

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dua dekade terakhir, penelitian dengan topik kesejahteraan (kebahagiaan) telah meningkat. Hal ini menyebabkan terjadinya peningkatan pengetahuan empirik mengenai bagaimana dan apa saja faktor-faktor yang dapat membuat seseorang merasa sejahtera (bahagia). Salah satu faktor yang terbukti memiliki kontribusi besar terhadap kesejahteraan (kebahagiaan) seseorang adalah pekerjaan yang dimilikinya (Rodriguez-Munoz dan Sanz-Vergel, 2013). Hal ini dianggap wajar dikarenakan sebagian besar populasi orang dewasa menghabiskan banyak waktunya untuk bekerja. Oleh karena itu, pekerjaan yang dimiliki seseorang berperan penting dalam menentukan kesehatan dan kesejahteraannya (Coad dan Binder, 2014).

Kesejahteraan (*well-being*) yang positif di tempat kerja merupakan suatu kondisi psikologis (mental) yang penting bagi pegawai karena dapat bertindak sebagai faktor pelindung terhadap berbagai penyakit mental seperti depresi dan stres. Oleh sebab itu, meningkatkan *well-being* pada pegawai dianggap sebagai tindakan inisiatif manajemen perusahaan (organisasi) yang penting, terutama melihat manfaatnya dalam mencegah terjadinya stres kerja (*job stress*) pada pegawai (Hamling dkk., 2015). *Well-being* yang positif juga penting bagi perusahaan (organisasi) dalam mempertahankan kinerja dan produktifitas pegawai terutama pada pekerjaan yang berkaitan dengan pendidikan, kesehatan, hukum, teknik, dan masalah agama. Mempertahankan kinerja dan produktifitas pegawai

pada pekerjaan fundamental tersebut akan berdampak positif terhadap kualitas, ketentraman, dan kesejahteraan masyarakat (Isgor dan Hapolat, 2016).

*Spillover Theory* menyatakan bahwa perasaan (emosi) seseorang disegmentasikan pada berbagai domain kehidupannya termasuk diantaranya kehidupan di dalam keluarga, kehidupan di dalam waktu luang, kehidupan di dalam masyarakat, dan kehidupan di dalam pekerjaan. Berdasarkan *Spillover Theory* tersebut, jika seseorang merasa sejahtera (bahagia) di tempat kerja, orang tersebut juga akan merasa sejahtera (bahagia) pada domain kehidupannya yang lain dan pada kehidupannya secara keseluruhan (Calaguas, 2017). Hal ini semakin menekankan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai di tempat kerja (*work-related well-being*) yang juga dapat berdampak pada kesejahteraan umum (*general well-being*) pegawai tersebut.

Bekerja dapat memastikan seseorang memiliki arti dan tujuan dalam hidupnya (Chadi dan Hetschko, 2016). Akan tetapi, pekerjaan yang dimiliki seseorang tersebut juga dapat menjadi sumber permasalahan stres (Nagar, 2012). Terutama dengan adanya percepatan globalisasi seperti yang dirasakan saat ini, terjadi peningkatan dalam hal kompetisi serta tekanan pekerjaan yang semakin berat dari sebelumnya di tempat kerja. Dalam merespon tantangan tersebut, pegawai tidak hanya bekerja lebih lama dari yang mereka lakukan sebelumnya untuk menyelesaikan beban kerja mereka, tetapi juga diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai batas waktu yang telah ditentukan (*deadline*). Hal ini semakin memberikan tekanan pada pegawai untuk bekerja lebih dalam waktu yang sedikit atau tetap (Maslach dan Leiter, 2008). Menjalani situasi pekerjaan yang dapat membuat pegawai stres tersebut dalam waktu yang lama

(berkelanjutan) dikhawatirkan akan berdampak pada pengalaman bekerja dan kesejahteraan pegawai tersebut di tempat kerja (Cartwright dan Holmes, 2006).

