, mereka cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan kurang cenderung mengalami kelelahan emosional.

Ketika ada kesenjangan antara individu dan lingkungannya, ini dapat menyebabkan konflik yang menguras energi, meningkatkan stres, dan akhirnya meningkatkan tingkat kelelahan emosional. Oleh karena itu, pengaruh yang kuat, positif, dan signifikan dari person-job fit terhadap emotional exhaustion menekankan pentingnya pengelolaan kesesuaian individu dengan pekerjaan mereka untuk mempromosikan kesejahteraan mental dan emosional di tempat kerja.

6. Pengaruh *Ta'awun Behavior* terhadap *Emotional Exhaustion*

Berdasarkan hasil variabel ta'awun behavior terhadap emotional exhaustion memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai path coefficient bernilai positif signifikan. Berdasarkan hasil analisa tersebut menyatakan bahwa Ta'awun behavior memiliki pengaruh yang kuat terhadap emotional exhaustion menunjukkan bahwa tingkat kolaborasi, dukungan antar-individu, dan kerja sama di tempat kerja berperan penting dalam mengurangi tingkat kelelahan emosional. Semakin tinggi tingkat ta'awun behavior, semakin rendah tingkat kelelahan emosional yang dirasakan individu. Keberadaan perilaku

saling bantu-membantu, kepedulian terhadap rekan kerja, serta kontribusi positif terhadap iklim kerja bersama memberikan dampak positif terhadap penurunan *emotional exhaustion*.

Ta'awun behavior menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada saling percaya, saling menghargai, dan saling mendukung antar-individu. Dalam konteks ini, individu merasa lebih terhubung secara sosial dan didukung oleh rekan kerja mereka. Dukungan sosial ini dapat menjadi sumber kekuatan dan ketahanan psikologis, yang dapat membantu individu menghadapi stres dan tekanan kerja sehingga mengurangi tingkat *emotional exhaustion*. Ketika individu terlibat dalam tindakan *ta'awun*, mereka sering kali mengalami pengalaman positif seperti rasa bangga atas kontribusi mereka, kepuasan dalam membantu rekan kerja, dan hubungan yang lebih baik dengan tim kerja. Pengalaman-pengalaman ini dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan emosional dengan meningkatkan perasaan positif dan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Profesi perawat seringkali melibatkan bekerja dalam situasi yang stres dan terkadang memerlukan pengambilan keputusan cepat. *Ta'awun behavior* memungkinkan perawat untuk merasa lebih terhubung dengan rekan kerja mereka dan merasa bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Ini dapat mengurangi perasaan isolasi dan kesepian yang sering kali menjadi penyebab utama *emotional exhaustion*. *Ta'awun behavior* dapat membantu memperkuat resiliensi perawat, yaitu kemampuan untuk pulih dari stres dan mengatasi tantangan dengan lebih baik. Dengan mendukung satu sama lain, berbagi pengalaman, dan memberikan dukungan emosional, perawat dapat

mengembangkan strategi-coping yang lebih efektif dan lebih tahan terhadap tekanan kerja yang tinggi.

Sebagai kesimpulan, *Ta'awun behavior* dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap penurunan tingkat *emotional exhaustion*, terutama di lingkungan kerja yang memerlukan kerja tim yang kuat dan adaptasi cepat terhadap situasi yang berubah-ubah, seperti dalam profesi perawatan kesehatan. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vitell, 2009) dimana semakin tinggi spiritualitas seseorang, semakin besar kemungkinannya meningkatkan kerjasama tim, menjadikannya lebih baik, lebih adil, lebih peduli dengan kebutuhan orang lain, lebih percaya organisasi, meningkatkan perilaku tolong menolong, menunjukkan perilaku melayani dan lebih peka terhadap kinerja sosial perusahaan.

7. Peran *Quality of Work-Nurse* dalam Memediasi Pengaruh antara *Authentic Leadership, Person Job Fit, dan Ta'awun Behavior* terhadap Penurunan *Emotional Exhaustion*

