

Analisis Membangun Budaya Kerja yang Positif Untuk Dapat Meningkatkan Loyalitas Terhadap Karyawan

Lucki Hidayanto¹, Enjum Jumhana², Dendi Subardi³

^{1,2,3} Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email : luckiazzam@gmail.com¹, jumhanad@gmail.com²,
dendisubardi00@gmail.com³

Abstract *The existence of a positive work culture has a very important role in increasing loyalty towards employees in a company. A very supportive work environment and effective communication can create a very conducive culture. This research aims to analyze how a positive work culture can influence employee loyalty. And what strategies can be implemented in a company that aims to build a better work environment. By implementing a positive work culture, this company can increase employee retention and create an effective environment.*

Keywords: *Work Culture, Loyalty, Employees*

Abstrak Adanya suatu budaya terhadap kerja yang positif ini memiliki peran yang sangat penting guna meningkatkan loyalitas terhadap karyawan yang ada di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang sangat mendukung, serta adanya komunikasi yang efektif ini bisa dapat menciptakan budaya yang sangat kondusif. Penelitian ini bertujuan guna menganalisis bagaimana suatu budaya kerja yang positif bisa dapat mempengaruhi loyalitas terhadap karyawan. Serta bagaimana, strategi yang dapat di terapkan di suatu perusahaan yang bertujuan guna membangun lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Dengan menerapkan suatu budaya kerja yang positif, bagi perusahaan ini bisa dapat meningkatkan retensi padapara pekerja, serta dapat menciptakan suatu lingkungan yang efektif.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Loyalitas, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di dalam dunia kerja, ini sangat dinamis serta kompetitif kerana suatu perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan yang sangat besar yang bertujuan guna mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas yang baik. Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang penting guna penilaian tenaga kerja. (Hasibuan, Malayu S, 2013) Loyalitas karyawan ini merupakan kunci utama guna meningkatkan suatu produktivitas dan kestabilan bagi organisasinya. Namun, tingginya tingkat *turnover* bagi karyawan yang ada di berbagai sektor ini bisa dapat menunjukkan banyaknya perusahaan yang menghadapi berbagai kesulitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Salah satu solusi guna mengatasi suatu permasalahan yang ada ialah dengan cara membangun budaya kerja yang memiliki nilai yang positif. Budaya kerja yang positif ini dapat mencakup berbagai aspek seperti komunikasi yang terbuka, lingkungan yang baik serta adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Perusahaan yang dapat mampu menerapkan budaya kerja yang positif ini cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang tinggi, yang pada akhirnya bisa dapat berdampak pada suatu peningkatan produktivitas serta pencapaian pada perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan merupakan suatu asset, yang dimana asset ini sangat penting bagi suatu perusahaan karena : SDM, SDM dan SDM, maksudnya ialah betapa pentingnya SDM atau karyawan yang ada di suatu perusahaan. (Suharno, Bambang. , 2008) Karyawan memiliki kontribusi yang sangat besar guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan sikap yang profesionalisme, kerja sama tim serta memiliki komunikasi yang baik. Jika karyawan merasa di hargai, mereka memiliki kesempatan untuk dapat berkembang serta dapat memberikan dukungan dari rekan kerja dan manajemennya.

Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan ini berarti minimnya suatu penghargaan, serta rendahnya rasa kebersamaan dapat menurunkan semangat kerja bagi para karyawan. Dalam konteks ini, membangun budaya kerja yang positif ini dapat memerlukan keterlibatan ke semua pihak, termasuk tim HR serta karyawannya itu sendiri. Menciptakan komunikasi yang terbuka, ini bisa dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Oleh karena itu, bisa dapat memahami bagaimana karyawan yang dapat berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang positif ini menjadi salah satu aspek yang penting guna meningkatkan suatu loyalitas bagi karyawan.

