

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening RSUD Labuang Baji Makassar

The Influence Of Work Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At RSUD Labuang Baji Makassar

Cahaya Ningsih¹, Afriyana Amelia Nuryadin², Mangindara³, Reski Dewi Pratiwi⁴

1,2,3Departement of Hospital Administration, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
Makassar, Indonesia

*Korespondensi:

Jl. Garuda no.3AD, Makassar 90113, Indonesia,

Telp: 081243106690 E-mail: Cningsih996@gmail.com

Abstract

Background: Performance is a crucial aspect of the success of hospital organizations, where work engagement is the key to employee spirit and dedication. Satisfaction surveys at RSUD Labuang Baji show that 13.32% of employees are dissatisfied due to less participative management policies. **Aims:** This study aims to analyze the effect of work engagement on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at RSUD Labuang Baji Makassar. **Methods:** Quantitative research with a crosssectional approach. A sample of 136 respondents was selected using a non-probability sampling technique from a total population of 206 people. Data were analyzed using path analysis techniques. **Result:** There is a significant effect of work engagement on performance ($p=0.000$), work engagement on job satisfaction ($p=0.000$), and job satisfaction on performance ($p=0.000$). The indirect effect of work engagement on performance through job satisfaction is also proven significant ($p=0.000$). **Conclusion:** Work engagement affects employee performance both directly and indirectly through job satisfaction as a mediator.

Keywords: *Work engagement, Employee Performance, Job Satisfaction, Hospital*

Abstrak

Latar Belakang: Kinerja merupakan aspek krusial bagi keberhasilan organisasi rumah sakit, di mana faktor keterikatan kerja (work engagement) menjadi kunci semangat dan dedikasi pegawai. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di RSUD Labuang Baji Makassar. **Metode:** Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel sebanyak 136 responden dipilih menggunakan teknik non-probability sampling dari total populasi 206 orang. Data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). **Hasil:** Terdapat pengaruh signifikan work engagement terhadap kinerja ($p=0,000$), work engagement terhadap kepuasan kerja ($p=0,000$), serta kepuasan kerja terhadap kinerja ($p=0,000$). **Kesimpulan:** Work engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator.

Kata Kunci: *Work engagement, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Rumah Sakit.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang sangat kompleks, di mana keberhasilannya dalam memberikan pelayanan prima sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan wajib menyelenggarakan pelayanan yang bermutu dan berorientasi pada keselamatan pasien. Dalam konteks administrasi kesehatan, kinerja pegawai menjadi indikator fundamental yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Salah satu determinan penting yang memengaruhi kinerja adalah *work engagement* (keterlibatan kerja). *Work engagement* bukan sekadar kepatuhan terhadap tugas, melainkan kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*). Pegawai dengan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi melalui kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Secara empiris, fenomena *work engagement* masih menjadi tantangan global yang signifikan. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 15% pegawai di seluruh dunia yang merasa sangat terlibat dalam pekerjaannya. Di Indonesia, tingkat keterlibatan pegawai tercatat sebesar 15,4%, sementara secara spesifik di Makassar, penelitian menunjukkan hanya 25% pegawai yang benar-benar terlibat sepenuhnya. Urgensi penelitian ini didasarkan pada kesenjangan (gap) data yang ditemukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar. Meskipun seluruh pegawai PNS memperoleh predikat kinerja "baik", hasil survei kepuasan pegawai menunjukkan bahwa 13,32% responden merasa kurang puas. Ketidakpuasan ini dipicu oleh kebijakan manajemen yang dirasa kurang partisipatif serta sistem kompensasi dan tindak lanjut keluhan yang belum optimal. Penelitian sebelumnya oleh Salsabila (2022) dan Ismah (2024) telah mengonfirmasi adanya hubungan signifikan antara keterlibatan kerja, kepuasan, dan kinerja, namun kondisi spesifik di RSUD Labuang Baji memerlukan analisis lebih mendalam untuk menjembatani kesenjangan antara formalitas penilaian kinerja dan realitas kepuasan pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab permasalahan mengenai apakah terdapat pengaruh langsung *work engagement* terhadap kinerja pegawai, pengaruh langsung *work engagement* terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja, serta bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja pegawai di RSUD Labuang Baji Makassar. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Secara khusus, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh langsung antar variabel tersebut serta membuktikan mekanisme mediasi kepuasan kerja dalam meningkatkan performa

SDM kesehatan.

