

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI KAWASAN INDUSTRI PURWAKARTA, SUBANG, DAN KARAWANG

Casiman¹, Noval Dwi Sanggar Ramadhan², Wahyu Sugiantoro³, Hady Sofyan⁴

^{1,2,3,4} STT Wastukencana Purwakarta, Indonesia

Email: casiman@wastukencana.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i1.1627>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 24 February 2026

Keywords:

Budaya Organisasi

Kawasan Industri

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan Psikologis

SEM



ABSTRAK

In an era of intense industrial competition, employee well-being is a pillar of organizational stability, yet it is often viewed solely from a financial perspective. In the industrial areas of Purwakarta, Subang, and Karawang, work stress and long working hours remain major issues that reduce productivity. Employee well-being in industrial areas is often neglected amidst tight production targets, leading to work stress and high turnover rates. This study aims to analyze the simultaneous influence of organizational culture dimensions on holistic employee well-being. The research method uses a quantitative approach with multivariate Structural Equation Modeling (SEM) analysis on 99 respondents in the industrial areas of Purwakarta, Subang, and Karawang. The results show that organizational behavior has the strongest significant positive influence on psychological well-being ($p=0.001$). In addition, organizational norms significantly affect social and economic well-being ($p=0.019$), while psychological well-being is the main determinant of social-economic well-being. This model shows a very strong predictive power with an R^2 value > 0.87 . In conclusion, strengthening organizational culture through positive behavior and fair norms is crucial to improve employee well-being sustainably.

ABSTRAK

Dalam era kompetisi industri yang ketat, kesejahteraan karyawan menjadi pilar stabilitas organisasi, namun seringkali hanya dipandang dari sisi finansial semata. Di kawasan industri Purwakarta, Subang, dan Karawang, fenomena stres kerja dan jam kerja panjang masih menjadi masalah utama yang menurunkan produktivitas. Kesejahteraan karyawan di kawasan industri seringkali terabaikan di tengah target produksi yang ketat, yang memicu stres kerja dan tingkat turnover yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan dimensi budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan secara holistik. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis multivariat Structural Equation Modeling (SEM) pada 99 responden di kawasan industri Purwakarta, Subang, dan Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terkuat terhadap kesejahteraan psikologis ($p=0,001$). Selain itu, norma organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan sosial dan ekonomi ($p=0,019$), sementara kesejahteraan psikologis menjadi penentu utama kesejahteraan sosial-ekonomi. Model ini menunjukkan kekuatan prediktif yang sangat kuat dengan nilai $R^2 > 0,87$. Kesimpulannya, penguatan budaya organisasi melalui perilaku positif dan norma yang adil sangat krusial untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kawasan Industri, Kesejahteraan Karyawan, Kesejahteraan Psikologis, SEM.

PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi industri yang ketat, kesejahteraan karyawan menjadi pilar stabilitas organisasi, namun seringkali hanya dipandang dari sisi finansial semata. Di kawasan industri Purwakarta, Subang, dan Karawang, fenomena stres kerja dan jam kerja panjang masih menjadi masalah utama yang menurunkan produktivitas. Budaya organisasi yang kaku dan komunikasi searah memperburuk kondisi psikologis karyawan, yang berujung pada tingginya angka perpindahan kerja (*turnover*) (Pratama et al., 2023).

Penelitian sebelumnya umumnya menggunakan analisis regresi sederhana yang terbatas pada variabel tunggal. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan analisis faktor multivariat untuk mengidentifikasi pengaruh simultan dimensi budaya (nilai, norma, perilaku) terhadap kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial-ekonomi secara holistik. Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan model empiris hubungan budaya organisasi dan kesejahteraan karyawan guna memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen SDM di sektor industri.

