

## PENGARUH JOB MEANINGFULNESS TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL (STUDI: PUSKESMAS MOKOAU) KOTA KENDARI SULAWESI TENGGARA, INDONESIA

Rahman<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

Email Korespondensi: rahman.fkm@uho.ac.id

### Abstract

*The work of health workers is a key factor in ensuring the quality and sustainability of primary health services. However, high work demands and limited resources have the potential to weaken work involvement if they are not balanced with a perception of work meaning and adequate psychological capacity. This study aims to analyze the effect of job meaningfulness on work engagement of health workers through psychological capital as a mediating variable at the Mokoau Health Center, Kendari City, Southeast Sulawesi. This study used a quantitative approach with a cross-sectional design. All health workers at the Mokoau Health Center as many as 70 people were used as research samples using the total sampling method. Data was collected through a structured questionnaire and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS version 4.0. The results of the analysis showed that job meaningfulness had a positive and significant effect on psychological capital ( $\beta = 0.698$ ;  $p < 0.05$ ). Psychological capital was also shown to have a positive and significant effect on work engagement ( $\beta = 0.691$ ;  $p < 0.05$ ). Furthermore, job meaningfulness had a significant indirect effect on work engagement through psychological capital ( $\beta = 0.482$ ;  $p < 0.05$ ), which shows the mediating role of psychological capital in the relationship. Job meaningfulness not only contributes directly to strengthening psychological capital, but also indirectly increases work engagement of health workers. Psychological capital plays a role as the main psychological mechanism that translates the meaning of work into higher work attachment. These findings affirm the importance of a human resource management strategy that focuses on strengthening the meaning of work and psychological capital to increase the work involvement of health workers in primary health care facilities.*

**Keywords:** Job Meaningfulness; Psychological Capital; Work Engagement; Health Workers; Health Centers; PLS-SEM

### Abstrak

Keterlekatan kerja tenaga kesehatan merupakan faktor kunci dalam menjamin kualitas dan keberlanjutan pelayanan kesehatan primer. Namun, tingginya tuntutan kerja dan keterbatasan sumber daya berpotensi melemahkan keterlibatan kerja apabila tidak diimbangi dengan persepsi kebermaknaan kerja dan kapasitas psikologis yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job meaningfulness terhadap work engagement tenaga kesehatan melalui psychological capital sebagai variabel mediasi di Puskesmas Mokoau, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Mokoau sebanyak 70 orang dijadikan sampel penelitian menggunakan metode *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS versi 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa job meaningfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital ( $\beta = 0,698$ ;  $p < 0,05$ ). Psychological capital juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap work

engagement ( $\beta = 0,691$ ;  $p < 0,05$ ). Selanjutnya, job meaningfulness berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap work engagement melalui psychological capital ( $\beta = 0,482$ ;  $p < 0,05$ ), yang menunjukkan peran mediasi psychological capital dalam hubungan tersebut. Job meaningfulness tidak hanya berkontribusi langsung terhadap penguatan psychological capital, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan work engagement tenaga kesehatan. Psychological capital berperan sebagai mekanisme psikologis utama yang menerjemahkan kebermaknaan kerja menjadi keterlekatan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada penguatan makna kerja dan modal psikologis guna meningkatkan keterlibatan kerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan primer.

**Kata kunci:** Job Meaningfulness; Psychological Capital; Work Engagement; Tenaga Kesehatan; Puskesmas; PLS-SEM

## 1. PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan aktor kunci dalam menjamin keberlangsungan dan kualitas sistem pelayanan kesehatan tingkat pertama. Secara global, tantangan kinerja tenaga kesehatan semakin kompleks seiring meningkatnya beban penyakit, tuntutan mutu pelayanan, serta tekanan kerja pascapandemi. Organisasi Kesehatan Dunia menegaskan bahwa isu utama dalam pengelolaan tenaga kesehatan saat ini bukan hanya terkait ketersediaan jumlah, tetapi juga pada tingkat keterlibatan dan kapasitas psikologis tenaga kesehatan dalam menjalankan peran profesionalnya secara berkelanjutan. Rendahnya *work engagement* telah diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya kelelahan kerja, serta tingginya intensi keluar dari organisasi kesehatan di berbagai negara [1].