Penelitian ini memiliki relevansi kuat dengan isu-isu dalam bidang administrasi dan kebijakan kesehatan, khususnya dalam upaya perbaikan tata kelola SDM di rumah sakit pemerintah. Kontribusinya terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terletak pada penguatan teori perilaku organisasi di sektor kesehatan, sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pembuat kebijakan di RSUD Labuang Baji untuk merumuskan strategi manajerial yang lebih inklusif. Dengan memperbaiki kebijakan yang meningkatkan keterlibatan dan kepuasan pegawai, diharapkan penyelenggaraan pelayanan kesehatan dapat berjalan lebih optimal, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional study* yang dilaksanakan di RSUD Labuang Baji Makassar pada tanggal 21 April-8 Juli 2025. Populasi penelitian berjumlah 206 tenaga administrasi/non-tenaga kesehatan (non-nakes). Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *quota sampling*. Besar sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 136 responden. Kriteria inklusi meliputi pegawai ASN maupun non-ASN dengan masa kerja ≥ 2 tahun, sedangkan pegawai dengan masa kerja < 2 tahun tidak diikutsertakan dalam penelitian.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur variabel *work engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Sebelum digunakan pada penelitian utama, instrumen diuji coba pada 30 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian. Hasil uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,349) dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan hasil sebesar 0,827 untuk variabel *work engagement*, 0,888 untuk variabel kinerja pegawai, dan 0,845 untuk variabel kepuasan kerja. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan melalui analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi setiap variabel penelitian, analisis bivariat untuk menguji hubungan antarvariabel, serta analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung *work engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (n=136)

Karakteristik	n = (Total Sampel)	%
Jenis Ketenagakerjaan		
Tenaga Administrasi / Analis Pelayanan / Pengelola Data / Pengadministrasi	79	58,1
Tenaga Teknis / Laundry / Sterilisasi	12	8,8
Tenaga Teknis / Pengolah Makanan dan Pranata Jamuan	24	17,6
Tenaga Teknis / IPSRS dan Kesling	11	8,1
Tenaga Teknis / Pemulasaran Jenazah	4	2,9
Tenaga Teknis / Pengemudi Ambulan	3	2,2
Tenaga Teknis / Transporter O2	3	2,2
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	58	42,6
Perempuan	78	57,4
Usia (Tahun)		
<25	6	4,4
25-35	45	33,1
36-45	52	38,2
>45	33	24,3
Pendidikan Terakhir		
SMA	32	23,5
STM	1	0,7
D3	29	21,3
S1	64	47,1
S2	10	7,4
Masa Kerja 2-		
5	33	24,3
>5-10	34	25
>10	69	50,7
Status Kepegawaian		
ASN	64	47,1
Non ASN	72	52,9
>5-10	34	25

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan distribusi karakteristik responden ditinjau dari jenis ketenagakerjaan, proporsi terbesar merupakan tenaga administrasi dan pengelola data sebanyak 79 responden (58,1%), sedangkan proporsi terkecil adalah tenaga teknis pengemudi dan transporter O² masing-masing sebesar 2,2%. Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki dengan persentase sebesar 57,4%. Pada variabel usia, kelompok usia produktif tengah

(36–45 tahun) merupakan kelompok terbesar yaitu 52 responden (38,2%). Dari aspek tingkat pendidikan, hampir separuh responden merupakan lulusan Strata Satu (S1) sebanyak 64 responden (47,1%). Sementara itu, dilihat dari masa kerja, mayoritas responden telah mengabdikan lebih dari 10 tahun (50,7%), yang mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di rumah sakit tersebut. Terakhir, berdasarkan status kepegawaian, terdapat distribusi yang hampir seimbang antara pegawai Non-ASN (52,9%) dan pegawai ASN (47,1%).

2. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

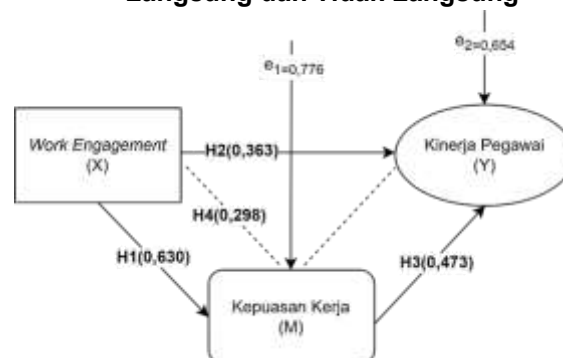
Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Antar Variabel	Beta (β)	p-value
<i>Work Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja	0,630	0,000
<i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai	0,363	0,000
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,473	0,000

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian. Hasil analisis Pengaruh Langsung menunjukkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,630 dan nilai p-value 0,000 ($p < 0,05$). Selanjutnya, ditemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien β sebesar 0,363 dan p-value 0,000. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien β sebesar 0,473 dan p-value 0,000.

