

PENGARUH JOB MEANINGFULNESS TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI WORK ENGAGEMENT (STUDI: PUSKESMAS MOKOAU) KOTA KENDARI SULAWESI TENGGARA

Rahman

¹Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo
rahman.fkm@uho.ac.id

Abstract

The performance of health workers is an important element in ensuring the quality of primary health services. In addition to technical and structural factors, psychological aspects such as job meaningfulness and work engagement are increasingly recognized as playing a role in improving performance. Health workers who interpret their work as something of value tend to show higher work attachment, which ultimately has an impact on performance. This study aims to analyze the effect of job meaningfulness on the performance of health workers through work engagement at the Mokoau Health Center, Kendari City. 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 involved as respondents through the total sampling technique. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method using SmartPLS version 4.0. The results of the analysis showed that job meaningfulness had a positive and significant effect on work engagement ($\beta = 0.563$; $p < 0.05$). Furthermore, work engagement had a positive and significant effect on the performance of health workers ($\beta = 0.638$; $p < 0.05$). The indirect influence test proved that work engagement significantly mediated the influence between job meaningfulness and performance ($\beta = 0.360$; $p < 0.05$). Job meaningfulness improves the performance of health workers through strengthening work engagement. Therefore, the HR management strategy at the Health Center needs to be directed at strengthening the meaning of work and work attachment to improve performance in a sustainable manner.

Key words: *Job meaningfulness; work engagement; performance; health workers; primary health care*

Abstrak

Kinerja tenaga kesehatan merupakan elemen penting dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan primer. Selain faktor teknis dan struktural, aspek psikologis seperti *job meaningfulness* dan *work engagement* semakin diakui berperan dalam meningkatkan kinerja. Tenaga kesehatan yang memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai cenderung menunjukkan keterlekatan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job meaningfulness* terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui *work engagement* di Puskesmas Mokoau, Kota Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Mokoau sebanyak 70 orang dilibatkan sebagai responden melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS

versi 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* ($\beta = 0,563$; $p < 0,05$). Selanjutnya, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan ($\beta = 0,638$; $p < 0,05$). Uji pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa *work engagement* memediasi secara signifikan pengaruh antara *job meaningfulness* dan kinerja ($\beta = 0,360$; $p < 0,05$). *Job meaningfulness* meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui penguatan *work engagement*. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM di Puskesmas perlu diarahkan pada penguatan makna kerja dan keterlekatan kerja guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Job meaningfulness*; *work engagement*; kinerja; tenaga kesehatan; Puskesmas.

1. LATAR BELAKANG

Tenaga kesehatan merupakan aset strategis dalam sistem pelayanan kesehatan primer karena berperan langsung dalam menjamin mutu, keselamatan, dan keberlanjutan layanan kesehatan masyarakat. Secara global, World Health Organization (WHO) menegaskan bahwa kinerja tenaga kesehatan menjadi penentu utama pencapaian *Universal Health Coverage* (UHC), khususnya di negara berkembang yang menghadapi keterbatasan sumber daya dan beban kerja tinggi di fasilitas kesehatan tingkat pertama (1). Namun, tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan kondisi psikologis yang memadai berpotensi menurunkan keterlekatan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja tenaga kesehatan.

Di berbagai negara, kinerja tenaga kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural seperti ketersediaan sarana dan beban kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku kerja. *Work engagement* dipandang sebagai kondisi psikologis positif yang mencerminkan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam pekerjaan, yang terbukti berhubungan erat dengan kinerja, kualitas pelayanan, serta kepuasan pasien(2,3). Tenaga kesehatan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan dalam menghadapi tuntutan pelayanan kesehatan yang kompleks.

Dalam konteks nasional, sistem pelayanan kesehatan primer di Indonesia menghadapi tantangan serupa. Puskesmas sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan dituntut untuk menjalankan fungsi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif secara simultan, dengan keterbatasan sumber daya dan meningkatnya ekspektasi masyarakat. Laporan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menunjukkan bahwa beban kerja

tenaga kesehatan Puskesmas cenderung meningkat seiring dengan implementasi berbagai program kesehatan nasional, yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja tenaga kesehatan apabila tidak dikelola secara efektif (4). Oleh karena itu, penguatan faktor internal tenaga kesehatan menjadi isu penting dalam meningkatkan kinerja layanan kesehatan primer.

