

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji dan Tingkat Stres terhadap *Employee Engagement* di Puskesmas Sukawati 1 Gianyar

Siluh Nyoman Raita Sari¹, Erliany Syaodih², Yen Efawati³

¹Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia

^{2,3}Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia

Email: ¹raitasari14@gmail.com, ²erliany.syaodih15@gmail.com,
³yen.efawati@ars.ac.id

Abstract

This study investigates the effects of organizational culture, salary, and stress levels on employee engagement at Puskesmas Sukawati 1 Gianyar. Employee engagement is widely recognized as a critical factor that influences productivity, commitment, and organizational performance, particularly in healthcare institutions where service quality depends heavily on staff involvement. The research employed a quantitative approach with a descriptive survey design, involving 80 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using statistical methods to assess both partial and simultaneous relationships among the variables. The findings reveal that organizational culture, salary, and stress levels individually do not exert a significant influence on employee engagement. Similarly, the simultaneous analysis of the three variables shows no significant collective effect on engagement. These results suggest that other factors beyond organizational culture, salary, and stress may play a more substantial role in shaping employee engagement within the context of primary healthcare services. This study contributes to the understanding of employee engagement determinants in health organizations and provides insights for future research to explore additional variables that may strengthen workforce motivation, commitment, and performance in healthcare settings.

Keywords: *Organizational Culture, Salary, Stress Level, Employee Engagement, Puskesmas Sukawati 1.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1. Latar belakang penelitian berangkat dari pentingnya keterikatan karyawan dalam organisasi pelayanan kesehatan. Keterikatan emosional dalam pekerjaan biasanya menunjukkan motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, sehingga kualitas layanan yang diberikan juga meningkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah responden sebanyak 80 orang yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner dan mengumpulkan data terkait. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil menunjukkan bahwa

budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Begitu juga dengan gaji dan tingkat stres, keduanya tidak terbukti memberikan pengaruh yang berarti. Uji secara simultan terhadap ketiga variabel juga menghasilkan temuan yang sama. Temuan ini mengisyaratkan bahwa faktor lain diluar budaya organisasi, gaji dan stres mungkin lebih berperan dalam meningkatkan keterikatan, seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, maupun kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Puskesmas dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia lebih tepat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaji, Tingkat Stress, *Employee Engagement*, Puskesmas Sukawati 1.

1. PENDAHULUAN

Employee engagement merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang mencerminkan tingkat keterikatan, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk tingkat *employee engagement*. Budaya yang inklusif, transparan, serta menghargai kontribusi individu akan mendorong rasa memiliki dan meningkatkan motivasi karyawan.

Sebaliknya, budaya yang kaku, kurang menghargai komunikasi terbuka, dan tidak memberikan ruang bagi pengembangan diri dapat menurunkan semangat kerja serta keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Gaji juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi *employee engagement*. Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Ketimpangan dalam pemberian gaji atau kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya tingkat *engagement*. Tingkat stres dalam pekerjaan turut berpengaruh terhadap *employee engagement*. Beban kerja hingga tekanan terus-menerus dapat meningkatkan stress. Namun, bila lingkungan kerja mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis ini dapat mengurangi stres karyawan.

Pemahaman terkait budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres memengaruhi *employee engagement* menjadi hal yang penting bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Puskesmas Sukawati 1 sebagai salah satu fasilitas layanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan medis kepada masyarakat. *Employee engagement* yang tinggi dalam lingkungan puskesmas dapat meningkatkan efektivitas pelayanan, memperbaiki koordinasi antar tenaga kesehatan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Berdasarkan data kehadiran pegawai di Puskesmas Sukawati 1 Gianyar dari Agustus 2024 hingga Mei 2025, tingkat kehadiran yang tinggi dan konsisten mencerminkan adanya *employee engagement* yang kuat di lingkungan kerja tersebut. Puskesmas Sukawati 1 menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat keterikatan karyawan agar tetap tinggi. Indikasi seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya koordinasi antar tenaga kesehatan, serta ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi menunjukkan bahwa masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres terhadap *employee engagement* dalam lingkungan kerja Puskesmas Sukawati 1. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji dan Tingkat Stres terhadap *Employee Engagement* di Puskesmas Sukawati 1 Gianyar.”

2. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kesehatan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang kesehatan merujuk pada proses pengelolaan tenaga kerja kesehatan secara sistematis dan strategis untuk memastikan tersedianya tenaga yang kompeten, termotivasi, dan memiliki kinerja tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan. Wijaya & Saputra (2024) menekankan bahwa manajemen SDM dalam sektor kesehatan tidak hanya fokus pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga memperhatikan distribusi yang merata, kualifikasi profesional, serta kesejahteraan tenaga kesehatan. Hal ini mencakup pemenuhan hak-hak tenaga kerja seperti gaji yang layak, jam kerja yang manusiawi, dan jaminan keselamatan kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan memiliki peran sentral dalam memastikan organisasi kesehatan mampu mengelola dan memanfaatkan potensi tenaga kesehatan secara efektif dan efisien. Tujuan utamanya adalah untuk merencanakan, mengembangkan, serta memelihara kekuatan kerja yang kompeten dan termotivasi, sehingga tercapai pelayanan kesehatan yang berkualitas dan tujuan strategis organisasi (Ratnasari *et al.*, 2024).

Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berinteraksi dan menjalankan aktivitas kerja. Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam menghadapi masalah eksternal dan internal. Konsep budaya organisasi juga mencakup aspek simbolik, seperti bahasa, ritual, dan artefak, yang memperkuat nilai-nilai inti dan mempererat ikatan emosional di antara anggota.

Konsep Gaji

Gaji dapat diartikan sebagai kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa gaji juga merupakan faktor penting dalam menjaga kesejahteraan sosial dan ekonomi karyawan. Kesimpulannya, gaji merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja yang tidak hanya berkaitan dengan aspek materi, tetapi juga terkait dengan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Penentuan gaji yang transparan dan adil dapat membangun hubungan yang lebih harmonis antara pemberi kerja dan karyawan.

Konsep Stres

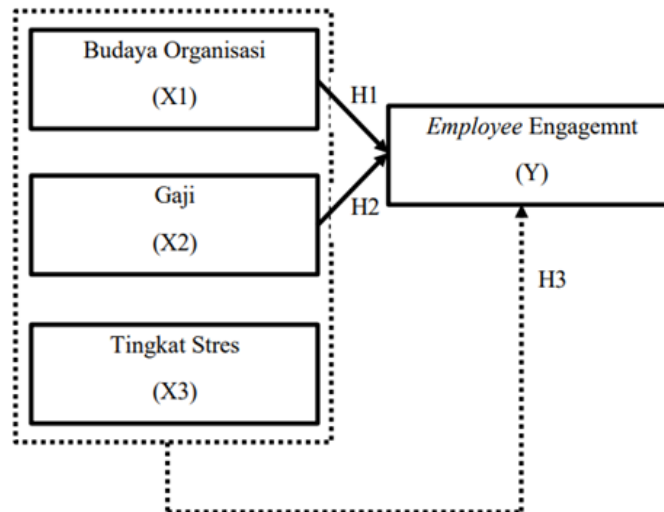
Stres merupakan suatu respons tubuh terhadap tekanan fisik, emosional, atau psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. Respons stres dapat bersifat positif ketika membantu seseorang beradaptasi dan meningkatkan kewaspadaan, namun dapat menjadi negatif jika berlangsung dalam jangka waktu lama dan berdampak buruk pada kesehatan (Gaol, 2016). Kesimpulannya, stres merupakan fenomena yang kompleks dan dapat memengaruhi individu secara fisik, psikologis, dan sosial. Faktor penyebab stres adalah beban kerja yang berat dan berlebihan, tekanan dan sikap atasan yang tidak adil, waktu dan sumber daya kerja yang tidak memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan, dan imbalan yang terlalu rendah.

Konsep *Employee Engagement*

Employee engagement adalah konsep yang merujuk pada tingkat keterlibatan dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi

secara maksimal dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Sehingga, *employee engagement* bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan hasil dari strategi manajemen yang efektif. Tingkat keterlibatan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan dari manajemen, lingkungan kerja, dan rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi. Adapun faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*. Indikator dari *employee engagement* adalah *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber gambar: Diolah penulis, 2025

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1.

H2: Terdapat pengaruh gaji terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1.

H3: Terdapat pengaruh tingkat stres terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1.