Dalam literatur perilaku organisasi, *work engagement* dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterpusatan perhatian (*absorption*) dalam melaksanakan pekerjaan [2]. Tingginya tingkat *work engagement* terbukti berhubungan dengan peningkatan kinerja individu, kualitas layanan, serta keselamatan pasien, khususnya dalam sektor kesehatan yang menuntut konsistensi dan ketahanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* tenaga kesehatan menjadi isu strategis dalam penguatan sistem kesehatan.

Pendekatan kontemporer menekankan bahwa keterlekatan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural pekerjaan, tetapi juga oleh persepsi psikologis individu terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor psikologis yang mendapat perhatian luas adalah *job meaningfulness*, yaitu sejauh mana individu memaknai pekerjaannya sebagai

sesuatu yang bernilai, penting, dan berdampak positif bagi diri maupun orang lain [3]. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kebermaknaan kerja sering kali berakar pada nilai altruistik profesi, kontribusi terhadap keselamatan pasien, serta peran sosial tenaga kesehatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Namun, meskipun pekerjaan tenaga kesehatan secara normatif dipersepsikan bermakna, tekanan administratif, beban kerja tinggi, dan keterbatasan sumber daya sering kali mengikis persepsi tersebut.

Secara teoritis, *job meaningfulness* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *work engagement*, tetapi juga bekerja melalui penguatan sumber daya psikologis individu. Kerangka *positive organizational behavior* menempatkan *psychological capital* sebagai sumber daya psikologis utama yang terdiri atas *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*[4] . Individu yang memaknai pekerjaannya secara positif cenderung mengembangkan keyakinan diri yang lebih kuat, memiliki tujuan kerja yang jelas, mampu bertahan menghadapi tekanan, serta memelihara pandangan optimis terhadap masa depan pekerjaannya. Kondisi ini pada akhirnya mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Hubungan tersebut juga dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang menyatakan bahwa *personal resources*, seperti *psychological capital*, memainkan peran penting dalam proses motivasional yang mengarah pada *work engagement* [5]. Dalam konteks ini, *job meaningfulness* berfungsi sebagai stimulus psikologis yang memperkuat *psychological capital*, yang selanjutnya meningkatkan keterlekatan kerja tenaga kesehatan. Meskipun hubungan ini telah banyak dikaji di negara maju, bukti empiris pada konteks pelayanan kesehatan primer di negara berkembang, khususnya Indonesia, masih relatif terbatas.

Secara nasional, Indonesia menghadapi tantangan kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, termasuk Puskesmas, yang menjadi tulang punggung pelayanan kesehatan dasar. Beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan pencapaian indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) menuntut tenaga kesehatan untuk tetap terlibat secara optimal dalam pekerjaan. Namun, berbagai laporan menunjukkan bahwa persoalan keterlekatan kerja dan ketahanan psikologis tenaga kesehatan masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia kesehatan [6].

Pada tingkat regional, Provinsi Sulawesi Tenggara, khususnya Kota Kendari, memiliki karakteristik pelayanan kesehatan primer yang menuntut peran aktif dan keterlibatan tinggi tenaga kesehatan Puskesmas dalam menjangkau masyarakat perkotaan dan pinggiran. Puskesmas Mokoau sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di Kota Kendari berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Berdasarkan profil Puskesmas Mokoau, unit ini melayani populasi dengan dinamika kebutuhan kesehatan yang beragam, ditopang oleh tenaga kesehatan dengan latar belakang profesi yang beragam dan tuntutan pelayanan yang terus meningkat. Kondisi tersebut menuntut tingkat *work engagement* yang tinggi agar pelayanan kesehatan dapat berjalan efektif dan berkelanjutan [7].

Namun demikian, tingginya tuntutan pelayanan yang tidak selalu diimbangi dengan penguatan sumber daya psikologis berpotensi memengaruhi persepsi kebermaknaan kerja dan keterlekatan tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana *job meaningfulness* memengaruhi *work engagement* tenaga kesehatan, serta peran *psychological capital* sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur internasional, sekaligus menjadi dasar perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan psikologis tenaga kesehatan di tingkat pelayanan primer.