Salah satu faktor psikologis yang dinilai berperan penting dalam membentuk *work engagement* adalah *job meaningfulness* yang merujuk sejauh mana individu memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, penting, dan memiliki tujuan yang bermakna(5). Dalam profesi kesehatan, persepsi terhadap makna kerja sering kali muncul dari kontribusi nyata terhadap kesehatan pasien dan masyarakat. Ketika tenaga kesehatan mampu memaknai pekerjaannya secara positif, mereka cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Pada tingkat regional, Provinsi Sulawesi Tenggara, khususnya Kota Kendari, menghadapi tantangan dalam penguatan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas seiring dengan tuntutan pelayanan kesehatan masyarakat perkotaan yang semakin kompleks(6). Puskesmas Mokoau sebagai salah satu Puskesmas di Kota Kendari berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan primer bagi masyarakat di wilayah kerjanya. Berdasarkan profil Puskesmas, tenaga kesehatan di Puskesmas Mokoau menjalankan berbagai program pelayanan kesehatan dengan cakupan tugas yang luas, sehingga menuntut tingkat keterlibatan kerja dan kinerja yang optimal dalam kondisi sumber daya yang terbatas(7).

Meskipun demikian, kajian empiris yang secara khusus menguji peran *job meaningfulness* dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui *work engagement* pada konteks Puskesmas masih terbatas, terutama di wilayah Indonesia bagian timur. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan pada faktor struktural dan organisasi, sementara mekanisme psikologis yang mendasari kinerja tenaga kesehatan belum banyak dieksplorasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan literatur dengan menganalisis pengaruh *job meaningfulness* terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui *work engagement* di Puskesmas Mokoau Kota Kendari, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi

teoritis dan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di pelayanan kesehatan primer.

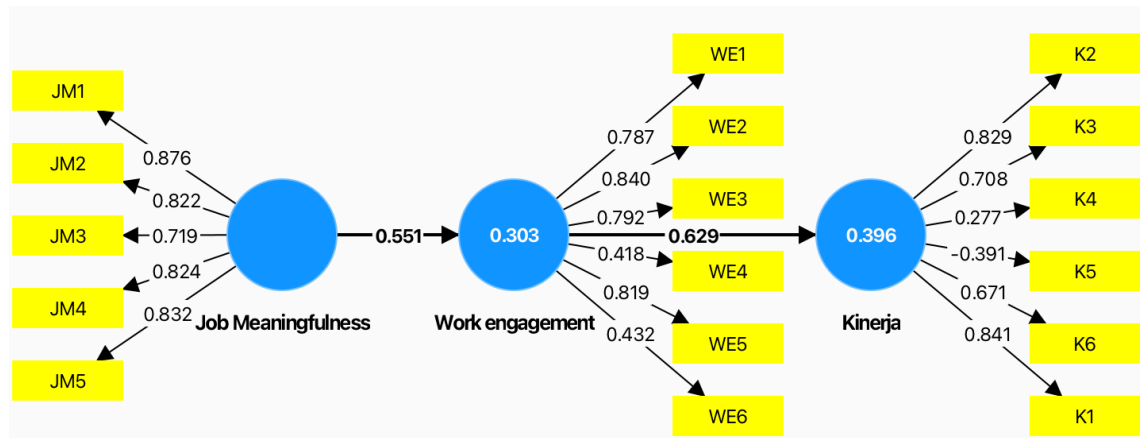
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur yang diberikan kepada tenaga kesehatan di Puskesmas Mokoau, Kota Kendari. Seluruh tenaga kesehatan yang memenuhi kriteria inklusi dilibatkan sebagai responden melalui teknik *total sampling*, sehingga diperoleh 70 responden yang dianalisis. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Prosedur analisis meliputi pengujian *measurement model* untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi *structural model* melalui estimasi koefisien jalur. Tingkat signifikansi hubungan antarvariabel diuji menggunakan teknik *bootstrapping*.

