

Work Engagement Petugas Laboratorium Kesehatan

Vania Sayyidah Wahyu Adib Putri ¹
¹Department of Psychology,
University Padjadjaran, Indonesia
Email: vania.sayyidah@gmail.com

Megawati Batubara ²
²Department of Psychology,
University Padjadjaran, Indonesia
Email: megawati.batubara@unpad.ac.id

Correspondence:

Vania Sayyidah Wahyu Adib Putri
Department of Psychology, University Padjadjaran, Indonesia
Email: vania.sayyidah@gmail.com

Abstract

Findings suggested that health laboratory workers were faced with quite high job demands but still felt a positive situation related to their welfare at work during the pandemic. This condition refers to the concept of work engagement. Thus, this study aims to examine the level of work engagement of laboratory workers during Covid-19 pandemic. A descriptive study was conducted on a random sample of 33 laboratory workers who are included in the Covid-19 team. Data were collected via online self-administered questionnaire using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Results showed that generally laboratory workers (60.6%) had a very high level of work engagement ($M = 78.21$). Based on the dimension of work engagement, the highest average score was vigor ($M = 27.09$), compared to dedication ($M = 25.64$) and absorption ($M = 25.49$). It is concluded that laboratory workers are very engaged in their work by having a positive perception of their work with a very high energy level, dedication, and involvement in work.

Keyword : Work Engagement, Health Laboratory Workers

Abstrak

Salah satu tenaga kesehatan yaitu petugas laboratorium kesehatan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi namun masih merasakan keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraannya dalam bekerja selama masa pandemi. Kondisi ini mengacu pada konsep work engagement. Penelitian ini berbentuk penelitian non-eksperimental deskriptif kuantitatif untuk melihat gambaran work engagement petugas laboratorium kesehatan. Penelitian ini dilakukan terhadap 33 petugas laboratorium kesehatan yang termasuk dalam Tim Covid-19 dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan alat ukur Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Hasil penelitian menunjukkan secara umum petugas laboratorium kesehatan (60,6%) memiliki tingkat work engagement yang sangat tinggi ($M = 78,21$) selama pandemi Covid-19. Berdasarkan dimensinya, skor rata-rata paling tinggi adalah dimensi vigor ($M = 27,09$) dibandingkan dengan dimensi dedication ($M = 25,64$) dan absorption ($M = 25,49$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa petugas laboratorium kesehatan memiliki keterikatan yang sangat tinggi dengan pekerjaan mereka dengan memiliki persepsi yang positif dengan pekerjaannya dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan terhadap pekerjaan yang sangat tinggi.

Kata Kunci : Work Engagement, Petugas Laboratorium Kesehatan

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 18/10/2021

Revised 19/10/2021

Accepted 09/11/2022



LATAR BELAKANG

Krisis pandemi Covid-19 ini memberikan dampak yang besar bagi seluruh lapisan masyarakat khususnya tenaga kesehatan dan afiliasinya. Tenaga kesehatan yang menjadi garda terdepan dalam merespon situasi pandemi mendapatkan tekanan secara fisik maupun psikis yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental (Preti et al., 2020). Tenaga kesehatan memiliki beban kerja yang terus meningkat dengan harus terlibat langsung dalam penanganan dan perawatan pasien Covid-19 yang jumlahnya belum menunjukkan penurunan serta pengobatan yang masih dalam proses pengembangan (Lai et al., 2020). Selain itu, tenaga kesehatan juga dihadapkan dengan resiko penularan yang tinggi kepada diri sendiri dan keluarga serta bekerja dengan protokol kesehatan dan perlindungan pribadi peralatan (APD) (Walton, Murray, & Christian, 2020).