Untuk dapat memahami bagaimana pekerjaan yang dimiliki seseorang dapat berkontribusi terhadap kesejahteraannya, Demeroti dkk. (2001) mengajukan *job demands-resources model* yang didalamnya terdapat dua variabel pengalaman bekerja, yaitu beban kerja (*job demand*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Variabel *job demand* tersebut terdiri dari konflik kerja, tekanan pekerjaan dan lain-lain. Sedangkan variabel *job resources* terdiri dari pendapatan ekonomi, dukungan organisasi dan lain-lain. Berdasarkan *job demand-resources model* tersebut kedua pengalaman bekerja yang dialami pegawai akan mengarah pada dua proses psikologis potensial, yaitu proses penipisan (*depletion process*) dan proses motivasi (*motivation process*). Proses penipisan mengacu pada kelelahan fisik dan psikologis (*burnout*) yang disebabkan oleh beban kerja. Proses penipisan ini dapat mengakibatkan pegawai berhenti melakukan pekerjaannya atau mendapatkan masalah kesehatan fisik dan mental. Sedangkan proses motivasi mengacu pada sumber daya pekerjaan yang dapat meningkatkan tingkat input kerja dan motivasi kerja pegawai. Proses motivasi ini dapat mengarah pada meningkatnya keterlibatan dan kinerja pegawai. Maka berdasarkan *job demand-resources model* tersebut, peningkatan keterlibatan kerja dan penurunan *burnout* merupakan indikator *work-related well-being*.

Konsep mengenai kesejahteraan (*well-being*) sendiri didasari pada dua paradigma (model utama) yang saling tumpang tindih. Paradigma yang pertama adalah hedonisme (Kahneman, 1999) yang menyatakan bahwa *well-being* terdiri dari kegembiraan dan kebahagiaan. Sedangkan paradigma yang kedua adalah

eudemonisme yang menyatakan bahwa *well-being* tidak hanya terdiri dari kebahagiaan itu sendiri, tetapi juga mengenai pengembangan potensi diri yang dimiliki seseorang (Waterman, 1993). Pada penelitian mengenai topik *well-being* dengan pendekatan hedonisme, para peneliti menggunakan kesejahteraan subyektif (*subjective well-being*) sebagai alat ukur *well-being* (Blumberga dan Belija, 2015). Kesejahteraan subyektif merupakan konsep *well-being* yang umum, di dalamnya terdapat aspek perasaan (emosi) positif, aspek perasaan negatif, dan aspek penilaian terhadap kepuasan hidup (Diener dkk., 1991).

Di dalam teori eudemonisme terdapat pandangan (pendapat) bahwa tidak semua harapan yang tercapai dan hasil-hasil positif yang mungkin seseorang dapatkan dalam hidupnya akan memberikan rasa sejahtera (bahagia). Berdasarkan sudut pandang eudemonisme tersebut, kebahagiaan subyektif tidak dapat disamakan dengan *well-being* (Ryan dan Deci, 2001). Sehingga pada penelitian mengenai topik *well-being* dengan pendekatan eudemonisme, para peneliti menggunakan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang dikembangkan oleh Ryff dan Keyes (1995) sebagai alat ukur *well-being*. Berbeda dari kesejahteraan subyektif, kesejahteraan psikologis lebih cenderung berbicara mengenai bagaimana seseorang menjalani kehidupannya dengan baik, bukan hanya penilaian subyektif mengenai kepuasan terhadap kehidupannya secara umum.

Pada kebanyakan penelitian *well-being* pada pegawai dengan pendekatan hedonisme menyakini kepuasan kerja merupakan prediktor penting (utama) bagi *well-being* pada pegawai (Hsu dkk., 2015; Ahammed, 2011; Bravo-Yanez dan Jimenez-Figueroa, 2011; Dawson dkk., 2014; Banerjee, 2015). Beberapa

penelitian telah membuktikan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan ketelibatannya (Ludviga dan Kalvina, 2016; de Simone dkk., 2017). Kepuasan kerja juga telah terbukti mampu mengurangi tingkat *burnout* pada tenaga pendidik (Hansen, 2012). Wadworth dkk.(2010) berpendapat kepuasan kerja juga dapat berdampak positif pada kesehatan pegawai terutama pada aspek kepuasan terhadap lingkungan tempat bekerja. Kepuasan kerja juga telah terbukti terkait secara positif terhadap kinerja pegawai (Wright dan Cropanzano, 2000) dan terkait secara negatif terhadap *turnover intention* pegawai (Wright dan Bonnet, 2007). Hasil penelitian-penelitian tersebut membuktikan kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor yang perlu diperhatikan dalam bidang psikologi pekerjaan mengenai peningkatan *well-being* pada pegawai baik dalam pekerjaan maupun kehidupannya secara keseluruhan.