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang dapat menjalankan suatu kegiatan yang ada di dalam bidang perekonomian, yang dapat di lakukan secara terus menerus dan teratur. (Suwardi, 2015) Perusahaan dapat membangun budaya kerja yang positif guna meningkatkan suatu loyalitas bagi karyawan dengan menerapkan berbagai strategi, seperti :

1. Menciptakan lingkungan kerja yang berkolaboratif, yang dimana suatu perusahaan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik ini berarti setiap karyawan merasa dapat dihargai dan di dengar. Budaya kerja yang berkolaboratif ini bertujuan guna mendorong karyawan dapat bekerja sama, serta dapat mendukung satu sama lain yang pada akhirnya ini bisa dapat meningkatkan suatu keterlibatan dan suatu loyalitas bagi mereka
2. Meningkatkan komunikasi yang terbuka, yang dimana ini di lakukan antara manajemen dengan karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting guna membangun suatu kepercayaan.
3. Memberikan penghargaan serta pengakuan atas kinerja karyawan, ini dapat menghargai kinerja karyawan dengan melalui penghargaan, bonus serta promosi baginya. Karyawan yang merasa dihargai, lebih cenderung kepada semangat bagi karyawan di suatu pekerjaan.
4. Menciptakan kesempatan serta pengembangan terhadap karier, yang dimana perusahaan perlu dapat menyediakan pelatihan, agar mereka merasakan memiliki masa depan yang jelas di perusahaannya. Dengan adanya jenjang karier yang jelas. Karyawan jadi lebih termotivasi untuk dapat bekerja di perusahaan dengan jangka waktu yang Panjang.

5. Memiliki kepemimpinan yang dapat mendukung, yang dimana pemimpin yang mendukung kinerja karyawannya ini dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif. Pemimpin yang sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawannya ini dapat memberikan arahan yang sangat jelas, dan dapat mendukung pertumbuhan yang profesional baginya.

Guna membangun budaya kerja yang positif, ini bukan hanya tanggung jawab manajemen saja, akan tetapi juga dapat memerlukan keterlibatan yang aktif bagi karyawannya. Dengan menciptakan lingkungan yang baik, serta dapat memastikan suatu keseimbangan antara para pekerja dengan kehidupan pribadinya, maka suatu perusahaan dapat meningkatkan loyalitas bagi para karyawannya serta dapat mengurangi *turnover*. *Turnover* terjadi karena adanya pengunduran diri dari suatu perusahaan yang dilakukan secara langsung, dengan dapat menghitung melalui koantitatif yang berdasarkan dengan jangka waktu tertentu. (Caesar Rosyad A., 2018)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris. Penelitian empiris ini dapat berfokus pada suatu penelitian tentang fenomena atau keadaan dari objek penelitian secara detail dengan menghimpun suatu kenyataan yang terjadi dan mengembangkan konsep yang sudah ada. (Amiruddin, Zainal Asikin, 2004)

Rumusan Masalah

1. Apa saja faktor-faktor yang dapat berperan dalam membangun budaya kerja yang positif di suatu perusahaan?
2. Apa saja dampak pada suatu budaya kerja yang positif terhadap produktivitas dan bagaimana retensi karyawan di perusahaan?

3. PEMBAHASAN

Faktor yang dapat mempengaruhinya

Faktor merupakan suatu elemen atau penyebab yang dapat mempengaruhi suatu prestasi. (Crozier, A., M.N Clifford dan H. Ashihara, 2006) Ada beberapa faktor utama yang dapat berperan dalam membangun budaya kerja yang positif di suatu perusahaan, ialah :

1. Memiliki seorang pemimpin yang suportif, ialah dengan adanya pemimpin yang bisa dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik, maka pemimpin tersebut bisa dapat memberikan arahan yang jelas, serta bisa dapat menjadi contoh dalam etika kerja