Salah satu tenaga kesehatan yang terlibat dalam penanganan pandemi Covid-19 ini adalah petugas laboratorium khususnya laboratorium kesehatan yang memiliki peran penting dalam diagnosis, prognosis, penentuan stadium, dan pemantauan studi epidemiologi virus SARS-CoV-2 yang menyebabkan penyakit Covid-19 (Lippi & Plebani, 2020). Beberapa potensi bahaya dapat muncul ketika menangani sampel Covid-19 di laboratorium, seperti resiko terpapar virus bila terjadi kebocoran pada saat pengemasan atau transportasi sampel, potensi sampel tumpah atau bepercikan saat membuka wadah sampel, dan potensi bahaya lainnya saat proses pemeriksaan sampel (Wong et al., 2020). Oleh karena itu, petugas laboratorium memiliki resiko yang cukup tinggi terpapar virus akibat bersentuhan langsung dengan sampel yang berpotensi memiliki virus Covid-19.

Selama masa pandemi, salah satu laboratorium kesehatan di Kota Palembang membentuk tim khusus penanganan Covid-19. Tim-tim ini saling bekerja sama dalam pemeriksaan sampel untuk Covid-19. Petugas laboratorium pada tim ini telah mendapatkan

pelatihan khusus dalam menangani sampel Covid-19. Petugas laboratorium kesehatan yang termasuk dalam Tim Covid-19 memiliki tuntutan pekerjaan yang berbeda bila dibandingkan dengan petugas laboratorium kesehatan lain yang tidak melakukan pemeriksaan Covid-19 selama masa pandemi ini. Hal ini dipengaruhi oleh jumlah kasus Covid-19 yang mencapai jutaan dan terus meningkat membuat pekerjaan laboratorium kesehatan dalam memeriksa sampel Covid-19 terus bertambah. Dalam satu hari, laboratorium kesehatan di Kota Palembang dapat menerima sekitar 1.000-2.000 sampel dari dalam kota dan beberapa daerah di provinsi Sumatera Selatan. Umumnya, sampel yang diperiksa per hari mencapai 900-1000 sampel. Waktu pemeriksaan sampel Covid-19 harus dilakukan dengan cepat yaitu kurang dari 24 jam dan hasil harus segera diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan data awal penelitian melalui wawancara yang dilakukan pada bulan April 2021 terhadap empat petugas laboratorium kesehatan yang termasuk dalam Tim Covid-19 di Kota Palembang, banyaknya sampel yang harus diperiksa dan kurangnya personil di laboratorium menyebabkan petugas laboratorium merasakan kelelahan baik secara fisik maupun emosi. Menurut Kelly et al. (2020), beban kerja dan permasalahan pada keseimbangan pekerjaan dan kehidupan personal dapat mempengaruhi stres kerja dan *burnout* yang salah satu karakteristiknya adalah kelelahan. Walau demikian, terdapat petugas laboratorium kesehatan yang masih merasakan emosi positif seperti tetap menikmati mengerjakan tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Namun, terdapat juga petugas laboratorium kesehatan yang merasa tidak terlalu senang karena kelelahan namun tetap menjalankan tugasnya dan bangga menjadi petugas laboratorium yang menjadi garda utama untuk menghadapi pandemi. Petugas laboratorium kesehatan terlihat memiliki energi yang tinggi, namun ada saatnya ketika mereka merasa kelelahan dengan banyaknya

energi dan waktu yang disita untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan adanya perubahan kondisi pekerjaan yang juga memberikan dampak terhadap petugas laboratorium kesehatan pada masa pandemi, pihak laboratorium kesehatan serta pemerintah memberikan dukungan kepada petugas laboratorium berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) berupa pasokan alat pelindung diri (APD) dan multivitamin. Laboratorium kesehatan juga menerapkan *shift* atau penjadwalan jam kerja untuk petugas laboratorium dan menerima *volunteer* yang telah mendapat pelatihan untuk membantu penanganan sampel Covid-19.

Selain itu, petugas laboratorium kesehatan mendapat insentif berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No HK.01.07/MENKES/447/2020 tahun 2021 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Kesehatan Nomor Hk.01.07/Menkes/392/2020 tentang Pemberian Insentif dan Santunan Kematian bagi Tenaga Kesehatan yang Menangani Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Para petugas laboratorium pun saling membantu dan mendukung satu sama lain selama mengerjakan tugas mereka. Dukungan dari instansi, pemerintah, dan lingkungan kerja dapat menurunkan stres akibat pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja (Foy et al., 2019).

