
PERAN TECHNOLOGY READINESS, JOB MEANINGFULNESS, DAN WORK ENGAGEMENT DALAM ADAPTIVE PERFORMANCE

Nur Efa Rista¹, Andri Kusmayadi²

^{1,2} Universitas Esa Unggul; Indonesia

* Correspondence e-mail; efarista617@gmail.com; andri.kusmayadi@esaunggul.ac.id

Article history

Submitted: 2024/04/10; Revised: 2024/04/19; Accepted: 2024/04/27

Abstract

This study examines the influence of factors such as technology readiness, job meaningfulness, and work engagement on employee adaptation to digital work changes at Hermina Hospital. The population is 150 non-medical employees, and data collection is done through an online survey with Likert scale. The results show that technology readiness does not have a direct effect on adaptive performance, but has a positive effect on job meaningfulness. Job meaningfulness also acts as a mediator between technology readiness and adaptive performance. In addition, work engagement positively affects adaptive performance and moderates the relationship between technology readiness and adaptive performance. This research provides important insights in the context of adaptation to changes in digital work in hospitals.

Keywords

technology readiness, job meaningfulness, work engagement, adaptive performance



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Dalam konteks adaptasi terhadap perubahan teknologi, karyawan dengan kepribadian proaktif cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan memiliki motivasi intrinsik untuk mempelajari dan menguasai teknologi baru (Okkonen et al., 2019). Mereka melihat perubahan teknologi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri dan berkinerja lebih baik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adaptive performance berkaitan dengan hasil positif di tempat kerja dan kemampuan adaptasi yang baik dalam menghadapi perubahan lingkungan (Parker et al., 2010). Jiang (2017) mengungkapkan bahwa karakteristik proaktif pada karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap adaptive performance mereka. Karyawan dengan adaptive performance mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan lingkungan, termasuk perubahan teknologi, dan memiliki kemampuan adaptif yang tinggi (Kuo et al., 2019). Li et al. (2020) turut menjelaskan bahwa kemampuan adaptif ini memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan, mengimplementasikan

perubahan, dan mencapai hasil yang positif di tempat kerja. Dengan demikian, adaptive performance merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan dan memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan bersaing di era teknologi yang terus berkembang.

Technology readiness penting untuk diteliti karena memiliki peranan yang cukup berpengaruh dalam konteks penggunaan teknologi dalam kehidupan pribadi dan di tempat kerja (Lokuge et al., 2019). Okkonen et al. (2019) menjelaskan bahwa technology readiness dapat mempengaruhi tingkat pengadopsian teknologi baru. Technology readiness mencerminkan sikap dan kecenderungan individu terhadap teknologi baru, seperti optimism, keinginan untuk mencoba hal baru, dan persepsi tentang manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi tersebut (Heuvel et al., 2020). Hal ini secara langsung memengaruhi kinerja adaptif (adaptive performance) mereka di lingkungan kerja. Adaptive performance merujuk pada kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, termasuk dengan perubahan teknologi. Dalam era perkembangan teknologi yang cepat, perubahan teknologi menjadi hal yang tidak terhindarkan (Dönmez et al., 2020). Karyawan yang memiliki tingkat technology readiness yang tinggi cenderung lebih siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, seperti mempelajari dan menguasai keterampilan baru yang diperlukan (Okkonen et al., 2019). Dalam konteks ini, technology readiness dapat dianggap sebagai faktor yang mendukung adaptive performance (Hamid, 2022).

Heuvel et al. (2020) turut mengungkapkan bahwa technology readiness dapat berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Dalam studi yang dilakukan oleh Lokuge et al. (2019), ditemukan bahwa tingkat kesiapan dalam menggunakan teknologi berhubungan positif dengan kinerja kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat technology readiness yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan kerja mereka (Hamid, 2022). Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat technology readiness yang tinggi juga cenderung lebih termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan teknologi mereka (Dönmez et al., 2020). Dalam jangka panjang, hal ini dapat berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih baik dan mencegah mereka dari perasaan ketinggalan dalam lingkungan kerja yang selalu mengikuti perkembangan teknologi digital (Hamid, 2022). Lebih lanjut, Henstra (2020) menjelaskan bahwa proses digitalisasi di tempat kerja dapat membentuk persepsi tentang job meaningfulness.

Selanjutnya, Hamid (2022) mengatakan bahwa job meaningfulness dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan dan tuntutan yang timbul di lingkungan kerja. Dimana ketika karyawan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk belajar dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi tugas-tugas baru dan tantangan yang muncul (Mensah et al., 2023). Mereka akan lebih cenderung untuk menghadapi perubahan dengan sikap terbuka dan fleksibel, serta mencari solusi yang kreatif dan inovatif dalam mengatasi masalah yang dihadapi (Hamid, 2022). Yang & Kim (2018) menemukan bahwa karyawan yang merasakan makna yang mendalam dalam pekerjaan mereka memiliki penghargaan yang lebih besar terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa job meaningfulness dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi dan menghasilkan kinerja adaptif yang lebih baik dalam menghadapi perubahan dan tuntutan yang ada (Hamid, 2022). Pemahaman akan pengaruh job meaningful terhadap adaptive performance merupakan hal yang krusial dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di era yang ditandai dengan perubahan yang cepat dan kompleks.