METODE PENELITIAN

Studi kuantitatif ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang berlokasi di kawasan industri Purwakarta, Subang, dan Karawang. PLS-SEM dipilih karena cocok untuk model dengan variabel dan indikator yang banyak, ukuran sampel kecil hingga sedang, serta distribusi data yang tidak normal (Hair et al., 2019). Validitas diskriminatif dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan rasio HTMT. Bootstrapping dengan 5.000 resampling diterapkan untuk menguji signifikansi koefisien jalur.

a. Sampel dan Prosedur

Responden dipilih menggunakan sampling purposif berdasarkan kriteria berikut:

- Minimal 6 bulan masa kerja
- Saat ini bekerja di perusahaan manufaktur atau industri
- Memahami budaya organisasi di tempat kerja mereka

Sebanyak 99 responden berpartisipasi dalam studi ini.

b. Alat Ukur

Lima variabel laten dievaluasi melalui 50 item kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin:

- X1: Nilai Organisasi
- X2: Norma Organisasi
- X3: Perilaku Organisasi
- Y1: Kesejahteraan Psikologis
- Y2: Kesejahteraan Sosial-Ekonomi

Indikator-indikator ini diadaptasi dari instrumen-instrumen yang telah tervalidasi, seperti Ryff (1989), Robbins & Judge (2019), dan Schein (2010).

c. Metode Analisis Data

Data dianalisis menggunakan PLS-SEM (SmartPLS) untuk menguji validitas, reliabilitas, dan model struktural.

- Validitas konvergen: Faktor beban > 0.60
- Keandalan: Cronbach's Alpha & CR $> 0,70$; AVE $> 0,50$
- Pengujian hipotesis: nilai $p < 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil**a. Hasil Model Pengukuran**

Semua indikator memenuhi persyaratan validitas dan keandalan. Nilai AVE, CR, dan Cronbach's alpha melebihi ambang batas standar.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk kesejahteraan psikologis (Y1) adalah 0.871, menunjukkan bahwa 87,1% varians dalam Y1 dijelaskan oleh nilai-nilai organisasi, norma-norma organisasi, dan perilaku organisasi. Menurut Hair dkk. (2019), nilai ini termasuk dalam kategori substansial, menunjukkan bahwa konstruksi budaya organisasi memiliki daya prediksi yang sangat kuat terhadap kesejahteraan psikologis.

Tabel 1. Tabel Hasil Pengukuran Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien Jalur (β)	Statistik T	Nilai P	Hasil
H1	Nilai Organisasi → Kesejahteraan Psikologis	0.274	2.100	0.036	Berpengaruh
H2	Nilai Organisasi → Kesejahteraan Ekonomi dan Sosial	0.253	2.628	0.009	Berpengaruh
H3	Norma Organisasi → Kesejahteraan Psikologis	0.236	1.402	0.161	Tidak Berpengaruh
H4	Norma Organisasi → Kesejahteraan Ekonomi dan Sosial	0.255	2.341	0.019	Berpengaruh
H5	Perilaku Organisasi → Kesejahteraan Psikologis	0.464	3.476	0.001	Berpengaruh
H6	Perilaku Organisasi → Kesejahteraan Ekonomi dan Sosial	-0.184	1.577	0.115	Tidak Berpengaruh
H7	Kesejahteraan Psikologis → Kesejahteraan Ekonomi dan Sosial	0.635	5.239	0	Berpengaruh

Hasil analisis PLS-SEM menunjukkan bahwa perilaku organisasi memiliki efek positif

dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($\beta = 0,464$; $t = 3,476$; $p = 0,001$), sehingga mendukung H5. Nilai organisasi juga menunjukkan efek positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($\beta = 0,274$; $t = 2,100$; $p = 0,036$) dan kesejahteraan ekonomi dan sosial ($\beta = 0,253$; $t = 2,628$; $p = 0,009$), mendukung H1 dan H2.

Di sisi lain, norma organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan psikologis ($\beta = 0,236$; $t = 1,402$; $p = 0,161$), sehingga menolak H3. Namun, norma organisasi secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan ekonomi dan sosial ($\beta = 0,255$; $t = 2,341$; $p = 0,019$), mendukung H4.