Gambar. 1 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan Melihat Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Tidak Langsung (Variabel Intervening) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu menjadi variabel intervening antara *work engagement* terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,298 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat *work engagement* yang tinggi

akan lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai apabila didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi pula di lingkungan RSUD Labuang Baji.

Pembahasan

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Work Engagement merupakan suatu sikap atau kondisi pada individu dimana pegawai menunjukkan sikap positif terhadap perilaku kerja yang mencerminkan dari peningkatan kinerja, komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki, dan kebanggaan terhadap pekerjaan, ditandai dengan semangat (*vigor*), dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan (Riadi, 2022). Sementara itu, kinerja merujuk pada hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran SDM yang kompeten dan profesional sebagai kontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Jika kinerja pegawai dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja SDM yang akan berdampak positif terhadap produktivitasnya (Reza et al., 2024).

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.363 dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang mereka. Sebaliknya, penurunan keterlibatan kerja cenderung berdampak negatif pada kinerja pegawai. Penemuan ini memperkuat argumen bahwa investasi dalam meningkatkan *work engagement* pegawai adalah strategi yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel *work engagement* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar pada tahun 2025. Sebagian besar dalam kategori terlibat 135 orang dan kurang terlibat 1 orang. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang sebagian besar menjawab setuju pada pernyataan “Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan rumah sakit”, “Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan”, dan “Saya selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya”. Kemudian didukung dari jawaban responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu rumah sakit”. Dengan demikian meskipun sebagian besar responden menyatakan *work engagement* di RSUD Labuang Baji terlibat, namun terdapat sebagian pegawai yang menyatakan *work engagement* di RSUD Labuang Baji kurang terlibat, dan ini mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan karakteristik responden *work engagement* dipengaruhi oleh karakteristik ketenagakerjaan, jenis kelamin, umur/usia. Dimana ketenagakerjaan mempengaruhi *work engagement* dikarenakan, merujuk pada berbagai jenis

pekerjaan yang ada di rumah sakit yang sangat penting karena perbedaan peran dan tanggung jawab dalam bekerja. Selanjutnya jenis kelamin laki-laki perempuan seringkali menunjukkan perbedaan dalam perilaku, pola pikir, dan cara mereka mendekati pekerjaan, adanya perbedaan karakteristik ini dapat menciptakan variasi dalam tingkat *work engagement* yang dirasakan pegawai. Terakhir yaitu umur/usia mempengaruhi *work engagement* dikarenakan Kemampuan mengambil keputusan cepat sangat penting di rumah sakit.

Berbagai kelompok umur/usia mungkin menunjukkan tingkat *work engagement* yang berbeda, dipengaruhi oleh pengalaman atau cara mereka merespons tekanan kerja yang memerlukan keputusan sigap. Penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa definisi *work engagement* dari Riadi, (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan ini merujuk pada perilaku positif dan peningkatan kinerja yang diwujudkan melalui semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam bekerja. Secara akademis, pegawai yang terlibat secara penuh, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Konsep ini juga diperkuat oleh pandangan Reza dkk., (2024) yang menekankan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang penting bagi organisasi, dan pengelolaan SDM yang profesional untuk peningkatan kinerja dan produktivitas. Secara empiris, hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap dasar tersebut, terbukti dari signifikansi statistik yang diperoleh.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila, (2022) “Hubungan *Work engagement* terhadap Kinerja Pegawai Rawat Inap di RSUD Haji Makassar Provinsi SULSEL” yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara aspek dari *Work engagement* yaitu *vigor* dengan kinerja pegawai ($p = 0,000$), *dedication* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai ($p = 0,000$), dan *absorption* dengan kinerja pegawai ($p = 0,000$). Bahwa *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Work Engagement adalah sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seseorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya di rumah sakit tersebut. *Work engagement* juga diartikan sebagai kondisi mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Sedangkan kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi, karena dengan kepuasan kerja, seorang pegawai cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan demi mencapai tujuan organisasi atau rumah sakit (Muh Djohan et al., 2023).