Hasil wawancara pada data awal penelitian menunjukkan bahwa petugas laboratorium kesehatan memiliki tingkat energi yang tinggi untuk dapat bekerja dengan tekun walaupun dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi karena merasa tugas tersebut adalah bagian dari pekerjaan miliknya yang harus diselesaikan. Selain itu, petugas laboratorium kesehatan sesekali bekerja melewati jam kerja yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target. Petugas laboratorium kesehatan juga tetap berupaya untuk mengatur waktu di

antara adanya pekerjaan lain selain pemeriksaan sampel Covid-19 yang harus diselesaikan.

Kondisi yang dialami oleh petugas laboratorium kesehatan dimana mereka masih merasakan hal yang positif walaupun dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi mengacu pada konsep *work engagement*. *Work engagement* diartikan sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja dimana dicirikan dengan tiga karakteristik, yaitu tingkat energi yang tinggi ketika bekerja (*vigor*), rasa signifikansi terhadap pekerjaannya (*dedication*), dan berkonsentrasi penuh serta larut dalam pekerjaannya (*absorption*) (Bakker et al., 2014).

Kondisi *engagement* petugas laboratorium kesehatan dapat dipengaruhi oleh adanya peran laboratorium kesehatan serta pemerintah yang memberikan dukungan terhadap kondisi pekerjaan petugas laboratorium dan juga kemampuan yang dimiliki petugas laboratorium sendiri untuk dapat menghadapi tuntutan pekerjaan yang didapatkan. *Engagement* dapat mempengaruhi capaian kerja petugas laboratorium kesehatan dalam pemeriksaan Covid-19 selama masa pandemi. *Work engagement* dapat meningkatkan performa kerja, baik *in-role* maupun *extra role performance* (Bakker et al., 2014)

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa beberapa perilaku yang menunjukkan ciri dari *work engagement* muncul pada petugas laboratorium kesehatan. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat gambaran *work engagement* petugas laboratorium kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan non-eksperimental kuantitatif untuk mendapatkan deskripsi mengenai gambaran *work engagement* pada petugas laboratorium kesehatan. Penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka untuk pengambilan data dan menjelaskan hasil penelitian (Goodwin &

Goodwin, 2013). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh petugas dari salah satu laboratorium kesehatan di Kota Palembang yang termasuk dalam Tim Covid-19 yang berjumlah 48 orang. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 33 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Karakteristik partisipan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Petugas laboratorium kesehatan yang termasuk dalam tim Covid-19
2. Petugas laboratorium kesehatan yang telah mendapatkan pelatihan mengenai tugas dan fungsinya dalam Tim Covid-19

Instrumen penelitian yang digunakan adalah The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) milik Schaufeli & Bakker (2003) yang terdiri dari 17 item dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Instrumen ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yang disajikan dalam bentuk tabel.

HASIL PENELITIAN

Berikut adalah tabulasi dari data demografi responden penelitian.

Tabel 1. Data Demografi Responden Penelitian

Kategori		n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	27,3
	Perempuan	24	72,7
Usia	<25 tahun	4	12,1
	26-40 tahun	20	60,6
	>40 tahun	9	27,3
Tingkat Pendidikan Terakhir	D3/D4	20	60,6
	S1	8	24,2
	S2	5	15,2
Status Perkawinan	Menikah	29	87,9
	Lajang	4	12,1
Status Kepegawaian	PNS	22	66,7
	Honorar	11	33,3

Berdasarkan statistik deskriptif, gambaran *work engagement* secara keseluruhan dan berdasarkan tiap dimensi

dari responden penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif Work Engagement

Kategori	Statistics	
	n	%
Sangat tinggi	20	60,60
Tinggi	8	24,20
Rata-rata	5	15,20
Rendah	0	0
Sangat rendah	0	0

Tabel 3. Hasil Statistik Work Engagement Berdasarkan Dimensi

Dimensi	Statistics	
	Mean (SD)	%
Vigor	27,09 (5,36)	33,43
Dedication	25,64 (3,76)	33,25
Absorption	25,49 (6,87)	33,31

Dilakukan uji non-parametrik Kruskal-Wallis untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada skor rata-rata setiap dimensi *work engagement*. Uji non-parametrik Kruskal-Wallis digunakan karena

jenis data yang digunakan bersifat interval/rasio dengan persebaran data tidak berdistribusi normal pada salah satu dimensi yaitu *dedication*.