Kesejahteraan psikologis menunjukkan efek positif terkuat pada kesejahteraan ekonomi dan sosial ($\beta = 0,635$; $t = 5,239$; $p < 0,001$), mengonfirmasi H7.

Koefisien determinasi (R^2) untuk kesejahteraan psikologis adalah 0.871, menunjukkan bahwa nilai, norma, dan perilaku organisasi secara bersama-sama menjelaskan 87,1% varians, yang mencerminkan tingkat akurasi prediksi yang substansial..

Pembahasan

Temuan ini menyoroti interaksi multidimensional antara komponen budaya organisasi dan kesejahteraan karyawan. Di lingkungan industri, komponen perilaku seperti kerja tim, interaksi positif, dan komunikasi merupakan penentu utama kesejahteraan psikologis. Hal ini sejalan dengan Dewi et al. (2025), yang menekankan pentingnya perilaku organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Norma organisasi berkontribusi lebih besar pada dimensi sosial-ekonomi, seperti keamanan kerja, keadilan, dan stabilitas. Nilai-nilai menunjukkan pengaruh yang luas, membentuk baik kenyamanan psikologis maupun kesejahteraan material.

Temuan paling kritis adalah efek kuat kesejahteraan psikologis terhadap kesejahteraan sosial-ekonomi. Karyawan dengan kesehatan mental yang lebih baik dan emosi positif berkinerja lebih baik dan menikmati hasil karier dan ekonomi yang lebih baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku organisasi memiliki pengaruh yang kuat, positif, dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, meskipun tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kesejahteraan sosial dan ekonomi. Sebaliknya, norma organisasi terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Sementara itu, nilai-nilai organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kedua dimensi kesejahteraan, baik psikologis maupun sosial-ekonomi, sehingga menegaskan peran strategis nilai organisasi dalam membentuk kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Selain itu, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan prediktor terkuat bagi kesejahteraan sosial dan ekonomi karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang baik menjadi fondasi utama bagi peningkatan kesejahteraan karyawan secara lebih luas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat praktik perilaku organisasi yang positif seperti komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kepemimpinan yang suportif, menerapkan norma organisasi secara konsisten untuk menjamin keadilan dan stabilitas kerja, serta mengintegrasikan nilai-nilai inti organisasi ke dalam operasional sehari-hari. Selain itu, prioritas terhadap program bantuan karyawan dan inisiatif kesehatan mental menjadi penting dalam mendukung kesejahteraan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel lain, seperti gaya kepemimpinan dan beban kerja, guna memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan.

REFERENSI

- Arfa, A. N., Saragih, T. K., & Suharyati, H. (2025). Sinergi Norma dalam Organisasi sebagai Pilar Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*.
- Dewi, W. P., Baharsyah, N. A., & Hartono, B. (2025). Perilaku Organisasi: Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*.
- Kusumo, E., Setyorini, A. D., & Yaputra, H. (2021). Pengaruh Nilai Individu Terhadap Nilai Organisasi Dengan Nilai Spiritual Sebagai Mediator. *Jurnal IPTA (Industri Perjalanan Wisata)*.
- Muawanah, & Bahri, A. S. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrative Science*.
- Pratama, R., Prayekti, & Herawati, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*.
- Rifdah Amatullah, A., & Hazim, H. (2025). Analysis of Psychological Well-Being as a Determinant of Mental Health Among Employees in the Manufacturing Industry at PT. S. Al-Isyraq: *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*.
- Sati, P. L., & Izzati, U. A. (2025). Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja: Systematic Literature Review. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Sultan, Rahayu, H. C., & Purwiyanta. (2023). Analisis Kesejahteraan Masyarakat terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis (INFEB)*.
- Arofah, L. (2012). Menafsirkan "Hubungan Perdata" dalam Uji Materi Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang No. 1 tahun 1974 di dalam Putusan MK No 46/PUU-VIII/2010. Retrieved from www.badilag.net/artikel/11266-menafsirkan

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

