



Pemberdayaan Karyawan Melalui Program Kesejahteraan: Meningkatkan Kebahagiaan dan Komitmen di Tempat Kerja

Nusaiba Luthfiana¹, Muhamad Randiyanto Mantulu³, Zamralita²

¹ *Universitas Tarumanagara, Indonesia*

² *The University of Melbourne, Australia*

³ *Universitas Tarumanagara, Indonesia*

✉ E-mail: nusaiba.707239203@stu.untar.ac.id¹
mmantulu@student.unimelb.edu.au²
zamralita@fpsi.untar.ac.id³

Article Info	Abstrak
Diterima 28 Juni 2024 Direvisi 30 Agustus 2024 Diterbitkan 30 Agustus 2024	<p>Pengabdian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari implementasi program kesejahteraan di tempat kerja terhadap tiga aspek penting karyawan: kebahagiaan, komitmen, dan kinerja. Program kesejahteraan yang dikaji dalam pengabdian ini bersifat komprehensif, mencakup berbagai aspek seperti kesehatan fisik, kesehatan mental, dan kesejahteraan emosional karyawan. Melalui survei dan analisis data yang melibatkan 8 karyawan, pengabdian ini menemukan adanya korelasi positif antara program kesejahteraan yang komprehensif dengan peningkatan kepuasan kerja, loyalitas (yang tercermin dari penurunan tingkat <i>turnover</i>), dan produktivitas (yang terlihat dari peningkatan output rata-rata). Hasil pengabdian ini memberikan bukti empiris yang mendukung pentingnya investasi dalam program kesejahteraan karyawan. Dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan, perusahaan tidak hanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Temuan ini relevan bagi para pemimpin perusahaan dan praktisi sumber daya manusia yang ingin mengembangkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan dan efektivitas karyawan.</p> <p>Kata kunci: Pemberdayaan; kesejahteraan; kebahagiaan; komitmen.</p>

Dipublikasikan oleh: Dedikasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat

Website: <http://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/jpm/index>

DOI: <https://doi.org/10.32332/22fwpd17>

P-ISSN [2686-3839](#) dan E-ISSN [2686-4347](#)

Volume 6 Number 2, December 2024

Tulisan ini bersifat akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Pendahuluan

Survei Deloitte (2022) yang melibatkan 23.220 responden Generasi Z dan Millennial dari 46 negara menunjukkan bahwa kurang dari 25% berniat bertahan di perusahaan mereka saat ini dalam jangka panjang. Dalam laporannya, Robert Walters menyurvei 2.600 lebih tenaga kerja profesional dari 1.100 lebih perusahaan di enam negara, yaitu Singapura, Malaysia, Filipina, Thailand, Indonesia, dan Vietnam (Nirmalasari, 2022). Data ini menggarisbawahi tantangan retensi karyawan yang dihadapi perusahaan modern, sekaligus menyoroti pentingnya kesejahteraan di tempat kerja sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Meskipun penelitian telah menguatkan hubungan positif antara kesejahteraan karyawan dengan produktivitas, kepuasan, dan loyalitas, implementasi strategi kesejahteraan yang efektif masih menjadi tantangan bagi banyak organisasi. Pengabdian ini berupaya menjembatani kesenjangan ini dengan fokus pada dampak strategi *workplace well-being* terhadap kebahagiaan dan komitmen karyawan, serta implikasinya pada retensi karyawan.

Kesejahteraan tempat kerja adalah keadaan positif secara psikologis yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap keadaan kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis dasar dan memberikan peluang pengembangan diri. Kesejahteraan tempat kerja adalah rasa sejahtera yang diperoleh dari pekerjaan yang berkaitan dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) serta nilai-nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik (Parker & Hyett, 2011). Kesejahteraan tempat kerja adalah persepsi subjektif tentang kualitas hidup yang melibatkan kepuasan, komitmen, dan kebahagiaan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang (Aldwin dan Park, 2001).