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.630 dengan nilai p -value sebesar 0,000 yang $<0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti

bahwa terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar. Yang artinya, semakin tinggi tingkat *Work engagement*, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat. Berdasarkan jawaban responden untuk variabel *work engagement* terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar pada tahun 2025. Sebagian besar dalam kategori terlibat 135 orang dan kurang terlibat 1 orang. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang sebagian besar menjawab setuju pada pernyataan “Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan rumah sakit”, “Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan”, “Dan saya selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya”, “Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan”. Kemudian didukung dari jawaban responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu rumah sakit”. Dengan demikian meskipun sebagian besar responden menyatakan *work engagement* di RSUD Labuang Baji terlibat, namun terdapat sebagian pegawai yang menyatakan *work engagement* di RSUD Labuang Baji kurang terlibat, dan ini mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan karakteristik responden *work engagement* dipengaruhi oleh karakteristik pendidikan terakhir, masa kerja, status kepegawaian. Dimana pendidikan terakhir mempengaruhi *work engagement* karena seseorang dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik, peluang karir yang baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen dalam pekerjaan. Selanjutnya, masa kerja juga mempengaruhi *work engagement*, melalui akumulasi pengalaman dalam bekerja, peningkatan keterampilan dan pengembangan karir namun tidak selalu linier, pekerja dengan masa kerja yang lebih panjang belum tentu memiliki *work engagement* yang tinggi. Terakhir, status kepegawaian juga mempengaruhi *work engagement* seperti keamanan kerja status kepegawaian memberikan rasa aman tinggi yang cenderung meningkatkan *Work engagement*, struktur karir yang jelas pegawai yang melihat adanya peluang untuk berkembang dan maju dalam karir dan terlibat dalam pekerjaannya.

Penelitian ini secara tegas membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sangat sesuai dengan pemahaman yang ada tentang *work engagement* sebagai kondisi mental positif yang tercermin melalui semangat, dedikasi, dan penghayatan individu terhadap pekerjaan mereka, menunjukkan fokus dan dedikasi yang tinggi di rumah sakit (Muhammad Djohan et al., 2023). Pegawai yang merasa tingkat keterlibatan yang tinggi dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam pekerjaannya akan cenderung mengalami kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Konsep kepuasan kerja sendiri, sebagaimana dijelaskan, merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ismah, 2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* terhadap kepuasan memperhatikan emosional pekerjaannya terhadap pekerjaan mereka kerja. Rumah Sakit Stella Maris

dapat mempertahankan tingkat *Work engagement*. Diharapkan bagi Rumah Sakit Stella Maris mampu meningkatkan tingkat kefokusannya bagi pekerja dengan cara memberikan pekerja tugas sesuai tupoksi mereka serta meningkatkan kepuasan kerja pada pekerja dengan mengevaluasi dimensi-dimensi kepuasan kerja yang rendah pada hasil penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Edy Sutrisno (2019) Dalam (Mohammad Bagus Andika & Ida Bagus Ketut Bhayangkara, 2023) sedangkan kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja, pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individu seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut (Robbins, S, P, 2003).

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.473 dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang < 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar. Yang artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Sebaliknya apabila kerja menurun, maka kinerja pegawai pun cenderung mengalami penurunan, upaya yang terarah pada peningkatan kepuasan kerja tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, tetapi juga secara langsung memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan strategi rumah sakit melalui peningkatan kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar pada tahun 2025. Sebagian besar dalam kategori puas, namun masih ada beberapa dalam kategori kurang puas. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang beberapa menjawab setuju pada pernyataan, "Saya merasa puas karena rumah sakit sudah memberikan gaji pegawai sesuai standar yang berlaku", "Saya merasa puas karena adanya tingkat kemajuan karir pegawai", dan "Saya merasa puas karena penghasilan dari pekerjaan saya ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari". Kemudian didukung jawaban responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan, "Saya merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan", "Saya merasa puas karena penghasilan dari pekerjaan saya ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari", dan " Saya merasa puas karena rumah sakit sudah memberikan gaji pegawai sesuai standar yang berlaku". Dengan demikian, meskipun sebagian besar responden menyatakan kepuasan kerja pegawai di RSUD Labuang Baji Makassar puas, namun terdapat sejumlah pegawai yang menyatakan kurang puas, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan karakteristik responden, kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik ketenagakerjaan, masa kerja, status kepegawaian. Dimana ketenagakerjaan yang stabil dan sesuai dengan minat cenderung meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Masa kerja yang panjang dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pengalaman dan keahlian. Terakhir, status kepegawaian yang memberikan keamanan dan kesempatan pengembangan karir cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan pengertian kepuasan kerja sebagai sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti situasi kerja, hubungan kerja sama, sistem imbalan, serta faktor-faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno, 2019 dalam Mohammad Bagus Andika & Ida Bagus Ketut Bhayangkara, 2023). Pada dasarnya, ketika pegawai merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya motivasi, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja. Serupa dengan itu, Robbins, S, P (2003) menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, di mana kinerja individu menjadi bagian penting dalam mendukung kinerja organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang baik, yang didasari pada pencapaian kepuasan kerja pegawai, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh McCann et al., (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja. Tidak hanya kepuasan kerja yang perlu diperhatikan, tetapi kinerja pegawai itu sendiri juga dapat memberikan dampak terhadap tingkat *Work engagement*. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Work Engagement merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat mengekspresikan dirinya secara utuh dalam pekerjaan, baik secara fisik, kognitif, afektif, maupun emosional. Pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menemukan makna dalam pekerjaannya, merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit tempat mereka bekerja, serta memiliki komitmen untuk mendukung pencapaian visi dan misi institusi. Mereka juga bersedia bekerja lebih dari yang diharapkan, baik dari segi waktu maupun energi (Riadi, 2022). Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki individu. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja menjadi elemen penting yang harus dimiliki setiap pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja, pegawai akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam berbagai aktivitas yang mendukung pencapaian

