

Kesejahteraan Karyawan sebagai Pilar Produktivitas: Tinjauan Praktik HRD dalam Dunia Kerja

Riska Akila Zahra

Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received June 15, 2025

Revised June 23, 2025

Accepted June 24, 2025

Available online June 25, 2025

Kata Kunci

Kesejahteraan Karyawan, Human Resource Development, Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja, Studi Kasus

Keywords

Employee Welfare, Human Resource Development, Work Productivity, Work Environment, Case Study



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Dalam era kerja modern, kesejahteraan karyawan menjadi salah satu faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kontribusi praktik Human Resource Development (HRD) terhadap kesejahteraan karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, berdasarkan pengalaman magang penulis di Departemen Human Resource Hotel GranDhika Setiabudi Medan. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif dan dokumentasi selama periode magang berlangsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran HR tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga berperan strategis dalam membangun kesejahteraan karyawan secara holistik. Temuan selama magang di Hotel GranDhika Setiabudi Medan memperkuat pandangan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki kontribusi bermakna terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, optimalisasi peran HR dalam aspek kesejahteraan perlu terus dikembangkan melalui kebijakan dan praktik yang adaptif dan berkelanjutan.

ABSTRACT

In the modern work era, employee welfare is one of the crucial factors in creating a productive, healthy and sustainable work environment. This research aims to examine the contribution of Human Resource Development (HRD) practices to employee welfare and its impact on work productivity. The method used is descriptive qualitative with a case study approach, based on the author's internship experience in the Human Resource Department of GranDhika Setiabudi Hotel Medan. Data was collected through participatory observation and documentation during the internship period. The results showed that the role of HR is not only limited to administrative functions, but also plays a strategic role in building holistic employee welfare. The findings during the internship at Hotel GranDhika Setiabudi Medan reinforce the view that employee well-being has a meaningful contribution to organizational productivity and sustainability. Therefore, optimizing the role of HR in the welfare aspect needs to be continuously developed through adaptive and sustainable policies and practices.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia kerja modern, kesejahteraan karyawan kini tidak lagi dipandang sebagai bentuk kompensasi, tetapi telah menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan. Karyawan yang sejahtera secara fisik, mental, sosial, dan ekonomi cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, moral kerja yang tinggi, serta kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan merupakan bagian dari langkah strategis perusahaan yang perlu dikelola secara serius oleh setiap Perusahaan, khususnya oleh Departemen Human Resource Development (HRD) sebagai garda terdepan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Dave Ulrich, peran Human Resources (HR) mencakup empat peran utama: mitra strategis, ahli administratif, penyemangat karyawan, dan agen perubahan. Ulrich juga mengusulkan model empat peran ini untuk mengatur peran dan tanggung jawab departemen HR dan menentukan siapa yang bertanggung jawab atas tugas tertentu dalam menjalankan bisnis.

Pengalaman magang di departemen Human Resource memberikan gambaran nyata tentang bagaimana peran Human Resource (HR) dijalankan dalam praktik. Kegiatan seperti input data roster, pengelolaan cuti, penyusunan slip gaji karyawan dalam sistem, pendampingan trainee, serta pelaksanaan kegiatan sosial internal dan eksternal perusahaan tidak hanya mencerminkan proses administratif semata, tetapi juga mendukung terciptanya kesejahteraan karyawan secara holistik. Praktik-praktik ini menjadi

bukti bahwa peran Human Resource (HR) dalam dunia kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai kesejahteraan sosial.

Kesejahteraan sosial menurut Friedlander dalam Suud (2006:8) merupakan sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan dan lembaga-lembaga sosial, yang dimaksudkan untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok agar mencapai tingkat hidup dan kesehatan yang memuaskan, dan hubungan-hubungan personal dan sosial yang memberi kesempatan kepada mereka untuk memperkembangkan seluruh kemampuannya dan untuk meningkatkan kesejahteraannya sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakatnya.

Selain itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, hingga penyediaan program kesejahteraan terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja (Asriyanti et al., 2023). Hal ini memperkuat pandangan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak pada aspek individual, tetapi juga secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, mengoptimalkan peran Human Resource (HR) dalam mengelola seluruh siklus kerja karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas yang tepat dan produktivitas bersamaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tulisan ini bertujuan untuk mengkaji praktik-praktik HRD yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan di dunia kerja melalui studi kasus di bidang Human Resource. Kajian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru tentang pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai pilar produktivitas serta mendorong penerapan pendekatan kesejahteraan yang lebih komprehensif di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu suatu proses penelitian untuk memahami masalah manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari para sumber informasi, serta dilakukan dalam latar (setting) yang alamiah, Creswell (2009: 25). Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah menggambarkan praktik-praktik Human Resource (HR) yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara mendalam tanpa melakukan generalisasi atau pengujian hipotesis kuantitatif.