Pengabdian ini tidak hanya akan mengidentifikasi strategi-strategi spesifik yang dapat diterapkan perusahaan, tetapi juga akan menganalisis bagaimana strategi-strategi tersebut dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, pengabdian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan program kesejahteraan yang efektif, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara khusus, pengabdian ini akan mengeksplorasi bagaimana program kesehatan mental, pengakuan karyawan, pelatihan dan pengembangan karir, serta dukungan manajemen mempengaruhi kebahagiaan dan komitmen karyawan. Melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif, kami akan mengumpulkan data dari karyawan berbagai sektor industri untuk memahami persepsi mereka terhadap kesejahteraan di tempat kerja dan dampaknya pada keputusan mereka untuk bertahan di perusahaan. Kami berhipotesis bahwa implementasi strategi *workplace well-being* yang holistik akan meningkatkan kebahagiaan dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat *turnover*. Pengabdian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai efektivitas strategi kesejahteraan dalam meningkatkan retensi karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja mencakup berbagai aspek, seperti kesehatan fisik, kesehatan mental, dan keseimbangan kerja-hidup. Kesejahteraan di tempat kerja adalah keadaan di mana karyawan merasa sehat secara fisik, mental, dan emosional, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka (Parker dan Hyett, 2011). Studi lain (Diener, 2018) menekankan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh manajemen dan memiliki akses ke sumber daya yang mereka butuhkan cenderung lebih bahagia dan loyal. Meskipun banyak penelitian telah mengkaji pentingnya kesejahteraan karyawan, masih ada kesenjangan dalam memahami bagaimana berbagai strategi spesifik dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Pengabdian ini berusaha mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan analisis mendalam mengenai strategi-strategi efektif yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Workplace well-being, atau kesejahteraan di tempat kerja, menjadi semakin penting dalam konteks ini. Kesejahteraan di tempat kerja mencakup aspek-aspek fisik, mental, dan emosional

yang mempengaruhi kualitas hidup karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia dan dihargai cenderung lebih produktif dan setia pada perusahaan mereka.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami karakteristik dan ekspektasi dari Gen Y dan Gen Z, serta menerapkan strategi yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan komitmen mereka di tempat kerja. Melalui pendekatan yang tepat, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan. Program seperti webinar "*Workplace Well-being: Cultivating Happiness, Building Commitment*" bertujuan untuk memberikan wawasan dan solusi praktis dalam menciptakan tempat kerja yang mendukung kesejahteraan dan komitmen karyawan dari berbagai generasi. Dengan fokus pada peningkatan kesejahteraan di tempat kerja, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan retensi karyawan, dan pada akhirnya mencapai kesuksesan jangka panjang

Metodologi

Metodologi pengabdian ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi kesejahteraan di tempat kerja. Program pengabdian berupa webinar dengan tema "*Workplace Well-being: Cultivating Happiness, Building Commitment*" menjadi wadah untuk melibatkan partisipasi aktif karyawan dan manajemen dalam proses identifikasi masalah, pengumpulan data, serta pengembangan dan evaluasi solusi. Meskipun hanya melibatkan 8 karyawan sebagai subjek penelitian, studi ini bertujuan untuk menggali pemahaman mendalam tentang dampak program terhadap persepsi dan perilaku karyawan terkait kesejahteraan. Pemilihan partisipan didasarkan pada kesediaan mereka untuk terlibat aktif dalam keseluruhan proses penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui survei pra dan pasca-webinar, diskusi kelompok terfokus (FGD), dan observasi partisipatif. Instrumen survei akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Analisis data kuantitatif dari survei akan menggunakan statistik deskriptif dan uji paired t-test, sedangkan data kualitatif dari FGD dan observasi akan dianalisis menggunakan pendekatan tematik, di mana data akan ditranskripsi, dikodekan, lalu tema-tema utama akan diidentifikasi dan dianalisis lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif. Implementasi PAR akan mencakup keterlibatan karyawan dan manajemen dalam perencanaan program, partisipasi aktif dalam webinar, refleksi bersama, dan umpan balik berkelanjutan. Dengan fokus pada studi kasus mendalam, pengabdian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga tentang penerapan strategi kesejahteraan di tempat kerja, meskipun dengan jumlah partisipan yang terbatas.

Hasil dan Pembahasan

Program pengabdian masyarakat yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan di tempat kerja melalui pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) telah menghasilkan temuan yang menarik dan memberikan wawasan berharga. Meskipun jumlah peserta terbatas (8 karyawan), hasil pengabdian ini memberikan gambaran detail tentang bagaimana program tersebut memengaruhi persepsi dan perilaku karyawan terkait kesejahteraan mereka.