H4: Terdapat pengaruh budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres secara simultan terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1. Jenis penelitian ini adalah survei deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan tingkat keterlibatan pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres di Puskesmas Sukawati 1 tanpa adanya manipulasi terhadap variabel-variabel tersebut. Survei ini akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Puskesmas Sukawati 1 yang terdiri dari tenaga medis, paramedis, dan tenaga administrasi. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pertanyaan yang mengukur persepsi pegawai terhadap budaya organisasi yang berlaku di tempat kerja, tingkat kepuasan mereka terhadap gaji yang diterima, tingkat stres yang mereka alami dalam bekerja, serta keterlibatan (*employee engagement*) mereka terhadap organisasi. Hasil dari survei ini akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian adalah pegawai di Puskesmas Sukawati 1 yang berjumlah 100. Sementara sampel dalam penelitian ini didapatkan dari rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1+N.e^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = *margin of error* (biasanya 0.05 atau 5%)

Maka, sampel penelitian yang dihitung adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{100}{1+100.(0.05)^2} \quad (2)$$

Hasil yang didapatkan adalah jumlah sampel sebanyak 80. Adapun teknik penarikan sampel adalah dengan *simple random sampling*, sehingga memberi kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk terpilih. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai budaya organisasi, gaji, tingkat stres, serta *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1. Sementara itu, dokumen yang digunakan adalah a laporan internal Puskesmas, kebijakan terkait budaya organisasi, sistem penggajian, serta data kepegawaian yang dapat memberikan konteks lebih dalam terhadap kondisi kerja di Puskesmas Sukawati 1. Variabel dibagi menjadi variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam penelitian adalah Budaya Organisasi (X1), Gaji (X2), dan Tingkat Stres (X3). Adapun variabel terikat dalam penelitian adalah *Employee Engagement* (Y).

Validitas dalam penelitian mengacu pada sejauh mana instrumen kuesioner yang digunakan dapat secara akurat mengukur pengaruh budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1. Terkait reliabilitas, mengacu pada tingkat konsistensi dan kestabilan hasil yang diperoleh dari instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, gaji, tingkat stres, dan *employee engagement*. Pengujian dilakukan dengan uji Cronbach's Alpha, dengan kriteria bila nilai Cronbach's Alpha > 0,7, maka instrumen dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yang akan memberikan informasi awal tentang persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel yang diteliti di Puskesmas Sukawati 1. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda, berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah didapatkan hasil, maka dilakukan uji hipotesis untuk menguji pengaruh budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres terhadap *employee engagement* baik secara parsial maupun simultan. Pengujian ini terdiri dari Uji t, Uji F, dan analisis koefisien determinasi (R²), yang merupakan bagian dari analisis regresi linear berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

		Statistics			
		EMPLOYEE ENGAGEMENT	BUDAYA ORGANISASI	GAJI	TINGKAT STRES
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		22,70	24,45	23,90	25,75
Std. Error of Mean		,495	,533	,509	,509
Median		23,00	25,00	24,00	26,00
Std. Deviation		4,428	4,768	4,550	4,555
Variance		19,605	22,732	20,699	20,747
Minimum		12	13	14	15
Maximum		34	34	36	36

Hasil didapatkan nilai mean *employee engagement* 22,70, standar deviasi 4,428, nilai *employee engagement* terkecil yaitu 12 dan terbesar 34. Nilai mean budaya organisasi 24,45, standar deviasi 4,768, nilai budaya organisasi terkecil yaitu 13 dan terbesar 34. Nilai mean gaji 23,90, standar deviasi 4,550, nilai gaji terkecil yaitu 14 dan terbesar 36. Nilai mean tingkat stres 25,75, standar deviasi 4,555, nilai tingkat stres terkecil yaitu 15 dan terbesar 36.

Uji Distribusi Budaya Organisasi.

Tabel 2. Hasil Uji Distribusi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju	37	9%
Setuju	344	43,38%
Tidak Setuju	347	43%
Sangat Tidak Setuju	72	4,62%
Total	800	100%

Mayoritas responden berada pada kategori setuju sebesar 43,38%, diikuti oleh kategori tidak setuju sebesar 43%, sangat setuju sebesar 9%, dan sangat tidak setuju sebesar 4,62%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang cenderung positif terhadap budaya organisasi di lingkungan kerja mereka.

