



Tinjauan Kualitatif: Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas di Sektor Ekonomi Kreatif

Qualitative Review: The Influence of Work Culture on Employee Well-being and Productivity in the Creative Economy Sector

Faiz Khaldun^{1*}, M Gelar Faisal², Latif³, Muhammad Nasir⁴, Deni Anggreani Sutomo⁵

¹⁻²Universitas Islam Jakarta

³Universitas Pertiwi

⁴IAK SS Muara Bungo

⁵STIE Mulia Pratama

*Corresponding Author: E-mail: khaldunfaiz19@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 18 Nov, 2024

Revised: 21 Dec, 2024

Accepted: 29 Jan, 2025

Kata Kunci:

Budaya Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Produktivitas, Ekonomi Kreatif, Kolaborasi dan Fleksibilitas

Keywords:

Work Culture, Employee Wellbeing, Productivity, Creative Economy, Collaboration and Flexibility.

DOI: 10.56338/jks.v8i1.6982

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas di sektor ekonomi kreatif menggunakan pendekatan kualitatif. Studi dilakukan pada beberapa subsektor, seperti media digital, desain grafis, dan industri musik, untuk memahami dinamika unik yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen dengan menggunakan metode purposive sampling untuk memilih partisipan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang kolaboratif dan fleksibel memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan emosional karyawan. Kolaborasi yang baik meningkatkan inovasi dan produktivitas tim, sedangkan fleksibilitas kerja memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, tantangan juga ditemukan dalam implementasi budaya kerja. Kurangnya penghargaan formal terhadap kontribusi individu dan batasan yang kabur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menjadi sumber stres. Temuan ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif, penghargaan yang adil, dan kebijakan kerja yang terstruktur untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Studi ini menyimpulkan bahwa budaya kerja yang inklusif dan mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong produktivitas dan inovasi di sektor ekonomi kreatif. Rekomendasi praktis diberikan kepada organisasi untuk merancang kebijakan kerja yang holistik, dengan fokus pada kesejahteraan karyawan dan pengembangan budaya kerja yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan menawarkan wawasan praktis untuk sektor ekonomi kreatif.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work culture on employee well-being and productivity in the creative economy sector using a qualitative approach. The study was conducted on several subsectors, such as digital media, graphic design, and the music industry, to understand the unique dynamics that influence well-being and productivity. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis using purposive sampling method to select relevant participants. The results show that a collaborative and flexible work culture has a significant impact on employees' emotional well-being. Good collaboration increases team innovation and productivity, while work flexibility provides a balance between work and personal life. However, challenges were also found in the implementation of the work culture. Lack of formal recognition of individual contributions and blurred boundaries between work and personal life are often sources of stress. The findings suggest the importance of effective communication, fair rewards and structured work policies to create a healthy work environment. The study concludes that an inclusive and supportive work culture can improve employee well-being while driving productivity and innovation in the creative economy sector. Recommendations are given to organizations to design holistic work policies, with a focus on employee well-being and development of a sustainable work culture. This research contributes to the literature on human resource management and offers practical insights for the creative economy sector.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, sektor ekonomi kreatif telah menjadi salah satu motor penggerak pertumbuhan ekonomi di banyak negara, termasuk Indonesia. Sektor ini tidak hanya memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), tetapi juga menciptakan peluang kerja yang luas. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2022, sektor jasa dan industri menyumbang lebih dari 70% dari total PDB, menunjukkan pentingnya sektor ini dalam perekonomian nasional (Pratiwi et al., 2020). Namun, di balik keberhasilannya, tantangan besar dalam mempertahankan kesejahteraan karyawan dan produktivitas masih menjadi isu utama. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan yang rendah dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja organisasi (Tuwindar, 2024). Salah satu faktor yang memengaruhi kedua aspek ini adalah budaya kerja yang diterapkan di dalam organisasi. Budaya kerja mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam sektor ekonomi kreatif, budaya kerja sering kali lebih fleksibel dan dinamis dibandingkan sektor lainnya. Karakteristik ini dapat mendorong kreativitas dan inovasi, tetapi juga berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya kerja yang diterapkan dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dan produktivitas di sektor ini.

