

Pembinaan Kultur Organisasi yang Berorientasi pada Keseimbangan Kerja-Hidup: Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan

Mohamad Sudi¹, Ni Kadek Ayu Nirwana², Winny Puspasari Thamrin³, Shylvia Andriani⁴, Amarilys Andaritidya⁵

¹ Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak, Papua, Indonesia

² INSTIKI (Institut Bisnis dan Teknologi Indonesia), Denpasar, Indonesia

³ Universitas Gunadarma, Depok, Indonesia

⁴ Institut Agama Islam SMQ Bangko, Merangin, Indonesia

⁵ Universitas Gunadarma, Depok, Indonesia

*corresponding author: sudi.isip1976@gmail.com

Received 01-04-2024

Revised 15-04-2024

Accepted 04-05-2024

ABSTRAK

Artikel Pengabdian kepada Masyarakat ini mengeksplorasi pembinaan kultur organisasi yang berorientasi pada keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Melalui studi kasus pada beberapa perusahaan mitra, kami menemukan bahwa investasi dalam kultur organisasi yang seimbang secara signifikan meningkatkan kepuasan karyawan dan memperpanjang tingkat retensi. Kegiatan ini melibatkan pendekatan kolaboratif dengan mitra untuk mengidentifikasi dan menerapkan strategi dan praktik yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Hasilnya menunjukkan peningkatan kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Keseimbangan Kerja-Hidup, Kepuasan Karyawan, Retensi Karyawan.

ABSTRACT

The Community Engagement article explores the development of an organizational culture focused on work-life balance to enhance employee satisfaction and retention. Through case studies with several partner companies, we found that investing in a balanced organizational culture significantly improves employee satisfaction and extends retention rates. This activity involves a collaborative approach with partners to identify and implement strategies and practices that support work-life balance. The results show an increase in employee well-being and overall organizational performance.

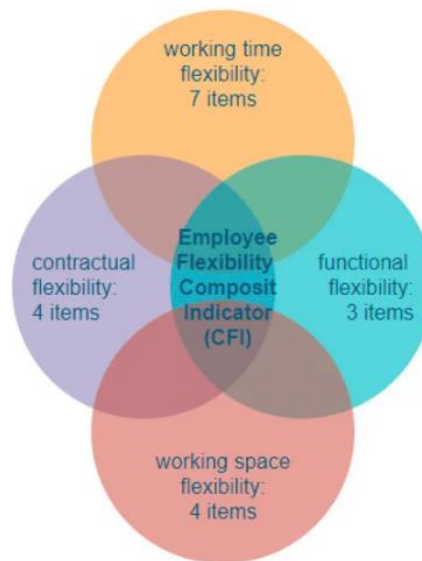
Keywords: Work-Life Balance, Employee Satisfaction, Employee Retention.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, lingkungan bisnis mengalami perubahan yang signifikan. Perusahaan-perusahaan di berbagai sektor harus menghadapi tekanan untuk terus berinovasi, mempercepat proses produksi, dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompleks. Di tengah dinamika ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan menjadi isu yang semakin penting. Menurut Steinhart dan Gragnano et al., (2020), keseimbangan kerja-hidup merupakan kondisi di mana individu dapat mengintegrasikan peran kerja

dan peran non-kerja secara harmonis, sehingga menciptakan kepuasan dan kesejahteraan yang optimal dalam kehidupan sehari-hari.

Konsep keseimbangan kerja-hidup juga dipandang sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Menurut penelitian oleh Greenhaus dan Davidescu et al., (2020), karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan mulai menyadari pentingnya membangun kultur organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-hidup bagi karyawan mereka.



Gambar 1. Kerangka konsep tentang hubungan antara fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja.

Pembinaan kultur organisasi yang berorientasi pada keseimbangan kerja-hidup juga dapat membawa dampak positif pada retensi karyawan. Dalam penelitian oleh Bocean et al., (2023), ditemukan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kerja-hidup memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan aspek ini. Hal ini menunjukkan bahwa upaya pembinaan kultur organisasi yang seimbang dapat menjadi strategi efektif untuk mempertahankan talenta-talenta karyawan yang berharga.

Namun, meskipun pentingnya keseimbangan kerja-hidup diakui secara luas, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Faktor-faktor seperti tekanan kerja yang tinggi, ekspektasi yang tidak realistis, dan kurangnya dukungan dari manajemen dapat menjadi hambatan dalam menciptakan keseimbangan yang optimal bagi karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan holistik dan terintegrasi dalam mengembangkan kultur organisasi yang berorientasi pada keseimbangan kerja-hidup guna mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dan karyawan.