## METODE

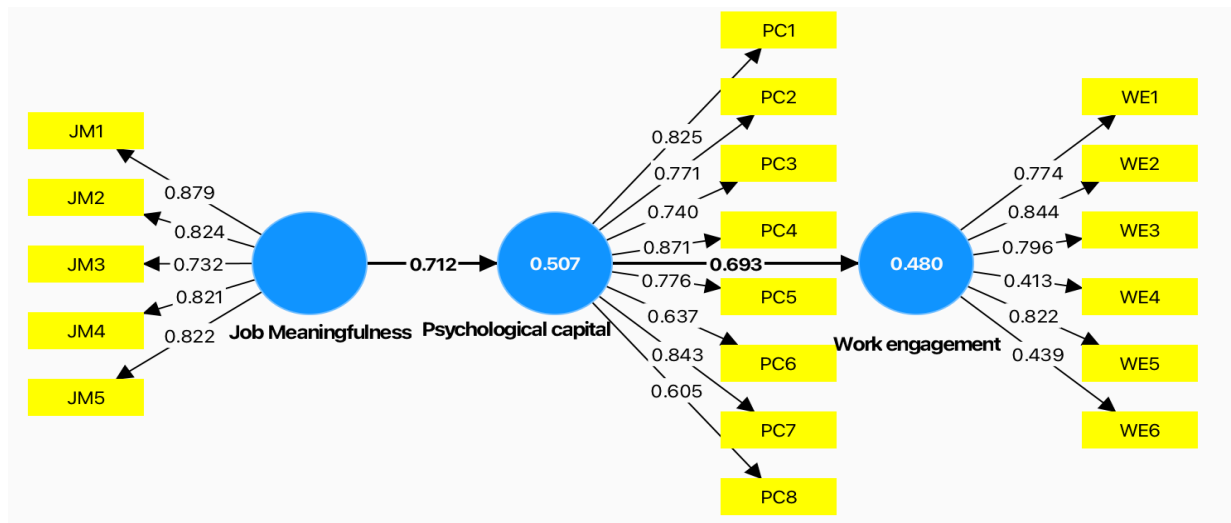
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional*. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan instrumen kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada tenaga kesehatan di Puskesmas Mokoau, Kota Kendari. Seluruh tenaga kesehatan yang memenuhi kriteria penelitian dilibatkan sebagai responden dengan metode *total sampling*, sehingga jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 70 orang. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Tahapan analisis mencakup evaluasi *measurement model* untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta pengujian *structural model* melalui estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansinya. Uji signifikansi dilakukan

menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk memastikan kekuatan hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

## HASIL & PEMBAHASAN

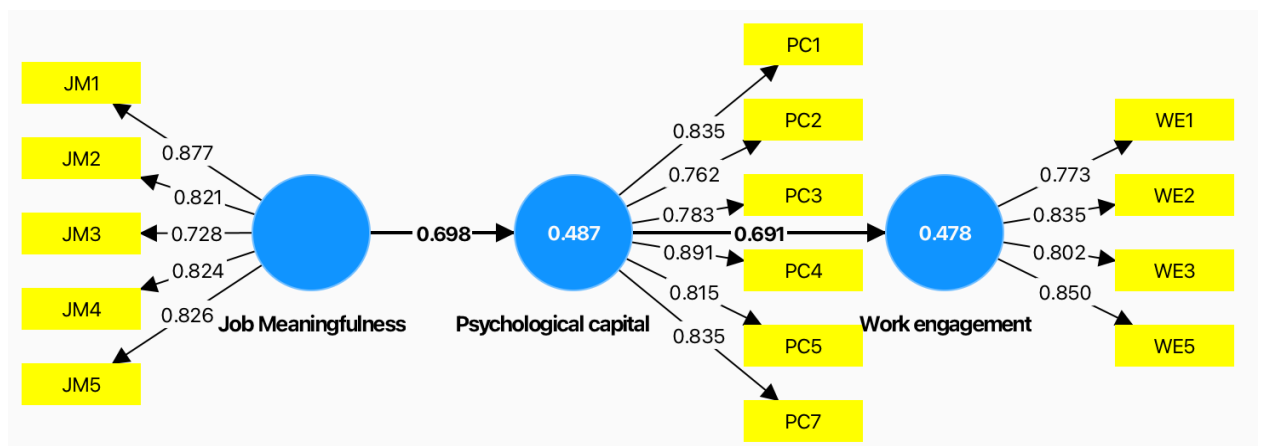
### Outer Model

#### Validity test



Gambar 1. Model uji validitas & reliabilitas (Tahap 1)

Gambar 1 di atas menunjukkan, hasil uji outer loading konstruk work engagement pada indikator WE4 dan WE6 serta konstruk psychological capital pada indikator PC6 dan PC8 berada dibawah ambang batas 0.7 sehingga indikator tersebut dieliminasi kemudian dilakukan tahapan ke dua.