Sedangkan pada penelitian *well-being* pada pegawai dengan pendekatan eudemonisme, *meaningful work* dianggap sebagai prediktor penting bagi *well-being* pada pegawai (Arnold dkk., 2007; Monnot dan Beehr, 2014; Liang dkk., 2017; lorente dkk., 2018). *Meaningful work* didefinisikan sebagai pekerjaan yang dianggap signifikan (penting) dalam hal manfaatnya, memfasilitasi pertumbuhan pribadi (*personal growth*), dan berkontribusi untuk kebaikan yang lebih besar (bermanfaat bagi orang banyak) (Steger dkk., 2012). Dalam satu dekade terakhir, *meaningful work* telah dikaitkan dan terbukti berdampak positif terhadap keterlibatan kerja pegawai (Ludviga dan Kalvina, 2016; Peral dan Geldenhuys, 2016). Penelitian yang dilakukan Van Wingerden dan Van der Stoep (2017) membuktikan bahwa *meaningful work* mampu menurunkan tingkat *burnout* yang sedang dialami pegawai. Beberapa penelitian juga menunjukkan *meaningful work*

memberikan dampak yang positif terhadap kesehatan mental dengan mengurangi kemungkinan terjadinya depresi, kekhawatiran dan stress pada pegawai (Monnot dan Beehr, 2014; Allan dkk., 2016).

Berdasarkan penelitian-penelitian mengenai *well-being* pada pegawai tersebut, persepsi seorang pegawai mengenai kesejahteraannya dapat dirasakan melalui dua jalur, yaitu jalur eudemonisme (*meaningful work*) dan jalur hedonisme (kepuasan kerja). Oleh karena itu, dalam meningkatkan *well-being* pada pegawai, terutama kesejahteraan pegawai di tempat kerja (diukur sebagai keterlibatan kerja dan penurunan *burnout*), tidak cukup hanya dengan mempertimbangkan salah satu persepsi saja (eudemonime atau hedonisme) tetapi disarankan untuk mengkombinasikan kedua persepsi tersebut. Sehingga pekerjaan dilakukan seseorang tidak hanya dianggap sebagai tindakan (kegiatan) bermanfaat yang dapat mengembangkan potensi diri tetapi juga memuaskan atau menyenangkan secara pendapatan (kompensasi). Berdasarkan pandangan tersebut, Allan dkk. (2016) menyarankan untuk mengkombinasikan kedua faktor (kepuasan kerja dan *meaningful work*) sebagai prediktor *well-being* pada pegawai, dengan kata lain pekerjaan haruslah bermakna (bagi diri sendiri dan orang lain) sekaligus memuaskan secara pendapatan (kompensasi) bagi pegawai agar kesejahteraannya tercapai di tempat kerja maupun dalam kehidupannya secara keseluruhan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang merupakan kantor cabang BPJS Kesehatan yang berada di Provinsi Sumatera Barat. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sendiri merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab secara langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan

bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Kesehatan sebelumnya bernama Askes (Asuransi Kesehatan) yang dikelola oleh PT. Askes Indonesia (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Askes Indonesia berubah nama menjadi BPJS Kesehatan sejak tanggal 1 Januari 2014. Semenjak perubahan nama tersebut, keanggotaan BPJS Kesehatan menjadi wajib bagi setiap warga negara Indonesia sesuai dengan pasal 14 UU BPJS dan diharapkan pada akhir tahun 2019 seluruh warga Indonesia telah menjadi anggota BPJS Kesehatan.

Berdasarkan laporan pengelolaan dan laporan keuangan Jaminan Kesehatan Sosial tahun 2017, jumlah peserta BPJS Kesehatan telah mencapai 187.982.949 jiwa dari estimasi jumlah penduduk Indonesia 264 juta jiwa pada tahun 2017 dengan jumlah pemanfaatan (klaim) pelayanan kesehatan sebanyak 242.345.888 klaim dalam setahun (tahun 2017) atau kurang lebih 660 ribu klaim per hari. BPJS kesehatan sendiri memiliki 388 kantor cabang dengan jumlah pegawai tetap 7.190 orang di seluruh Indonesia.