Tabel 4. Hasil Uji Kruskal-Wallis

	Skor Work Engagement
Chi-square	1,647
df	2
Asymp. Sig	0,439

Berdasarkan tabel 4, hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan $p\text{-value} = 0,439$. Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka tidak ada perbedaan yang signifikan antara skor rata-rata setiap dimensi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara skor rata-rata setiap dimensi *work engagement*.

Selain itu, terdapat data penunjang yang didapatkan dari pertanyaan terbuka untuk mengetahui lebih jauh kondisi petugas laboratorium kesehatan. Sebagian besar petugas laboratorium (72,73%) mengatakan bahwa kemampuan yang harus dimiliki untuk dapat bekerja adalah keahlian sesuai bidang yang diambil, seperti keahlian *sampling* bagi petugas bagian pengambilan sampel, keahlian analisis, dan lain sebagainya. Selain keahlian sesuai bidang masing-masing, petugas laboratorium mengatakan bahwa mampu menjaga kesehatan baik secara fisik maupun mental dan menjalin kerja sama harus dimiliki untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

Seluruh petugas laboratorium merasa memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja. Walaupun adanya pembatasan jarak, hal ini tidak menghalangi hubungan antara atasan dan rekan kerja. Petugas laboratorium dapat memiliki rasa saling menghargai yang tinggi dan kerja sama yang baik seperti memberikan kepercayaannya kepada petugas laboratorium untuk melakukan pekerjaannya. Atasan dan rekan kerja saling mengayomi satu sama lain. Petugas laboratorium juga mengatakan bahwa mereka memiliki rasa kekeluargaan yang kuat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian *work engagement* petugas laboratorium kesehatan menunjukkan bahwa 60,6% petugas laboratorium memiliki tingkat *work engagement* yang sangat tinggi. Tidak terdapat petugas laboratorium yang memiliki *work engagement* yang rendah ataupun sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa petugas laboratorium kesehatan memiliki keterikatan dengan pekerjaan mereka dengan memiliki persepsi yang positif dengan pekerjaannya.

Work engagement merupakan keadaan pikiran terkait pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan (Schaufeli et al., 2002 dalam Bakker et al., 2014). *Work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resource* mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin dapat mengurangi tuntutan pekerjaan serta dampak fisik dan psikologis terkait yang dialami pekerja (Schaufeli & Bakker, 2004 dalam Bakker, 2011). Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement* serta performa kerja (Sawir, Yasri, & Abror, 2021). Tingkat *work engagement* yang tinggi dari petugas laboratorium kesehatan salah satunya dipengaruhi oleh *job resource* yang didapatkan. *Job resource* yang dimiliki petugas laboratorium kesehatan berada di beberapa tingkatan, yaitu *organization*, *interpersonal dan social relations*, *organization of work*, dan *task*.

Pada tingkat *organization*, petugas laboratorium kesehatan mendapatkan insentif selama pandemi. Selain itu, pihak laboratorium kesehatan memastikan keamanan dan kenyamanan petugas laboratorium selama bekerja saat pandemi. Pihak laboratorium kesehatan menyediakan alat pelindung diri (APD) yang wajib dikenakan dan multivitamin dan/atau suplemen serta vaksinasi untuk menjaga kesehatan petugas laboratorium dari terpapar Covid-19. Pihak laboratorium kesehatan juga menyesuaikan tempat kerja untuk kenyamanan petugas laboratorium.