Gambar 2. Model uji validitas & reliabilitas (Tahap 2)

Berdasarkan hasil uji PLS-SEM algoritma, semua indikator pada masing-masing konstruk setelah dilakukan uji tahapan kedua memiliki loading faktor diantara 0,728-0,891 diatas ambang batas ( $>0,70$ ), mengindikasikan indikator-indikator tersebut dinyatakan valid dan merepresentasikan konstraknya dengan baik sehingga memenuhi kriteria untuk dilanjutkan analisis.

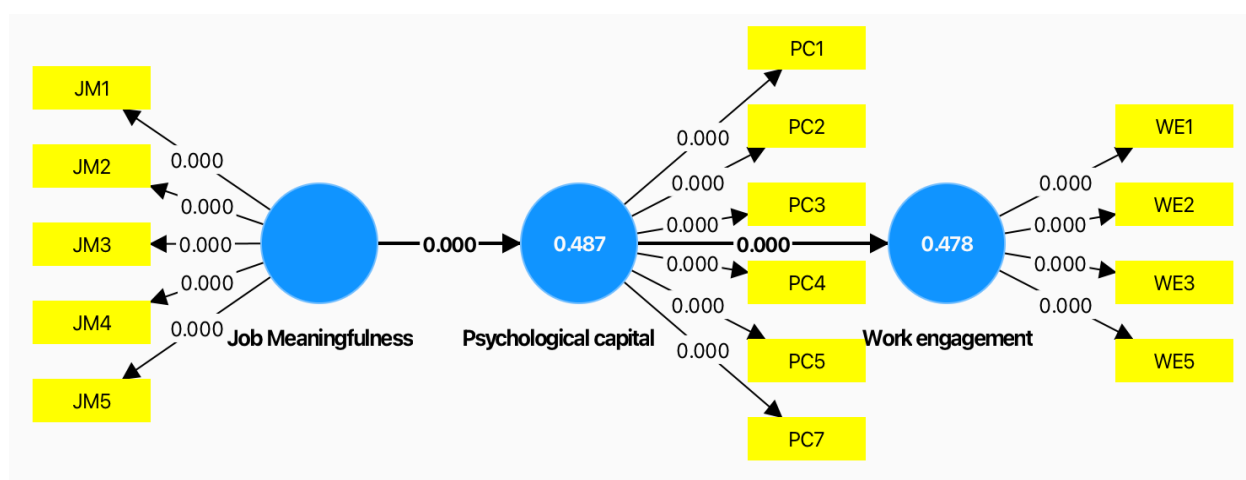
**Tabel 1. Reliability test**

<i>Path coefficient</i>	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability</b>	<b>Average variance extracted (AVE)</b>
<b>Job Meaningfulness</b>	0.875	0.909	0.667
<b>Psychological capital</b>	0.903	0.925	0.674
<b>Work engagement</b>	0.832	0.888	0.665

Sumber: Data diolah -Pls.4 (2025)

Berdasarkan hasil analisis, nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* semua konstruk berada pada 0,732-0,925 diatas ambang batas 0,70 yang menunjukkan bahwa hasil uji konvergen juga terpenuhi dengan baik. Sementara nilai AVE untuk konstruk job meaningfulness, psychological capital dan work engagement berada diatas ambang batas 0.50, sehingga setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator pembentuknya.