2. Memiliki komunikasi yang terbuka, yang dimana dengan komunikasi yang baik antara manajemen dengan pegawainya ini bisa dapat meungkinkan adanya suatu pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan bagi suatu perusahaannya.
3. Memiliki suatu penghargaan serta adanya apresiasi terhadap para karyawan, ini dapat memberikan suatu penghargaan baik dalam bentuk bonus, promosi ataupun hal lainnya yang dapat meningkatkan motivasi bagi para pekerja.
4. Adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, yang dimana adanya suatu fasilitas kerja yang sangat memadai serta adanya hubungan kerja yang sangat harmonis antara sesama karyawan yang bisa dapat menciptakan suatu suasana kerja yang sangat baik.
5. Adanya budaya kolaborasi dan adanya Kerjasama antar tim, ini bertujuan guna mendorong kerja sama antar tim serta dapat membangun rasa kebersamaan.
6. Memiliki nilai dan visi bagi suatu perusahaan yang sangat jelas, dengan adanya budaya kerja yang positif ini dapat terbentuk jika suatu perusahaan telah berjalan dengan nilai kepribadian pada suatu karyawannya. Adanya visi serta misi yang sangat kuat ini bisa dapat memberikan arah yang jelas serta guna menciptakan rasa tujuan dalam suatu pekerjaan.
7. Adanya system evaluasi serta adanya *feedback* yang adil. *Feedback* ialah suatu penyediaan informasi tentang bagaimana kinerja mereka dalam hal hasil, ataupun suatu kejadian. (Armstrong, Michael., 2009) adanya Faktor-faktor ini saling berhubungan dan dapat berkontribusi guna menciptakan budaya kerja yang positif

Dengan membangun budaya kerja yang positif, di suatu perusahaan ini dapat memberikan berbagai manfaat yang sangat baik bagi suatu perusahaan atau bagi para pekerja lainnya. Ada beberapa manfaat bagi para pekerja, dengan adanya lingkungan yang positif ialah:

1. Meningkatkan suatu produktivitas. Produktivitas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performansi suatu kemampuan yang dapat bersaing dalam industry konstruksi. (Erviyanto, W. I. , 2008) Lingkungan kerja yang positif dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih keras dan baik
2. Meningkatkan suatu kepuasan pada kerja, yang dimana kepuasan kerja ialah suatu sikap bagi suatu pekerjaan bagi seseorang sebagai suatu perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima oleh para karyawan. (Stephen, Robbins, 2005) Karyawan yang bekerja di lingkungan yang positif merasa lebih dihargai, dihormati, dan didukung. Hal ini langsung dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang dimana dapat berpengaruh positif pada kesejahteraan mental bagi para karyawannya.
3. Meningkatkan reputasi bagi perusahaan. Reputasi yang baik memiliki nilai, baik itu keuntungan relasional ataupun pasar. (Krisprimandoyo, Agung., 2021) Perusahaan yang

dikenal memiliki budaya kerja yang positif ini lebih cenderung memiliki reputasi yang baik di pasar tenaga kerja dan di mata publik. Hal ini bisa dapat menarik para kandidat yang memiliki kualitas yang tinggi untuk dapat bergabung di suatu perusahaan.

4. Bisa dapat mengurangi stress dan konflik, yang dimana dengan adanya lingkungan yang positif ini bisa dapat mengurangi tingkat stres dan konflik bagi para pekerja. Yang dimana, ketika adanya saluran komunikasi secara terbuka antar para pekerja yang harmonis, masalah ini bisa dapat di selesaikan dengan mudah.
5. Meningkatkan suatu keuntungan dengan jangka waktu yang panjang, yang dimana seperti adanya loyalitas yang tinggi, suatu produktivitas yang dapat meningkat ini dapat berkontribusi pada keuntungan dengan jangka waktu yang Panjang.

Dengan begitu, guna membangun budaya kerja yang positif, suatu perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan suatu kinerja dan loyalitas terhadap karyawan saja, akan tetapi juga menciptakan lingkungan yang bisa dapat mendukung suatu pertumbuhan pribadi dan profesional bagi para karyawannya.