Sebelumnya Park & Park (2019) telah membahas adaptive performance memiliki peranan penting dalam pengembangan organisasi dan peningkatan produktivitas karyawan, karena membantu organisasi mengelola perubahan dengan baik. Adaptive performance ditemukan juga memiliki hubungan dengan technology readiness, job meaningfulness dan proactive personality, dimana adanya keterkaitan antara kesiapan individu terhadap perubahan teknologi baru, pemahaman tentang makna pekerjaan yang dirasakan oleh individu dan sikap proaktif mereka dalam menghadapi tugas-tugas yang berubah dan perubahan lingkungan kerja (Cerit, 2017; Fu et al., 2020; Hamid, 2022). Selanjutnya Park et al. (2020) menyatakan bahwa adaptive performance dipengaruhi oleh work engagement. Karyawan yang memberikan perhatian ekstra pada pekerjaan mereka cenderung lebih siap menghadapi tantangan eksternal. Work engagement juga berperan sebagai perantara antara elemen-elemen kritis dan konsekuensinya, khususnya terkait dengan kinerja pekerjaan. Dengan demikian, terlibat secara signifikan dalam pekerjaan memiliki potensi sebagai perantara antara dua konstruk yang relevan (Breevaart et al., 2014; Christian et al. 2011). Namun demikian, masih sedikit peneliti yang membahas mengenai job meaningfulness dan work engagement sebagai moderator yang menghubungkan pengaruh technology readiness terhadap dan adaptive performance pada industri kesehatan, khususnya rumah sakit.

Dalam pesatnya kemajuan teknologi saat ini, rumah sakit tidak hanya terpengaruh, namun juga terlibat secara intensif, menciptakan lingkungan kesehatan yang lebih dinamis dan nyaman (Dönmez et al., 2020). Menurut Kiberu et al. (2019), petugas kesehatan perlu terus beradaptasi dengan pesatnya kemajuan teknologi tersebut, agar mereka mampu mengintegrasikan teknologi terkini dalam memberikan perawatan terbaik kepada pasien. Mensah et al. (2023) turut menjelaskan bahwa para petugas dan profesional kesehatan perlu memahami pentingnya menyesuaikan diri dan bersiap menghadapi evolusi teknologi. Langkah ini tidak hanya diperlukan untuk mengikuti perkembangan teknologi kesehatan saja, tetapi juga bertujuan meningkatkan mutu layanan perawatan kesehatan yang mereka tawarkan (Dönmez et al., 2020).

Kiberu et al. (2019) mengungkapkan bahwa transformasi digital tidak hanya memerlukan perubahan pada strategi organisasi (meso-level), tetapi juga pada kemampuan karyawan (micro-level). Munculnya pekerjaan berbasis digital mengubah cara kerja dan mendorong karyawan untuk mengubah pola pikir dari penggunaan sistem analog ke sistem teknologi tinggi (Hamid, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memahami berbagai faktor seperti *technology readiness* (TR), *job meaningfulness* (JM), dan *work engagement* (WE) dapat berdampak pada adaptasi karyawan terhadap perubahan di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini akan menjelajahi dampak langsung *Technology Readiness* (TR), *Job Meaningfulness* (JM), dan *Work Engagement* (WE) terhadap *Adaptive Performance* (AP). Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan peran *Work Engagement* (WE) sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *technology readiness* (TR) terhadap *Adaptive Performance* (AP). Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini dan interaksi mereka, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam mengelola adaptasi karyawan terhadap teknologi dan perubahan dalam pekerjaan mereka di era yang terus berkembang ini.

METODE

Penelitian menggunakan survei online dengan kuesioner berbasis skala Likert untuk mengukur variabel *technology readiness*, *job meaningfulness*, *adaptive performance*, dan *work engagement*. Total 29 pernyataan diadaptasi dari berbagai teori terkait. Populasi penelitian adalah karyawan non-medis Rumah Sakit Hermina, dipilih menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Pengumpulan data dilakukan pada Januari 2024 melalui link kuesioner yang disebarakan kepada

responden. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji menggunakan analisis faktor SPSS, dengan hasil pretest menunjukkan nilai yang valid dan reliabel. Pengolahan data dilakukan menggunakan Smart PLS. Sampel yang diperlukan adalah 150 responden, dan analisis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling untuk menguji outer model dan inner model. Hasil pengujian akan meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas, kolinearitas, dan R square adjusted dalam pengujian outer model, serta p-value, t-statistik, dan original sampel dalam pengujian inner model.