### Inner Model



**Gambar 3. Uji hipotesis (Bootstrapping)**

**Tabel 2. Hasil uji *direct test***

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
<b>Job Meaningfulness -&gt; Psychological capital</b>	0.698	0.706	0.047	14.801	0.000
<b>Psychological capital -&gt; Work engagement</b>	0.691	0.697	0.060	11.584	0.000

Sumber: Data diolah -Pls.4 (2025)

Tabel 2, Hasil analisis menunjukkan bahwa job meaningfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital dengan nilai koefisien pengaruh 0,698 t-statistik 14,801 > 1.96 serta nilai  $\rho = 0.000$  (< **0,05**) menegaskan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Selanjutnya bahwa psychological capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement dengan nilai koefisien pengaruh 0,691 t-statistik 11,584 > 1.96 serta nilai  $\rho = 0.000$  (< **0,05**) menegaskan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik.

**Tabel 3. Hasil Uji *indirect test***

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
<b>Job Meaningfulness -&gt; Psychological capital -&gt; Work engagement</b>	0.482	0.493	0.060	8.088	0.000

Sumber: Data diolah -Pls.4 (2025)

Tabel 3, Hasil analisis menunjukkan bahwa job meaningfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement melalui psychological capital. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,482 mengindikasikan bahwa job meaningfulness akan meningkatkan psychological capital dan pada akhirnya akan meningkatkan keterlekatan kerja. Nilai t-statistik sebesar 8,088 lebih besar dari 1,96 serta nilai  $p = 0,000$  (< 0,05) menegaskan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Job Meaningfulness Terhadap Psychological Capital

Hasil studi menunjukkan bahwa *job meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital*. Nilai koefisien pengaruh sebesar 0,698 mengindikasikan hubungan yang kuat, sedangkan nilai *t-statistic* sebesar 14,801 yang jauh melebihi nilai kritis 1,96 serta nilai *p* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat kebermaknaan pekerjaan yang dirasakan individu, semakin tinggi pula tingkat *psychological capital* yang dimilikinya.

Secara konseptual, *job meaningfulness* merujuk pada sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, penting, dan memiliki tujuan yang melampaui kepentingan pribadi semata [3]. Pekerjaan yang bermakna memberikan rasa tujuan (*sense of purpose*) serta kontribusi sosial, yang pada gilirannya membentuk pengalaman kerja yang lebih positif. Kondisi ini menjadi landasan psikologis penting bagi berkembangnya sumber daya psikologis individu.

Menurut perspektif *positive organizational behavior*, mendefinisikan *psychological capital* sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* (4). Individu yang memaknai pekerjaannya secara positif cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas (*self-efficacy*), mampu menetapkan tujuan kerja yang jelas dan berupaya mencapainya, tetap bertahan dan bangkit ketika menghadapi tekanan atau hambatan kerja (*resilience*), serta memelihara pandangan optimis terhadap hasil kerja di masa depan (*optimism*).

Menurut *job characteristics theory* yang relevan dengan penelitian ini menempatkan kebermaknaan kerja sebagai salah satu kondisi psikologis utama yang memengaruhi sikap dan perilaku individu di tempat kerja (10). Ketika pekerjaan dipersepsikan bermakna, individu tidak hanya menjalankan tugas secara mekanis, tetapi juga menginternalisasi nilai dan tujuan pekerjaan tersebut. Proses internalisasi ini memperkuat interpretasi positif terhadap pengalaman kerja, sehingga individu lebih mampu mengelola tuntutan kerja dan tekanan psikologis secara adaptif.

Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa *psychological capital* bukan merupakan karakteristik bawaan yang bersifat statis, melainkan sumber daya



psikologis yang dapat dikembangkan melalui konteks kerja yang mendukung (11). Kebermaknaan kerja berperan sebagai mekanisme penting dalam pembentukan modal psikologis karena mampu mengubah tantangan kerja menjadi pengalaman pembelajaran yang konstruktif. Dengan demikian, individu yang memiliki tingkat *job meaningfulness* tinggi akan lebih siap secara psikologis dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika pekerjaan.

Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengelola desain pekerjaan dan lingkungan kerja secara strategis untuk meningkatkan *job meaningfulness*. Upaya seperti penyelarasan tugas dengan nilai profesional, pemberian otonomi, pengakuan terhadap kontribusi kerja, serta penegasan dampak sosial dari pekerjaan berpotensi memperkuat *psychological capital* tenaga kerja. Peningkatan modal psikologis ini pada akhirnya dapat menjadi fondasi penting bagi penguatan *work engagement*, kinerja, dan keberlanjutan organisasi.

