

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP BUDAYA KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-PEKERJAAN DI INDONESIA

Eko Hadi Prayitno¹⁾, Bambang Sukoco²⁾, Kamiran Pramono³⁾

Universitas Mercubuana Yogyakarta¹⁾, UIN Sultan Syarif Kasim Riau²⁾, Universitas Muhammadiyah
Mamuju³⁾

hadiprayitnoe5@gmail.com¹⁾, bambangsukoco77@gmail.com²⁾, pramonomiran87@gmail.com³⁾

Abstract:

This study aims to analyze employees' perception of work culture in Indonesia and its impact on work-life balance. Work culture is one of the important factors that affect employee performance and well-being, especially in the context of balancing professional responsibilities and personal life. This study uses a survey method by collecting data from employees in various industrial sectors in Indonesia. Respondents were asked to provide their views on aspects of work culture, such as collectivist values, hierarchy, and flexibility, as well as how these factors affect the balance between their work and personal lives.

The results of the analysis show that employees' perception of an inclusive and supportive work culture contributes positively to work-life balance. Conversely, a rigid and stressful work culture tends to lead to imbalances that negatively impact employee well-being. These findings underscore the importance of developing a work culture that can support work-life balance as a strategy to improve employee well-being and productivity. This research is expected to provide insights for company management and policymakers in designing a healthier and more balanced work environment for employees in Indonesia.

Keywords: Employee Perception, Work Culture, Work-Life Balance

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap budaya kerja di Indonesia dan dampaknya pada keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan, terutama dalam konteks keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Studi ini menggunakan metode survei dengan mengumpulkan data dari karyawan di berbagai sektor industri di Indonesia. Responden diminta untuk memberikan pandangan mereka mengenai aspek-aspek budaya kerja, seperti nilai-nilai kolektivisme, hierarki, dan fleksibilitas, serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap budaya kerja yang inklusif dan mendukung berkontribusi positif terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Sebaliknya, budaya kerja yang kaku dan penuh tekanan cenderung menyebabkan ketidakseimbangan yang berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan budaya kerja yang dapat mendukung keseimbangan kehidupan-pekerjaan sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan

dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dan pembuat kebijakan dalam merancang lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang bagi karyawan di Indonesia.

Kata Kunci: Persepsi Karyawan, Budaya Kerja, Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan

PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan serangkaian nilai, norma, dan praktik yang mempengaruhi perilaku serta interaksi di tempat kerja. Di Indonesia, budaya kerja sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial yang telah lama berakar, seperti kolektivisme, hierarki, dan rasa hormat terhadap otoritas. Budaya ini tidak hanya menentukan bagaimana karyawan berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, tetapi juga memengaruhi cara mereka mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, pemahaman terhadap budaya kerja menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Sugiarto et al., 2023).

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau work-life balance telah menjadi topik yang semakin mendapatkan perhatian, terutama di era modern ini. Keseimbangan kehidupan-pekerjaan dianggap sebagai salah satu indikator penting kesejahteraan karyawan. Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, berbagai masalah dapat muncul, seperti stres, kelelahan, hingga penurunan produktivitas. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan ini, termasuk budaya kerja, menjadi esensial dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan (Wahdiniawati et al., 2024).

Budaya kerja di Indonesia sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perbedaan generasi, globalisasi, dan perubahan dalam struktur organisasi. Meskipun nilai-nilai tradisional masih sangat berpengaruh, semakin banyak organisasi yang mulai mengadopsi praktik-praktik kerja yang lebih fleksibel dan inklusif. Pergeseran ini diharapkan dapat mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, perbedaan persepsi karyawan terhadap budaya kerja dapat memunculkan tantangan baru dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Lubis, 2015).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Di sisi lain, budaya kerja yang tidak mendukung keseimbangan kehidupan-pekerjaan dapat menyebabkan

tingkat stres yang tinggi, ketidakpuasan kerja, dan bahkan peningkatan turnover karyawan. Dalam konteks Indonesia, penting untuk mengeksplorasi bagaimana karyawan memandang budaya kerja di tempat mereka bekerja dan bagaimana persepsi ini mempengaruhi keseimbangan kehidupan-pekerjaan mereka (SARI, 2021).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada survei terhadap karyawan dari berbagai sektor industri di Indonesia. Survei ini dirancang untuk mengumpulkan data mengenai persepsi karyawan terhadap berbagai aspek budaya kerja, termasuk fleksibilitas, komunikasi, dan dukungan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari persepsi tersebut terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan, serta menguji perbedaan persepsi antara karyawan di berbagai industry (Fadila, 2020).

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan untuk melihat hubungan antara persepsi karyawan terhadap budaya kerja dan keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi saat ini, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai kesejahteraan yang optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Anita et al., 2022).