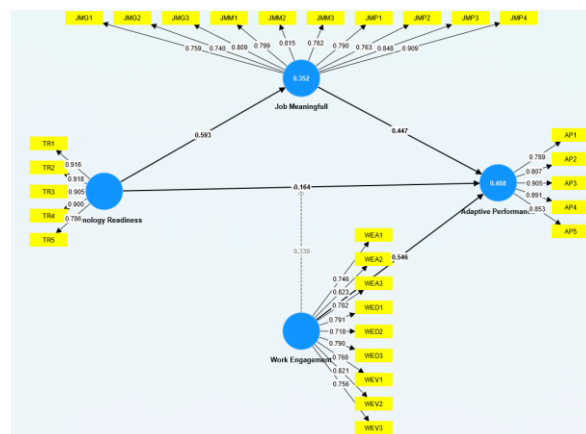
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Demografi Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online melalui google form telah diperoleh sebanyak 150 orang. Sebanyak 93% dari total jumlah responden sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan 7% sudah bekerja selama 1-3 tahun. Terdapat 29% jumlah responden laki-laki dan 71% perempuan. Berdasarkan usianya, sebanyak 29% responden berumur 31-35 tahun, 27% berumur lebih dari 40 tahun, 23% berumur 26-30 tahun, dan sisanya 21% berumur 36-40 tahun. Berdasarkan bagian pekerjaannya, 29% responden bekerja di marketing, 22% bekerja sebagai kasir, 15% bekerja dibagian front office, 5% bekerja sebagai staff fungsional eksekutif, dan sisanya 29% bekerja dibagian lainnya. Berdasarkan lokasi cabang tempat bekerja, mayoritas responden bekerja di cabang lokasi Jatinegara, yaitu 39% dari total jumlah responden, kemudian 19% responden bekerja di Mekarsari, 13% bekerja di Kemayoran, 9% bekerja di Bekasi, 5% bekerja di Depok, 3% bekerja di Podomoro, dan sisanya sebanyak 11% bekerja di cabang lainnya. Untuk melihat data demografi responden selengkapnya ada pada lampiran 4.

Uji Model



Gambar 2. Diagram Construct Validity

Diagram di atas menunjukkan nilai outer loading dari setiap indikator variabel. Nilai tersebut digunakan untuk menentukan valid-nya suatu variabel. Hasan et al. (2021) menyatakan bahwa batas minimum outer loading adalah 0,70. Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
AP1 <- Adaptive Performance	0,789	0,786	0,046	17,017	0,000
AP2 <- Adaptive Performance	0,807	0,803	0,043	18,903	0,000
AP3 <- Adaptive Performance	0,905	0,902	0,023	39,299	0,000
AP4 <- Adaptive Performance	0,891	0,889	0,025	35,652	0,000
AP5 <- Adaptive Performance	0,853	0,851	0,032	26,953	0,000
JMG1 <- Job Meaningfull	0,759	0,753	0,071	10,655	0,000
JMG2 <- Job Meaningfull	0,740	0,744	0,069	10,671	0,000
JMG3 <- Job Meaningfull	0,809	0,807	0,047	17,371	0,000
JMM1 <- Job Meaningfull	0,799	0,793	0,048	16,757	0,000
JMM2 <- Job Meaningfull	0,815	0,809	0,048	16,918	0,000
JMM3 <- Job Meaningfull	0,762	0,758	0,045	17,096	0,000
JMP1 <- Job Meaningfull	0,790	0,790	0,049	16,224	0,000
JMP2 <- Job Meaningfull	0,763	0,760	0,091	8,428	0,000
JMP3 <- Job Meaningfull	0,848	0,845	0,036	23,826	0,000
JMP4 <- Job Meaningfull	0,909	0,906	0,023	39,962	0,000
TR1 <- Technology Readiness	0,916	0,914	0,020	46,200	0,000

TR2 <- Technology Readiness	0,918	0,916	0,018	49,853	0,000
TR3 <- Technology Readiness	0,905	0,907	0,026	35,150	0,000
TR4 <- Technology Readiness	0,900	0,898	0,024	37,597	0,000
TR5 <- Technology Readiness	0,786	0,779	0,057	13,817	0,000
WEA1 <- Work Engagement	0,746	0,742	0,083	8,947	0,000
WEA2 <- Work Engagement	0,823	0,827	0,055	14,949	0,000
WEA3 <- Work Engagement	0,782	0,786	0,061	12,915	0,000
WED1 <- Work Engagement	0,791	0,787	0,046	17,056	0,000
WED2 <- Work Engagement	0,718	0,707	0,074	9,676	0,000
WED3 <- Work Engagement	0,790	0,785	0,056	14,007	0,000
WEV1 <- Work Engagement	0,768	0,764	0,080	9,644	0,000
WEV2 <- Work Engagement	0,821	0,824	0,063	13,049	0,000
WEV3 <- Work Engagement	0,756	0,748	0,081	9,317	0,000
Work Engagement x Technology Readiness -> Work Engagement x Technology Readiness	1,000	1,000	0,000	n/a	n/a