Dampak lingkungan kerja yang berpositif

Budaya kerja yang positif ini memiliki dampak yang baik bagi para karyawan yang ada di suatu perusahaan. Adapun dampak dari kedua belah pihak, antara karyawan dengan perusahaan ialah :

1. Guna meningkatkan motivasi serta keterlibatan antar para karyawan, yang dimana ketika karyawan telah merasa di hargai dan bekerja di dalam lingkungan yang baik, mereka cenderung lebih termotivasi untuk dapat memberikan yang terbaik. Budaya kerja yang positif ini bisa dapat membuat para karyawan merasa memiliki tujuan yang jelas dan menjadi bagian yang sangat penting dari kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini bisa dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.
2. Adanya kolaborasi yang lebih baik lagi, yang dimana dengan adanya budaya kerja yang positif ini biasanya dapat melibatkan komunikasi yang baik antar karyawan. Ketika tim bisa dapat bekerja sama secara efektif, berbagi pengetahuan serta keterampilan, mereka bisa dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih efisien.
3. Mendorong suatu inovasi serta kreativitas, yang dimana dengan lingkungan yang terbuka ini memunculkan suatu ide yang baru, dapat memungkinkan karyawan merasa bebas untuk berinovasi. Ketika karyawan didorong untuk mengemukakan ide-ide kreatif dan diberi ruang untuk bereksperimen, suatu perusahaan bisa dapat memperoleh solusi baru yang lebih efisien

Dampak bagi retensi para karyawan

1. Meningkatkan suatu loyalitas bagi para karyawan, ini dapat menciptakan rasa kebersamaan terhadap suatu perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang, mereka lebih cenderung untuk dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang.
2. Karyawan lebih cenderung dapat berkomitmen terhadap tujuan yang ada di suatu perusahaan, yang dimana jika para karyawan merasa terhubung dengan nilai serta visi yang ada di suatu perusahaan. Maka mereka, lebih berkomitmen untuk tetap bekerja di tempat itu.
3. Adanya peningkatan hubungan antar para karyawan, ini dapat mendorong komunikasi yang dilakukan secara transparan. Yang dimana, jika adanya hubungan yang interpersonal di tempat kerja dan saling mendukung, para karyawan ini lebih nyaman di buatnya dan kemungkinan untuk dapat mencari peluang pekerjaan yang lainnya.
4. Adanya keseimbangan kerja, yang dimana dengan keseimbangan antara para pekerja dengan pribadinya ini memberikan karyawan memiliki waktu guna menyegarkan dirinya. Karyawan yang merasa bahwa suatu perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan pribadi mereka, ini dapat cenderung lebih bertahan

Adanya budaya kerja yang baik ini memiliki dampak yang baik bagi suatu karyawannya dalam sektor produktivitas dan retensi bagi para karyawannya. Dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, ini dapat meningkatkan motivasi bagi karyawannya. Bukan hanya itu saja, suatu perusahaan juga bisa dapat mengurangi tingkat *turnover* serta guna meningkatkan suatu loyalitas bagi para pekerja serta dapat berkomitmen bagi pekerja terhadap suatu perusahaan dengan jangka waktu yang sangat Panjang.

5. KESIMPULAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif dan terus berkembang, ini merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk dapat memahami bahwa budaya kerja yang sangat positif ini, bukan hanya sekadar keuntungan dengan jangka waktu yang pendek saja. Akan tetapi, merupakan salah satu faktor fundamental yang dapat berperan dalam keberhasilan di jangka waktu yang panjang. Dengan membangun budaya kerja yang positif di suatu perusahaan ini, bukan hanya menjadi tanggung jawab bagi manajemen atau tim HR saja. Akan tetapi juga bisa dapat melibatkan seluruh karyawan dalam proses penciptaannya. Budaya kerja yang baik akan menjadi suatu pilar yang bisa dapat mendukung produktivitas, yang pada akhirnya ini bisa membawa manfaat

Salah satu aspek utama dari adanya budaya kerja yang positif ialah adanya kepemimpinan yang inspiratif dan suportif. Pemimpin yang menunjukkan nilai-nilai pada suatu perusahaan, ini dapat memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan. Serta dapat mampu menciptakan komunikasi yang terbuka dan juga transparan akan dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan saling mendukung. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan sangat adil, mereka akan lebih berkomitmen untuk dapat memberikan kinerja yang sangat terbaik dan tetap setia kepada suatu perusahaan tersebut.

