

Berbagi Pengetahuan dalam Webinar mengenai Budaya Kerja Sehat dan Positif: Dalam Tinjauan Terapan Strategis untuk Optimalisasi MSDM yang Modern dan Mandiri

Muhammad Hidayat Muti¹, Dhea Zellytami^{*2}, Lenni Agustina³, Putri Astuti⁴, Novi Lisdayanti⁵, Raniasari Bimanti Esthi⁶

¹PT Timas Suplindo, ^{2,3,4,5,6}Pelita Bangsa University

*e-mail: deyztmi@mhs.pelitaibangsa.ac.id

Abstrak

Webinar ini diadakan sebagai bagian dari pengabdian kepada masyarakat dengan fokus pada peningkatan pemahaman mengenai pentingnya budaya kerja sehat dan positif. Topik ini dipilih karena relevansi tinggi dengan tantangan dunia kerja modern yang memerlukan SDM berkualitas dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Metode pengabdian yang digunakan meliputi presentasi interaktif dan diskusi, yang dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang mendalam dan praktis bagi peserta. Narasumber, Bapak Muhammad Hidayat Muti, *Senior Manager of Human Resources & General Affairs* di PT Timas Suplindo, membagikan wawasan dan strategi praktis yang telah diterapkan di perusahaannya. Evaluasi kegiatan menunjukkan hasil yang positif, dengan peningkatan pengetahuan dan kesadaran peserta mengenai budaya kerja sehat dan positif. Indikator keberhasilan meliputi peningkatan skor kuesioner sebelum dan sesudah webinar serta umpan balik positif dari peserta. Kesimpulan dari kegiatan ini menunjukkan bahwa webinar berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu memberikan pengetahuan praktis dan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya budaya kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik. Dengan demikian, kegiatan ini memberikan kontribusi nyata dalam mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja yang kompetitif. Pengembangan lebih lanjut disarankan untuk memperdalam materi dan meningkatkan interaktivitas, guna memastikan dampak yang lebih signifikan dan berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya Kerja, MSDM, Teori Organisasi, Berbagi Pengetahuan, Webinar Pengabdian kepada Masyarakat.

Abstract

This webinar was held as part of community service with a focus on increasing understanding of the importance of a healthy and positive work culture. This topic was chosen because of its high relevance to the challenges of the modern world of work, which requires quality human resources and a work environment that supports employee welfare. The service methods used include interactive presentations and discussions, which are designed to provide in-depth and practical learning experiences for participants. The resource person, Mr. Muhammad Hidayat Muti, Senior Manager of Human Resources & General Affairs at PT Timas Suplindo, shared insights and practical strategies that have been implemented in his company. Evaluation of activities showed positive results, with increased knowledge and awareness of participants regarding healthy and positive work culture. Indicators of success include increased questionnaire scores before and after the webinar, as well as positive feedback from participants. The conclusion of this activity shows that the webinar succeeded in achieving its stated objectives, namely providing practical knowledge and increasing awareness about the importance of a work culture that supports mental and physical health. Thus, this activity makes a real contribution to preparing students to face the competitive world of work. Further development is recommended to deepen the material and increase interactivity to ensure a more significant and sustainable impact.

Keywords: Work Culture, HRM, Organizational Theory, Knowledge Sharing, Community Service Webinar.

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan kegiatan webinar ini merupakan bagian dari upaya pengabdian kepada masyarakat. Latar belakang kegiatan ini didorong oleh pentingnya budaya kerja yang sehat dan positif dalam lingkungan kerja modern yang semakin kompetitif. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi aset utama yang perlu dikelola secara strategis untuk mencapai kinerja optimal. SDM berkualitas tinggi sangat penting bagi organisasi untuk menavigasi lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif, karena mereka mewakili aset berharga yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Palupi, *et al.*, 2024). Manajemen SDM strategis melibatkan penyesuaian praktik SDM dengan tujuan organisasi untuk mengoptimalkan manajemen bakat, meningkatkan

keterlibatan karyawan, dan mengamankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (BREAZ & JARADAT, 2024). Webinar ini dirancang untuk memberikan wawasan dan pengetahuan praktis mengenai bagaimana budaya kerja sehat dan positif dapat diterapkan untuk mengoptimalkan potensi SDM yang mandiri dan modern.

Perumusan masalah dalam kegiatan ini berfokus pada bagaimana kurangnya pemahaman dan penerapan budaya kerja sehat dan positif dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa, sebagai calon tenaga kerja masa depan, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan agar siap menghadapi tantangan dunia kerja. Berdasarkan pengamatan, masih banyak mahasiswa yang belum memahami pentingnya budaya kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik, serta bagaimana strategi manajemen SDM dapat diaplikasikan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Tujuan utama dari kegiatan webinar ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran mahasiswa Universitas Pelita Bangsa tentang pentingnya budaya kerja sehat dan positif. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk membekali peserta dengan strategi-strategi praktis yang dapat diterapkan dalam manajemen SDM modern. Narasumber dalam webinar ini, Bapak Muhammad Hidayat Muti, yang merupakan *Senior Manager of Human Resources & General Affair* di PT Timas Suplindo, akan berbagi pengalaman dan pengetahuan yang telah terbukti berhasil dalam pengelolaan SDM di perusahaannya.