Sumber: Output PLS SEM

Berdasarkan tabel di atas, seluruh pernyataan pada setiap variabelnya nilai dinyatakan valid dengan outer loading > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan (indikator) pada setiap variabel mudah dipahami atau tepat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Berikut adalah tabel penjabaran mengenai reliabilitas dari seluruh variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2. Construct Reliability dan Validity

Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
------------------	-------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

Adaptive Performance	0,904	0,911	0,929	0,723
Job Meaningfull	0,937	0,942	0,947	0,641
Technology Readiness	0,931	0,936	0,948	0,786
Work Engagement	0,920	0,933	0,932	0,605

Sumber: Output PLS SEM

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai AVE, construct reability (CR), dan Cronbach's α lebih dari 0,50. Dapat disimpulkan jika pernyataan (indikator) pada setiap variabel dinyatakan reliabel atau dapat dikatakan konsisten (stabil) untuk digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Tabel 3. R Square

	R-square	R-square adjusted
Adaptive Performance	0,408	0,392
Job Meaningfull	0,352	0,347

Sumber: Output PLS SEM

Berdasarkan tabel R Square di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 39,2% dari variabel adaptive performance dipengaruhi oleh variabel technology readiness, job meaningfulness, dan work engagement, sedangkan sisanya sebanyak 60,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada model penelitian ini. Selanjutnya, variabel job meaningfulness dipengaruhi oleh technology readiness sebanyak 34,7%, sedangkan sisanya sebanyak 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4. Fit Summary

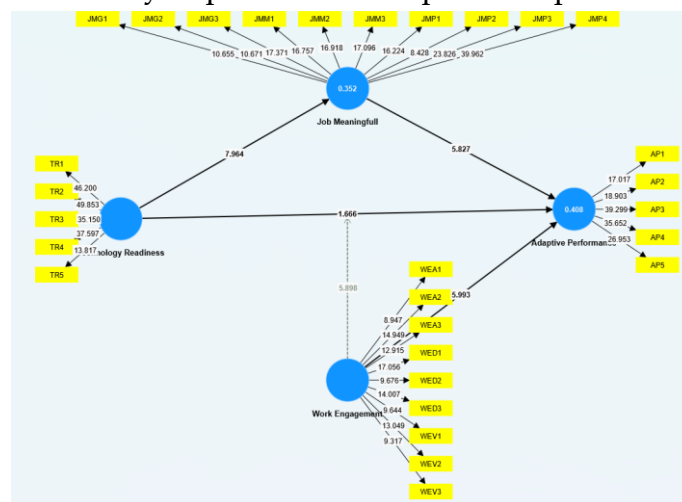
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,085	0,092
d_ ULS	3,160	3,682
d_ G	2,232	2,236
Chi-square	1476,351	1511,191
NFI	0,662	0,654

Sumber: Output PLS SEM

Dalam penelitian ini, model penelitian memiliki beberapa indikator kualitas yang baik. Salah satunya adalah nilai SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) yang lebih kecil dari 10 (Malhotra, 2013). SRMR adalah ukuran kesesuaian model yang mengindikasikan seberapa baik model teoritis cocok dengan data yang diamati. Semakin kecil nilai SRMR, semakin baik kesesuaian modelnya. Selain itu,

dalam analisis Chi-Square, ditemukan bahwa nilai Chi-Square meningkat ketika jumlah responden dalam penelitian semakin banyak. Ini menunjukkan bahwa model memiliki sensitivitas yang baik terhadap perubahan jumlah responden. Walaupun nilai Chi-Square yang tinggi tidak selalu mengindikasikan kesesuaian model yang baik, namun kenaikan nilai ini dapat memberikan wawasan tentang kecocokan model dengan data yang lebih besar.

Terakhir, nilai NFI (Normed Fit Index) mendekati nilai 1 (Malhotra, 2013). NFI adalah ukuran kesesuaian model yang menunjukkan seberapa baik model cocok dengan data dibandingkan dengan model nol (model yang tidak memiliki hubungan antar variabel). Semakin mendekati nilai 1, semakin baik kesesuaian modelnya. Dengan kombinasi indikator-indikator kualitas ini, model penelitian dapat dianggap baik karena memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi dengan data yang diamati. Ini menunjukkan bahwa model tersebut mampu menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian dengan baik, dan hasilnya dapat diandalkan untuk memberikan wawasan yang berharga dalam konteks penelitian yang bersangkutan. Informasi lebih lanjut mengenai R Fit Summary dapat ditemukan pada lampiran 6.