Uji Distribusi Gaji

Tabel 3. Hasil Uji Distribusi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju	96	5,15%
Setuju	317	37,5%
Tidak Setuju	270	44,03%
Sangat Tidak Setuju	37	13,33%
Total	800	100%

Mayoritas responden berada pada kategori tidak setuju sebesar 44,03%, disusul oleh setuju sebesar 37,5%, sangat setuju sebesar 5,15%, dan sangat tidak setuju sebesar 13,33%. Data ini mencerminkan bahwa mayoritas responden belum sepenuhnya puas terhadap aspek gaji yang diterima.

Uji Distribusi Tingkat Stres

Tabel 4. Hasil Uji Distribusi Tingkat Stres

Budaya Organisasi	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju	51	6,37%
Setuju	342	42,75%
Tidak Setuju	375	46,68%
Sangat Tidak Setuju	32	4%
Total	800	100%

Mayoritas responden berada pada kategori tidak setuju sebesar 46,68%, diikuti oleh setuju sebesar 42,75%, sangat setuju sebesar 6,37%, dan sangat tidak setuju sebesar 4%. Hal ini mengisyaratkan bahwa tingkat stres yang dirasakan oleh responden relatif rendah dalam lingkungan kerja mereka.

Uji Distribusi *Employee Engagement*

Tabel 5. Hasil Uji Distribusi *Employee Engagement*

Budaya Organisasi	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Setuju	62	8,06%
Setuju	308	40,56%
Tidak Setuju	292	42,78%
Sangat Tidak Setuju	58	8,6%
Total	800	100%

Responden paling banyak berada pada kategori tidak setuju sebesar 42,78%, disusul oleh setuju sebesar 40,56%, sangat tidak setuju sebesar 8,6%, dan sangat setuju sebesar 8,06%. Temuan ini menandakan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan masih tergolong bervariasi dan belum sepenuhnya optimal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,32901252
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,041
	Negative	-,049
Test Statistic		,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

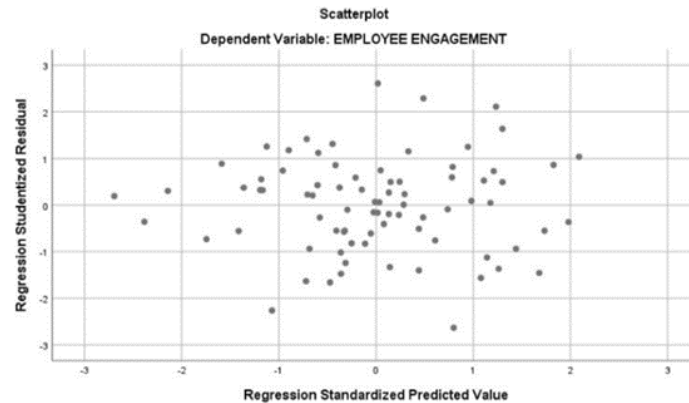
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,32901252
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,041
	Negative	-,049
Test Statistic		,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, seluruh variabel independen yaitu budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber gambar: Hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas lewat scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar angka 0, tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah garis, serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroscedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	28,399	4,920		5,773
	BUDAYA ORGANISASI	-,137	,105	-,147	-1,297
	GAJI	-,156	,110	-,160	-1,412
	TINGKAT STRES	,053	,109	,054	,483

$$Y = 28,399 - 0,137 X_1 - 0,156 X_2 + 0,053 X_3 + 0,05$$

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 28,399, hal ini bisa diartikan bahwa apabila nilai budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres adalah 0, maka nilai variabel employee engagement adalah 28,399.
2. Nilai koefisien sebesar -0,137, hal ini bisa diartikan bahwa kenaikan 1% variabel budaya organisasi akan menurunkan employee engagement sebesar 13,7%, dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien sebesar -0,156, hal ini bisa diartikan bahwa kenaikan 1% variabel gaji akan menurunkan employee engagement sebesar 15,6%, dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien sebesar 0,053, hal ini bisa diartikan bahwa kenaikan 1% variabel tingkat stres akan meningkatkan employee engagement sebesar 5,3%, dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

		Coefficients^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	28,399	4,920		5,773	,000
	BUDAYA ORGANISASI	-,137	,105	-,147	-1,297	,199
	GAJI	-,156	,110	-,160	-1,412	,162
	TINGKAT STRES	,053	,109	,054	,483	,630