3. HASIL & PEMBAHASAN

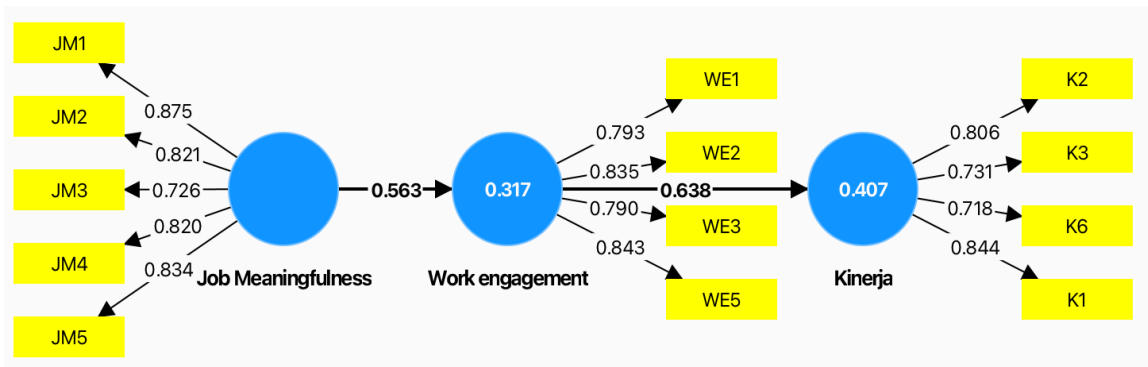
Outer Model

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 K5 dan K4 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 algoritm, semua indikator pada masing-masing konstruk setelah dilakukan uji tahapan kedua memiliki loading faktor diantara 0,726-0,875 diatas ambang batas (>0,70), mengindikasikan indikator- indikator tersebut dinyatakan valid dan merepresentasikan konstraknya dengan baik sehingga memenuhi kriteria untuk dilanjutkan analisis.

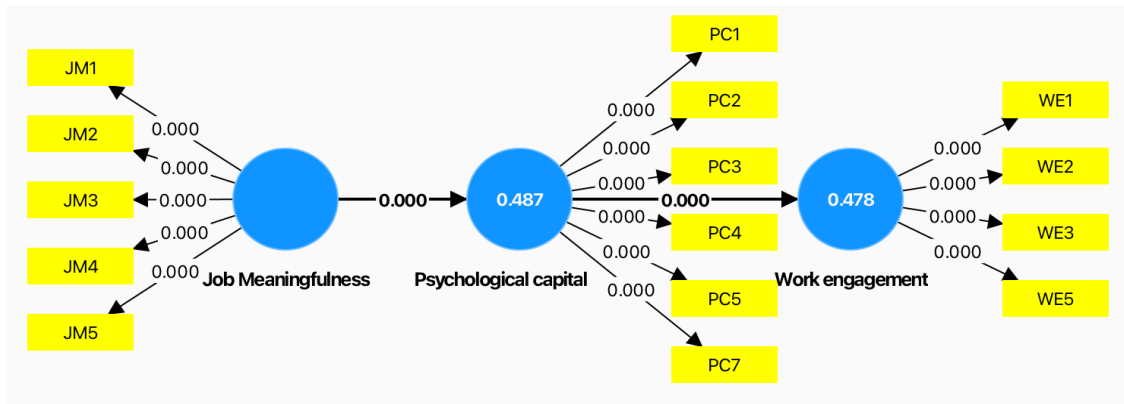
Tabel 1. Reliability test

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Job Meaningfulness	0.875	0.909	0.667
Kinerja	0.782	0.858	0.603
Work engagement	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 0,782-0,909 diatas ambang batas 0,70 yang menunjukkan bahwa hasil uji konvergen juga terpenuhi dengan baik. Sementara nilai AVE untuk konstruk job meaningfulness, kinerja 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*

<i>Path Coefficient</i>	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	ρ values
Job Meaningfulness -> Work engagement	0.563	0.576	0.069	8.178	0.000
Work engagement -> Kinerja	0.638	0.651	0.065	9.760	0.000

Sumber: Data diolah -Pls.4 (2025)

Tabel 2, hasil analisis menunjukkan bahwa job meaningfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement dengan nilai koefisien pengaruh 0,563 t-statistik 8,178 > 1.96 serta nilai $\rho = 0.000 (< 0,05)$ menegaskan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi tenaga kesehatan terhadap kebermaknaan pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat keterlekatan kerja yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam menjalankan tugas. Secara empiris, hasil ini memperkuat pandangan bahwa makna kerja merupakan determinan psikologis penting dalam membentuk keterlibatan kerja yang berkelanjutan, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan primer.