Untuk *job resources* pada tingkat *interpersonal and social relations*, hubungan petugas laboratorium antar rekan kerja dan atasan berjalan dengan baik. Petugas laboratorium kesehatan mengatakan bahwa hubungan antar rekan kerja dan atasan saling menghargai dan mengayomi serta terasa seperti keluarga. Walaupun terjadi pembatasan interaksi secara langsung selama pandemi, hal ini tidak merubah kedekatan hubungan mereka dari sebelum dan setelah pandemi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Melhem & Al Qudah (2019), dimana hubungan yang baik antar pekerja serta atasan memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* pekerja.

Pada tingkat *organization of work*, petugas laboratorium kesehatan mendapatkan *role clarity* dimana petugas laboratorium telah terbagi ke dalam beberapa bagian di Tim Covid-19. Setiap petugas laboratorium telah mendapatkan arahan dan pelatihan terkait tugasnya masing-masing. Penelitian yang dilakukan oleh Choo (2017) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki *role clarity* lebih baik akan lebih *engaged* dengan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa *role clarity* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*.

Pada tingkat *task*, petugas laboratorium mendapatkan pelatihan khusus dalam kemampuan pemeriksaan Covid-19. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement* melalui kepuasan

terhadap pekerjaannya karena merasa kompetensi yang dimiliki menunjukkan mereka memiliki potensi berkembang (Nasru et al., 2020). Hasil penelitian dari data penunjang menunjukkan bahwa tidak hanya dengan kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan fungsi pokok pekerjaan, petugas laboratorium juga merasa memiliki kemampuan lain yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik seperti menjaga kesehatan dan kerja sama tim.

Kerja sama tim yang baik ini dapat dipengaruhi oleh hubungan yang sangat baik antara rekan kerja dan atasan. Dalam pemeriksaan sampel Covid-19, kerjasama yang baik antara anggota dalam bagian tim maupun antar tim sangat dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kerjasama memiliki korelasi positif dengan performa kerja (Schmutz, Meier, & Manser, 2019).

Selain itu, petugas laboratorium kesehatan mendapatkan kepercayaan dari pihak laboratorium kesehatan untuk memiliki otonomi dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja yang diberi otonomi dalam melakukan pekerjaannya cenderung menunjukkan rasa senang dan bangga serta termotivasi untuk lebih proaktif (Permata & Mangundjaya, 2021). *Job resources* yang dimiliki petugas laboratorium kesehatan ini dapat membantu membangun motivasi petugas laboratorium dalam melakukan pekerjaannya, baik secara ekstrinsik karena hal tersebut dapat membantu berurusan dengan *job demand* maupun secara intrinsik dengan memenuhi kebutuhan dasar manusia akan otonomi, *belongingness*, dan pemenuhan kompetensi (Bakker, 2011).

Faktor utama lainnya yang mempengaruhi *work engagement* adalah *personal resources*. *Personal resource* merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan resiliensi dan mengacu pada bagaimana seseorang memiliki kemampuan untuk mengontrol hingga memberi dampak ke lingkungannya (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003 dalam Bakker,

2011). Berdasarkan data penunjang, dapat dilihat bahwa petugas laboratorium kesehatan memiliki kemampuan dan ketahanan (resiliensi) untuk mengatasi kesulitan-kesulitan yang dialami selama bekerja. Hasil penelitian-penelitian sebelumnya mendukung bahwa resiliensi memberi kontribusi positif dalam pembentukan *work engagement* (Cao & Chen, 2019; Lyu, Yao, Zhang, & Liu, 2020; Ojo, Fawehinmi, & Yusliza, 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pekerja yang terlibat dengan pekerjaannya memiliki *self-efficacy* yang tinggi dimana mereka percaya dapat memenuhi tuntutan yang dihadapi, dapat mencapai tujuan yang baik (*optimism*), dan dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dalam organisasinya (*organizational-based self-esteem*) (Bakker, 2011). Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, temuan data awal menunjukkan bahwa petugas laboratorium kesehatan yakin dan percaya bahwa dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan target (*self-efficacy* dan *optimisme*). Selain itu, petugas laboratorium kesehatan juga dapat terus melakukan pekerjaannya karena merasa bangga menjadi bagian dari tenaga kesehatan yang berjuang menghadapi pandemi Covid-19 (*organizational-based self-esteem*).