Metode kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai aktivitas, proses, dan persepsi para pelaku Human Resource (HR) serta karyawan terkait aspek kesejahteraan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui pengamatan langsung selama penulis menjalani program magang selama 4 bulan di Departemen Human Resource dengan keterlibatan langsung dalam berbagai aktivitas HR. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan hubungan yang mendukung kesejahteraan karyawan secara holistik. Pendekatan ini memberi gambaran mendalam tentang peran HR dalam kesejahteraan karyawan serta memungkinkan pemahaman kontekstual yang relevan untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu observasi partisipatif dan dokumentasi. Berdasarkan klasifikasi observasi menurut Riyanto (2010), observasi partisipatif adalah bentuk observasi di mana pengamat ikut terlibat secara langsung dalam aktivitas yang diamati. Hal ini relevan dengan posisi penulis sebagai mahasiswa magang yang aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan HR di lingkungan kerja. Menurut Widoyoko (2014), observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Observasi dalam penelitian ini juga bersifat non sistematis, karena tidak menggunakan instrumen terstruktur, tetapi lebih bersandar pada pengalaman langsung dan refleksi selama magang.

Selain observasi, metode dokumentasi juga digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh. Dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari dokumen internal milik perusahaan seperti absensi, form rekap cuti, slip gaji, dan surat administrasi terkait kegiatan HR lainnya. Satori dan Komariah (2012) menegaskan bahwa pengamatan langsung terhadap objek, situasi, dan konteksnya bertujuan untuk mengungkap makna dari proses yang sedang berlangsung. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memahami bagaimana kesejahteraan karyawan dibangun melalui aktivitas-aktivitas HR secara nyata dan kontekstual, tanpa kehilangan nuansa sosial dan budaya yang melekat di dalamnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan observasi dan pengalaman langsung selama program magang di Departemen Human Resource Hotel GranDhika Setiabudi Medan, dapat disimpulkan bahwa praktik-praktik HR yang berfokus pada kesejahteraan karyawan memiliki kontribusi penting dalam produktivitas dan stabilitas kerja.

Pelaksanaan tugas-tugas administrasi seperti penginputan roster, pengelolaan data cuti ke sistem HRIS (Human Resource Information System), penyusunan dokumen payroll, slip gaji casual, pengarsipan dokumen, pendampingan trainee baru, kegiatan outing serta event internal yang bertujuan untuk meningkatkan kebersamaan dan menjaga semangat kerja karyawan menunjukkan bahwa HR tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana administrasi, tetapi juga sebagai penggerak utama kesejahteraan tenaga kerja.

Selain itu, hasil pengamatan langsung menunjukkan bahwa penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu dan program kesehatan, mampu meningkatkan loyalitas dan moral kerja karyawan. Asmawi & Abdullah (2017) mendefinisikan loyalitas sebagai komitmen seseorang terhadap semua keberhasilan perusahaan dan fakta bahwa mereka akan bekerja untuk perusahaan. Berdasarkan loyalitas karyawan, karyawan dapat membantu Perusahaan mencapai tujuannya, di sisi lain juga dapat membantu pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Loyalitas adalah timbal balik yang diberikan kepada tempat kerja oleh karyawan.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi memainkan peran penting dalam mengatasi kesulitan-kesulitan ini dalam mengelola kompetensi dan kinerja, hingga mencapai tingkat kematangan manajemen pengetahuan yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi transfer, manajemen dan kepedulian karyawan dalam memberikan kontribusi pada fungsi pengembangan organisasi (Martins et al., 2018).

Praktik HR yang dilakukan selama magang menunjukkan bahwa peran HR sebagai mitra yang sangat penting dalam mengelola aspek kesejahteraan karyawan. Kegiatan administratif seperti pengelolaan data dan penggajian tidak hanya berfungsi sebagai proses rutin, tetapi juga sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan sosial karyawan, sebagaimana dijelaskan Friedlander dalam Suud (2006:8) bahwa kesejahteraan sosial mencakup pelayanan dan lembaga sosial yang membantu individu mencapai tingkat hidup dan kesehatan yang memuaskan. Strategi manajemen SDM yang terintegrasi, termasuk pengembangan kompetensi dan program kesejahteraan, juga memperkuat produktivitas karyawan secara menyeluruh.

Namun, tantangan yang ditemukan adalah perlunya penyesuaian kebijakan agar lebih adaptif terhadap kebutuhan individual karyawan, terutama dalam mengatasi stres dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kesejahteraan sosial dan mental karyawan sangat dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan tersebut.

Secara keseluruhan, praktik HR yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan tidak hanya meningkatkan loyalitas dan moral, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kesejahteraan karyawan harus menjadi bagian integral dari strategi HR yang berkelanjutan dan adaptif.

Lebih lanjut, selama magang di Hotel GranDhika Setiabudi Medan, penulis secara langsung terlibat dalam aktivitas seperti input roster, pengelolaan dokumen payroll dan system HRIS, slip gaji casual, pengarsipan dokumen, kegiatan-kegiatan internal karyawan seperti Halal Bihalal, TownHall Meeting, berbagai training, serta pendampingan trainee baru. Kegiatan-kegiatan ini memberikan pemahaman bahwa peran HR tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga menyentuh dimensi sosial dan psikologis kesejahteraan kerja. Melalui pelaksanaan event sosial seperti buka puasa bersama dan pelatihan internal, HR berkontribusi membentuk lingkungan kerja yang inklusif dan suportif.

