UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Analisis Kesehatan Organisasi Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**
Okky Nugroho, Ely Susanti, S.IP., MBA., Ph.D.
**Universitas Gadjah Mada, 2023 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/**


# INTISARI

Penelitian ini bermaksud untuk mengidentifikasi profil kesehatan organisasi BPKP sebagai salah satu organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian ini sekaligus akan mengeksplorasi faktor-faktor penentu kesehatan organisasi dan implikasi pada tingkat individu maupun organisasi yang ditimbulkan jika organisasi sektor publik dapat memperhatikan kesehatan organisasinya. Penelitian ini dirancang dengan metode campuran (*mixed method*) yang menggunakan kuesioner hasil pengembangan dari Skala Kesehatan Organisasi (Singh & Jha, 2018) dan Praktik Tempat Kerja yang Sehat (Grawitch et al., 2007), serta analisis wawancara dan dokumentasi menggunakan model PATH (*Practices for the Achievement of Total Health*) (Grawitch et al., 2006). Responden yang telah mengisi kuesioner sebanyak 198 pegawai BPKP di berbagai unit kerja dijadikan sebagai sampel analisis kuantitatif, sedangkan wawancara dilakukan terhadap 6 narasumber yang terlibat dalam survei Indeks Kesehatan BPKP Tahun 2021 dan 2022.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan organisasi BPKP berada pada tingkat 74,75% dari nilai maksimal atau pada kondisi “Sehat”. Hal ini sesuai dengan hasil pengukuran mandiri yang dilakukan melalui survei Indeks Kesehatan BPKP Tahun 2021 dan 2022. Faktor-faktor terkait dengan manajemen sumber daya manusia menjadi komponen yang paling mendukung kondisi kesehatan organisasi, sementara faktor terkait keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi komponen yang kurang mendukung. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kondisi kesehatan organisasi BPKP belum memberikan manfaat individual yang mendukung Kesejahteraan Pegawai. Hal ini disebabkan masih adanya ketimpangan tuntutan pekerjaan dan pengembangan kompetensi yang masih terfokus pada tujuan suksesi pimpinan. Di sisi lain, kondisi kesehatan organisasi BPKP telah memberikan manfaat organisasional uang mendukung Proposisi Nilai berupa kualitas layanan BPKP baik internal maupun eksternal. Meskipun demikian, Kesejahteraan Pegawai belum menunjukkan hubungan simbiosis dengan Proposisi Nilai BPKP. Hal ini disebabkan Kesejahteraan Pegawai belum menjadi tujuan utama dalam identifikasi dan peningkatan Kesehatan Organisasi BPKP.

Kata Kunci: Kesehatan Organisasi, Kesejahteraan Pegawai, Proposisi Nilai, Praktik Tempat Kerja yang Sehat.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Analisis Kesehatan Organisasi Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan**
Okky Nugroho, Ely Susanti, S.IP., MBA., Ph.D.
**Universitas Gadjah Mada, 2023 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/**


# *ABSTRACT*

*This study intends to identify the organizational health profile of BPKP as one of the public sector organizations. In addition, this study will also explore the determinants of organizational health and the implications at the individual and organizational levels if public sector organizations can pay attention to their organizational health. This research was designed using mixed methods using questionnaires developed from the Organizational Health Scale (Singh & Jha, 2018) and Healthy Workplace Practices (Grawitch et al., 2007), as well as interview and documentation analysis using the PATH (Practices for the Achievement of Total Health) model (Grawitch et al., 2006). Respondents who had filled out the questionnaire as many as 198 BPKP employees in various work units were used as samples for quantitative analysis, while interviews were conducted with 6 resource persons involved in the BPKP Health Index survey in 2021 and 2022.*

*The results show that the organizational health of BPKP is at a level of 74.75% of the maximum value or in a "Healthy" condition. This is in accordance with the results of self-measurement conducted through the BPKP Health Index survey in 2021 and 2022. Factors related to human resource management are the most contributing components to organizational health, while factors related to work-life balance are the least contributing components. In addition, this study also found that BPKP's organizational health conditions have not provided employee outcomes that support Employee Well-Being. This is due to the inequality of work demands and competency development that is focused on the objectives of leadership succession. On the other hand, BPKP's organizational health has provided organizational outcomes that support the Value Proposition in the form of BPKP's service quality both internally and externally. However, Employee Well-Being has not shown a symbiotic relationship with BPKP's Value Proposition. This is because Employee Well-Being has not been the main objective in identifying and improving BPKP's Organizational Health.*

*Keywords: Healthy Organization, Employee Well-Being, Value Proposition, Healthy Workplace*