

STRATEGI MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI KESEIMBANGAN HIDUP DAN KOMPENSASI YANG ADIL

Rini Trihandayani¹⁾, Holilah²⁾, Arfiani Yulianti Fiyul³⁾

^{2),3)} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Syekh Yusuf, Indonesia

Correspondence		
Email: 2407030010@students.unis.ac.id	No. Telp: -	
Submitted 15 July 2025	Accepted 24 July 2025	Published 25 July 2025

Abstrak

Kesejahteraan karyawan telah menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan sistem kompensasi yang adil berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif berbasis studi literatur, artikel ini menguraikan hubungan antara lingkungan kerja yang mendukung dengan motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui strategi manajerial yang mencakup fleksibilitas kerja, penghargaan yang adil, dan dukungan organisasi. Temuan ini diharapkan menjadi acuan bagi para pengambil kebijakan SDM dalam merancang kebijakan kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: kesejahteraan karyawan; keseimbangan hidup; kompensasi; produktivitas; manajemen SDM

Abstract

Employee well-being has become a critical issue in modern human resource management. This study aims to analyze how work-life balance and fair compensation systems contribute to enhancing employee well-being. Using a descriptive qualitative approach based on literature review, this article outlines the relationship between supportive work environments and employee motivation and productivity. The findings indicate that employee well-being can be improved through managerial strategies that include flexible work arrangements, fair rewards, and organizational support. These insights are expected to serve as a reference for HR policymakers in designing sustainable work policies.

Keywords: employee well-being; work-life balance; compensation; productivity; human resource management.

Pendahuluan

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu elemen fundamental dalam pembangunan organisasi yang berorientasi pada produktivitas berkelanjutan. Dalam era persaingan bisnis yang kian ketat, perusahaan tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusianya. Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan

tunjangan, tetapi juga menyangkut keseimbangan hidup, keamanan kerja, kesempatan pengembangan diri, serta hubungan interpersonal yang sehat di tempat kerja (Diener, 2000).

Seiring berkembangnya dinamika dunia kerja, karyawan dituntut untuk lebih adaptif, fleksibel, dan memiliki kapabilitas tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan. Hal ini berdampak pada meningkatnya tekanan kerja, jam kerja yang tidak menentu, serta ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Jika tidak ditangani secara serius, kondisi ini dapat menurunkan kepuasan kerja, menimbulkan stres kronis, burnout, hingga meningkatnya angka turnover. Oleh karena itu, pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berpusat pada kesejahteraan menjadi urgensi strategis bagi organisasi modern.

Salah satu aspek yang terbukti berkontribusi besar terhadap kesejahteraan karyawan adalah *work-life balance* (WLB). WLB merupakan kondisi di mana individu mampu membagi waktu, perhatian, dan energi secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan cenderung mengalami peningkatan kualitas hidup, kesehatan mental yang baik, serta motivasi kerja yang lebih tinggi (Frisdayanti & Handoyo, 2021). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres psikologis, ketegangan dalam hubungan keluarga, dan penurunan produktivitas.

Selain WLB, kompensasi juga menjadi variabel penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan, insentif, serta fasilitas pendukung lainnya. Kompensasi yang diberikan secara adil dan transparan dapat meningkatkan rasa dihargai, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan (Azhar & Andrianus, 2022). Dalam jangka panjang, sistem kompensasi yang baik berperan penting dalam mempertahankan talenta terbaik serta menciptakan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang ideal.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Maulana (2025) menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh langsung terhadap psychological well-being dan kepuasan kerja. Demikian pula, penelitian oleh Erni, Isaroh, dan Kusuma (2025) menyimpulkan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan kesejahteraan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam penerapan strategi ini secara simultan di berbagai sektor industri, terutama dalam konteks perusahaan menengah ke bawah di Indonesia.