Gambar 3. Diagram Path Coefficients

Gambar 3 tersebut dapat digunakan untuk mengetahui pernyataan (indikator) mana yang paling dominan pada pengukuran variabel serta variabel mana yang paling mendominasi dalam penelitian ini. Pada variabel job meaningfulness dimensi greater good motivations, pernyataan JMG3 yang paling mendominasi dengan nilai sebesar 17,371. Untuk variabel job meaningfulness dimensi meaning making through work terletak pada pernyataan JMM3 dengan nilai sebesar 17,096. Untuk variabel job meaningfulness dimensi positive meaning terletak pada pernyataan JMP4 dengan nilai sebesar 39,962. Selanjutnya pada variabel adaptive performance terletak pada pernyataan AP3 dengan nilai sebesar 39,299, pada variabel technology readiness ada

pada pernyataan TR2 dengan nilai sebesar 49,852. Selanjutnya pada variabel work engagement dimensi absorption terletak pada pernyataan WEA2 dengan nilai sebesar 14.949. Selanjutnya, pada variabel work engagement dimensi dedication ada pada pernyataan WED1 dengan nilai sebesar 17,056. Terakhir pada variabel work engagement dimensi vigor ada pada pernyataan WEV2 dengan nilai sebesar 13,049. Sedangkan untuk mengetahui variabel yang mendominasi dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai t statistic (nilai yang ada pada garis yang menghubungkan antar variabel), nilai t statistic tertinggi ada pada technology readiness yaitu sebesar 7,964.

Uji Hipotesis

Secara khusus, dalam analisis PLS SEM, bootstrapping digunakan untuk memperoleh estimasi standar untuk koefisien jalur (path coefficients) dan kontribusi variabel laten dalam mempengaruhi variabel laten lainnya. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat memperoleh distribusi sampling dari koefisien jalur yang memungkinkan peneliti untuk melakukan pengujian hipotesis dan mengukur ketidakpastian dalam parameter model. Berdasarkan hasil bootstrapping pada PLS SEM, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Technology Readiness -> Job Meaningfull -> Adaptive Performance	0,265	0,272	0,066	4,001	0,000

Sumber: Output PLS SEM

Specific Indirect Effects dalam hasil bootstrapping dalam Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM) berfungsi untuk menentukan seberapa besar pengaruh tidak langsung spesifik dari satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya melalui mediator tertentu. Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa Job meaningfulness memediasi hubungan technology readiness dan adaptive performance dengan nilai T statistics > 1,96 yaitu sebesar 4,001 dan P Values < 0,05 yaitu 0,000, atau dapat dijelaskan bahwa H4 diterima.

Tabel 6. Path Coefficients

Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values

Job Meaningfull -> Adaptive Performance	0,447	0,451	0,077	5,827	0,000
Technology Readiness -> Adaptive Performance	-0,164	-0,163	0,098	1,666	0,096
Technology Readiness -> Job Meaningfull	0,593	0,598	0,074	7,964	0,000
Work Engagement -> Adaptive Performance	0,546	0,540	0,091	5,993	0,000
Work Engagement x Technology Readiness -> Adaptive Performance	0,339	0,340	0,057	5,898	0,000

Sumber: Output PLS SEM

Path coefficients memberikan informasi tentang kekuatan dan arah hubungan antara variabel dalam model penelitian. Nilai path coefficient menunjukkan seberapa besar perubahan dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan satu unit dalam variabel independen, dengan mempertimbangkan variabel lain dalam model.

Berdasarkan tabel di atas, terdapat satu hubungan variabel (hipotesis) yang ditolak, yaitu pada H1. H1 menyatakan bahwa Technology readiness tidak berpengaruh positif terhadap adaptive performance. Hal ini ditolak karena nilai T statistics < 1,96, yang menunjukkan bahwa koefisien jalur tidak signifikan secara statistik. Nilai P Values > 0,05 juga menunjukkan bahwa tidak ada signifikansi statistik dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis bahwa Technology readiness berpengaruh positif terhadap adaptive performance.

Berdasarkan tabel di atas, terdapat empat hubungan variabel (hipotesis) yang diterima, yaitu pada H2, H3, H5, dan H6. Pertama H2 menyatakan bahwa Technology readiness berpengaruh positif terhadap job meaningfulness. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1,96 yaitu sebesar 7,964 dan nilai P Values <

0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya, koefisien jalur signifikan secara statistik, dan ada bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis bahwa Technology readiness berpengaruh positif terhadap job meaningfulness.

Kemudian, H3 menyatakan bahwa Job meaningfulness berpengaruh positif terhadap adaptive performance. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1,96 yaitu sebesar 5,827 dan nilai P Values < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya, koefisien jalur signifikan secara statistik, dan ada bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis bahwa Technology readiness berpengaruh positif terhadap job meaningfulness.

Selanjutnya, H5 menyatakan bahwa Work engagement berpengaruh positif terhadap adaptive performance. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1,96 yaitu sebesar 5,993 dan nilai P Values < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya, koefisien jalur signifikan secara statistik, dan ada bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis bahwa Technology readiness berpengaruh positif terhadap job meaningfulness.

