



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 9787-9795

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan antara Organizational Health dan Kinerja Pada Pegawai Pemerintah

Salsabila Slamet Riady^{1✉}, Lukman², Abdul Rahmat³

Universitas Negeri Makassar

Email: syalsasan@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Organizational Health meningkatkan produktivitas kerja yang dapat menjadi solusi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah di Indonesia yang masih terbukti rendah. Kinerja dinilai berdasarkan proses yang telah dilakukan pegawai selama bekerja. *Organizational Health* merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pada pegawai pemerintah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Health* dan Kinerja. Subyek penelitian (N = 426) merupakan pegawai yang bekerja di instansi pemerintah kota Makassar dengan lama kerja minimal 1 tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan dua instrumen yaitu *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dan *Instrument Development Organizational health* (IDO). Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara organizational health dan kinerja pada pegawai pemerintah ($r = 0,463$, $p = 0,000$) dimana semakin tinggi skor kinerja, maka semakin tinggi organizational health pada pegawai. Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi instansi pemerintah untuk menerapkan organizational health sebagai praktik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kinerja, Organizational Health, Pegawai Pemerintah*

Abstract

Organizational Health increases work productivity which can be a solution to the performance of Government Employees in Indonesia which is still proven to be low. Performance is assessed based on the processes that employees have carried out during work. Organizational Health is a factor that can affect performance in government employees. The purpose of this study was to determine the relationship between Organizational Health and Performance. The research subjects (N = 426) were employees who worked in Makassar city government agencies with a minimum length of service of 1 year. This study used quantitative methods. Data collection uses two instruments, namely the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) and the Organizational health Development Instrument (IDO). The data analysis technique used Pearson Product Moment correlation analysis. The results indicate that there is a positive relationship between organizational health and performance in government employees ($r = 0.491$, $p = 0.000$) where the higher the performance score, the higher the organizational health in employees. This research can serve as a foundation for government agencies to implement organizational health as a practice in improving employee performance.

Keyword: *Government Employees, Performance, Organizational Health.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk tujuan tertentu, seperti perusahaan, institusi, atau asosiasi (Wijono, 2012). Organisasi juga dapat merujuk pada tindakan atau proses pengorganisasian. Manajemen organisasi berfokus pada pengelolaan secara kelompok dan pelaksanaan sistem organisasi yang efektif dan efisiensi agar pegawai dapat bekerja secara maksimal untuk operasional dengan lancar. Organisasi terdiri dari beberapa elemen, yaitu nilai, visi, misi, aturan, profesionalisme, intensif, rencana kerja dan pegawai (Pendidikan, 2023). Pegawai sebagai salah satu elemen penting dalam menentukan kondisi organisasi (Silaen, Syamsuriansyah, Chairunnisah, Sari, Mahriani, Tanjung, Triwardhani, Haerany, Masyrurroh, Satriawan, Lestari, Arifuddin, Rialmi & Putra, 2021).

Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan, dan sebagainya. Terdapat tiga organisasi yang ada di Indonesia, yaitu BUMN, pemerintah, dan swasta. Setiap organisasi memerlukan pegawai sesuai persyaratan dan mampu menjalankan tugas yang diberikan agar mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk menilai kualitas pegawai tercermin dari kinerja yang dilakukan.

Kinerja dapat dinilai melalui hasil yang diberikan atau proses selama dikerjakan. Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Vet, dan Beek. (2013) mencetuskan teori Individual Work Performance (IWP) sebagai salah satu alat untuk mengukur kinerja. Lebih lanjut dikemukakan oleh Koopmans, dkk. bahwa kinerja dinilai secara individu berdasarkan proses

yang telah dilakukan. IWP terdiri dari tiga dimensi, yaitu performansi tugas (kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan), performansi kontekstual (inisiatif untuk memiliki melakukan hal positif diluar dari tanggung jawab), dan perilaku kerja kontraproduktif (perilaku negatif yang merugikan pegawai dan organisasi).

Peneliti menyebarkan skala IWP pada 68 responden untuk mengetahui kinerja pada pegawai. Data awal menunjukkan bahwa sebanyak 44% kinerja responden kategori rendah, 32% kategori sedang, dan 24% lainnya kategori tinggi. Organisasi tempat kerja responden terbagi dua jenis, yaitu pemerintah dan swasta. Terdapat 34 responden yang bekerja di organisasi pemerintah diketahui terdapat 54% responden kategori rendah, 24% responden kategori sedang, dan 22% responden kategori tinggi. Sedangkan, 34 responden lainnya bekerja di organisasi swasta diketahui terdapat 26% responden kategori rendah, 48% responden kategori sedang, dan 26% responden kategori tinggi. Berdasarkan pemaparan hasil data awal, diketahui mayoritas kinerja responden dikedua organisasi kategori rendah. Responden dengan kinerja kategori rendah terbanyak oleh pegawai yang bekerja di Pemerintah sebesar 54%.