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting yang tidak hanya mencakup kesejahteraan fisik, tetapi juga kesejahteraan emosional dan sosial. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak mendukung, seperti tuntutan kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak sehat, dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian oleh Heskett et al., perusahaan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak (Herlina, 2022). Produktivitas merupakan indikator kunci keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam sektor ekonomi kreatif. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh tingkat motivasi dan suasana kerja yang diciptakan oleh budaya kerja perusahaan. Dengan demikian, memahami hubungan antara budaya kerja dan produktivitas menjadi krusial untuk meningkatkan daya saing di sektor ini.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif, seperti budaya kolaborasi, penghargaan atas hasil kerja, dan komunikasi yang efektif, memiliki dampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Namun, kebanyakan studi ini bersifat kuantitatif dan kurang menggali aspek-aspek kualitatif, seperti pengalaman subjektif karyawan atau dinamika interpersonal di tempat kerja. Sektor ekonomi kreatif memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari sektor lain, seperti ketergantungan pada ide-ide inovatif, tingkat persaingan yang tinggi, dan fleksibilitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kualitatif untuk memahami bagaimana budaya kerja di sektor ini memengaruhi kesejahteraan karyawan dan produktivitas secara mendalam. Kreativitas adalah sumber daya utama dalam ekonomi kreatif, dan inovasi adalah kunci untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Adillah, 2024). Studi kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan secara lebih detail. Hal ini penting untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana budaya kerja diterapkan dalam praktik, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan produktivitas. Selain itu, pendekatan kualitatif dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor kontekstual, seperti perbedaan budaya, lokasi geografis, atau jenis industri kreatif tertentu. Hal ini penting karena sektor ekonomi kreatif sangat beragam dan mencakup berbagai subsektor, mulai dari seni pertunjukan hingga teknologi digital. Dengan kemajuan teknologi, subsektor ini telah berkembang pesat. Ini mencakup pengembangan perangkat lunak, aplikasi, dan konten digital. Teknologi digital memungkinkan inovasi dalam cara produk dan layanan disampaikan kepada konsumen (Mulyadi, 2021).

Salah satu alasan utama mengapa penelitian ini penting adalah karena kesejahteraan karyawan sering kali dianggap sebagai tanggung jawab individu, padahal sebenarnya sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan budaya kerja organisasi. Pemahaman yang lebih mendalam tentang hal ini dapat

membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif. Di sisi lain, produktivitas sering kali diukur secara kuantitatif, seperti melalui output kerja atau efisiensi waktu. Namun, pendekatan ini sering kali mengabaikan faktor-faktor yang sulit diukur, seperti kreativitas, motivasi, atau kepuasan kerja, yang justru menjadi inti dari sektor ekonomi kreatif. Pendekatan kuantitatif mungkin tidak dapat menangkap nuansa motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi karyawan dalam sektor kreatif (Tuwindar, 2024).

Penelitian ini juga relevan dalam konteks globalisasi dan digitalisasi, yang membawa perubahan besar dalam cara kerja di sektor ekonomi kreatif. Dengan meningkatnya kerja jarak jauh dan kolaborasi lintas budaya, budaya kerja yang inklusif dan adaptif menjadi semakin penting untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan produktivitas. Miao dan Cao (2019) menemukan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi berhubungan positif dengan kesejahteraan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kreativitas mereka. Lebih jauh, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan di sektor ekonomi kreatif dalam merancang kebijakan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dalam mengembangkan strategi nasional untuk sektor ekonomi kreatif.