Terakhir, H6 menyatakan bahwa Work engagement memoderasi hubungan technology readiness dan adaptive performance. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1,96 yaitu sebesar 5,898 dan nilai P Values < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya, koefisien jalur signifikan secara statistik, dan ada bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis bahwa Technology readiness berpengaruh positif terhadap job meaningfulness. Berikut merupakan tabel uji hipotesis secara keseluruhan:

Tabel 7. Uji Hipotesis

Hipotesis		T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1	Technology readiness berpengaruh positif terhadap adaptive performance	1,666	0,096	Tidak Diterima
H2	Technology readiness berpengaruh positif terhadap job meaningfulness	7,964	0,000	Diterima
H3	Job meaningfulness berpengaruh positif terhadap adaptive performance	5,827	0,000	Diterima

Hipotesis		T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H4	Job meaningfulness memediasi hubungan technology readiness dan adaptive performance	4,001	0,000	Diterima
H5	Work engagement berpengaruh positif terhadap adaptive performance	5,993	0,000	Diterima
H6	Work engagement memoderasi hubungan technology readiness dan adaptive performance	5,898	0,000	Diterima

Berdasarkan tabel 4, dapat dijelaskan bahwa 5 dari keseluruhan hipotesis diterima dengan nilai T statistic > 1,96 dan P Value < 0,06. kecuali H1 tidak diterima karena T statistic < 1,96 nilai P Value < 0,05. Original sample menjelaskan tentang pengaruh positif atau negatif yang ada dalam hubungan suatu hipotesis, sedangkan untuk T statistic menyatakan tentang signifikansi hubungan antar variabel. Hasil data analisis selengkapnya ada pada lampiran 6.

Pembahasan

Hasil pertama technology readiness tidak berpengaruh positif terhadap adaptive performance. Dalam penelitian ini, responden menganggap keamanan informasi di Rumah sakit sebagai prioritas utama, namun hal tersebut bukanlah faktor yang mendorong mereka untuk menghasilkan solusi kreatif untuk menangani masalah-masalah baru. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun responden menganggap keamanan informasi sebagai prioritas utama, kesiapan teknologi tidak secara langsung mendukung kemampuan mereka untuk menghasilkan solusi kreatif terhadap masalah-masalah baru. Penelitian ini mungkin mengindikasikan bahwa responden di rumah sakit lebih fokus pada aspek keamanan informasi sebagai suatu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, tetapi tidak melihatnya sebagai pemicu untuk mengembangkan kreativitas atau beradaptasi dengan perubahan. Ini bertentangan dengan penelitian Aldunate & Nussbaum (2013), yang mencatat bahwa pandangan positif terhadap penggunaan teknologi dapat memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan keterampilan teknis baru. Salah satu interpretasi mungkin adalah bahwa di lingkungan rumah sakit, keamanan informasi dianggap sebagai

prasyarat yang harus dipenuhi tanpa memerlukan tingkat adaptabilitas yang tinggi. Dalam hal ini, responden mungkin lebih cenderung mengutamakan kepatuhan terhadap kebijakan keamanan dan praktik-praktik terbaik daripada menggali potensi kreativitas mereka untuk menangani masalah baru.

Kedua, *technology readiness* berpengaruh positif terhadap *job meaningfulness*. Mayoritas responden dalam penelitian ini responden menganggap keamanan informasi di Rumah sakit adalah prioritas utama, hal tersebut membantu mereka memahami lingkungan sekitar, menganggap pekerjaannya memiliki tujuan yang lebih besar dan positif. Sesuai dengan hasil temuan Hamid (2022) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan diantara *technology readiness* terhadap *job meaningfulness*. Henstra (2020) juga menjelaskan bahwa proses digitalisasi di tempat kerja dapat membentuk persepsi tentang *job meaningfulness*.

Ketiga, *job meaningfulness* berpengaruh positif terhadap *adaptive performance*. Berdasarkan hasil penelitian ini, responden merasa bahwa pekerjaannya membantu mereka memahami lingkungan sekitar, hal tersebut mendorong mereka untuk menghasilkan solusi kreatif untuk menangani masalah-masalah baru. Sejalan dengan hasil temuan Hamid (2022) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan diantara *job meaningfulness* terhadap *adaptive performance*. Temuan penelitian Qi et al. (2020) juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *job meaningfulness* rendah tidak mampu menjaga kinerja dan kemajuan mereka di tempat kerja, sehingga kemungkinan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.

Keempat, *job meaningfulness* berhasil memediasi hubungan *technology readiness* dan *adaptive performance*. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa responden yang memprioritaskan keamanan informasi di Rumah sakit, cenderung menganggap pekerjaannya telah membantu mereka memahami lingkungan sekitar. Hal tersebut mendorong mereka untuk menghasilkan solusi kreatif untuk menangani masalah-masalah baru. Sejalan dengan penelitian Hamid (2022) yang menyatakan karyawan yang memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan dari sistem analog ke digital menunjukkan sikap yang optimis dan inovatif, sambil menganggap pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang sangat berarti, sehingga menciptakan tingkat makna pekerjaan yang tinggi. Yang & Kim (2018) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *job meaningfulness* yang lebih tinggi memiliki penghargaan yang lebih besar terhadap kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan dan mencapai pencapaian yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka

Kelima, penelitian ini berhasil membuktikan work engagement berpengaruh positif terhadap adaptive performance. Dalam penelitian ini, responden merasa kuat, antusias, dan menikmati pekerjaannya, sehingga mereka dapat menghasilkan solusi kreatif untuk menangani masalah-masalah baru. Sejalan dengan studi Park et al. (2020), yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya juga memiliki semangat dan motivasi untuk berhasil dalam menghadapi perubahan dalam lingkungan yang dinamis.