Hasil data awal peneliti diperkuat dengan penelitian Tentama (2015) menyatakan pegawai pemerintah memiliki permasalahan kinerja yang terjadi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) (Nugraheny, 2022) menyatakan bahwa indeks kualitas pegawai Pemerintah Indonesia lebih rendah daripada Negara lain. Diketahui Menteri PAN-RB (Rachman, 2023) mengemukakan terdapat masalah dalam penilaian kinerja pegawai pemerintah karena hasil peninjauan terdapat 95% baik dan sangat baik, sedangkan kinerja organisasi masih sangat rendah. Sejalan dengan hal tersebut, Kementerian PANRB (Bkd, 2019) melaporkan bahwa lembaga Pemerintah yang mendapatkan nilai standar selama akuntabilitas kinerja hanya sedikit. Untuk menyikapi permasalahan tersebut, Menteri PAN-RB (Rachman, 2023) menyiapkan Peraturan Pemerintah (PP) untuk mengubah penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan hasil data awal dan penelitian dan berita yang telah disebutkan menandakan bahwa terdapat masalah kinerja pada pegawai pemerintah.

Kementerian PAN-RB (Sindo, 2018) menyatakan pegawai pemerintah memiliki kinerja yang rendah, karena mereka dinilai bekerja sesuai keinginan sehingga menyebabkan tidak mencapai target yang diberikan. Diketahui pegawai dengan kinerja rendah menjadi beban bagi organisasi, padahal telah menerima kenaikan gaji dan tambahan tunjangan dari pemerintah. Oleh karena itu, Kementerian PAN-RB menekankan penerapan reformasi birokrasi sebagai kunci utama kesuksesan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan Suwarsi, Merta, Wahrini, Lie, Rasyid, Respati, Wardhani, Zulfikar, Kusuma, Basalamah, dan Suprayitno

(2022) terdapat empat faktor yang memengaruhi kinerja, salah satu diantaranya organisasi. Dengan organisasi di tempat kerja, pegawai diberikan tugas dan kewajiban yang perlu diikuti selama bekerja. Penelitian Shoaf, Genaidy, Karwowski, dan Huang (2004) mengemukakan organisasi perlu melaksanakan asesmen terhadap *Organizational Health* (OH) dapat meningkatkan kinerja pada pegawai.

Kondisi OH yang tinggi memiliki kekuatan prima, professional, penuh integritas dan menciptakan pegawai yang hebat. Hal ini dapat mempermudah organisasi untuk menilai kekurangan dan kelebihan yang ada sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja. OH dikembangkan untuk mengidentifikasi efektivitas organisasi dan kemampuan untuk menyikapi permasalahan yang ada (Cox & Howarth, 1990; Wibowo, Muhfahroyin, Mudaim, Zein & Susanto, 2022). Penelitian Ho (2000) menyatakan terdapat hubungan antara OH dan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Gagno, John dan Theunissen (2017) menyatakan bahwa 80% organisasi yang memutuskan untuk menerapkan dan meningkatkan OH mengalami peningkatan kinerja.

Nair, Kumar, dan Ramalu (2015) mengemukakan OH adalah kemampuan organisasi untuk bertahan, berkembang, dan merespon perubahan di lingkungan eksternal maupun internal. OH dinilai melalui tiga dimensi, yaitu *change capacity* (kemampuan beradaptasi dan membaca situasi), *competitive advantage* (fasilitas organisasi, pegawai), dan *goal alignment* (keunikan, nilai, inimitability, dan non-substitutability). Untuk mengukur OH, Nair, dkk (2015) memiliki alat ukur bernama Instrument Development Organizational health (IDO) yang telah tervalidasi untuk digunakan pada negara-negara asia, terkhusus India, Indonesia, Bangladesh, dan Malaysia.

Peneliti melakukan pengambilan data awal lanjutan terhadap 34 responden yang bekerja di organisasi pemerintah menggunakan IDO. Diketahui terdapat 50% kategori rendah, 33% kategori sedang, dan 17% lainnya kategori tinggi. Hasil data awal menandakan bahwa mayoritas responden data awal memiliki OH kategori rendah. Hasil data awal menunjukkan mayoritas responden dengan kinerja rendah, juga mengalami OH kategori rendah.

Sehubungan dengan pengambilan data awal yang dilakukan, penelitian Sitio dan Anisykurlillah (2014) menjelaskan bahwa OH memiliki hubungan positif dengan kinerja. Ketika karyawan memiliki OH yang tinggi, maka tingkat kinerjanya dapat meningkat. Hal tersebut didukung oleh berbagai penelitian yang menemukan bahwa semakin tinggi OH yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerja pada pegawai.