Selain *job and personal resources*, terdapat faktor yang lain yang juga mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job demand*. *Job demand* merupakan beban kerja dan konflik berupa aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi pekerjaan yang membutuhkan upaya atau energi fisik dan/atau psikologis (Van Den Broeck et al., 2017). Selama pandemi, petugas laboratorium kesehatan memiliki *job demand* yang cukup tinggi. Berdasarkan temuan data awal, sampel Covid-19 yang harus diperiksa sangat banyak hingga 900 sampel per harinya.

Selain itu, petugas laboratorium dapat mengerjakan 2-3 tugas dalam bidang berbeda sekaligus (*work pressure*). Waktu kerja petugas laboratorium juga bertambah dibandingkan

sebelum pandemi yaitu hingga 12 jam karena ada tuntutan menyelesaikan pekerjaan sampel dengan cepat dan sampel yang banyak (*time pressure*). Bagi petugas laboratorium yang berhadapan langsung dengan pasien saat pengambilan sampel, menghadapi berbagai macam pasien secara langsung dapat memunculkan kelelahan, khususnya ketika berhadapan dengan pasien yang bermasalah (*emotional demand of a work client*).

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *work engagement* petugas laboratorium kesehatan yang sangat tinggi dipengaruhi oleh adanya *job* dan *personal resources* yang memadai untuk membantu menghadapi tuntutan pekerjaan. Sesuai dengan kerangka model JD-R, *job resource* dihadapkan dengan *job demand* dapat menghasilkan motivasi dan *engagement* yang tinggi (Bakker, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou et al. (2009a) mengatakan bahwa *personal resource* memiliki hubungan timbal balik dengan *job resource* dan *work engagement* dimana *job resource* dapat memprediksi *personal resource* dan *work engagement* dan begitupun sebaliknya (Bakker et al., 2014). Hal ini dapat dilihat dari kondisi petugas laboratorium kesehatan saat bekerja selama pandemi.

Pihak laboratorium kesehatan dan pemerintah melaksanakan pelatihan khusus mengenai pemeriksaan Covid-19 agar petugas laboratorium memiliki kompetensi untuk melakukan pemeriksaan sampel Covid-19. Kompetensi yang didapatkan dari pelatihan ini dapat menjadi *personal resource* petugas laboratorium untuk dapat melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *personal resource* dapat menjadi mediator antara *job resource* dan *work engagement* dimana *job resource* membantu peningkatan *personal resource* (Bakker et al., 2014).

Untuk menghadapi tuntutan jumlah pemeriksaan sampel yang banyak dan pengerjaan waktu yang cepat, adanya penambahan petugas yang didapat dari *volunteer* dan perubahan aturan *shift* kerja

yang diberikan oleh pihak laboratorium kesehatan dapat membantu mengurangi petugas laboratorium kesehatan dalam mengerjakan tuntutan pekerjaan mereka. Pihak laboratorium kesehatan juga memastikan keamanan dan keselamatan kerja petugas laboratorium dengan memberikan alat pelindung diri (APD) serta pasokan multivitamin untuk menjaga kesehatan petugas laboratorium.

Kesehatan yang terjaga dapat mempengaruhi tingkat energi petugas laboratorium ketika bekerja. Selain itu, pemberian insentif menjadi kompensasi terhadap pekerjaan petugas laboratorium yang tinggi selama pandemi. Dapat dilihat bahwa *job demand* dimoderasi oleh adanya *job resource* serta *personal resource* menjadikan petugas laboratorium kesehatan memiliki *work engagement* yang sangat tinggi. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana lebih dari rata-rata tenaga kesehatan menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi pada masa pandemi Covid-19 yang dipengaruhi oleh *job resource* dan *personal resource* yang dimiliki (Giménez-Espert et al., 2020; Gómez-Salgado et al., 2021).