### **Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work engagement**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Nilai koefisien pengaruh sebesar 0,691 mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel, sementara nilai *t-statistic* sebesar 11,584 yang melebihi batas kritis 1,96 serta nilai *p* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan *psychological capital* secara nyata berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat keterikatan kerja individu.

Secara teoritis, *psychological capital* merupakan sumber daya psikologis positif yang mencerminkan kondisi psikologis individu yang berkembang dan dapat dikelola, yang terdiri atas *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* (4,12). Keempat dimensi ini berperan penting dalam membentuk cara individu memandang pekerjaannya, menghadapi tuntutan kerja, serta mempertahankan energi dan dedikasi dalam menjalankan peran profesional. Individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas, mampu menetapkan tujuan kerja yang jelas, bertahan menghadapi tekanan, serta memelihara pandangan positif terhadap masa depan pekerjaan.

Pengaruh positif *psychological capital* terhadap *work engagement* dapat dijelaskan melalui kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Model*. Dalam model ini,

*psychological capital* diposisikan sebagai *personal resources* yang berfungsi memperkuat motivasi intrinsik dan melindungi individu dari dampak negatif tuntutan kerja [5]. Ketika individu memiliki sumber daya psikologis yang memadai, mereka lebih mampu menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan, yang tercermin dalam dimensi utama *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa *work engagement* bukan sekadar respons terhadap kondisi kerja eksternal, tetapi juga dipengaruhi secara kuat oleh kapasitas psikologis internal individu(13). Individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung memaknai tantangan kerja sebagai peluang pengembangan diri, bukan sebagai beban. Kondisi ini mendorong munculnya semangat kerja yang tinggi (*vigor*), keterlibatan emosional yang kuat (*dedication*), serta fokus dan keterpusatan perhatian dalam bekerja (*absorption*).

Selain itu, hubungan signifikan antara *psychological capital* dan *work engagement* memperkuat perspektif *positive organizational behavior*, yang menekankan pentingnya pengembangan kekuatan psikologis karyawan sebagai strategi peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi (12). *Psychological capital* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani potensi individu dengan keterlibatan aktif dalam pekerjaan, sehingga individu tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga menunjukkan komitmen dan antusiasme yang tinggi.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan *psychological capital* dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Program pelatihan berbasis penguatan kepercayaan diri, pembentukan tujuan kerja yang realistis, peningkatan ketahanan psikologis, serta penguatan sikap optimis berpotensi meningkatkan *work engagement* secara berkelanjutan. Dengan meningkatnya keterikatan kerja, organisasi dapat memperoleh manfaat berupa peningkatan kualitas kinerja, penurunan kelelahan kerja, serta penguatan komitmen jangka panjang tenaga kerja.

### **Pengaruh Job meaningfulness terhadap Work Engagement Tenaga Kesehatan melalui Psychological Capital**

Hasil analisis menunjukkan bahwa *job meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* tenaga kesehatan melalui *psychological capital*.

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,482 mengindikasikan bahwa peningkatan kebermaknaan kerja akan memperkuat *psychological capital*, yang selanjutnya mendorong peningkatan keterlekatan kerja. Nilai *t-statistic* sebesar 8,088 yang melampaui ambang batas 1,96 serta nilai *p* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) menegaskan bahwa pengaruh mediasi tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini menegaskan peran *psychological capital* sebagai mekanisme psikologis penting yang menjembatani hubungan antara *job meaningfulness* dan *work engagement*.

Secara konseptual, *job meaningfulness* merefleksikan sejauh mana individu memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, penting, dan berdampak bagi diri maupun lingkungan sosial [3]. Dalam konteks tenaga kesehatan, kebermaknaan kerja sering kali terkait dengan persepsi kontribusi terhadap keselamatan pasien, peningkatan derajat kesehatan masyarakat, serta nilai altruistik profesi. Persepsi ini tidak hanya memengaruhi sikap kerja secara langsung, tetapi juga membentuk kondisi psikologis positif yang menjadi fondasi bagi berkembangnya *psychological capital*.