Budaya kerja yang positif tidak hanya terbatas pada sikap dan juga nilai yang ada di suatu perusahaan saja, akan tetapi juga pada kolaborasi antar karyawan. Membangun hubungan yang baik antar rekan kerja dengan melalui kerja sama tim serta dapat menciptakan rasa kebersamaan akan meningkatkan kepercayaan dan komunikasi yang ada di dalam tim. Adanya faktor lain yang berperan penting dalam membangun budaya kerja yang sangat positif ini ialah adanya suatu penghargaan atas kinerja, serta fasilitas yang mendukung kesejahteraan bagi para karyawan. Semua ini dapat menciptakan rasa puas dan bahagia yang mendalam pada diri karyawan.

Di sisi lain, budaya kerja yang sangat positif juga dapat berperan dalam mengurangi stres dan burnout, yang sering kali menjadi suatu penyebab utama yang dapat menurunkannya produktivitas bagi para karyawan. Dengan adanya kebijakan yang dapat memprioritaskan suatu kesejahteraan bagi para karyawan, suatu perusahaan ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih sehat. Selain itu, budaya kerja yang sangat positif juga bisa dapat memberikan kontribusi besar terhadap inovasi dan kreativitas di tempat kerja.

Dalam hal retensi pada karyawan, suatu perusahaan yang bisa dapat menerapkan budaya kerja yang sangat positif ini, cenderung lebih berhasil dalam menjaga karyawannya yang memiliki kualitas yang tinggi. Secara keseluruhan, budaya kerja yang sangat positif ini membawa dampak yang luas dan mendalam bagi suatu perusahaan. Dari sisi produktivitas, perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang lebih produktif. Sementara itu, dari sisi retensi, budaya yang positif bisa dapat memastikan bahwa perusahaan dapat mempertahankan karyawan terbaik serta bisa dapat mengurangi biaya yang terkait dengan *turnover*. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk secara aktif berusaha menciptakan dan juga guna memelihara budaya kerja yang dapat mendukung kesejahteraan.

Dengan demikian, membangun budaya kerja yang sangat positif, ini bukan hanya bisa dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara individual saja. Akan tetapi juga bagi suatu perusahaan yang di lakukan secara keseluruhan. Budaya kerja yang baik akan bisa dapat memperkuat hubungan antara perusahaan dan para karyawannya guna menciptakan

lingkungan yang sangat produktif. Oleh karena itu, investasi dalam membangun budaya kerja yang sangat positif merupakan salah satu langkah strategis yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin berkembang dan yang ingin bersaing di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, & Asikin, Z. (2004). *Pengantar metode penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management*. Kogan Page.
- Crozier, A., Clifford, M. N., & Ashihara, H. (2006). *Plant secondary metabolites*. United Kingdom: [Tambahkan penerbit jika tersedia].
- Ervianto, W. I. (2008). Pengukuran produktivitas kelompok pekerja bangunan dalam proyek konstruksi. [*Nama Jurnal atau Buku jika tersedia*], 31–42.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Krisprimandoyo, A. (2021). *Strategi terhadap marketing*. CV Jakad Media.
- Robbins, S. (2005). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rosyad, C. A. (2018). *Pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT Cipta Sarina Vidi*. [Tambahkan informasi penerbit jika tersedia].
- Suharno, B. (2008). *Langkah jitu memulai bisnis*. Penebar Swadaya.
- Suwardi. (2015). *Hukum dagang*. Deepublish.