Menurut model JD-R, *work engagement* memiliki hubungan yang positif dengan performa kerja (Bakker, 2011). Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hubungan positif ini (Nasurdin, Ling, & Khan, 2018; Sekhar, Patwardhan, & Vyas, 2018; Yongxing, Hongfei, Baoguo, & Lei, 2017). *Work engagement* memiliki pengaruh terhadap performa kerja, baik secara individu maupun organisasi. Laboratorium kesehatan dapat melakukan pemeriksaan hingga 3000 sampel per harinya ketika lonjakan kasus positif Covid-19 terjadi. Sebagai laboratorium rujukan setidaknya oleh lima provinsi atau 17 kabupaten/ kota di Sumatera Selatan, petugas laboratorium kesehatan menyelesaikan jumlah pekerjaan yang tinggi.

Work engagement sendiri dicirikan dengan tiga kondisi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* terhadap pekerjaannya (Schaufeli et

al., 2002 dalam Bakker et al., 2014). *Vigor* merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, memberikan usaha yang besar ketika bekerja, dan tekun bahkan dalam menghadapi kesulitan (Bakker, 2004 dalam Bakker, 2011). Hasil penelitian menunjukkan lebih dari sebagian (54,5%) petugas laboratorium kesehatan memiliki tingkat *vigor* yang sangat tinggi. Tidak ada petugas laboratorium yang memiliki tingkat *vigor* rendah atau sangat rendah.

Walaupun tidak ada perbedaan yang signifikan dari skor rata-rata antar dimensi secara proporsi, dimensi ini memiliki skor rata-rata tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. *Vigor* petugas laboratorium kesehatan dapat dilihat dari temuan data awal dimana petugas laboratorium mengatakan memiliki tingkat energi yang tinggi untuk dapat bekerja dengan tekun walaupun dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, dari data penunjang dapat dilihat bahwa petugas laboratorium memiliki kesulitan ketika bekerja selama pandemi dan mereka berusaha untuk mengatasi masalah tersebut. Untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan mengatasi kesulitan yang dihadapi, petugas laboratorium memiliki kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah tersebut, baik dari kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan fungsinya seperti kompetensi mengenai pemeriksaan sampel Covid-19 yang didapatkan dari pelatihan maupun kemampuan tambahan lainnya seperti yang disebutkan dalam data penunjang.

Ciri kedua dari *work engagement* adalah *dedication*. *Dedication* ditandai dengan keterlibatan yang kuat seseorang dalam pekerjaannya dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, dan tertantang terhadap pekerjaannya (Bakker, 2004 dalam Bakker, 2011). Hasil penelitian menunjukkan lebih dari sebagian (57,6%) petugas laboratorium kesehatan memiliki tingkat *dedication* yang sangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Tidak ada petugas laboratorium yang memiliki tingkat *dedication* rendah atau sangat rendah.

Salah satu ciri *dedication* dapat dilihat dari petugas laboratorium kesehatan merasakan kebanggaan terhadap pekerjaannya sebagai petugas laboratorium yang menjadi bagian dari tenaga kesehatan dalam perjuangan melawan pandemi Covid-19.

Ciri terakhir dari *work engagement* adalah *absorption*. *Absorption* ditandai dengan seseorang yang berkonsentrasi penuh dan larut dalam pekerjaannya dimana waktu terasa lewat dengan cepat (Bakker, 2004 dalam Bakker, 2011). Hasil penelitian menunjukkan lebih dari sebagian (51,5%) petugas laboratorium kesehatan memiliki tingkat *absorption* yang sangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Tidak ada petugas laboratorium yang memiliki tingkat *absorption* yang sangat rendah. Ciri *absorption* dapat dilihat dari petugas laboratorium kesehatan yang fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga bekerja melewati jam kerja yang telah ditentukan dan sulit bagi mereka menemukan waktu kosong untuk keperluan di luar tugas yang diberikan.

KESIMPULAN

Petugas laboratorium kesehatan memiliki tingkat *work engagement* yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa petugas laboratorium kesehatan memiliki keterikatan yang sangat tinggi dengan pekerjaan mereka dengan memiliki persepsi yang positif terhadap pekerjaannya. Petugas laboratorium memiliki tingkat energi dan ketahanan mental serta rasa antusiasme dan signifikansi yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya. Petugas laboratorium juga berkonsentrasi tinggi dan larut dalam pekerjaannya.