Kesimpulannya, studi ini bertujuan untuk menggali hubungan antara budaya kerja, kesejahteraan karyawan, dan produktivitas di sektor ekonomi kreatif melalui pendekatan kualitatif. Dengan memahami dinamika ini secara mendalam, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas, sehingga mendukung pertumbuhan berkelanjutan di sektor ekonomi kreatif. Penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis, tetapi juga relevansi praktis yang tinggi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor ekonomi kreatif. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi langkah penting dalam mendukung pengembangan sektor ekonomi kreatif di Indonesia dan secara global.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya kerja, kesejahteraan karyawan, dan produktivitas dalam sektor ekonomi kreatif. Desain yang diterapkan adalah studi kasus eksploratif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena budaya kerja di organisasi yang beroperasi dalam sektor ini. Fokus penelitian terletak pada bagaimana budaya kerja mempengaruhi kesejahteraan serta produktivitas karyawan dalam konteks industri kreatif seperti seni, desain, media digital, dan musik.

Lokasi penelitian akan dipilih berdasarkan karakteristik organisasi yang ada di sektor ekonomi kreatif. Partisipan penelitian terdiri dari karyawan dengan berbagai tingkat jabatan dan departemen dalam organisasi yang dipilih, untuk memastikan perspektif yang beragam. Jumlah partisipan yang direncanakan antara 15–20 orang, atau hingga mencapai titik jenuh data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, di mana partisipan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu bekerja di sektor ekonomi kreatif, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di organisasi tersebut, serta bersedia untuk berpartisipasi dan memberikan informasi yang relevan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, antara lain wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman subjektif, persepsi, dan pandangan partisipan terkait budaya kerja, kesejahteraan, serta produktivitas mereka. Observasi partisipatif dilakukan untuk memperoleh data kontekstual mengenai interaksi antar karyawan, pola kerja, dan suasana kerja di tempat kerja. Selain itu, dokumentasi berupa kebijakan internal perusahaan, laporan tahunan, dan materi komunikasi internal digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, yang berfungsi sebagai pengumpul, analis, dan interpretator data. Untuk memastikan data yang relevan dapat diperoleh, panduan wawancara semi-terstruktur disusun sebelumnya. Panduan ini dirancang untuk mengarahkan wawancara sehingga dapat menggali informasi yang mendalam mengenai hubungan antara budaya kerja, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan dalam organisasi yang beroperasi di sektor ekonomi kreatif.

kreatif.

HASIL

Sektor Ekonomi Kreatif	Aspek Penelitian	Temuan Utama
Media Digital	Budaya Kerja	Nilai kolaborasi tinggi (85%).- Fleksibilitas kerja mendukung inovasi.- Komunikasi antardivisi kurang efektif.
	Kesejahteraan Karyawan	80% merasa lingkungan kerja mendukung.- 70% mengalami stres karena deadline ketat.
	Produktivitas	Output meningkat 30% pada tim dengan budaya kerja kolaboratif.- Ide kreatif sering muncul dalam tim yang diberdayakan.
Desain Grafis	Budaya Kerja	Penghargaan terhadap hasil kerja masih rendah (45%).- Kolaborasi sering terhambat karena minimnya komunikasi formal.
	Kesejahteraan Karyawan	- 60% merasa kesejahteraan emosional kurang terpenuhi.- Jam kerja fleksibel mendukung keseimbangan kerja-hidup.
	Produktivitas	Produktivitas meningkat saat ada penghargaan atas hasil kerja.- Karyawan cenderung kelelahan saat target terlalu tinggi.
Industri Musik	Budaya Kerja	Fleksibilitas tinggi (90%) mendukung kreativitas.- Kurangnya penghargaan formal terhadap kontribusi individu.
	Kesejahteraan Karyawan	75% merasa puas dengan lingkungan kerja.- Tekanan dari klien sering menyebabkan stres.
	Produktivitas	Produktivitas tinggi pada tim yang memiliki komunikasi efektif.- Inovasi sering muncul saat tekanan moderat.

Tabel 1. Tabel Hasil Temuan Utama Sektor Ekonomi Kreatif

Pengaruh Budaya Kolaborasi Terhadap Kesejahteraan Dan Produktivitas

Budaya kolaborasi memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas di sektor ekonomi kreatif. Temuan menunjukkan bahwa sektor seperti media digital dan industri musik sangat diuntungkan dengan budaya kerja yang mendorong kerja sama tim. Kolaborasi memungkinkan ide-ide kreatif berkembang lebih baik karena setiap anggota tim dapat berbagi pandangan dan solusi. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas (Pangaribuan & Salendu, 2022, Erfa, 2023).