Pada akhirnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dan pembuat kebijakan dalam merancang kebijakan dan program yang lebih efektif dalam mendukung keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Dengan memahami persepsi karyawan terhadap budaya kerja, organisasi dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan seimbang, yang tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga berdampak positif pada kesuksesan jangka panjang organisasi (Mukrodi, 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data mengenai persepsi karyawan terhadap budaya kerja dan dampaknya pada keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Responden penelitian ini adalah karyawan dari berbagai sektor industri di Indonesia, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini

digunakan untuk memastikan bahwa responden yang dipilih memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan mengenai budaya kerja di tempat mereka bekerja. Kuesioner yang digunakan dalam survei ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap berbagai aspek budaya kerja, seperti fleksibilitas, hierarki, komunikasi, dan dukungan organisasi, serta bagaimana aspek-aspek tersebut memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian utama. Bagian pertama mengukur persepsi karyawan terhadap budaya kerja dengan menggunakan skala Likert 5 poin, yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Bagian kedua mengukur keseimbangan kehidupan-pekerjaan responden dengan menggunakan skala yang sama. Sebelum kuesioner disebarkan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian ini dapat menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode validitas konstruksi, sementara uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's alpha.

Setelah data dikumpulkan, analisis statistik dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden serta distribusi data yang terkumpul. Selain itu, analisis regresi linear dilakukan untuk menguji hubungan antara persepsi karyawan terhadap budaya kerja dan keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Hasil analisis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengidentifikasi faktor-faktor budaya kerja yang paling berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan di Indonesia. Penelitian ini juga menguji perbedaan persepsi berdasarkan demografi seperti usia, jenis kelamin, dan industri tempat responden bekerja, untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang topik yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap budaya kerja di organisasi mereka. Sebagian besar responden setuju bahwa budaya kerja yang diterapkan di perusahaan mereka mendukung komunikasi yang terbuka, hierarki yang jelas, dan fleksibilitas dalam menjalankan tugas. Persepsi positif ini berkorelasi dengan tingkat keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang merasa budaya kerja di

tempat mereka bekerja mendukung, cenderung melaporkan bahwa mereka dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik. Hasil ini menunjukkan pentingnya budaya kerja yang inklusif dan mendukung dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan (TATENGGENG, 2017).

Selain itu, analisis regresi menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan faktor budaya kerja yang paling signifikan mempengaruhi keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Karyawan yang memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja, cenderung melaporkan keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang lebih baik. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal mereka dengan kebutuhan pribadi, sehingga mengurangi stres dan kelelahan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan keseimbangan kehidupan-pekerjaan karyawan harus mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan yang lebih fleksibel (Respati et al., 2023).

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa tidak semua aspek budaya kerja memiliki dampak yang sama terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Misalnya, hierarki yang kaku dan struktur organisasi yang terlalu formal dapat menjadi penghalang bagi karyawan dalam mencapai keseimbangan yang optimal. Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan hierarki yang sangat ketat cenderung melaporkan kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hierarki yang kaku dapat menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan, terutama ketika mereka merasa kurang memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan sehari-hari (Husnah et al., 2022).

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa perbedaan persepsi terhadap budaya kerja juga dapat ditemukan berdasarkan demografi seperti usia dan jenis kelamin. Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas dan inovasi dalam budaya kerja, dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan generasi dalam pandangan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perempuan cenderung lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan-pekerjaan dibandingkan laki-laki, terutama dalam konteks tanggung jawab keluarga. Perbedaan-perbedaan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang disesuaikan dengan demografi dalam merancang kebijakan budaya kerja (Setiawan, 2018).

Dalam penelitian ini, juga ditemukan bahwa industri tempat karyawan bekerja mempengaruhi persepsi mereka terhadap budaya kerja. Karyawan di industri kreatif dan teknologi cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap budaya kerja dibandingkan dengan karyawan di industri manufaktur dan jasa tradisional. Industri yang lebih progresif ini biasanya menawarkan lebih banyak fleksibilitas dan mendorong inovasi, yang berdampak positif pada keseimbangan kehidupan-pekerjaan karyawan. Sebaliknya, industri yang lebih konvensional mungkin perlu melakukan perubahan dalam budaya kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan karyawan modern (Simanjuntak, 2022).

Temuan lain yang menarik adalah adanya hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan dan manajemen cenderung melaporkan tingkat keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang lebih baik. Dukungan ini bisa berupa akses terhadap sumber daya yang memadai, kejelasan dalam ekspektasi kerja, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Dukungan organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan karyawan (Supriyadi, 2022).