**Tabel 1.1**  
**Gambaran Umum BPJS Kesehatan Indonesia tahun 2017**

Jumlah peserta	187.982.949 jiwa
Jumlah klaim dalam setahun	242.345.888 klaim
Jumlah kantor cabang	388 kantor
Jumlah pegawai	7.190 pegawai

Sumber : Laporan pengelolaan dan keuangan jaminan kesehatan sosial tahun 2017

Sebagai kantor cabang, BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi memiliki lima wilayah kerja, yaitu Kota Bukittinggi, Kabupaten Agam, Kabupaten Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat, dan kota Padang Panjang dengan jumlah peserta BPJS Kesehatan sebanyak 1.078.050 jiwa (tahun 2017) atau 74,92 persen dari jumlah penduduk kelima wilayah tersebut. Sedangkan BPJS Kesehatan Kota Padang memiliki lima wilayah kerja, yaitu Kota Padang, Kota Pariaman, Kabupaten

Padang Pariaman, Kabupaten Pesisir Selatan, dan Kabupaten Mentawai dengan jumlah peserta BPJS kesehatan sebanyak 1.463.097 jiwa (tahun 2017) atau 70,53 persen dari jumlah penduduk kelima wilayah kerja tersebut. BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang memiliki pegawai tidak lebih 100 orang yang sudah termasuk pegawai tidak tetap.

**Tabel 1.2**  
**Gambaran Umum BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang tahun 2017**

<b>BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi</b>	
Jumlah peserta	1.078.050 jiwa
Jumlah pegawai	40 orang
<b>BPJS Kesehatan Kota Padang</b>	
Jumlah peserta	1.463.097 jiwa
Jumlah pegawai	60 orang

Sumber : BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang

Berdasarkan penjabaran data fakta tersebut dapat disimpulkan pegawai BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang menghadapi dan menjalani beban kerja yang cukup berat, tidak hanya dalam menyelesaikan beban pembayaran klaim tetapi juga beban kepengurusan pendaftaran peserta baru, pengawasan iuran bulanan baik individu maupun perusahaan dan sosialisasi program Jaminan Kesehatan Sosial (JKN) kepada masyarakat. Sebagian besar pekerjaan tersebut dilakukan dalam rentang waktu kurang lebih 7 jam (dari jam 8 pagi hingga jam 3 sore) selama 5 hari dalam seminggu. Menghadapi situasi kerja tersebut dalam waktu lama bukan tidak mungkin dapat mengganggu kesejahteraan pegawai di tempat kerja yang berdampak pada penurunan produktifitas pegawai dan kinerja organisasi. Hal ini dapat terlihat fenomena yang ada di BPJS Kesehatan, seperti: 1.) Tak jarang peserta BPJS masih harus mengeluarkan biaya karena obat tertentu belum di *cover* BPJS Kesehatan, 2.) Dari segi penyedia fasilitas kesehatan, khususnya rumah sakit, hingga kini masih ada laporan tentang



pembayaran klaim yang tidak tepat waktu (lebih dari batas maksimal 2 minggu), 3.) masih belum tercapainya target jumlah kepesertaan BPJS Kesehatan sebesar 77 persen dari jumlah total penduduk cakupan wilayah kerja pada tahun 2017. Hal ini menjadi pertanyaan penelitian apakah ada masalah kesejahteraan (*well-being*) di tempat kerja yang dialami pegawai BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang? Dan apa saja faktor-faktor yang dapat meningkatkan *well-being* (happiness) pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat?

**Tabel 1.3**  
**Fenomena BPJS Kesehatan Povinsi Sumatera Barat**

<b>BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi</b>		
	RKAT2017	Realisasi
Persentase cakupan kepesertaan	77%	74,92%
<b>BPJS Kesehatan Kota Padang</b>		
	RKAT2017	Realisasi
Persentase cakupan kepesertaan	77%	70,53%

Sumber : BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang

Terlepas adanya peningkatan perhatian terhadap topik *well-being*, baru satu dekade ini kesejahteraan pegawai di tempat kerja (*work-related well-being*) dan kesejahteraan umum (*general well-being*) pada pegawai yang diyakini terkait secara positif terhadap pencapaian di tempat kerja maupun pencapaian di dalam kehidupan pribadi telah mulai di teliti di bidang sumber daya manusia (*human resources*) dan perilaku organisasi (*organization behavior*) (Joo dan Lee, 2017). Oleh karena itu, penulis menyakini kurangnya perhatian yang diberikan terhadap *well-being* di bidang manajemen merupakan suatu kesenjangan penelitian yang kritis. Di Indonesia sendiri penelitian tentang *well-being* pada pegawai telah menjadi perhatian dalam satu dekade terakhir, akan tetapi kebanyakan penelitian tersebut hanya menggunakan pendekatan hedonisme (kepuasan kerja) sebagai

prediktor *well-being* pada pegawai dan menggunakan kesejahteraan subyektif (*subjective well-being*) sebagai konsep *well-being* pada pegawai.