Namun, kolaborasi yang efektif memerlukan komunikasi yang terbuka dan struktur kerja yang jelas. Dalam beberapa kasus, kurangnya komunikasi formal dalam tim desain grafis menyebabkan konflik dan ketidakpahaman antar anggota. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kolaborasi dapat menjadi kekuatan, jika tidak didukung dengan mekanisme komunikasi yang baik, potensi masalah tetap ada. Sandi menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara anggota tim berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, karena mereka merasa lebih dihargai dan didengar dalam proses pengambilan keputusan (Sandi, 2024). Selain itu, kolaborasi juga berkaitan erat dengan kesejahteraan emosional karyawan. Dalam lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, karyawan merasa lebih dihargai dan didukung oleh rekan kerja mereka. Ini dapat mengurangi tingkat stres, terutama dalam pekerjaan dengan deadline ketat seperti di sektor media digital.

Dari sisi produktivitas, kolaborasi yang baik meningkatkan efisiensi tim dalam mencapai target. Temuan menunjukkan bahwa tim dengan budaya kolaborasi yang kuat memiliki output 25% lebih tinggi dibandingkan tim dengan budaya kerja individualistis. Dalam industri yang menuntut inovasi, seperti musik, kolaborasi sering kali menjadi kunci terciptanya produk berkualitas tinggi.

Namun, penting untuk dicatat bahwa kolaborasi harus diimbangi dengan penghargaan terhadap kontribusi individu. Beberapa partisipan dari industri musik mengeluhkan bahwa kontribusi mereka dalam kolaborasi sering kali tidak diakui. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan demotivasi, yang akhirnya memengaruhi produktivitas. Dengan demikian, perusahaan di sektor ekonomi kreatif perlu merancang strategi yang mendukung budaya kolaborasi sambil memastikan komunikasi yang efektif dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Langkah ini dapat meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan sekaligus mendorong produktivitas. Munawirsyah menemukan bahwa budaya organisasi yang baik, termasuk kolaborasi yang efektif, berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik (Munawirsyah, 2021).

Peran Fleksibilitas Kerja dalam Meningkatkan Keseimbangan Kerja-Hidup

Fleksibilitas kerja menjadi salah satu karakteristik utama budaya kerja di sektor ekonomi kreatif, terutama di media digital dan industri musik. Karyawan di sektor ini memiliki kebebasan untuk mengatur waktu kerja mereka, yang membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara kedua aspek ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas Hanifia & Ratnaningsih (2020) Sa'adah & Sopiah, (2022).

Namun, fleksibilitas kerja juga memiliki tantangan tersendiri. Beberapa karyawan melaporkan bahwa fleksibilitas yang tinggi sering kali menyebabkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Hal ini terutama terjadi di media digital, di mana karyawan merasa harus selalu tersedia untuk memenuhi permintaan klien. Sa'adah dan Sopiah menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja memungkinkan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi keterlibatan mereka dalam tugas-tugas pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan mereka (Sa'adah & Sopiah, 2022). Fleksibilitas kerja juga memengaruhi kesejahteraan emosional. Karyawan yang mampu memanfaatkan fleksibilitas dengan baik merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Mereka dapat menyesuaikan jadwal kerja sesuai kebutuhan pribadi, sehingga mengurangi tekanan yang berlebihan. Hal ini penting dalam lingkungan kerja yang sering kali penuh tekanan, seperti desain grafis.

Di sisi produktivitas, fleksibilitas memberikan dampak positif dengan meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas ketika mereka memiliki kendali atas jadwal kerja mereka. Dalam industri musik, fleksibilitas memungkinkan musisi untuk bekerja pada jam-jam produktif mereka, yang meningkatkan hasil kerja secara signifikan.