Keenam, *work engagement* berhasil memoderasi hubungan technology readiness dan adaptive performance. Dalam penelitian ini, rasa kuat, antusias, dan menikmati pekerjaan yang dirasakan oleh responden adalah faktor yang dapat memperkuat responden dalam menganggap keamanan informasi di Rumah sakit sebagai prioritas utama, sehingga mendorong mereka untuk menghasilkan solusi kreatif untuk menangani masalah-masalah baru. Sejalan dengan studi Vedamanikam et al. (2020) yang menyatakan bahwa para karyawan melihat teknologi sebagai peluang untuk pertumbuhan, pengembangan, dan peningkatan produktivitas, yang meningkatkan tingkat keterlibatan mereka. Hubungan antara kesiapan teknologi dan kinerja adaptif dapat dimoderasi oleh otonomi pekerjaan, dukungan dari atasan, dan akses terhadap pelatihan serta sumber daya untuk adaptasi teknologi. Suasana kerja yang memberikan dukungan dan mendorong pola pikir pertumbuhan serta pembelajaran berkelanjutan dapat meningkatkan adaptabilitas karyawan (Dennis, 2016).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa technology readiness tidak langsung berpengaruh pada adaptive performance, tetapi berdampak pada job meaningfulness yang kemudian memengaruhi adaptive performance. Work engagement juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan adaptive performance dan memoderasi hubungan antara technology readiness dan adaptive performance. Keterbatasan penelitian termasuk sampel yang mungkin terbatas dan sifat korelasional penelitian, yang membatasi penentuan hubungan sebab-akibat. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan sampel, menggunakan desain eksperimental, dan mempertimbangkan faktor kontekstual. Implikasi penelitian ini meliputi perlunya pendekatan holistik dalam menciptakan lingkungan kerja yang berarti untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menghadapi perubahan. Manajemen juga perlu memberikan dukungan, pelatihan, dan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan. Melalui langkah-langkah ini, organisasi kesehatan dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, adaptabilitas, dan keterlibatan karyawan untuk menghadapi tantangan masa depan.

REFERENSI

- Abdul Hamid, R. (2022). The Role of Employees' Technology Readiness, Job Meaningfulness and Proactive Personality in Adaptive Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/su142315696>
- Aldunate, R., & Nussbaum, M. (2013). Teacher adoption of technology. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 519–524. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.10.017>
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2016). Meaningful Work as a Moderator of the Relation Between Work Stress and Meaning in Life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 429–440. <https://doi.org/10.1177/1069072715599357>
- Babakus, E., Yavas, U., & Karatepe, O. M. (2017). Work engagement and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1580–1598. <https://doi.org/10.1108/ijchm-11-2015-0649>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue 'Meaningful Work: Prospects for the 21st Century.' *Journal of Management Studies*, 56(3). <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., Sleebos, D. M., & Maduro, V. (2014). Uncovering the underlying relationship between transformational leaders and followers' task performance. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 194–203. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000118>
- Cerit, Y. (2017). The mediating effect of LMX in the relationship between school bureaucratic structure and teachers' proactive behavior. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(6), 780–793. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2016-0005>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). WORK ENGAGEMENT: A QUANTITATIVE REVIEW AND TEST OF ITS RELATIONS WITH TASK ...: EBSCOhost. *Personnel Psychology*, 64, 89–136.
- Dennis, K. S. (2016). Cultivating a Growth Mindset for Effective Adaptation in Today's Dynamic Workplace. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 2(2), 1–11.
- Dönmez, E., Kitapçı, N. Ş., Kitapçı, O. C., Yay, M., Aksu, P. K., Köksal, L., & Mumcu, G. (2020). Readiness for health information technology is associated to information security in healthcare institutions. *Acta Informatica Medica*, 28(4), 265–

271. <https://doi.org/10.5455/AIM.2020.28.265-271>
- Fu, H., Ye, B. H., & Xu, X. (2020). The cross-level effect of shared leadership on tourism employee proactive behavior and adaptive performance. *Sustainability*, 12(6173), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su12156173>
- Grant, A. M. (2008). The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108>
- Guevara, K., & Ord, J. (1996). The search for meaning in a changing work context. *Futures*, 28(8), 709–722. [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(96\)00030-4](https://doi.org/10.1016/0016-3287(96)00030-4)
- Hair, Black, Babin, & Anderson. (2018). Neuromarketing in India: Understanding the Indian consumer. In *Neuromarketing in India: Understanding the Indian Consumer*. <https://doi.org/10.4324/9781351269360>
- Han, S. H., Sung, M., & Suh, B. (2020). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Heinze, K. L., & Heinze, J. E. (2020). Individual innovation adoption and the role of organizational culture. *Review of Managerial Science*, 14(3), 561–586. <https://doi.org/10.1007/s11846-018-0300-5>
- Henstra, C. T. (2020). Meaningful work in the digital age. In *University of Twente*. University of Twente.
- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2014). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Kiberu, V. M., Scott, R. E., & Mars, M. (2019). Assessing core, e-learning, clinical and technology readiness to integrate telemedicine at public health facilities in Uganda: A health facility - Based survey. *BMC Health Services Research*, 19(266), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4057-6>