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel terhadap *employee engagement*, diperoleh bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,199, gaji sebesar 0,162, dan tingkat stres sebesar 0,630. Seluruh nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, gaji, maupun tingkat stres terhadap *employee engagement*.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,312	3	22,771	1,169	,327 ^b
	Residual	1480,488	76	19,480		
	Total	1548,800	79			

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

b. Predictors: (Constant), Tingkat Stres, Gaji, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,327 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,210 ^a	,044	,006	4,414

a. Predictors: (Constant), Tingkat Stres, Gaji, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,044 yang berarti bahwa sebesar 4,4% variasi pada variabel *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres, sedangkan sisanya sebesar 95,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* di Puskesmas Sukawati 1 Gianyar

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, kepercayaan, serta cara berpikir dan bertindak yang diterapkan dalam suatu lembaga atau institusi. Budaya organisasi penting dalam puskesmas karena dapat membentuk perilaku kerja karyawan, termasuk dalam meningkatkan keterlibatan atau *engagement*. Budaya yang kondusif, transparan, dan partisipatif berpotensi menumbuhkan rasa memiliki, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi. *Employee engagement*, sebagai indikator keterikatan karyawan secara emosional dan kognitif terhadap tempat kerja, sangat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi karyawan.

Namun, berdasarkan hasil penelitian di Puskesmas Sukawati 1, variabel budaya organisasi ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,199 ($> 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar -0,137, yang justru menunjukkan arah negatif. Artinya, peningkatan dalam persepsi terhadap budaya organisasi justru berkorelasi negatif terhadap tingkat keterlibatan karyawan, meskipun secara statistik hubungan tersebut tidak signifikan. Kondisi ini bisa saja mengindikasikan bahwa budaya organisasi di puskesmas belum berjalan efektif atau tidak selaras dengan ekspektasi karyawan. Ada kemungkinan bahwa meskipun struktur nilai dan sistem kerja telah terbentuk, penerapannya belum mampu menciptakan suasana kerja yang memotivasi karyawan untuk terlibat lebih dalam terhadap tugas mereka. Temuan ini tak sejalan sepenuhnya dengan Dami *et al.* (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan *employee engagement*.

Pengaruh Gaji terhadap *Employee Engagement* di Puskesmas Sukawati 1 Gianyar

Gaji adalah faktor penting dalam memengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan. Keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima akan menciptakan rasa puas dan termotivasi, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Gaji yang sesuai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Namun, hasil penelitian di Puskesmas Sukawati 1 menunjukkan bahwa variabel gaji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan uji t, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,162 ($> 0,05$), dengan nilai koefisien regresi -0,156. Arah koefisien yang negatif ini mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi terhadap gaji justru diikuti dengan penurunan keterlibatan karyawan, meskipun tidak signifikan secara statistik. Temuan ini dapat mencerminkan bahwa gaji bukanlah satu-satunya atau bukan faktor utama yang memengaruhi keterlibatan karyawan di puskesmas, kemungkinan ada faktor di luar finansial yang mempengaruhi tingkat *engagement*. Penelitian ini menemukan bahwa gaji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1. Penelitian ini juga menunjukkan kebaruan dengan membuktikan bahwa pengaruh gaji terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1 tidak signifikan.

Pengaruh Tingkat Stres terhadap *Employee Engagement* di Puskesmas Sukawati 1 Gianyar

Stres kerja adalah reaksi fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Sukawati 1 menunjukkan bahwa tingkat stres tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini terlihat

dari nilai signifikansi sebesar 0,630 ($> 0,05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,053. Walaupun arah hubungan positif ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres maka semakin tinggi pula keterlibatan karyawan, namun secara statistik hasil ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Kondisi ini mungkin menunjukkan bahwa karyawan di Puskesmas Sukawati 1 memiliki mekanisme penyesuaian diri yang cukup baik dalam menghadapi stres, sehingga pengaruh stres terhadap keterlibatan tidak terlalu mencolok. Alternatif lainnya, stres yang dialami mungkin sudah menjadi bagian rutin dalam pekerjaan mereka, sehingga tidak lagi menjadi faktor yang menentukan tingkat *engagement*.