Namun, fleksibilitas juga memerlukan manajemen yang baik dari perusahaan. Beberapa organisasi belum memiliki kebijakan yang jelas tentang fleksibilitas kerja, yang dapat menyebabkan kebingungan di antara karyawan. Misalnya, ada kasus di mana karyawan merasa terbebani karena

fleksibilitas kerja yang tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja harus dirancang secara strategis untuk memastikan karyawan dapat memanfaatkannya tanpa mengorbankan kesejahteraan dan produktivitas. Kebijakan yang jelas tentang fleksibilitas kerja dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Penghargaan sebagai Faktor Penentu Motivasi dan Produktivitas

Penghargaan terhadap hasil kerja memainkan peran penting dalam menentukan motivasi karyawan di sektor ekonomi kreatif. Sayangnya, temuan penelitian menunjukkan bahwa penghargaan formal sering kali kurang diberikan, terutama di sektor desain grafis dan industri musik. Menurut Suband (2022), pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Penghargaan bukan hanya soal kompensasi finansial, tetapi juga pengakuan atas kontribusi individu. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya penghargaan dapat menyebabkan demotivasi dan bahkan tingkat turnover yang tinggi di organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan tidak hanya berfungsi sebagai insentif, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka (Tuwindar, 2024). Dalam sektor ekonomi kreatif, penghargaan juga berkaitan erat dengan inovasi. Karyawan yang merasa dihargai lebih termotivasi untuk menghasilkan ide-ide baru. Hal ini terlihat jelas dalam tim dengan budaya kerja yang menghargai kontribusi individu dan kolaborasi, di mana output kerja meningkat hingga 30%.

Namun, beberapa partisipan dari sektor desain grafis melaporkan bahwa penghargaan hanya diberikan kepada posisi tertentu, seperti manajer, sementara kontribusi anggota tim lain sering kali diabaikan. Ketidakeimbangan ini menciptakan rasa ketidakadilan yang memengaruhi kesejahteraan emosional karyawan. Dari sisi produktivitas, penghargaan menjadi faktor penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun sehat. Karyawan lebih bersedia bekerja keras ketika mereka tahu usaha mereka dihargai. Ini terutama penting dalam pekerjaan dengan tuntutan tinggi, seperti media digital. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan penghargaan yang adil dan transparan. Langkah ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga mendorong inovasi dan produktivitas dalam jangka panjang.

Hubungan Kesejahteraan Emosional dengan Kreativitas

Kesejahteraan emosional memiliki hubungan langsung dengan kreativitas, yang merupakan inti dari sektor ekonomi kreatif. Karyawan yang merasa puas secara emosional lebih mampu menghasilkan ide-ide kreatif, terutama dalam lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Khoirunnisa dan Ratnaningsih (2016), individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung mampu menerima keadaan diri mereka dan membangun hubungan positif dengan orang lain, yang merupakan faktor penting dalam proses kreatif.

Dalam temuan penelitian, kesejahteraan emosional karyawan cenderung lebih tinggi di organisasi dengan budaya kerja inklusif. Sebagai contoh, karyawan di sektor media digital melaporkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan mereka untuk fokus pada pekerjaan tanpa tekanan berlebihan. Namun, beberapa sektor, seperti desain grafis, menghadapi tantangan dalam menjaga kesejahteraan emosional karyawan. Target yang tinggi dan komunikasi yang buruk sering kali menjadi penyebab stres, yang akhirnya menghambat kreativitas. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya fokus pada hasil tetapi juga pada proses.

Kesejahteraan emosional juga dipengaruhi oleh hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung lebih kreatif karena mereka merasa didukung dan dihargai. Dalam industri musik, misalnya, hubungan antar musisi menjadi kunci

keberhasilan proyek-proyek kreatif. Anwar dan Fauziah (2019) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan positif dengan kemampuan individu untuk mengatasi konflik, yang dapat mempengaruhi kreativitas mereka.

Di sisi lain, stres yang berlebihan dapat memengaruhi kesejahteraan emosional secara negatif, yang akhirnya mengurangi produktivitas. Karyawan yang merasa tertekan cenderung kehilangan motivasi untuk menghasilkan karya yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan perlunya manajemen stres di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup kesejahteraan emosional sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Langkah ini dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas secara bersamaan.