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung variabel *quality of work life* dalam memediasi pengaruh *authentic leadership, person job fit* dan terhadap *emotional exhaustion* tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai path coefficient yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil analisa tersebut menyatakan bahwa *quality of work life* tidak dapat memediasi pengaruh *authentic leadership, person job fit* dan terhadap *emotional exhaustion*. Ada beberapa alasan QWL tidak signifikan dalam memediasi yaitu kemungkinan rsu mikro/sempit, sehingga tidak bisa mewakili bangunan teori dan kemungkinan adanya budaya sudah berbasis nilai-nilai islam. Setiap individu memiliki

preferensi, nilai, dan persepsi yang berbeda terkait dengan QWL. Sehingga, sementara satu perawat mungkin merasa puas dengan kondisi kerja tertentu, yang lain mungkin merasa stress. Kondisi kesehatan mental, juga dapat mempengaruhi tingkat *emotional exhaustion* seseorang, bahkan jika kondisi kerja secara umum baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana upaya menurunkan tingkat *emotional exhaustion* dengan menggunakan pendekatan *authentic leadership*, *person-job fit*, *ta’awun behavior* dan *quality of work life*. Sedangkan tujuan penelitian adalah menguji model empiris pengaruh antar variabel. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa upaya untuk menurunkan *emotional exhaustion* diperlukan keberadaan *authentic leadership*, *person-job fit*, dan *ta’awun behavior*. Sedangkan variabel *quality of work life* hanya mampu menjadi pemediasi pada pengaruh antara *ta’awun behavior* dengan *emotional exhaustion*. Secara rinci, hasil pengujian hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

1. *Authentic leadership* berpengaruh signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Artinya semakin tinggi *authentic leadership* dapat mempengaruhi penurunan *emotional exhaustion*.
2. *Authentic leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *quality of work life-nurse*. Artinya semakin tinggi *authentic leadership* tidak mempengaruhi *quality of work-life* perawat.
3. *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Artinya semakin tinggi *person job fit* dapat mempengaruhi penurunan *emotional exhaustion*.

4. *Person Job Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life Nurse*. Artinya semakin tinggi *person job fit* tidak mempengaruhi *quality of work-life*.
5. *Ta'awun Behavior* memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap *Emotional Exhaustion*. Artinya semakin tinggi *Ta'awun Behavior* dapat membantu menurunkan *emotional exhaustion*.
6. *Ta'awun Behavior* memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap *Quality of Work Life Nurse*. Artinya semakin tinggi *Ta'awun Behavior* dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang saling bantu membantu sehingga akan dapat meningkatkan *quality of work-life nurse*.
7. *Quality of Work Life-Nurse* berpengaruh tidak signifikan terhadap *emotional exhaustion* yang artinya semakin baik *quality of work life* perawat, maka tidak berdampak pada penurunan *emotional exhaustion*.
8. *Quality of Work Life-Nurse* tidak dapat menjadi mediator untuk *authentic leadershi* dan *person job fit* terhadap *emotional exhaustion*. Hal ini dibuktikan pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa *quality of work life* tidak mampu memediasi pengaruh kedua variabel tersebut, akan tetapi *quality of work life* mampu memediasi pengaruh antara *ta'awun behavior* terhadap *emotional exhaustion*. Dalam konteks RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah variabel *Quality of Work Life Nurse* tidak dapat memediasi variabel lainnya dikarenakan di RSU Fastabiq Sehat merupakan rumah sakit yang terbilang masih baru dengan sumber daya insani yang lebih kecil dibandingkan rumah sakit lain di Kota Pati. Selain itu juga, kualitas kehidupan kerja di RSU Fastabiq Sehat sudah memberikan kenyamanan, kesejahteraan, kepuasan terhadap perawat disana. Sehingga tidak

bisa mewakili bangunan teori dan adanya budaya sudah berbasis nilai-nilai islam. Sedangkan *quality of work life* tidak mampu memediasi dikarenakan adanya kemungkinan tekanan kerja yang kuat di luar kendali langsung dari *authentic leadership* atau *person-job fit* yang secara langsung berkontribusi pada tingkat *emotional exhaustion*. Misalnya, beban kerja yang berlebihan, kurangnya sumber daya, atau kurangnya dukungan dalam menghadapi situasi yang sulit.

5.2 Kontribusi teori

Penelitian ini memberikan implikasi pada model penurunan *emotional exhaustion* yang di bangun dari konsep kepemimpinan autentik yang berkontribusi pada penurunan *emotional exhaustion*. Pada penelitian ini harapan karyawan atas kesadaran diri, pemrosesan yang seimbang, relasi yang transparan, dan *internalized moral perspective*, dimana hal ini mampu membuat karyawan mengalami penurunan *emotional exhaustion*. Selain itu, terdapat variabel lain yang dapat menurunkan *emotional exhaustion* yaitu *person job fit*. Dalam hal ini ketika karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kebutuhan individu dan minat akan membuat karyawan mengalami penurunan *emotional exhaustion*. Kemudian, perilaku tolong menolong untuk kebaikan berdasar nilai nilai islam yaitu *ta'awun* yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja serta penurunan *emotional exhaustion*.