tujuan organisasi atau rumah sakit Menurut (Robbins, S, P., 2003 dalam Muh Djohan et al., 2023).

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung variabel *work engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0,298 dengan p-value 0,000 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar. Yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan, dan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja.

Work Engagement didefinisikan sebagai tingkat di mana pegawai secara total mengekspresikan diri mereka, baik secara fisik, kognitif, afektif, maupun emosional, dalam pekerjaan. Ini mencakup menemukan makna dan kebanggaan dalam pekerjaan, serta berkomitmen untuk mencapai visi dan misi organisasi, bahkan dengan usaha ekstra di luar ekspektasi (Riadi, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, kinerja pegawai diyakini sebagai hasil interaksi antarakemampuan dan motivasi. Pentingnya kepuasan kerja juga ditekankan, karena kepuasan kerja dapat memicu motivasi pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins, S. P., 2003 dalam Muhammad Djohan et al., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar, nilai p-value=0,000 $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka tunjukkan.
2. Terdapat Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar, nilai p-value=0,000 $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat.
3. Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar, nilai p-value=0,000 $< 0,05$. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang mampu mereka capai.
4. Terdapat Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung dengan nilai p-value 0,000 $< 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Saran

1. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar disarankan untuk memperkuat program-program yang mendukung *Work engagement*, seperti penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan, pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta penciptaan budaya kerja yang inklusif dan apresiatif. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar diharapkan dapat lebih fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan membangun komitmen emosional pegawai. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian tantangan kerja yang sesuai dengan kemampuan individu, penghargaan atas pencapaian, serta penerapan komunikasi dua arah yang efektif. Lingkungan kerja yang demikian akan mendorong keterlibatan kerja (*Work engagement*) yang lebih kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.
3. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar disarankan untuk secara rutin mengevaluasi aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi, beban kerja, hubungan antar pegawai, serta peluang pengembangan karir. Perbaikan dalam aspek-aspek tersebut akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kinerja pegawai.
4. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Makassar untuk memaksimalkan pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai, RSUD Labuang Baji perlu mengintegrasikan kebijakan peningkatan keterlibatan kerja dengan strategi kepuasan kerja. Salah satu langkah konkret yang dapat dilakukan adalah penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan bagi pegawai yang menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Hal ini diharapkan dapat memicu peningkatan kinerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, M. B., & Bhayangkara, I. B. K. (2023). Penerapan audit sumber daya manusia dalam menilai kepuasan kerja pegawai PT. Fajar Alif Makmur. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v2i1.193>
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada pegawai pelayanan kefarmasian di rumah sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Djohan, M., dkk. (2023). Pengaruh imbalan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(9), 1898–1906. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i9.4090>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismah. (2024). *Hubungan work engagement terhadap kepuasan kerja pada staf/pekerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2023* (Skripsi). Universitas Hasanuddin.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). *Work engagement pegawai MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1–14.
- Muhammad, A., & Muchlis, N. (2023). Hubungan *work engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 4(4), 217–225.
- Peraturan Menteri Kesehatan (PMK). (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Reza, A. T., Hamzah, W., & Abbas, H. H. (2024). Pengaruh *work engagement* dan *effort-reward imbalance* (ERI) terhadap kepuasan kerja dengan kinerja SDM sebagai variabel intervening di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 5(1), 217–227.
- Riadi, M. (2022). *Work engagement* (Pengertian, aspek, ciri dan faktor yang mempengaruhi). KajianPustaka. Diakses dari <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/work-engagement.html>
- Salsabila. (2022). *Hubungan work engagement terhadap kinerja pegawai inap di RSUD Haji Makassar Provinsi SULSEL* (Skripsi). Universitas Hasanuddin.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudaryono. (2011). Aplikasi analisis (*path analysis*) berdasarkan urutan penempatan variabel dalam penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(4), 391–403.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/>
- Wijaya, T. (2017). Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 11(2).