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kuo, C. C., Ye, Y. C., Chen, M. Y., & Chen, L. H. (2019). Proactive personality enhances change in employees' job satisfaction: The moderating role of psychological safety. *Australian Journal of Management*, 44(3), 482–494. <https://doi.org/10.1177/0312896218818225>
- Kuper, H. (2020). Industry 4.0: changes in work organization and qualification requirements—challenges for academic and vocational education. *Entrepreneurship Education*, 3(2), 119–131. <https://doi.org/10.1007/s41959-020-00029-1>
- Li, H., Jin, H., & Chen, T. (2020). Linking Proactive Personality to Creative Performance: The Role of Job Crafting and High-Involvement Work Systems. *Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196–210. <https://doi.org/10.1002/jocb.355>
- Lokuge, S., Sedera, D., Grover, V., & Dongming, X. (2019). Organizational readiness for digital innovation: Development and empirical calibration of a construct. *Information and Management*, 56(3), 1–52. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.09.001>
- Iyoubi, B. A., & Yamin, M. A. Y. (2019). The Impact of Task Technology Fit on Employee Job Performance. *Marketing and Management of Innovations*, 4, 140–159. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.4-12>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*. 1, 3–30.
- Malhotra, N. K. (2013). *Marketing Research: An Applied Orientation* (Sixth Edit). Pearson Education.
- Mensah, N. K., Adzakpah, G., Kissi, J., Boadu, R. O., Lasim, O. U., Oyenike, M. K., Bart-Plange, A., Dalaba, M. A., & Sukums, F. (2023). Health professional's readiness and factors associated with telemedicine implementation and use in selected health facilities in Ghana. *Heliyon*, 9(e14501), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14501>
- Okkonen, J., Vuori, V., & Palvalin, M. (2019). Digitalization Changing Work: Employees' View on the Benefits and Hindrances. In *Advances in Intelligent Systems and Computing* (Vol. 918). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11890-7_17
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis. *Human Resource Development Review*, 1–31. <https://doi.org/10.1177/1534484319836315>

- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Qi, L., Wei, X., Li, Y., Liu, B., & Xu, Z. (2020). The influence of mistreatment by patients on job satisfaction and turnover intention among Chinese nurses: A three-wave survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041256>
- Rojas-Méndez, J. I., Parasuraman, A., & Papadopoulos, N. (2017). Demographics, attitudes, and technology readiness: A cross-cultural analysis and model validation. *Marketing Intelligence & Planning*, 35(1), 1–24.
- Safitri, D., & Sulistiyorini, D. (2022). The Influence of Meaningful Work and Organizational Citizenship Behavior on Job Performance of Employees in PT X Mojokerto. *KnE Social Sciences*, 2021(ICoPsy 2021), 333–345. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i1.10222>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sun, S., Lee, P. C., Law, R., & Hyun, S. S. (2020). An investigation of the moderating effects of current job position level and hotel work experience between technology readiness and technology acceptance. *International Journal of Hospitality Management*, 90(December 2019), 102633. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102633>
- Sweet, K. M., Witt, L. A., & Shoss, M. K. (2015). The Interactive Effect of Leader-

- Member Exchange and Perceived Organizational Support on Employee Adaptive Performance. *Journal of Organizational Psychology* , 15(1), 49–62.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Uys, C. (2020). *The relationship between the adoption of technology, employee engagement and psychological meaningfulness*. University Of Johannesburg.
- Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., Hetland, J., & Schaufeli, W. B. (2020). How do Employees Adapt to Organizational Change? The Role of Meaning-making and Work Engagement. *The Spanish Journal Of Psychology*, 23(e56), 1–16. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.55>
- Vedamanikam, M., Mariamdarani Chethiyar, S. D., & Che Mohd Nasir, N. bt. (2020). Model for Money Mule Recruitment in Malaysia: Awareness Perspective. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 6(2), 379–392. <https://doi.org/10.20319/pijss.2020.62.379392>
- Visco, D. P., & Sen, S. (2001). Relaxation of classical particles in two-dimensional anharmonic single-well potentials. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Yang, H. C., & Kim, Y. E. (2018). The effects of corporate social responsibility on job performance: Moderating effects of authentic leadership and meaningfulness of work. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 121–132. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.121>
- Zacher, H., & Winter, G. (2011). Eldercare demands, strain, and work engagement: The moderating role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 667–680. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.020>