Dalam konteks ini, penelitian ini menjadi relevan untuk menjawab pertanyaan penting: bagaimana strategi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penguatan aspek keseimbangan hidup

dan sistem kompensasi yang adil? Dengan merumuskan sintesis dari berbagai teori dan studi terdahulu, artikel ini bertujuan untuk memberikan kontribusi teoretis dan praktis terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kesejahteraan.

Secara teoretis, artikel ini memperluas pemahaman tentang hubungan antara WLB, kompensasi, dan kesejahteraan karyawan, dengan mengacu pada pendekatan humanistik dalam manajemen SDM. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dan praktisi HR dalam merancang program kesejahteraan yang menyeluruh, inklusif, dan berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Artikel ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik studi pustaka (library research). Data diperoleh dari berbagai literatur akademik, termasuk jurnal ilmiah nasional dan internasional, yang relevan dengan topik kesejahteraan karyawan, work-life balance, dan kompensasi. Analisis dilakukan secara interpretatif dan sintetik guna memahami keterkaitan antar variabel.

Hasil dan Pembahasan

Kesejahteraan Karyawan sebagai Pilar Organisasi

Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi ideal di mana individu merasa puas secara fisik, emosional, dan psikologis dalam menjalankan pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Indikator kesejahteraan meliputi kepuasan kerja, kesehatan mental, keterlibatan kerja, dan hubungan interpersonal yang sehat. Ketika perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal ini akan berdampak pada peningkatan loyalitas, motivasi, dan produktivitas (Majida, 2024).

Peran Work-Life Balance dalam Menopang Kesejahteraan

Work-life balance (WLB) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Menurut Maulana (2025), WLB yang baik dapat menurunkan stres dan meningkatkan well-being secara keseluruhan. Faktor-faktor yang memengaruhi WLB meliputi fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, serta manajemen waktu yang efektif. Karyawan yang memiliki kendali atas waktu dan beban kerja cenderung lebih sehat secara mental dan lebih produktif.

Kompensasi sebagai Instrumen Apresiasi dan Retensi

Kompensasi yang adil mencerminkan pengakuan atas kontribusi karyawan. Linggar (2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya mencakup gaji dan bonus,

tetapi juga tunjangan, fasilitas, dan peluang pengembangan karier. Azhar dan Andrianus (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan finansial. Karyawan yang merasa dihargai secara adil cenderung memiliki keterikatan emosional lebih kuat terhadap organisasi.

Temuan Penelitian Sebelumnya

Berbagai studi mendukung bahwa WLB dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian oleh Frisdayanti dan Handoyo (2021) menunjukkan hubungan langsung antara keseimbangan kerja dan kesehatan mental. Sementara itu, studi oleh Anggreani dan Saroyo (2023) menemukan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat turnover.

Kesimpulan

Kesejahteraan karyawan merupakan fondasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui implementasi work-life balance yang sehat dan pemberian kompensasi yang adil, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas, penghargaan kinerja, dan keseimbangan hidup akan berdampak positif terhadap performa individu maupun organisasi. Oleh karena itu, manajer SDM disarankan untuk meninjau kembali sistem kerja dan insentif guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Referensi

- Anggreani, S., & Saroyo, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JAPB*, 6(1), 51–60.
- Azhar, M. G., & Andrianus, F. (2022). Analisis Kompensasi dan Inklusi Keuangan Terhadap Kesejahteraan Rumah Tangga. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 22(2), 43–51. <https://doi.org/10.30596/ekonomikawan.v22i2.10158>
- Diener, E. (2000). Subjective Well-being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.

- Frisdayanti, D. O., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Psychological Well-Being. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1457–1461. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30272>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lingar. (2023). Bentuk-bentuk Kompensasi Karyawan. Diakses dari <https://www.google.com>
- Lukmana, B. R. (2024). Peran Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kesejahteraan. Unpublished manuscript.
- Majida, S. (2024). Pengertian Kesejahteraan Karyawan dan Mengapa Itu Penting. Diakses dari <https://pina.id>
- Maulana, F. (2025). The Effect of Work-Life Balance on Employee Well-being. *Jurnal Sosialita*, 9(1), 84–93. <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.4982>