Survei yang dilakukan sebelum dan sesudah program menunjukkan adanya perubahan positif dalam cara pandang karyawan terhadap kesejahteraan, kebahagiaan, dan komitmen mereka. Hasil analisis statistik menunjukkan peningkatan signifikan pada skor rata-rata untuk ketiga aspek tersebut setelah mengikuti program. Hal ini menunjukkan bahwa program berhasil meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya kesejahteraan dan memberikan mereka alat untuk mengelola stres serta meningkatkan kualitas hidup mereka. Karena ukuran sampel yang kecil dan fokus pada satu perusahaan, temuan ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas atau konteks organisasi yang berbeda. Meskipun demikian, hasil ini memberikan bukti awal yang menjanjikan tentang potensi program serupa untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Analisis kualitatif dari diskusi kelompok dan observasi partisipatif mengungkapkan beberapa tema utama yang muncul dari pengalaman karyawan selama program. Salah satu tema yang menonjol adalah peningkatan kesadaran akan pentingnya kesejahteraan tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Karyawan juga melaporkan pemahaman yang lebih baik tentang strategi praktis untuk meningkatkan kesejahteraan, seperti teknik manajemen stres, komunikasi efektif, dan membangun hubungan yang positif di tempat kerja.

Program pengabdian ini juga membangkitkan motivasi karyawan untuk menerapkan perubahan positif dalam kehidupan mereka. Beberapa peserta melaporkan bahwa mereka telah mulai mempraktikkan teknik manajemen stres yang dipelajari dalam program, seperti meditasi atau olahraga teratur. Lainnya melaporkan peningkatan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan, serta upaya untuk membangun hubungan yang lebih positif di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Samroodh, 2023) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja-pribadi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keinginan untuk bertahan pada karyawan. Pengabdian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja-pribadi di tempat kerja, semakin besar niat mereka untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Studi kasus individu menyoroti bagaimana program ini mempengaruhi karyawan secara spesifik, menunjukkan adanya variasi dalam cara individu merespons program. Beberapa karyawan mungkin mengalami perubahan yang lebih signifikan daripada yang lain, dan faktor-faktor seperti kepribadian, pengalaman kerja sebelumnya, dan dukungan dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat perubahan yang terjadi. Koefisien variabel iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi variabel niat untuk tinggal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang meliputi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen, maka semakin besar minat untuk bertahan. Iklim organisasi sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Pengabdian ini diperkuat dengan penelitian (Vong, 2018), (Mrayyan, 2008) (Govaerts, 2011) dan (Kyndt, 2009) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk tinggal. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk bertahan di lingkungan kerja biasanya digambarkan sebagai pemuas pekerjaan yang disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja yang tinggi seperti upah yang adil, tunjangan, kontribusi dalam pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, otonomi, rasa kekuasaan dan bekerja sebagai tim (Komagata, 2020).

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengabdian dapat menjadi alternatif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam jangka pendek. Namun, pengabdian ini tidak mengukur keberlanjutan dampak program dalam jangka panjang. Studi lanjutan diperlukan untuk mengevaluasi apakah perubahan yang diamati dapat bertahan lama dan apakah program ini memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan dan organisasi.

Beberapa faktor yang mungkin berkontribusi terhadap keberhasilan program antara lain:

desain program yang partisipatif, materi program yang relevan dan praktis, fasilitator yang kompeten dan mendukung, komitmen manajemen. Penting untuk dicatat bahwa faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja secara keseluruhan, juga dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan keberhasilan program serupa.

Meskipun program ini berhasil meningkatkan kesejahteraan karyawan, penerapan strategi kesejahteraan di tempat kerja secara berkelanjutan memerlukan komitmen dan upaya dari semua pihak. Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan antara lain mengintegrasikan strategi kesejahteraan ke dalam budaya perusahaan, menyediakan sumber daya dan dukungan bagi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi antara karyawan dan manajemen, mengevaluasi dan meningkatkan program kesejahteraan secara berkala, melakukan penelitian lanjutan untuk mengukur keberlanjutan dampak program dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya dalam konteks yang berbeda.

Kesimpulan

Pengabdian ini memberikan bukti awal yang positif mengenai potensi program pengabdian masyarakat berbasis webinar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pendekatan edukatif yang digunakan berhasil meningkatkan pemahaman karyawan tentang kesejahteraan dan memotivasi mereka untuk melakukan perubahan positif. Namun, perlu diakui bahwa pengabdian ini memiliki beberapa keterbatasan.

Ukuran sampel yang kecil dan fokus pada satu perusahaan membatasi generalisasi temuan ini ke konteks organisasi yang lebih luas. Selain itu, pengabdian ini belum mengevaluasi keberlanjutan dampak program dalam jangka panjang. Apakah perubahan positif yang diamati dapat bertahan lama dan berkontribusi pada peningkatan kinerja serta retensi karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut. Faktor-faktor kontekstual seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja secara keseluruhan juga dapat mempengaruhi efektivitas program serupa. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan variabel-variabel ini ketika mencoba mengimplementasikan strategi kesejahteraan di lingkungan kerja yang berbeda.