Penelitian ini hanya memberi gambaran *work engagement* pada petugas laboratorium di salah satu laboratorium kesehatan Kota Palembang saja. Penelitian selanjutnya dapat meneliti *work engagement* pada petugas laboratorium di laboratorium kesehatan lainnya untuk memperluas penemuan penelitian. Selain itu, dapat dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai masing-masing

dimensi dari *work engagement* seperti pengalaman kerja yang menggambarkan perilaku dari tiap dimensinya dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* seperti *job resources* dan *personal resources*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Cao, X., & Chen, L. (2019). Relationships among social support, empathy, resilience and work engagement in haemodialysis nurses. *International Nursing Review*, 1–8. <https://doi.org/10.1111/inr.12516>
- Choo, L. S. (2017). Colleague Support and Role Clarity in Promoting the Work Engagement of Frontliners in Malaysian Hotels. *Performance Improvement Quarterly*, 29(4), 389–405. <https://doi.org/10.1002/piq>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Giménez-Espert, M. del C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Gómez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S.,

- Romero-Martín, M., Romero, A., Coronado-Vázquez, V., & Ruiz-Frutos, C. (2021). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, (October 2020), 1–10. <https://doi.org/10.1111/jonm.13239>
- Goodwin, K. A., & Goodwin, C. J. (2013). *Research in Psychology: Methods and Design Seventh Edition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction among Pathology Residents and Fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449–469. <https://doi.org/10.1093/ajcp/aqaa013>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., ... Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), 1–12. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Lippi, G., & Plebani, M. (2020). The critical role of laboratory medicine during coronavirus disease 2019 (COVID-19) and other viral outbreaks. *Clinical Chemistry and Laboratory Medicine*, 58(7), 1063–1069. <https://doi.org/10.1515/cclm-2020-0240>
- Lyu, H., Yao, M., Zhang, D., & Liu, X. (2020). The relationship among organizational identity, psychological resilience and work engagement of the first-line nurses in the prevention and control of COVID-19 based on structural equation model. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 2379–2386. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S254928>
- Melhem, Y. S., & Al Qudah, M. F. (2019). Work Engagement: Trust and Respect to Engage your People. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(17), 1–13. <https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i17/144033>
- Nasrul, E., Masdupi, E., & Syahrizal. (2020). The Effect of Competencies and Job Stress on Work Engagement with Job Satisfaction as Mediating Variable, 124(2016), 717–730. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.138>
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363–386.
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su13052902>
- Permata, F. D., & Mangundjaya, W. L. (2021). The role of work engagement in the relationship of job autonomy and proactive work behavior for organizational sustainability. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 716(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/716/1/012055>
- Preti, E., Di Mattei, V., Perego, G., Ferrari, F., Mazzetti, M., Taranto, P., ... Calati, R. (2020). The Psychological Impact of Epidemic and Pandemic Outbreaks on Healthcare Workers: Rapid Review of the Evidence. *Current Psychiatry Reports*, 22(8). <https://doi.org/10.1007/s11920-020-01166-z>
- Sawir, M., Yasri, & Abror. (2021). The Effect of Stress, Work Environment and Work Engagement on Employee Performance. *Proceedings of the Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020)*, 179(Piceeba 2020), 606–611. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210616.093>

- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), 1–16. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Vyas, V. (2018). Linking Work Engagement to Job Performance Through Flexible Human Resource Management. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 72–87. <https://doi.org/10.1177/1523422317743250>
- Van Den Broeck, A., Elst, T. Vander, Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., & Godderis, L. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369–376. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Walton, M., Murray, E., & Christian, M. D. (2020). Mental health care for medical staff and affiliated healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *European Heart Journal: Acute Cardiovascular Care*, 9(3), 241–247. <https://doi.org/10.1177/2048872620922795>
- Wong, C. K., Tsang, D. N. C., Chan, R. C. W., Lam, E. T. K., & Jong, K. K. (2020). Infection Risks Faced by Public Health Laboratory Services Teams When Handling Specimens Associated With Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). *Safety and Health at Work*, 11(3), 372–377. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.07.001>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>