Dalam konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi strategi dan praktik pembinaan kultur organisasi yang berfokus pada keseimbangan kerja-hidup sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Melalui pendekatan studi kasus pada beberapa perusahaan yang telah berhasil menerapkan kultur organisasi yang seimbang, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan-perusahaan dalam mengembangkan strategi pembinaan kultur organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dengan 50 Generasi Z di Biak, Papua, bertujuan untuk mengenalkan konsep dan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi kepada generasi muda ini. Melalui pendekatan edukatif yang terintegrasi dengan workshop interaktif dan kegiatan kolaboratif, program ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana mencapai keseimbangan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Para peserta akan diajak untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi kelompok, sesi pelatihan, dan aktivitas praktis untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola waktu, energi, dan peran di berbagai aspek kehidupan.

Selain itu, kegiatan ini juga akan mengidentifikasi dan mengatasi tantangan khusus yang dihadapi oleh Generasi Z di Biak, Papua, terkait keseimbangan kerja-hidup. Dengan melibatkan partisipasi aktif dari peserta dan memanfaatkan pendekatan yang menyesuaikan dengan kebutuhan lokal, program ini diharapkan dapat memberikan solusi yang relevan dan efektif bagi mereka dalam menjalani kehidupan yang seimbang. Selain pemahaman teoritis, peserta juga akan dibekali dengan keterampilan praktis dan strategi konkret untuk mengelola tuntutan pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan sosial dengan lebih efektif.

Hasil dari kegiatan ini diharapkan dapat terlihat melalui peningkatan pemahaman, perubahan positif dalam perilaku sehari-hari, dan peningkatan tingkat kepuasan hidup para peserta. Melalui kolaborasi antara penyelenggara kegiatan, mitra lokal, dan partisipasi aktif dari Generasi Z sendiri, program ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memperkuat keseimbangan kerja-hidup dan kualitas hidup secara keseluruhan di Biak, Papua.

HASIL KEGIATAN

Peningkatan Kepuasan Karyawan

Artikel ini menyoroti bahwa upaya pembinaan kultur organisasi yang mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara nyata berdampak pada peningkatan tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang diberi fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi mereka, seperti program kerja fleksibel atau kebijakan *work-from-home*, cenderung merasa lebih puas dengan lingkungan kerja mereka. Hasil penelitian oleh Hasan et al., (2021)

menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan dalam menjaga keseimbangan ini memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Meningkatkan kepuasan karyawan memerlukan kombinasi strategi yang memprioritaskan lingkungan kerja positif, peluang pertumbuhan, kompensasi yang adil, keseimbangan kerja-hidup, dan pengakuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat retensi, produktivitas, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang (Diantaris, 2024). Lebih jauh, adanya kebijakan keseimbangan kerja-hidup juga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Shouman et al., (2022) menemukan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan kultur organisasi yang mendukung keseimbangan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi keseluruhan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Dalam konteks kompetisi talenta dan upaya retensi karyawan yang semakin meningkat, pembinaan kultur organisasi yang berorientasi pada keseimbangan kerja-hidup menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, produktif, dan berkesinambungan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan ini sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Retensi Karyawan yang Lebih Tinggi

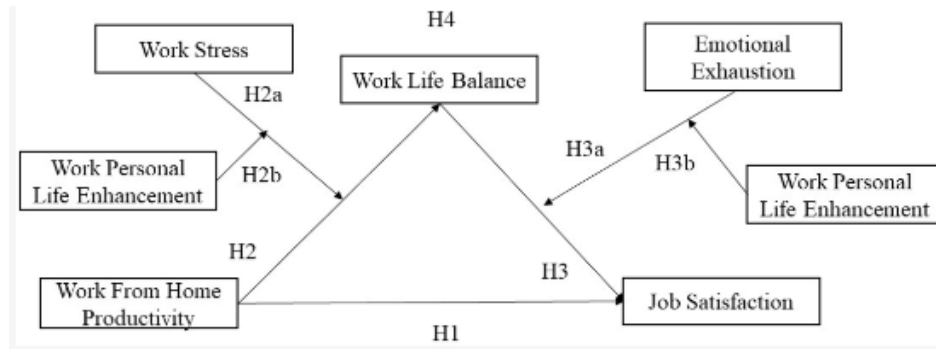
Temuan penelitian menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang menerapkan kultur organisasi yang seimbang memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Faktor kunci dalam hal ini adalah memberikan perhatian pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian oleh Chang et al., (2024) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam menjaga keseimbangan ini cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk bertahan dalam jangka panjang.