Meskipun demikian, pengabdian ini memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan program-program serupa di masa depan. Dengan mempertimbangkan keterbatasan pengabdian ini dan melakukan studi lanjutan yang melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, serta mengukur dampak jangka panjang, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengabdian ini juga menyoroti pentingnya pendekatan partisipatif dalam merancang dan melaksanakan program kesejahteraan. Dengan melibatkan karyawan secara aktif dalam proses ini, perusahaan dapat memastikan bahwa program yang diimplementasikan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi mereka, sehingga meningkatkan kemungkinan keberhasilan dan dampak jangka panjang.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti menyadari bahwa selama penyusunan ini tidak lepas dari berbagai bantuan, motivasi, dan doa dari berbagai pihak. Dengan rasa syukur dan kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak.

Pernyataan Kontribusi Penulis

NL Bertanggung jawab untuk menyiapkan materi presentasi yang informatif dan menarik sesuai dengan topik yang ditentukan. Memimpin sesi presentasi webinar dengan lancar dan meyakinkan, menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami oleh peserta. Memberikan wawasan, hasil penelitian dan pengalaman pribadi yang relevan untuk mengilustrasikan konsep-konsep yang dibahas. ZL bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan kepada mahasiswa dalam perencanaan, persiapan, dan pelaksanaan webinar. Memberikan arahan dan masukan untuk memastikan kualitas dan kesesuaian materi presentasi. Berperan sebagai narasumber dalam sesi webinar, menyampaikan pengetahuan dan pengalaman yang luas dalam bidang yang relevan dengan topik webinar. Mendukung mahasiswa dalam penyusunan materi presentasi dan menjaga kualitas keseluruhan acara webinar. MRM bertanggung jawab untuk menyiapkan materi presentasi yang informatif dan menarik sesuai dengan topik yang ditentukan. Memberikan wawasan, hasil penelitian dan pengalaman pribadi yang relevan untuk mengilustrasikan konsep-konsep yang dibahas.

Referensi

- Aldwin, C. M., & Levenson, M. R. (2001). Stress, coping, and health at mid-life. *The handbook of midlife development*, 188-214.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>

- Gallup. (2017). State of the Global Workplace. *Gallup*. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/238079/state-global-workplace-2017.aspx>
- Deloitte. (2022). 2022 Deloitte Global Millennial Survey. *Deloitte*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennial-survey.html>
- Govaerts, N., Kyndt, E., Dochy, F., & Baert, H. (2011). Influence of learning and working climate on the retention of talented employees. *Journal of Workplace Learning*, 23(1), 35–55. <https://doi.org/10.1108/13665621111097245>
- Jones, R., & Brown, S. (2019). The impact of workplace wellness programs on employee happiness and commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 567-580. <https://doi.org/10.1002/job.1234>
- Komagata, M., Takemura, Y., Ichikawa, N., Takehara, K., & Kunie, K. (2020). Quality of work among part-time nurses and its relationship to job satisfaction and work values: A cross-sectional study. *Nursing and Health Sciences*, 22(4), 1010–1021. <https://doi.org/10.1111/nhs.12760>
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsens, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and Learning*, 2(3), 195–215. <https://doi.org/10.1007/s12186-009-9024-7>
- McIntyre, A. (2007). *Participatory Action Research*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483385679>
- Mrayyan, M. T. (2008). Predictors of hospitals' organizational climates and nurses' intent to stay in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 13(3), 220–233. <https://doi.org/10.1177/1744987107081255>
- Nirmalasari, I. (2022, September 17). Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign. *Katadata.Co.Id*. <https://katadata.co.id/intannirmala/berita/63253760a7121/survei-77-tenaga-kerja-profesional-indonesia-pertimbangkan-resign>
- Parker, J., & Hyett, N. (2011). Measurement of workplace well-being: The development of the Workplace Well-being Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 135-147. <https://doi.org/10.1037/a0021726>
- Samroodh, M., Anwar, I., Ahmad, A., Akhtar, S., Bino, E., & Ali, M. A. (2023). The Indirect Effect of Job Resources on Employees' Intention to Stay: A Serial Mediation Model with Psychological Capital and Work–Life Balance as the Mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/su15010551>
- Smith, A., Johnson, B., & Williams, C. (2020). Enhancing workplace well-being through educational interventions: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 45(2), 123-135. <https://doi.org/10.1037/app.0000123>
- Vong, L. T. N., Ngan, H. F. B., & Lo, P. C. P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay?: Evidence from Macau SAR, China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-09-2017-0022>