Pada penelitian ini, harapan karyawan atas bekerja untuk ibadah, ikhlas membantu orang lain di luar tanggung jawab, dan sukarela membantu, dimana hal ini mampu membuat karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik

serta dapat menurunkan *emotional exhaustion*. Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada peran *quality of work life* sebagai pemediasi dari pengaruh *ta'awun behavior* dengan *emotional exhaustion*, yang berarti bahwa perilaku tolong menolong yang dilandaskan pada nilai-nilai Islam *ta'awun* berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja untuk menurunkan *emotional exhaustion*.

5.3 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial yang didapatkan dari penelitian ini adalah untuk menurunkan *emotional exhaustion* dapat dilakukan dengan meningkatkan *quality of work life* dengan *ta'awun behaviour* sebagai pendorongnya. Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan Rumah Sakit.

Adapun beberapa saran tersebut adalah:

1. Untuk meningkatkan *authentic leadership*, dapat dilakukan dengan perspektif internalisasi moral yaitu manajer harus berkomunikasi secara terbuka dan transparan dengan anggota tim tentang nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral serta tentang pentingnya menerapkan nilai-nilai tersebut dalam rumah sakit. Komunikasi yang jujur dan terbuka akan membantu memperkuat hubungan antara pemimpin dan tim dan membangun kepercayaan.
2. Untuk meningkatkan *person job fit*, manajer perlu memastikan bahwa karyawan ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan pengetahuan dan keahlian mereka. Pemberdayaan karyawan dengan memberi mereka tanggung jawab yang sesuai dengan pengetahuan mereka dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mengurangi kelelahan emosional karena rasa tidak aman atau

ketidaknyamanan dalam peran.

3. Untuk meningkatkan *ta'awun behaviour*, manajer perlu mendukung keseimbangan kerja-hidup yang sehat yang memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan spiritual mereka tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan mereka. Ini dapat melibatkan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan menyediakan fasilitas untuk ibadah di tempat kerja. Dapat dilakukan dengan ikhlas membantu orang lain diluar tanggung jawab, dengan menunjukkan empati dan perhatian terhadap rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, baik secara professional maupun pribadi. Mendengarkan dengan sabar dan memberikan dukungan moral dapat membantu memperkuat hubungan tim dan meningkatkan ta'awun behavior.

4. Untuk menurunkan *emotional exhation* dapat dilakukan dengan mengurangi tekanan waktu. Manajer dapat memberikan dukungan tambahan kepada perawat dalam mengelola beban kerja mereka. Ini bisa berupa memberikan sumber daya tambahan, membagi kerja antara anggota tim dengan lebih adil, atau menyediakan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

5.4 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada model penurunan emotional exhaustion pada RSU Fastabiq Sehat. Berdasarkan *research framework* yang telah dikembangkan dalam penelitian ini maka hasil teoritis tidak dapat memperkuat konsep-konsep teori dan tidak dapat memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu. Secara keseluruhan, *quality of work life* tidak memainkan peran kunci dalam menurunkan *emotional exhaustion*. Dengan pemahaman yang

mendalam tentang berbagai aspek, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memperhatikan kebutuhan emosional bawahannya. Proses tersebut dikaitkan dengan variabel pada penelitian ini yaitu:

1. *Authentic Leadership* menyoroti pentingnya hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan anggota tim. Implikasi teoritisnya adalah pemahaman dan pengakuan terhadap kebutuhan staf, alokasi waktu dan sumber daya yang tepat, serta manajemen tugas yang efisien
2. *Person Job Fit* menekankan kesesuaian antara individu dan pekerjaan. Implikasi teoritisnya adalah memastikan bahwa staf ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka. Misalnya, seorang perawat hemodialisa yang sangat terampil dan berpengalaman akan merasa lebih puas dan termotivasi jika ditempatkan di hemodialisa yang sesuai dengan spesialisasinya.
3. *Ta'awun behavior* menekankan tentang dukungan emosional antar anggota tim. Implikasi teoritisnya adalah memberikan pelayanan yang lebih peduli, empatik, dan berorientasi pada sesama karyawan, yang pada gilirannya dapat membuat karyawan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan pasien dan kualitas perawatan yang diberikan.