Tabel 3. Hasil Uji indirect test

<i>Path Coeficient</i>	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Job Meaningfulness -> Work engagement -> Kinerja	0.360	0.376	0.065	5.541	0.000

Sumber: Data diolah -Pls.4 (2025)

Tabel 3, hasil analisis menunjukkan bahwa job meaningfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui work engagement. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,360 mengindikasikan bahwa job meaningfulness akan meningkatkan work engagement dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Nilai t-statistik sebesar 5,541 lebih besar dari 1,96 serta nilai $p=0,000$ ($< 0,05$) menegaskan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi terhadap pekerjaan yang bermakna tidak secara otomatis meningkatkan kinerja, melainkan terlebih dahulu memperkuat keterlibatan tenaga kesehatan dalam pekerjaan sehari-hari.

PEMBAHASAN

Pengaruh job meaningfulness dan work engagement terhadap kinerja tenaga kesehatan

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan perspektif *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang menempatkan *job meaningfulness* sebagai bagian dari *job resources* yang berperan dalam proses motivasional menuju *work engagement* (8,9). Persepsi terhadap pekerjaan yang bermakna memungkinkan individu untuk memaknai tuntutan kerja sebagai tantangan yang bernilai, sehingga mendorong investasi energi dan keterlibatan emosional yang lebih besar dalam pekerjaan. Dalam konteks tenaga kesehatan, kebermaknaan kerja sering kali berkaitan dengan kontribusi nyata terhadap kesehatan pasien dan masyarakat, yang menjadi sumber motivasi intrinsik untuk tetap terlibat secara aktif meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa individu yang memandang pekerjaannya sebagai bermakna cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memaknai pekerjaan secara instrumental semata (10,11). Kebermaknaan kerja

tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, tetapi juga memperkuat dedikasi dan fokus kerja, yang merupakan komponen utama *work engagement*.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien pengaruh 0,638, t-statistik 9,760 > 1.96 serta nilai $\rho = 0.000 (< 0,05)$ menegaskan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlekatan kerja tenaga kesehatan, semakin optimal kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan. *Work engagement* yang tercermin melalui semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan mendorong tenaga kesehatan untuk memberikan upaya terbaik dalam menjalankan peran profesionalnya.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang menempatkan *work engagement* sebagai mekanisme motivasional utama yang menghubungkan sumber daya kerja dan personal dengan berbagai *job outcomes*, termasuk kinerja (2,12). Individu yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi cenderung menginvestasikan energi fisik, emosional, dan kognitif secara lebih konsisten dalam pekerjaan, sehingga menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan erat dengan peningkatan kinerja individual, perilaku kerja proaktif, serta kualitas pelayanan, khususnya pada sektor kesehatan(13). Dalam konteks tenaga kesehatan, keterlekatan kerja memungkinkan individu untuk tetap fokus, responsif, dan berkomitmen dalam memberikan pelayanan, meskipun berada dalam situasi kerja dengan tekanan tinggi dan tuntutan pelayanan yang berkelanjutan.

Dalam konteks Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, pengaruh signifikan *work engagement* terhadap kinerja memiliki implikasi praktis yang penting. Tenaga kesehatan Puskesmas tidak hanya dituntut untuk memenuhi target pelayanan, tetapi juga menjaga kualitas interaksi dengan pasien dan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan *work engagement* perlu dipandang sebagai strategi kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara berkelanjutan,

terutama melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik dan keterlibatan profesional.