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat stres tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1. Mase & Widigdo (2021) juga menekankan bahwa faktor-faktor internal seperti budaya organisasi dan kepemimpinan lebih mempengaruhi *employee engagement* daripada stres.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji, dan Tingkat Stres secara Simultan terhadap *Employee Engagement* di Puskesmas Sukawati 1 Gianyar

Pengaruh simultan antara variabel-variabel independen terhadap *employee engagement* menggambarkan bagaimana kombinasi faktor organisasi dan psikologis bekerja bersama-sama dalam membentuk keterlibatan kerja seseorang. Namun, berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, diketahui bahwa budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,327 ($> 0,05$), yang berarti bahwa model regresi yang digunakan tidak mampu menjelaskan variasi *employee engagement* secara signifikan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square hanya sebesar 0,044 atau 4,4%, yang artinya sebagian besar variasi *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Temuan ini menandakan bahwa aspek-aspek seperti kepemimpinan, pengakuan kerja, kesempatan pengembangan karier, atau bahkan motivasi intrinsik, kemungkinan lebih relevan dalam memengaruhi keterlibatan karyawan di lingkungan kerja puskesmas dibandingkan ketiga variabel yang diteliti, namun gaya kepemimpinan bisa memiliki peran yang lebih besar.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang selama ini dianggap krusial dalam teori manajemen SDM, seperti budaya organisasi yang kondusif dan kompensasi yang memadai, tidak secara otomatis meningkatkan keterlibatan karyawan di lingkungan puskesmas. Hal ini bertentangan dengan pandangan Wijaya & Saputra (2024) yang menekankan pentingnya distribusi, kualifikasi, dan kesejahteraan tenaga kesehatan dalam menciptakan pelayanan yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja, yang dalam teori sering dianggap sebagai faktor penentu motivasi dan produktivitas, ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di puskesmas tersebut. Rendahnya pengaruh simultan budaya organisasi, gaji, dan stres terhadap *engagement* memperkuat argumen bahwa pengelolaan SDM di sektor kesehatan harus lebih menekankan pada aspek-aspek non-material dan psikologis, seperti kesempatan pengembangan diri, pengakuan atas kinerja, dan gaya kepemimpinan yang inspiratif.

5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1. Meskipun budaya organisasi umumnya dianggap penting, faktor lain yang lebih dominan di Puskesmas Sukawati 1 mempengaruhi keterlibatan karyawan.

2. Gaji juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor gaji bukanlah faktor utama yang memengaruhi keterikatan karyawan di Puskesmas Sukawati 1.
3. Tingkat stres tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Walaupun stres dapat mempengaruhi kesejahteraan kerja, di Puskesmas Sukawati 1 tidak ditemukan pengaruh langsung terhadap keterikatan karyawan.
4. Secara simultan, budaya organisasi, gaji, dan tingkat stres tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1. Kombinasi ketiga faktor ini tidak memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap keterikatan karyawan.

Rekomendasi

1. Manajemen sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan yang efektif, hubungan antar karyawan, dan peluang pengembangan karier sebagai upaya untuk meningkatkan *employee engagement* di Puskesmas Sukawati 1.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor lain yang lebih berpotensi mempengaruhi *employee engagement*, seperti komunikasi internal, pengakuan karyawan, serta lingkungan kerja yang kondusif.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). Jurnal Qifah. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*., 2017–2018.
- Anggraini, L., Asturi, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* Generasi Y. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37(02), 183–191.
- Attriani, A. N. (2022). Tantangan Dan Isu Strategis Sumber Daya Kesehatan Manusia Kesehatan Pada Puskesmas Di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 3(3), 363–368.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 49–50).
- Dami, welhelmus D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 514–526.
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori stres: Stimulus, respons, dan transaksional. *Jurnal Buletin Psikologi*, 24(1), 1–11.
- Hamzah, A., & Sitorus, G. (2021). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Pertamina Retail. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 91–124.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Mase, J. E. P., & Widigdo, D. M. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447–456.
- Pakpahan, B. A. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*.
- Ratnasari, N. D., Ardanti, R. I., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Analisis Strategi Manajemen Dalam Penggunaan Sistem Informasi Kesehatan Daerah (Sikda) Generik Di Puskesmas : Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 10752–10761.
- Sutrisno, P. D. H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Wijaya, I. W. S., & Saputra, I. K. D. A. (2024). *Manajemen Sumber daya Manusia Rumah Sakit*. Cendekia Publisher.