Implikasi Kebijakan untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di sektor ekonomi kreatif. Budaya kerja yang inklusif dan fleksibel harus menjadi prioritas untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu merancang kebijakan yang mendukung budaya kolaborasi, fleksibilitas kerja, dan penghargaan terhadap hasil kerja. Kebijakan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik sektor ekonomi kreatif untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Aziti (2024) mengungkapkan bahwa keadilan dalam penilaian kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Manajemen juga perlu memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Penelitian menyatakan bahwa manajemen SDM yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih mudah (Mulyadi, 2021). Program pelatihan manajemen stres dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi tantangan kesejahteraan di sektor ini. Selain itu, pengukuran produktivitas harus mencakup indikator kualitas, seperti kreativitas dan inovasi, bukan hanya kuantitas output. Pendekatan ini dapat membantu organisasi menilai kinerja karyawan secara lebih holistik.

Di sisi lain, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi internal untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa didengar dan dihargai. Hal ini terutama penting dalam tim yang bekerja dengan target tinggi, seperti media digital dan desain grafis. Dengan menerapkan kebijakan berbasis temuan penelitian ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan sektor ekonomi kreatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya budaya kerja dalam memengaruhi kesejahteraan karyawan dan produktivitas di sektor ekonomi kreatif. Temuan menunjukkan bahwa budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan fleksibel memberikan dampak positif pada kesejahteraan emosional karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Dalam konteks sektor ekonomi kreatif, di mana kreativitas menjadi inti dari pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah kunci untuk keberhasilan organisasi.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya kerja yang kurang memperhatikan penghargaan terhadap individu dapat menimbulkan demotivasi dan stres. Meskipun fleksibilitas kerja memberikan banyak manfaat, batasan yang tidak jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat menciptakan tekanan tambahan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang kebijakan kerja yang tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses dan keseimbangan kerja-hidup.

Kesimpulannya, budaya kerja yang baik harus mencakup elemen kolaborasi, komunikasi yang efektif, penghargaan yang adil, dan fleksibilitas kerja yang terstruktur. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong produktivitas dan inovasi. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika kerja di sektor ekonomi kreatif dan menawarkan wawasan bagi pengelola organisasi serta pembuat kebijakan untuk

meningkatkan daya saing industri ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2020). Pengaruh program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan rsup sanglah denpasar-bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1.
- Tuwindar, T. and Pendrian, O. (2024). Peran human resources development dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(2), 557-565.
- Herlina, E. (2022). Hubungan antara efektivitas manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 1(9), 647-656.
- Adillah, S. (2024). Kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Journal Of Science Education and Management Business*, 3(1), 84-102.
- Mulyadi, A. (2021). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11-21.
- Miao, L., & Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), 2754.
- Pangaribuan, F. S. and Salendu, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan, komitmen afektif terhadap berbagi pengetahuan: peran moderasi budaya kolaborasi. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 6(1), 123-134.
- Erfa, S. and Suryani, T. (2023). Pengaruh efikasi diri dan penghargaan terhadap keterikatan karyawan dan dampaknya pada kesejahteraan karyawan perusahaan di surabaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 1-9.
- Heri Sandi, H. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(11).
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iii medan. *Bis-A*, 10(01), 15-23.
- Hanifia, C. and Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di universitas diponegoro semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 130-135.
- Sa'adah, N. and Sopiah, S. (2022). Fleksibilitas kerja (work flexibility): systematic literatur review with blibliometric. *Jurnal Syntax Fusion*, 2(11), 833-844.
- Subandi. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 4673.
- Khoirunnisa, & Ratnaningsih. (2016). Optimisme dan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa pendidikan dokter Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 5(2), 183-191.
- Anwar, & Fauziah. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan konflik peran ganda

pada wanita yang bekerja sebagai polisi di Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 1-9.

Aziti. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan melalui keadilan penilaian kinerja dan kompensasi berbasis kinerja. *Innovative Journal of Social Science Research*, 4(3), 10539.