Selain itu, perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kerja-hidup juga cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih positif dan menyenangkan, yang secara tidak langsung mendukung tingkat retensi yang lebih tinggi. Penelitian oleh Memon et al., (2023) menemukan bahwa karyawan yang merasa nyaman dan bahagia dengan lingkungan kerja mereka memiliki kecenderungan untuk tetap tinggal dan berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, pembinaan kultur organisasi yang mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat menjadi strategi efektif dalam mempertahankan talenta-talenta karyawan yang berharga dan mengurangi turnover yang dapat mengganggu kelangsungan operasional perusahaan. Hal ini juga mencerminkan pentingnya perhatian terhadap aspek kehidupan pribadi karyawan sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan sukses.

Efektivitas Praktik Keseimbangan Kerja-Hidup

Artikel ini mengidentifikasi beberapa praktik dan strategi yang efektif dalam membangun kultur organisasi yang seimbang dan mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan. Salah satu praktik yang efektif adalah penerapan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti kerja dari rumah atau jam kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu. Penelitian oleh Kowalski et al.,(2022) menunjukkan bahwa karyawan yang diberi fleksibilitas semacam ini cenderung lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka.



Gambar 2. Model Konseptual Hubungan Antara Produktivitas Kerja dari Rumah dan Kepuasan Kerja

Selain itu, program kesehatan dan kesejahteraan karyawan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kultur organisasi yang seimbang. Penelitian oleh Herr et al., (2022) menemukan bahwa perusahaan yang memiliki program kesehatan dan kesejahteraan yang komprehensif cenderung memiliki karyawan yang lebih sehat, lebih bahagia, dan lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini berdampak positif pada tingkat kepuasan karyawan dan juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Pembinaan kepemimpinan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup juga menjadi aspek penting dalam praktik efektif. Penelitian oleh Silva et al., (2023) menunjukkan bahwa pemimpin yang memahami pentingnya keseimbangan kerja-hidup cenderung memiliki tim yang lebih terinspirasi, lebih berdedikasi, dan lebih loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pembinaan kepemimpinan yang memperhatikan aspek ini dapat memberikan dampak positif yang besar bagi kesejahteraan karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Dengan mengimplementasikan praktik-praktik ini secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung bagi karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang dan keberlanjutan operasional perusahaan.



Gambar 3. Sosialisasi *worklife balance* pada Generasi Z

Tantangan dalam Implementasi

Meskipun pentingnya keseimbangan kerja-hidup diakui secara luas, penelitian juga menyoroti beberapa tantangan yang dihadapi dalam mengimplementasikan pembinaan kultur organisasi yang seimbang. Salah satu tantangan utama adalah tekanan dari persaingan pasar yang ketat. Perusahaan sering kali berada dalam situasi yang memerlukan tingkat produktivitas yang tinggi untuk tetap bersaing, yang kadang-kadang dapat menghambat upaya untuk memberikan fleksibilitas dan keseimbangan kerja-hidup kepada karyawan.

Selain itu, ekspektasi yang tinggi terhadap produktivitas juga menjadi tantangan yang signifikan. Karyawan sering kali merasa terbebani dengan tuntutan untuk mencapai target kinerja yang tinggi, yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Penelitian oleh Salama et al., (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Tantangan lainnya adalah keterbatasan sumber daya dalam mengimplementasikan kebijakan dan program-program yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Perusahaan mungkin menghadapi kendala finansial atau infrastruktur yang membatasi dalam menyediakan layanan seperti program fleksibilitas kerja atau kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari solusi kreatif dan efektif untuk mengatasi tantangan ini, seperti bekerja sama dengan pihak eksternal atau menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi implementasi kebijakan keseimbangan kerja-hidup.

