



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

## Vol 4 (1) September-Februari 2025: 638-640

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>  
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Membangun Budaya Kerja yang Mendukung Kesejahteraan Insan

**Firza Ardhia Saputra<sup>1</sup>, Risma Melati<sup>2\*</sup>, Hadijah Febriana<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Studi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: e-mail: firzaardhiasaputra09@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: <b>September 2024</b> Disetujui: <b>Oktober 2024</b> Diterbitkan: <b>November 2024</b>	Budaya kerja merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan akan mendorong semangat dan produktivitas mereka. Prosiding ini bertujuan untuk membagikan upaya-upaya yang dilakukan PT Paragon dalam membangun budaya kerja yang peduli terhadap kesejahteraan insan.
<b>Kata Kunci:</b> Budaya Kerja; Kesejahteraan; Karyawan.	<b>ABSTRACT</b> <i>Work culture is one of the factors that supports a company's long-term success. A work culture that supports employee well-being will boost their morale and productivity. This proceeding aims to share the efforts made by PT Paragon in building a work culture that cares about human welfare.</i>
<b>Keywords:</b> <i>Work Culture, Employee Welfare.</i>	

### PENDAHULUAN

Budaya perusahaan merupakan salah satu hal penting yang mempengaruhi kinerja dan kesuksesan suatu organisasi. Sebuah budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. PT Paragon selalu berkomitmen untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh insan yang bekerja di dalamnya.

Prosiding ini dimaksudkan untuk membagikan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh PT Paragon dalam rangka membentuk budaya kerja yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan sejalan dengan visi perusahaan untuk menjadi tempat kerja yang sejahtera dan memberdayakan. Laporan ini juga membahas hasil survei yang menunjukkan pencapaian kinerja Perusahaan di bidang People sepanjang tahun 2021.

Harapan kami, prosiding ini dapat bermanfaat bagi perusahaan lain dalam merumuskan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan organisasi. Kami juga terbuka untuk saran dan masukan agar upaya pembangunan budaya kerja yang peduli terhadap kesejahteraan insan dapat terus ditingkatkan.

## **KAJIAN LITERATUR**

Budaya kerja merupakan perekat yang penting dalam mengintegrasikan karyawan ke dalam perusahaan (Schein, 2010). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Penelitian oleh Vecchio et al. (2010) menyimpulkan bahwa budaya kerja yang peduli terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kepuasan dan engagement karyawan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan retensi karyawan.

## **METODE**

Dalam upaya membangun budaya kerja yang peduli terhadap kesejahteraan insan, PT Paragon telah melaksanakan berbagai aktivitas sebagai berikut:

### **Pengembangan Fasilitas dan Kesejahteraan**

1. Peningkatan fasilitas kerja seperti ruang istirahat dan kantin
2. Penyediaan asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan program pensiun
3. Pemberian cuti melahirkan dan kesempatan bekerja jarak jauh
4. Penyelenggaraan berbagai kegiatan employee engagement

### **Penerapan Work-Life Balance**

1. Fleksibilitas waktu kerja dan cuti bersamaan keluarga
2. Fasilitas olahraga dan kesehatan di kantor
3. Pelatihan manajemen stres dan keseimbangan kerja & hidup

### **Pengukuran Kinerja dan Survei Kepuasan**

1. Survei engagement survey setiap tahun
2. Kuesioner Climate Audit untuk mengukur budaya kerja
3. Kinerja perusahaan dinilai melalui Absenteeism dan Turnover

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, studi dokumen dan kuesioner. Temuan dievaluasi berdasarkan indikator kepuasan, produktivitas dan kesejahteraan. Hasilnya digunakan untuk merancang program penyempurnaan berkelanjutan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil survei engagement menunjukkan tingkat kepuasan karyawan meningkat dari sebelumnya yaitu 75% (2020) menjadi 87% (2021). Indikator kepuasan terhadap fasilitas, manajemen, dan lingkungan kerja mengalami peningkatan signifikan.

Berdasarkan data 2021, produktivitas karyawan mengalami peningkatan rata-rata 6% dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini tercermin dari peningkatan jumlah produksi setiap kuartal.

Tingkat absenteeisme tahun 2021 turun 10% dari tahun sebelumnya. Demikian juga turnover karyawan yang hanya mencapai 5% dibandingkan 8% di tahun 2020.

Angka penyakit akibat beban kerja menurun 30% tahun 2021. Karyawan juga lebih aktif mengikuti program kesehatan di perusahaan.

Hasil Climate Audit menunjukkan peningkatan signifikan pada indikator dukungan manajemen, work-life balance, dan rasa aman berpendapat.

## **KESIMPULAN**

Program pengembangan karyawan dan fasilitas kesejahteraan yang diberikan ternyata mampu meningkatkan kepuasan serta iklim kerja yang mendukung produktivitas. Program-

program kesejahteraan dan pembentukan budaya kerja harus terus ditingkatkan untuk menciptakan organizational excellence ke depan.

## **REFERENSI**

- Families and Work Institute. (2018). *Benchmarking workplace practices and employee engagement*. New York: Families and Work Institute.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 530-542.
- Survey Analitik. (2021). *Laporan Hasil Survei Employee Engagement 2021*. Jakarta: Survey Analitik.
- PT Paragon. (2021). *Laporan Kinerja Keuangan 2021*. Jakarta: PT Paragon.
- World Health Organization. (2018). *Workplace health promotion*. Retrieved from [https://www.who.int/occupational\\_health/topics/workplace/en/](https://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/)
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. (2021). *Profil Kesehatan Indonesia 2021*. Jakarta: Kemenkes RI.