Dengan mempertimbangkan implikasi teoritis ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dalam mempengaruhi penurunan *emotional exhaustion* di RSU Fastabiq Sehat.

5.5 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis ke 4 menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel *quality of work life* terhadap *emotional exhaustion*, sehingga model empiris yang dibangun belum sesuai dengan kondisi pada subyek penelitian
2. Hasil R^2 menunjukkan variabel *Authentic leadership*, *person job fit*, dan *ta'awun behavior*, dan *quality of work life* terhadap *emotional exhaustion* memberikan pengaruh nilai sebesar 0,87 atau sebesar 87% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kemudian variabel *Authentic leadership*, *person job fit*, dan *ta'awun behavior* terhadap variabel *quality of work life* memberikan pengaruh nilai sebesar 0,75 atau sebesar 75% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Sehingga agenda penelitian mendatang:

1. Mempertimbangkan variable moderasi atau variable mediasi pada pengaruh antara *Authentic leadership* terhadap QWL-N dan *P-J fit* terhadap QWL-N
2. Mempertimbangan variabel lain sebagai variabel moderasi atau variabel mediasi seperti *social support*, *work engagement*, *job satisfaction*, *emotional intelligence*.
3. Menguji Kembali model empiris pada subyek penelitian atau konteks penelitian yang lebih luas pada profesi non Kesehatan, untuk mendapatkan penjelasan yang lebih baik pada validitas model.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarthy, M., Nandhini, M., & Prof, A. (2016). A STUDY ON QUALITY OF WORK LIFE AMONG THE ENGINEERING COLLEGE FACULTY MEMBERS IN COIMBATORE DISTRICT. In / *International Journal of Management Research & Review* *Corresponding Author (Vol. 6, Issue 7). www.ijmrr.com
- Arinda, P., Pongtuluran, Y., & As, D. L. (n.d.). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD A.M. PARIKESIT TENGGARONG SEBERANG. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(2), 2016. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. In *Leadership Quarterly* (Vol. 15, Issue 6, pp. 801–823). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 60, pp. 421–449). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2004). *Defining quality of nursing work life*. <https://www.researchgate.net/publication/7314185>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Vargas, C., San Luis, C., García, I., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2015). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International Journal of Nursing Studies*, 52(1), 240–249. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.07.001>
- Dian Kinanti, N., Raden Intan Lampung Nurul Atika Rohmah, U., Raden Intan Lampung Rio Riandi, U., Raden Intan Lampung Vicky Sanjaya vicky, U. F., & UIN Raden Intan Lampung, radenintanacid. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung. In *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business* (Vol. 5, Issue 2). <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoieb>

- Easton, S., & Van Laar, D. (2013). QoWL (Quality of Working Life)-What, How, and Why? In *Psychology Research* (Vol. 3, Issue 10).
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672–691. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>
- Faturahman, Y., & Purwanto, A. (2023). DESKRIPSI FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELUHAN COMPUTER VISION SYNDROME (CVS) (Studi pada Karyawan Universitas Siliwangi). In *Jurnal Kesehatan komunitas Indonesia* (Vol. 19).
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427–450. <https://doi.org/10.1348/096317903322591578>
- Ju, D., Qin, X., Xu, M., & DiRenzo, M. S. (2016). Boundary conditions of the emotional exhaustion-unsafe behavior link: The dark side of group norms and personal control. *Asia Pacific Journal of Management*, 33(1), 113–140. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9455-7>
- Karyawan, M., Meningkatkan, D., & Helmiatin, P. (n.d.). *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan IMPLEMENTASI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE) DALAM*.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (n.d.). *CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON-JO*. *جامعنا طار: أصد في الإسلامية*
- Kvasic, S. G., Nikolić, G., Kvasić, S. G., & Grbić, L. (n.d.). *The Development of Authentic Leadership Theory THE DEVELOPMENT OF AUTHENTIC LEADERSHIP THEORY RAZVOJ TEORIJE AUTENTIČNOG VODSTVA*. <https://www.researchgate.net/publication/343915712>
- Lam, W., Huo, Y., & Chen, Z. (2018). Who is fit to serve? Person–job/organization fit, emotional labor, and customer service performance. *Human Resource Management*, 57(2), 483–497. <https://doi.org/10.1002/hrm.21871>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). AREAS OF WORKLIFE: A STRUCTURED APPROACH

TO

ORGANIZATIONAL PREDICTORS OF JOB BURNOUT. In *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 3, pp. 91–134). JAI Press. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)