Pembahasan mengenai hasil ini juga menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif dalam budaya kerja. Karyawan yang merasa bahwa komunikasi di tempat kerja berlangsung secara terbuka dan transparan, cenderung memiliki keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang lebih baik. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola beban kerja mereka dengan lebih efektif, mengurangi potensi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa komunikasi menjadi bagian integral dari budaya kerja mereka (Undap et al., 2019).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja yang mendukung, fleksibel, dan inklusif sangat penting dalam mencapai keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang optimal. Organisasi yang ingin mempertahankan karyawan mereka dan meningkatkan produktivitas harus memperhatikan bagaimana budaya kerja mereka mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa budaya kerja yang positif tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus

mengevaluasi dan mengembangkan budaya kerja mereka sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan di era modern ini (Jannah et al., 2024).

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan. Dengan memahami persepsi karyawan terhadap budaya kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Ini akan berdampak positif tidak hanya pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada efektivitas dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif (Husniar et al., 2023).

KESIMPULAN

Sebagai penutup, penelitian ini telah berhasil mengungkapkan bagaimana persepsi karyawan terhadap budaya kerja di Indonesia memengaruhi keseimbangan kehidupan-pekerjaan mereka. Temuan menunjukkan bahwa budaya kerja yang fleksibel, inklusif, dan mendukung komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas kerja, khususnya, terbukti menjadi faktor kunci yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan mereka. Selain itu, dukungan organisasi yang kuat dan komunikasi yang terbuka juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif (Tambunan, 2018).

Perbedaan persepsi terhadap budaya kerja berdasarkan faktor demografi dan industri juga memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih adaptif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Karyawan yang lebih muda dan mereka yang bekerja di industri kreatif cenderung memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap budaya kerja yang inovatif dan fleksibel. Sementara itu, perempuan menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan dibandingkan laki-laki, terutama terkait dengan tanggung jawab keluarga. Temuan ini menekankan perlunya pendekatan yang disesuaikan dengan konteks demografis dan industri dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung (Muhtar et al., 2023).

Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini memberikan panduan bagi manajemen perusahaan dan pembuat kebijakan untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki budaya kerja

mereka. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan-pekerjaan akan lebih mungkin mempertahankan karyawan yang puas dan produktif. Pada akhirnya, budaya kerja yang positif tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada keberhasilan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan di Indonesia untuk terus berinovasi dan menyesuaikan budaya kerja mereka dengan dinamika kebutuhan karyawan di era modern ini (Mutafi, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147.
- Fadila, K. (2020). Persepsi Emosi Karyawan Pasca Akuisisi Industri Perhotelan di Brunei. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 55–67.
- Husnah, W., Siscawati, M., & Pamungkas, C. (2022). Perempuan Indonesia Dalam Proses Pengambilan Keputusan Menjadi Pengantin Pesanan Ke Tiongkok: Perspektif Interseksionalitas Dan Otonomi Relasional. *Jurnal Kajian Wilayah*, 12(1), 25–44.
- Husniar, F., Sari, T. R., Safira, A. M., & Kamila, E. R. (2023). Strategi pengembangan produk baru sebagai upaya dalam meningkatkan daya saing perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 22–34.
- Jannah, M., Ritonga, N. D. A., & Farhan, M. (2024). Tantangan komunikasi antar-generasi dalam lingkungan kerja organisasi modern. *SABER: Jurnal Teknik Informatika, Sains Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 70–81.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 34–50.
- Muhtar, N. S., Jumawan, J., Hadita, H., Ramadhan, R., Ramadhan, I. D., Nurlela, S., & Firmansyah, R. R. (2023). Manajemen Perubahan Organisasi: Menciptakan Budaya Kerja Yang Mendukung Inovasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), 4745–4749.
- Mukrodi, M. (2023). *BUDAYA ORGANISASI: Membangun Fondasi Kesuksesan Bersama*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.

- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179–197.
- SARI, A. P. (2021). *Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X*.
- Setiawan, S. A. (2018). Mengoptimalkan bonus demografi untuk mengurangi tingkat kemiskinan di Indonesia. *Jurnal Analis Kebijakan*, 2(2).
- Simanjuntak, J. O. (2022). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan*.
- Sugiarto, S., Yenni, M., & Wuni, C. (2023). Surveilans Gizi di Tempat Kerja Sebagai Upaya Pencapaian Lingkungan Kerja yang Sehat dan Produktif. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(6), 1985–1990.
- Supriyadi, D. (2022). *Peran Koperasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Sebagai Mitra Strategis Perusahaan*.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- TATENGGENG, J. W. (2017). *PENTINGNYA BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO*. Politeknik Negeri Manado.
- Undap, G. J. E., Sondakh, E., & Rorong, A. (2019). HUBUNGAN MOTIVASI, PRODUKTIVITAS DAN BUDAYA KERJA APARAT PEMERINTAH DESA DENGAN EFEKTIFITAS KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DESA (Studi Di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa). *JURNAL EKSEKUTIF*, 4(4).
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728–738.