Penelitian mengenai hubungan antara *meaningful work* (Arnold dkk., 2007; Monnot dan Beehr, 2014; Liang dkk., 2017; lorente dkk., 2018) dan kepuasan kerja (Ahammed, 2011; Bravo-Yanez dan Jimenez-Figueroa, 2011; Dawson dkk., 2014; Banerjee, 2015) terhadap *well-being* pada pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti di dunia. Salah satu penelitian mengenai dampak *meaningful work* terhadap *well-being* pada pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Van Wingerden dan Van der Stoep (2017) di Negara Belanda yang membuktikan adanya hubungan yang positif antara *meaningful work* dan *general well-being* pada pekerja di berbagai bidang pekerjaan di negara tersebut. Akan tetapi, Van Wingerden dan Van der Stoep (2017) menekankan bahwasanya ada kemungkinan hasil penelitian yang mereka lakukan bias dan tidak akurat dikarenakan Belanda merupakan Negara dengan indeks kebahagiaan (*happiness*) yang tinggi di dunia (nomor 6 di dunia pada tahun 2017) sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut pada negara-negara lainnya. Beberapa penelitian masih menemukan ketidakkonsistenan mengenai dampak *meaningful work* (Mehari, 2015) dan kepuasan kerja (Rouleau dkk., 2012) terhadap *well-being* pada pegawai. Dimana tidak ditemukan pengaruh positif *meaningful work* dan kepuasan kerja terhadap *well-being* pada pegawai. Hal ini disebabkan sebagian pegawai cenderung berusaha beradaptasi dan menyesuaikan pekerjaannya dengan pola yang efisien sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (*job crafting*) terlepas apakah pekerjaan tersebut bermakna atau memuaskan bagi pegawai tersebut (Doenges, 2011; Peral dan Geldenhuys, 2016). Selain itu masih sedikit

penelitian yang dilakukan mengenai peran *meaningful work* pada pegawai pelayanan publik.

Merujuk pada kesenjangan penelitian sebelumnya tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan *meaningful work* terhadap *general well-being* dengan *burnout* dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi”. Penelitian tersebut akan dilakukan terhadap pegawai BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang. Melihat indeks kebahagiaan hidup Negara Indonesia yang tergolong rendah (nomor 96 di dunia tahun 2018), penulis ingin mengetahui bagaimana peran *meaningful work* dan kepuasan kerja terhadap *general well-being* pada pegawai pelayanan publik dengan *burnout* dan ketelibatan kerja sebagai variabel mediasi (indikator kesejahteraan pegawai di tempat kerja). Penulis juga ingin mengetahui manakah yang lebih besar pengaruhnya diantara *meaningful work* dan kepuasan kerja tersebut terhadap *general well-being* pada pegawai pelayanan publik. Dengan begitu, diharapkan penelitian ini dapat menambah literatur penelitian mengenai dampak pekerjaan terhadap *well-being* pada pegawai baik di tempat kerja maupun dalam kehidupannya secara keseluruhan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

2. Adakah pengaruh *meaningful work* terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *burnout* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
5. Adakah pengaruh *meaningful work* terhadap keterlibatan kerja pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
6. Adakah pengaruh *meaningful work* terhadap *burnout* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
7. Adakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
8. Adakah pengaruh *burnout* terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
9. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
10. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara *meaningful work* dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
11. Apakah *burnout* memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
12. Apakah *burnout* memediasi hubungan antara *meaningful work* dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh *meaningful work* terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *burnout* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
5. Pengaruh *meaningful work* terhadap keterlibatan kerja pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
6. Pengaruh *meaningful work* terhadap *burnout* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
7. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
8. Pengaruh *burnout* terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
9. Pengaruh keterlibatan kerja dalam memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

10. Pengaruh keterlibatan kerja dalam memediasi hubungan antara *meaningful work* dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
11. Pengaruh *burnout* dalam memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
12. Pengaruh *burnout* dalam memediasi hubungan antara *meaningful work* dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini antara lain:

##### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama bagi akademis dan bagi pembaca untuk lebih memahami tentang *well-being* pada pegawai dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi dan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat sebagai masukan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang khususnya untuk memberikan gambaran tentang pengaruh kepuasan kerja, *meaningful work*, keterlibatan kerja, dan *burnout* terhadap *general well-*

*being* pada pegawai. Penelitian ini juga dapat memberikan informasi tambahan untuk manajemen organisasi dalam mengambil kebijakan yang terkait *well-being* pada pegawai di BPJS Kesehatan Kota Bukittinggi dan BPJS Kesehatan Kota Padang.