Penelitian Mohammadisadr dan Seyyedali (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara OH dan kinerja di Iran. Pelaksanaan OH dapat meningkatkan kinerja

pada pegawai. Hal ini sejalan dengan Keller dan Prince (2018) menjelaskan hubungan positif antara OH dan kinerja yang dilaksanakan pada perusahaan luar negeri. OH dapat membantu untuk menilai sistem sehingga dapat diperbaiki sehingga kinerja meningkat. Hasil penelitian Budiarty dan Ilham (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara OH dan kinerja berlokasi di Indonesia. OH meningkatkan kredibilitas dan inovasi organisasi sehingga meningkatkan kinerja pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel *Organizational Health* dan kinerja. Partisipan dalam penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja di organisasi pemerintah Kota Makassar berjumlah 426 pegawai, dengan menggunakan *insidental sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *organizational health* adalah *Instrument Development Organizational health* (IDO) dari Nair et al. (2015) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.916. Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah *Individual Work Performance Questionnaire* (IW PQ) dari Widyaastuti dan Hirayat (2018) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.863. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif untuk melihat demografis dari partisipan, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis menggunakan *pearson product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dari penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja di organisasi pemerintah Kota Makassar dan minimal masa kerja 1 tahun. Partisipan pada penelitian ini berjumlah 426 responden dengan presentase 65,7% perempuan dan 34,3% laki-laki, lama masa kerja 1–10 tahun paling banyak dengan usia 41-50 tahun paling sedikit. Pada variabel OH partisipan yang mencapai tingkat tinggi sebanyak 79,81%, tingkat sedang 18,31%, tingkat rendah 1,88%. Sedangkan pada variabel kinerja partisipan yang mencapai tingkat tinggi sebanyak 54%, tingkat sedang 43,2% dan tingkat rendah 2,8%.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai $K-SZ = 1.025$, $p = 0.224$, menunjukkan bahwa data tergolong normal. Hasil uji linear menunjukkan bahwa nilai $F = 121.419$, $p = 0.000$ menunjukkan hubungan linear antara variabel OH dan variabel kinerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan $r = 0,463$, $p = 0,000$, terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel OH dan variabel kinerja. Analisis tambahan mengenai perbedaan pada kinerja ditinjau dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja menunjukkan tidak ada perbedaan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara OH dan kinerja pada pegawai pemerintah. Responden dari penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja pada pemerintah dengan minimal lama bekerja 1 tahun di Kota Makassar. Responden pada penelitian ini berjumlah 426 pegawai pemerintah.

Hasil yang diperoleh berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat hubungan antara OH dan kinerja pada pegawai pemerintah. Hal ini disebabkan karena hasil signifikansi yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$, menunjukkan hipotesis diterima. Terdapat korelasi positif antara OH dan kinerja pada pegawai pemerintah. Semakin tinggi OH pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah OH pada pegawai, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ho (2000) yang menemukan adanya hubungan OH dan kinerja pada mahasiswa. Brown, Roney, dan Jr (2003) menyatakan bahwa hasil pengukuran OH dapat meningkatkan kinerja pada pegawai. Keller dan Prince (2018) mengemukakan OH membantu untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai target jangka pendek maupun panjang. Hasil penelitian Singh dan Jha (2018) menyatakan OH memiliki hubungan positif antara OH dan kinerja di organisasi. Pelaksanaan asesmen OH membantu meningkatkan kinerja pada pegawai. OH memperbaiki operasional kerja organisasi sehingga kinerja meningkat melalui tekanan yang diberikan kepada pegawai.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis tambahan terhadap jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Berdasarkan hasil analisis tambahan ditemukan bahwa tidak ditemukan perbedaan yang signifikan pada kinerja ditinjau dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja pada pegawai pemerintah. Penelitian Lumanauw (2022) menemukan bahwa beberapa karakteristik individu tidak memengaruhi kinerja, kecuali keahlian, pendidikan, pengalaman kerja dan kemampuan beradaptasi. Kinerja dipengaruhi secara langsung oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Harahap (2019) menyatakan bahwa kemampuan pegawai dapat memengaruhi kinerja sebanyak 50,3%. Dengan demikian, untuk memaksimalkan kinerja pegawai disarankan agar organisasi melakukan pelatihan atau workshop agar kompetensi pegawai meningkat.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational health* dan kinerja pada pegawai pemerintah. Semakin tinggi *organizational health* pegawai pemerintah, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *organizational health* pegawai