Pengalaman ini juga mencerminkan adanya upaya untuk menyeimbangkan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan melalui berbagai layanan dan kebijakan, seperti penggunaan fingerprint sebagai absensi masuk dan keluar, penyediaan konsumsi harian yang layak, serta sistem arsip digital yang transparan contohnya seperti sheet cuti karyawan. Hal ini menciptakan rasa aman, dan penghargaan bagi karyawan, sekaligus memastikan pengawasan yang efektif, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan disiplin. (J.Allen, 1991) menjelaskan tentang kedisiplinan sebagai komponen penting dari komitmen organisasi yang melibatkan perilaku yang teratur dan konsisten dari karyawan terhadap tugas dan aturan perusahaan. (L.Daft, 2008) pentingnya kedisiplinan dalam mencapai tujuan organisasi dan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Menurut Edgar Schein dalam bukunya "Organizational Culture and Leadership" (2010), budaya kerja terbentuk dari nilai-nilai dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini, seperti keterbukaan komunikasi, saling percaya, dan kepemimpinan yang adaptif, membentuk dasar bagi pemahaman bersama dan perilaku dalam organisasi. Keterlibatan dalam proses onboarding trainee baru ataupun karyawan baru juga mencerminkan peran HR dalam membentuk kenyamanan awal, komunikasi yang terbuka, dan penguatan budaya kerja. Strategi ini sangat relevan dengan gagasan kesejahteraan sosial menurut Friedlander, yang menekankan pentingnya pelayanan sosial terorganisir untuk mendukung

potensi individu. Dengan pendekatan yang strategis sekaligus humanis, HR terbukti menjadi pilar penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik Human Resource Development (HRD) yang berfokus pada kesejahteraan karyawan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Pengalaman magang di Departemen Human Resource Hotel Grandhika Setiabudi Medan membuktikan bahwa fungsi HR tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memainkan peran strategis dalam membangun kesejahteraan karyawan secara holistik melalui berbagai kegiatan dan layanan pendukung.

Praktik seperti pengelolaan data karyawan, penyusunan payroll, kegiatan sosial internal, hingga pendampingan trainee menunjukkan bahwa HR mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan suportif. Hal ini selaras dengan teori kesejahteraan sosial yang menekankan pentingnya dukungan sistemik dalam meningkatkan kualitas hidup individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan pilar penting dalam mendorong produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Optimalisasi peran HR dalam aspek ini perlu terus dikembangkan melalui kebijakan dan praktik yang adaptif terhadap kebutuhan karyawan dan dinamika dunia kerja.

SARAN

Berdasarkan temuan dan analisis dalam penelitian ini, disarankan agar perusahaan, khususnya Departemen Human Resource, terus mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama. Penguatan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, peningkatan program pengembangan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif perlu terus dilakukan secara berkelanjutan.

Selain itu, HR perlu lebih adaptif dalam merespons kebutuhan individual karyawan, termasuk dalam aspek kesehatan mental dan fleksibilitas kerja, agar dapat menjaga stabilitas produktivitas dalam jangka panjang. Perlu juga dilakukan evaluasi rutin terhadap program-program kesejahteraan yang telah dijalankan, guna memastikan efektivitasnya dalam mendukung performa kerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian serupa dilakukan dengan pendekatan yang lebih luas dan melibatkan berbagai sektor industri guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang praktik kesejahteraan karyawan di dunia kerja.

REFERENSI:

- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3), 08-21.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656-664.
- Hanyfah, S., Fernandes, G. R., & Budiarto, I. (2022, January). *Penerapan metode kualitatif deskriptif untuk aplikasi pengolahan data pelanggan pada car wash*. In Seminar Nasional Riset dan Inovasi Teknologi (SEMNAS RISTEK) (Vol. 6, No. 1).
- Hijrasil, H., Maisharah, S., Darsono, D., Widodo, Z. D., & Manuhutu, H. (2023). *Penerapan teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074-7085.
- Hakim, Y., & Iknangtyas, M. (2024). *Peran human resource terhadap pertumbuhan ekonomi perusahaan pada PT Sentralsari Primasentosa*. *Economics and Business Management Journal (EBMJ)*, 3(3).
- Mahyarni, M., & Meilinda, A. (2011). *Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *An-Nida'*, 36(1), 23-36.
- Paramarta, V., Delvita, D., Yanti, R., Udayana, D., Pertiwi, A. S., & Saepudin, A. (2023). *Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 01-13.
- Sidharta, A. I., Fauzan, A., Ashar, M., & Firdaus, V. (2025). *Evaluation of work from home program: A study of productivity and well-being employee*. *JENIUS: Scientific Journal of Human Resource Management*, 8(2), 186-190. <https://doi.org/10.32493/JJDP.v8i2.44949>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128-138.