Lu, H., While, A. E., & Louise Barriball, K. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>

Men, L. R., & Stacks, D. (2014). The Effects of Authentic Leadership on Strategic Internal Communication and Employee-Organization Relationships. *Journal of Public Relations Research*, 26(4), 301–324. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2014.908720>

Muafi, M. (2021). Ta' awun behavior, work stress, worklife balance in Islamic perspective and employee performance : investigation in Indonesia. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 12(3), 86–100. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2021-0024>

Muis, M. R., Nasution, M. I., & Azhar, M. E. (n.d.). JRSM 2(3) PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN. In *Jurnal Riset Sains Manajemen* (Vol. 2, Issue 3).

Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). MODEL KELELAHAN EMOSIONAL: ANTASEDEN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN. *MIX JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 9(3), 447. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>

Novitasari Sutrisno, Y., Suryoputro, A., Yunila Fatmasari Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, E., & Kesehatan Masyarakat, F. (2017). *FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD KOTA SEMARANG* (Vol. 5). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>

Ratri, D., Hayuningtyas, I., Fadilla, A., Program, H., & Psikologi, M. P. (2015). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator. *JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 1(3), 167–179.

Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>

Sudarti, K., Fachrunnisa, O., & Ratnawati, A. (2021). Can the sense of ta'awun behavior reduce voluntarily job turnover in Indonesia? *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(6), 831–848. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2019-0130>

T S Nanjundeswaraswamy 1 Swamy D R QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN PRIVATE TECHNICAL INSTITUTIONS. (n.d.).

Truchot, D., & Deregard, M. (2001). Perceived inequity, communal orientation and burnout: The role of helping models. *Work and Stress*, 15(4), 347–356. <https://doi.org/10.1080/02678370110086380>

Winasih, R., Dian, N. K., Soetomo, R., Moestopo, J., & Keperawatan Universitas Airlangga Kampus Jl Mulyorejo, F. C. (n.d.). *BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD Dr. SOETOMO*

SURABAYA (Cultural Organization and Quality of Nursing Work Life on Nurses Performance and Job Satisfaction in Dr. Soetomo Hospital, Surabaya).

Yadav, N., & Dixit, S. (2017). A Conceptual Model of Learning Agility and Authentic Leadership Development: Moderating Effects of Learning Goal Orientation and Organizational Culture. *Journal of Human Values*, 23(1), 40–51. <https://doi.org/10.1177/0971685816673487>

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.

Ratnaningsih, I. Z., & Prihatsanti, U. (2015). *Buku Ajar Psikologi Kepemimpinan*. Semarang: Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan.

Wulandari, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Mediasi pada Perusahaan di Batam (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).*

George, B. (2010). *True north: Discover your authentic leadership (Vol. 143)*. John Wiley & Sons.

Kruse, K. (2013). What is leadership. *Forbes magazine*, 3.

Cho, Y. B., & Ryu, J. R. (2009). Organizational Citizenship Behaviors In Relation To Job Embeddedness, Organizational Identification, Job Performance, Voluntary Turnover Intention In Korea. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 8(7).

Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. New Jersey; Printice Hall Inc
Fibriansari, R. D. (2017). *Pengembangan Model Empowerment terhadap Burnout Syndrome dan quality of nursing work life di RSUD Dr. Haryoto Lumajang (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).*

Brooks, B., & Clarke, P. (2010). Quality of Nursing Worklife. *Nursing Science Quartely*, 23(4), 301–305.

Suyanto, U. Y., Brahmasari, I. A., & Brahmaratih, I. A. (2020). Pengaruh servant leadership, budaya kerja kaizen dan iklim organisasi terhadap quality of work life, kepuasan

- kerja dan kinerja karyawan rumah sakit “tipe b” di Kabupaten Lamongan (Doctoral dissertation, STIE KH Ahmad Dahlan Lamongan).
- Arokiasamy, A. R. A., Rizaldy, H., & Qiu, R. (2022). Exploring the impact of authentic leadership and work engagement on turnover intention: The moderating role of job satisfaction and organizational size. *Advances in Decision Sciences*, 26(2), 1-21.
- Vitell, S. J. (2009). The role of religiosity in business and consumer ethics: A review of the literature. *Journal of Business Ethics*, 90, 155-167.
- Sugiyono, 2012, *Metodologi Penelitian*, Penerbit Alfa Beta, Jakarta
- Ghozali, I. & Latan, H. 2020. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour* , 99-113.

