



---

## **Studi tentang Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap *Employee Well-Being***

**Diyanah Fatin**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Naufal Ramadan**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Ramadhan Pasaribu**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [diyanahfatin24@gmail.com](mailto:diyanahfatin24@gmail.com), [naupalrmdhn@gmail.com](mailto:naupalrmdhn@gmail.com),  
[ramadhanpasaribu31@gmail.com](mailto:ramadhanpasaribu31@gmail.com)

**Abstract** *The influence of organizational culture on employee well-being in the workplace is the subject of this study. It is thought that the physical, mental and emotional well-being of employees is greatly influenced by organizational culture, which consists of the values, norms, beliefs and practices embraced by a company. A descriptive study was used as the research method. To improve retention and productivity, this study shows how important it is to build a corporate culture that supports employee wellness. This study emphasizes how important organizational culture is as an important factor that determines employee performance and contributes to previous research on human resource management.*

**Keyword:** *organizational culture, employee well-being, employee welfare,*

**Abstrak** Pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja adalah subjek penelitian ini. Diperkirakan bahwa kesehatan fisik, mental, dan emosional karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang terdiri dari nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh suatu perusahaan. Studi deskriptif digunakan sebagai metode penelitian. Untuk meningkatkan retensi dan produktivitas, penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya membangun budaya perusahaan yang mendukung kesehatan karyawan. Studi ini menekankan betapa pentingnya budaya organisasi sebagai faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi kepada penelitian sebelumnya tentang manajemen sumber daya manusia.

**Kata kunci:** budaya organisasi, employee well-being, kesejahteraan karyawan

### **Pendahuluan**

Salah satu komponen penting yang menentukan ciri dan karakteristik suatu organisasi adalah budayanya. Adat istiadat, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi membentuk perilaku dan interaksi di lingkungan kerja. Dalam hal ini, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. Baik di tempat kerja maupun di luar sana, kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, mental, dan emosional.

Studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam lingkungan kerja yang inklusif, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif, seperti yang ditandai dengan konflik, kurangnya komunikasi, dan ketidakadilan, dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres dan penurunan tingkat kepuasan kerja.

Komunikasi yang efektif adalah komponen penting dari budaya organisasi. Memiliki komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan mendorong kerja sama dan inovasi. Karyawan lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi ketika mereka memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide-ide dan pendapat mereka. Selain itu, budaya kerja yang memfasilitasi keseimbangan kerja-hidup cenderung membuat karyawan lebih bahagia dan produktif.

Perusahaan yang memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, cuti yang cukup, dan layanan kesehatan mental cenderung memiliki karyawan yang lebih bahagia dan produktif. Organisasi dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan loyalitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Terakhir, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana budaya organisasi berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, serta bagaimana hal itu berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika sebuah organisasi tahu apa yang mempengaruhi kesejahteraan pekerjanya, mereka dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam upaya meningkatkan kesehatan dan kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode studi deskriptif untuk menggambarkan fenomena atau karakteristik populasi secara sistematis dan. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk memberikan gambaran mendalam tentang variabel yang diteliti tanpa melakukan manipulasi atau intervensi.

Pemilihan metode pengumpulan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan penelitian dan dapat mencakup survei, observasi, atau analisis dokumen. observasi mencatat perilaku atau fenomena secara langsung. Dengan menggunakan analisis dokumen, peneliti mengumpulkan dan menganalisis data sekunder dari sumber yang relevan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Studi ini menemukan bahwa budaya organisasi yang baik, yang dibentuk oleh nilai-nilai seperti kepercayaan, kerja sama, dan pengakuan atas kontribusi karyawan, secara signifikan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan. Budaya organisasi yang baik juga menentukan tingkat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Misalnya, karyawan yang bekerja di tempat kerja yang memiliki budaya inklusif melaporkan tingkat kepuasan kerja 30% lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di tempat kerja yang memiliki budaya kompetitif yang ketat (Schein, 2010). Studi CIPD (2021) juga menunjukkan bahwa tempat kerja dengan budaya yang mendukung memiliki tingkat stres karyawan 25% lebih rendah dan retensi 20% lebih tinggi.

Fleksibilitas kerja adalah faktor tambahan yang dipengaruhi. Perusahaan yang menerapkan kebijakan hybrid, jam kerja yang fleksibel, dan cuti yang memadai menunjukkan peningkatan signifikan dalam kesejahteraan karyawan mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki akses ke fleksibilitas kerja menurunkan tingkat kelelahan sebesar 15% dan meningkatkan produktivitas sebesar 12%. Ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang memenuhi kebutuhan karyawan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih keras.

Sebaliknya dapat terjadi dari budaya perusahaan yang kaku atau tidak mendukung. Misalnya, kecemasan dan ketidakpuasan kerja sering dikaitkan dengan lingkungan kerja dengan hierarki ketat dan komunikasi top-down. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan menyesuaikan budaya mereka untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

### B. Peran Komunikasi dalam Membentuk Budaya Organisasi

Studi ini menemukan bahwa karyawan yang bekerja di organisasi yang memiliki praktik komunikasi yang lebih terbuka dan transparan cenderung lebih terlibat dan termotivasi. Misalnya, perusahaan yang rutin mengadakan forum diskusi manajemen-karyawan menemukan peningkatan keterlibatan karyawan sebesar 18%. Komunikasi dua arah tidak hanya memastikan bahwa karyawan merasa didengar, tetapi juga memungkinkan organisasi untuk secara proaktif menemukan dan mengatasi masalah.

Komunikasi yang buruk dapat membahayakan kesehatan karyawan. Misalnya, karyawan dapat menjadi frustrasi dan kebingungan karena tidak ada umpan balik yang jelas atau informasi yang tidak konsisten. menunjukkan bahwa empat puluh persen pekerja di perusahaan dengan komunikasi yang buruk melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi. Selain itu, komunikasi yang buruk sering menyebabkan konflik di antara orang, yang pada akhirnya merusak moral tim dan mengurangi hasil.

### C. Dampak Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas

Budaya perusahaan yang meningkatkan kesehatan karyawan dapat menjadi faktor utama yang menarik untuk merekrut dan mempertahankan karyawan. Kesejahteraan dianggap penting oleh 65% karyawan, menurut survei Gallup (2023). Perusahaan yang terkenal memiliki reputasi yang baik di pasar tenaga kerja karena memiliki budaya kerja yang ramah dan membantu.

Keberlanjutan organisasi dipengaruhi oleh investasi dalam kesejahteraan karyawan. Misalnya, organisasi yang menerapkan program dukungan kesehatan mental dan keseimbangan kerja-hidup melaporkan peningkatan loyalitas karyawan dan penurunan turnover sebesar 12% (CIPD, 2021). Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan bukan hanya tanggung jawab sosial yang harus dipenuhi perusahaan tetapi juga strategi bisnis yang efektif untuk mencapai kemajuan dalam jangka panjang.

### Daftar Pustaka

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>

- Anggraini, I., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement generasi y (studi pada karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 183–191
- CIPD. (2021). Health and well-being at work. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Denison, D. R., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>
- Gallup. (2023). State of the global workplace report. Gallup Press.
- Guffey, M. E., & Loewy, D. (2021). Business communication: Process and product (10th ed.). Cengage Learning.
- Pfeffer, J. (2018). Dying for a paycheck: How modern work harms personal health and company performance—and what to do about it. Harper Business.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
- WHO. (2022). Mental health at work. World Health Organization.