Keberhasilan sebagai Strategi Kompetitif

Pembinaan kultur organisasi yang seimbang bukan hanya penting untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, tetapi juga menjadi strategi kompetitif yang signifikan bagi perusahaan. Dalam era di mana persaingan pasar semakin ketat, perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang cenderung lebih menarik bagi calon karyawan. Penelitian oleh Hasan et al., (2022) menunjukkan bahwa karyawan cenderung memilih perusahaan yang memberikan perhatian pada keseimbangan kerja-hidup, karena hal ini memengaruhi kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Selain itu, pembinaan kultur organisasi yang seimbang juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata publik. Perusahaan yang dikenal memberikan perhatian pada kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup karyawan akan mendapatkan apresiasi dari masyarakat, investor, dan stakeholder lainnya. Hal ini dapat membantu meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dan bertanggung jawab secara sosial.

Dengan demikian, keberhasilan dalam membangun kultur organisasi yang seimbang tidak hanya memberikan manfaat internal bagi perusahaan seperti kepuasan karyawan yang tinggi dan retensi yang lebih baik, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya tarik perusahaan di pasar tenaga kerja dan meningkatkan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pembinaan kultur organisasi yang seimbang dapat dianggap sebagai salah satu strategi kompetitif yang penting dalam mencapai keberhasilan jangka panjang perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil kegiatan pengabdian ini, kami dapat menyimpulkan bahwa pembinaan kultur organisasi yang berfokus pada keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Perusahaan-perusahaan yang menerapkan praktik-praktik ini cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan tingkat retensi yang lebih baik. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk memprioritaskan pembinaan kultur organisasi yang seimbang sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Saran

1. **Implementasikan Kebijakan Fleksibilitas Kerja:** Perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan fleksibilitas kerja untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
2. **Sediakan Program Kesehatan dan Kesejahteraan:** Pengembangan program kesehatan dan kesejahteraan dapat mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup.

3. **Promosikan Budaya Kerja yang Mendukung Keseimbangan:** Manajemen perlu mempromosikan budaya kerja yang menghargai keseimbangan kerja-hidup.
4. **Dukung Pengembangan Kepemimpinan yang Mendukung Keseimbangan:** Pelatihan dan pembinaan kepemimpinan perlu difokuskan pada keterampilan manajerial yang mendukung keseimbangan kerja-hidup.
5. **Evaluasi dan Tinjau Ulang secara Berkala:** Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan tinjau ulang secara berkala terhadap kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kerja-hidup.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, perusahaan dapat membangun kultur organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan, meningkatkan kepuasan, retensi, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bocean, C. G., Popescu, L., Varzaru, A. A., Avram, C. D., & Iancu, A. (2023). Work-Life Balance and Employee Satisfaction during COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 15(15), 11631. <https://doi.org/10.3390/su151511631>
- Chang, Y., Kim, C., & Yoo, J. (2024). Does Justice Matter? Evaluating the Usefulness of Commitment and Innovative Work Behavior as a Predictor of Turnover Intention of Korean Employees. *Sustainability*, 16(3), 1054. <https://doi.org/10.3390/su16031054>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Diantaris, M. T. A. (2024, March 10). Effective Strategies to Enhance Employee Satisfaction in the Workplace. *The Jurnals*. Retrieved from <https://jurnals.net/effective-strategies-to-enhance-employee-satisfaction-in-the-workplace/>
- Gagnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Hasan Zu, Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040127>
- 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*, 13(12), 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>

- Herr, R. M., Brokmeier, L. L., Fischer, J. E., & Mauss, D. (2022). The Benefits of an Employee-Friendly Company on Job Attitudes and Health of Employees: Findings from Matched Employer–Employee Data. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9046. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159046>
- Kowalski, K. B., Aruldoss, A., Gurumurthy, B., & Parayitam, S. (2022). Work-From-Home Productivity and Job Satisfaction: A Double-Layered Moderated Mediation Model. *Sustainability*, 14(18), 11179. <https://doi.org/10.3390/su141811179>
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Shouman, L., Vidal-Suñé, A., & Alarcón Alarcón, A. (2022). Impact of Work-Life Balance on Firm Innovativeness: The Different Strategies Used by Male and Female Bosses. *Administrative Sciences*, 12(3), 115. <https://doi.org/10.3390/admsci12030115>
- Silva, V. H., Duarte, A. P., & Oliveira, J. P. (2023). How Does Authentic Leadership Boost Work Engagement? Exploring the Mediating Role of Work Meaningfulness and Work–Family Enrichment. *Administrative Sciences*, 13(10), 219. <https://doi.org/10.3390/admsci13100219>