Peran work engagement memediasi job meaningfulness terhadap kinerja tenaga kesehatan

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan perspektif *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang menempatkan *job meaningfulness* sebagai bagian dari *job resources* yang berperan dalam proses motivasional menuju *work engagement* (8,9). Persepsi terhadap pekerjaan yang bermakna memungkinkan individu untuk memaknai tuntutan kerja sebagai tantangan yang bernilai, sehingga mendorong investasi energi dan keterlibatan emosional yang lebih besar dalam pekerjaan. Dalam konteks tenaga kesehatan, kebermaknaan kerja sering kali berkaitan dengan kontribusi nyata terhadap kesehatan pasien dan masyarakat, yang menjadi sumber motivasi intrinsik untuk tetap terlibat secara aktif meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa individu yang memandang pekerjaannya sebagai bermakna cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memaknai pekerjaan secara instrumental semata (10,11). Kebermaknaan kerja tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, tetapi juga memperkuat dedikasi dan fokus kerja, yang merupakan komponen utama *work engagement*.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien pengaruh 0,638, t-statistik 9,760 > 1.96 serta nilai $\rho = 0.000 (< 0,05)$ menegaskan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlekatan kerja tenaga kesehatan, semakin optimal kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan. *Work engagement* yang tercermin melalui semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan mendorong tenaga kesehatan untuk memberikan upaya terbaik dalam menjalankan peran profesionalnya.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang menempatkan *work engagement* sebagai mekanisme motivasional utama yang menghubungkan sumber daya kerja dan personal dengan berbagai *job outcomes*, termasuk kinerja (2,12). Individu yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi

cenderung menginvestasikan energi fisik, emosional, dan kognitif secara lebih konsisten dalam pekerjaan, sehingga menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan erat dengan peningkatan kinerja individual, perilaku kerja proaktif, serta kualitas pelayanan, khususnya pada sektor kesehatan(13). Dalam konteks tenaga kesehatan, keterlekatan kerja memungkinkan individu untuk tetap fokus, responsif, dan berkomitmen dalam memberikan pelayanan, meskipun berada dalam situasi kerja dengan tekanan tinggi dan tuntutan pelayanan yang berkelanjutan.

Dalam konteks Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, pengaruh signifikan *work engagement* terhadap kinerja memiliki implikasi praktis yang penting. Tenaga kesehatan Puskesmas tidak hanya dituntut untuk memenuhi target pelayanan, tetapi juga menjaga kualitas interaksi dengan pasien dan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan *work engagement* perlu dipandang sebagai strategi kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara berkelanjutan, terutama melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik dan keterlibatan profesional.

KESIMPULAN & SARAN

Job meaningfulness dan work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement tenaga kesehatan. Work engagement memediasi pengaruh job meaningfulness terhadap kinerja tenaga kesehatan secara signifikan. Oleh karena itu, Bagi manajer Puskesmas, perlu memperkuat job meaningfulness tenaga kesehatan melalui penegasan nilai dan dampak sosial pekerjaan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung identitas dan peran profesional tenaga kesehatan. Penguatan work engagement melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, peningkatan dukungan organisasi, serta penciptaan iklim kerja yang mendorong semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- World Health Organization. Primary health care workforce development: Global perspectives. . Geneva: WHO.; 2022.
- Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol.* 2017;22(3):273–85. doi:10.1037/ocp0000056 PubMed PMID: 27732008.
- Kementerian Kesehatan RI. Profil Kesehatan Indonesia 2022. Jakarta: Kemenkes RI.; 2023.
- Rosso BD, Dekas KH, Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Res Organ Behav.* 2010;30:91–127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001.
- Dinas Kesehatan Kota Kendari. Profil Kesehatan Kota Kendari 2022. Kendari; 2023.
- Puskesmas Mokoau. Profil Kesehatan Blud Uptd Puskesmas Mokoau Tahun 2024. Kendari.
- Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol.* 2017 Jul 1;22(3):273–85. doi:10.1037/ocp0000056 PubMed PMID: 27732008.
- Demerouti E, Bakker AB. Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review.* 2023 Aug 1;13(3):209–36. doi:10.1177/20413866221135022.
- Rosso BD, Dekas KH, Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Res Organ Behav.* 2010;30:91–127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001.
- 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. doi:10.1016/j.orgdyn.2017.04.008.
- Bakker AB, Albrecht S. Work engagement: current trends. *Career Development International.* 2018;23(1):4–11. doi:10.1108/CDI-11-2017-0207.
- Bakker AB, Demerouti E. Job demands–resources theory. In: *Wellbeing: A Complete Reference Guide.* 2014.