Peran mediasi *psychological capital* dalam hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif *positive organizational behavior* menegaskan bahwa *psychological capital* yang terdiri atas *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* merupakan sumber daya psikologis yang dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja yang bermakna. Ketika tenaga kesehatan merasakan bahwa pekerjaannya memiliki tujuan dan nilai yang jelas, mereka cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas (*self-efficacy*), mampu mempertahankan harapan dan tujuan kerja (*hope*), lebih tangguh menghadapi tekanan kerja (*resilience*), serta memelihara pandangan positif terhadap hasil kerja di masa depan (*optimism*) [4].

Selanjutnya, *psychological capital* yang kuat berfungsi sebagai *personal resource* yang meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Dalam kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Model*, *personal resources* berperan dalam mendorong proses motivasional yang bermuara pada *work engagement* (14,15). Tenaga kesehatan dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang lebih kuat karena mereka memiliki energi psikologis dan ketahanan mental yang memadai untuk menghadapi tuntutan kerja yang kompleks.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *job meaningfulness* tidak hanya memengaruhi *work engagement* secara langsung, tetapi juga bekerja melalui penguatan sumber daya psikologis individu (13,16). Dengan kata lain, kebermaknaan kerja menciptakan kondisi psikologis yang memungkinkan tenaga kesehatan untuk menginvestasikan diri secara lebih penuh dalam pekerjaan. Tantangan kerja tidak dipersepsikan sebagai beban semata, melainkan sebagai bagian dari peran profesional yang bermakna dan bernilai.

Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan *work engagement* tenaga kesehatan perlu diarahkan tidak hanya pada aspek struktural pekerjaan, tetapi juga pada penguatan makna kerja dan pengembangan *psychological capital*. Strategi seperti penegasan nilai sosial profesi kesehatan, pengakuan terhadap kontribusi kerja, serta program pengembangan kapasitas psikologis berpotensi memperkuat keterlekatan kerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi layanan kesehatan dapat meningkatkan kualitas keterlibatan tenaga kesehatan sekaligus menjaga ketahanan psikologis mereka dalam menghadapi tuntutan pelayanan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job meaningfulness* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* tenaga kesehatan melalui *psychological capital* sebagai mekanisme mediasi. Persepsi terhadap pekerjaan yang bermakna memperkuat sumber daya psikologis individu, yang selanjutnya mendorong keterlekatan kerja yang lebih tinggi di lingkungan pelayanan kesehatan primer. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada aspek struktural pekerjaan, tetapi juga pada penguatan makna kerja dan kapasitas psikologis tenaga kesehatan. Oleh karena itu, pengelola Puskesmas disarankan untuk mengintegrasikan strategi peningkatan *job meaningfulness* dan pengembangan *psychological capital* melalui pendekatan manajerial dan intervensi psikologis yang berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal serta memperluas konteks penelitian guna meningkatkan generalisasi dan pendalaman pemahaman terhadap dinamika *work engagement* tenaga kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

World Health Organization. Primary health care workforce development: Global perspectives. . Geneva: WHO.; 2022.

Schaufeli WB. Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organ Dyn*. 2017 Apr 1;46(2):120–32.

Rosso BD, Dekas KH, Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Res Organ Behav*. 2010;30:91–127.

Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press; 2007.

Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*. 2017;22(3):273–85.

Kemenkes RI. Rencana Strategis Kemenkes 2020–2024. . Jakarta: ; 2024.

Dinas Kesehatan Kendari. Profil Kesehatan BLUD UPTD Puskesmas Mokoau. Kendari. 2024

Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement. *J Organ Behav*. 2004;25(3):293–315.

Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement. *J Organ Behav*. 2004;25(3):293–315.

Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organ Behav Hum Perform*. 1976;16(2):250–79.

Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Hum Resour Dev Q*. 2011;22(2):127–52.

Luthans F, Youssef-Morgan CM. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017;4:339–66.

Xanthopoulou D. The role of personal resources in employee engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2009;94(4):1043–60.

Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*. 2017 Jul 1;22(3):273–85.

Bakker AB, Demerouti E. Job Demands–Resources Theory. In: *Wellbeing*. Wiley; 2014. p. 1–28.

*PENGARUH JOB MEANINGFULNESS TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI  
PSYCHOLOGICAL CAPITAL (STUDI: PUSKESMAS MOKOAU) KOTA KENDARI SULAWESI  
TENGGERA, INDONESIA*

Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The role of personal and job resources in employee engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2007;92(5):1119–27.