pemerintah, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dimiliki pegawai. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan antara jenis kelamin, usia dan lama bekerja terhadap kinerja.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pegawai pemerintah untuk menyuarakan pentingnya *organizational health* guna meningkatkan kinerja. Bagi instansi pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan sumber data ilmiah sebagai dasar untuk membuat atau memperbaiki kebijakan terkait kinerja pada pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menyesuaikan skala item dengan budaya kerja di Indonesia. Diharapkan juga, untuk berfokus meneliti organisasi pada satu instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyarti, N., Ilham. (2019). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan produktivitas kerja guru dengan kesehatan organisasi sekolah dasar negeri di pancoran Jakarta selatan. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, 10(2), 127–134.
- Bkd, A. (2019). *Manajemen kinerja Dibutuhkan Guna Atasi Permasalahan Kinerja Pegawai*. bkpsdm.purworejokab.go.id. <https://bkpsdm.purworejokab.go.id/v2/manajemen-kinerjadibutuhkan-guna-atasi-permasalahan-kinerja-pegawai>. Diakses pada 28 September 2023.
- Brown, K. M., Roney, K., Jr, V. A. A. (2004). Academic Growth with Developmental Responsiveness: Organizational Health Directly Influences Student Performance at the Middle Level. *Middle School Journal*, 34(5), 5-15.
- Cox, T., Howarth, I. (1990). Organizational health, culture and helping. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 4(2), 107– 110.
- Gagno, C., John, E., Theunissen, R. (2017). *Organizational health: A fast track to performance improvement*. Mickinsey.com. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-andorganizational-performance/our-insights/organizational-health-a-fast-track-to-performanceimprovement>. Diakses pada 23 Juni 2023.
- Harahap, S, S. (2019). Hubungan usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja dan masa bekerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode pearson correlation. *Jurnal Teknovasi*, 6(2), 12–26.
- Ho, J. T. S. (2000). Managing organizational health and performance in junior colleges. *International Journal of Educational Management*, 14(2), 62–73.

- Keller, S., Price, C. (2018). *Organizational health: The ultimate competitive advantage*. mckinsey.com. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizationalperformance/our-insights/the-organization-blog/your-organizations-health-the-ultimatecompetitive-edge>. Diakses pada 23 Juni 2023.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C., Beek, A.J. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1);49–58.
- Mohammadisadr, M., Sayyedali, S. (2012). Relationship between Managers' Performance and Organizational Health. *International Education Studies*, 5(3), 228–234.
- Nair, H. A. P., Kumar, D., Ramalu, S. S. (2015). Instrument Development for Organisational Health. *Asian Social Science*, 11(12), 200–214.
- Nugraheny, D. E. (2022). *Mepan-RB: Indeks Kualitas ASN di Indonesia Lebih Rendah dari Negara Lain*. nasional.kompas.com. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2022/09/26/07050191/menpan-rb-indeks-kualitas-asn-diindonesia-lebih-rendah-dari-negara-lain#>. Diakses pada 23 Juni 2023.
- Pendidikan, D. (2023). *Elemen Organisasi – Pengertian Menurut Para Ahli, Syarat, Bentuk dan Jenis*. Dosenpendidikan.co.id. Diakses dari <https://www.dosenpendidikan.co.id/elemenorganisasi/>. Diakses pada 12 Oktober 2023.
- Rachman, A. (2023). *Tukin PNS Dirombak, Menteri PANRB Duga Selama Ini Disetting*. cnbcindonesia.com. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230519110031-4438652/tukin-pns-dirombak-menteri-panrb-duga-selama-ini-disetting>. Diakses pada 23 Juni 2023.
- Shoaf, C., Genaidy, A., Karwowski, W., Huang, S. H. (2004). Improving Performance and Quality of Working Life: A model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises. *Human Factor and Ergonomics in Manufacturing*, 14(1), 81–95.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Sindo, K. (2018). *1,35 juta PNS Berkinerja buruk*. Nasional.sindonews.com. nasional.sindonews.com/berita/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk Diakses pada 17 Oktober 2023.
- Singh, A., Sumi, J. (2018). Exploring employee well-being as underlying mechanism in organizational health: Indian R&D. *South Asian Journal of Business Studies*. DOI: <https://doi.org/10.1108/SAJBS-09-2017-0107>
- Sitio, R., Anisykurlillah, I. (2014). Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Accounting Analysis Journal*, 3(3), 301–309.
- Suwarsi, S., Merta, I, K., Wahrini, R., Lie, D., Rasyid, A., Respati, Y. A., Wardhani, W. N. R., Zulfikar., Kusuma, R. C. S. D., Basalamah, I., Suprayitno. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8.
- Wibowo, S. B., Muhfahroyin, M., Mudaim, M., Zein, S., Susanto, E. (2022). Kesehatan organisasi perguruan tinggi swasta di Kota Metro. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 7(2), 222–230.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.