Kajian literatur menunjukkan bahwa budaya kerja yang sehat dan positif tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dan fisik mereka. Penelitian menunjukkan bahwa mendorong budaya kesehatan di tempat kerja dapat meningkatkan aktivitas fisik di kalangan karyawan, yang sangat penting untuk mengurangi risiko penyakit kronis dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Marens, *et al.*, 2024). Selain itu, dimensi psikologis kesejahteraan, yang mencakup faktor-faktor seperti motivasi, fokus, kreativitas, kerja tim, dan kepuasan kerja, berkaitan erat dengan produktivitas. Lingkungan psikologis yang positif dapat meningkatkan faktor-faktor tersebut sehingga menyebabkan produktivitas lebih tinggi, sedangkan lingkungan psikologis yang negatif dapat mengurangi faktor-faktor tersebut sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas. Lingkungan kerja yang terus berkembang, dipengaruhi oleh globalisasi dan kemajuan teknologi, menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi yang mendukung. Budaya seperti itu menumbuhkan kepuasan dan komitmen kerja, yang penting untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi. Selain itu, menerapkan budaya kesejahteraan yang memperhatikan kesehatan fisik dan mental, stabilitas keuangan, realisasi karir, dan signifikansi sosial dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan, sehingga selanjutnya meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja (Babich, *et al.*, 2023).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya kerja yang baik memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan lebih sedikit masalah kesehatan yang berkaitan dengan stres kerja. Penelitian menunjukkan bahwa budaya tempat kerja yang suportif dan inklusif secara signifikan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi tingkat turnover (VINCENT, 2024). Hal ini terutama terlihat dalam industri berbasis pengetahuan, di mana pengakuan dan keselarasan karyawan dengan budaya perusahaan memainkan peran penting dalam mengurangi niat berpindah (Wang, 2024). Lebih jauh lagi, budaya perusahaan yang kuat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berkontribusi terhadap daya saing dan pertumbuhan ekonomi perusahaan secara keseluruhan dengan mendorong pengembangan profesional dan keterlibatan karyawan (Sang & Chen, 2024). Dari segi kesehatan, lingkungan kerja yang positif telah dikaitkan dengan rendahnya tingkat stres, yang merupakan indikasi berkurangnya aktivitas sistem saraf simpatik dan stres (Shuck, *et al.*, 2022). Perusahaan yang menerapkan program kesehatan dan kebugaran yang

komprehensif, yang merupakan bagian dari budaya kesehatan yang lebih luas, juga mengalami peningkatan signifikan dalam kesejahteraan karyawannya. Program-program ini mendorong perilaku sehat, seperti peningkatan aktivitas fisik dan manajemen stres yang lebih baik, yang selanjutnya berkontribusi pada angkatan kerja yang lebih sehat (Grechushkina, 2022). Secara keseluruhan, integrasi budaya tempat kerja yang positif dengan inisiatif kesehatan strategis tidak hanya meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan namun juga mengurangi masalah kesehatan terkait pekerjaan, sehingga menciptakan lingkungan organisasi yang lebih produktif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan menjadi aspek penting dalam manajemen SDM yang modern.

Potret profil mahasiswa Universitas Pelita Bangsa menunjukkan bahwa mereka adalah generasi muda yang sedang menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Secara kuantitatif, mayoritas mahasiswa berasal dari latar belakang ekonomi menengah dengan tingkat kesadaran yang cukup tinggi terhadap pentingnya pendidikan dan pengembangan diri. Kondisi sosial mahasiswa yang aktif dalam berbagai kegiatan organisasi menunjukkan potensi besar dalam pengembangan soft skills dan leadership yang relevan dengan topik webinar ini.

Wilayah Universitas Pelita Bangsa yang terletak di daerah perkotaan mendukung aksesibilitas terhadap informasi dan teknologi, yang menjadi modal penting dalam pelaksanaan kegiatan berbasis daring seperti webinar. Dari segi ekonomi, mahasiswa juga terbiasa dengan penggunaan perangkat digital yang memudahkan partisipasi dalam kegiatan online. Potensi wilayah ini, baik secara fisik maupun sosial, sangat mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang inovatif dan berbasis teknologi.

Upaya-upaya serupa telah dilakukan oleh berbagai institusi untuk meningkatkan pemahaman tentang budaya kerja sehat dan positif. Beberapa perusahaan besar telah mengadakan pelatihan dan workshop bagi karyawan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, pelaksanaan webinar dengan sasaran mahasiswa menjadi pendekatan yang unik karena melibatkan calon tenaga kerja yang masih dalam tahap pendidikan, sehingga dapat memberikan dampak jangka panjang yang signifikan.

Dengan latar belakang, perumusan masalah, tujuan kegiatan, dan kajian literatur yang komprehensif, kegiatan webinar ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam mempersiapkan mahasiswa Universitas Pelita Bangsa untuk menghadapi dunia kerja dengan lebih siap dan berdaya saing tinggi. Melalui berbagi pengetahuan dan pengalaman praktis, diharapkan para peserta dapat menginternalisasi pentingnya budaya kerja sehat dan positif serta mampu menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif dalam karier mereka nantinya.

2. METODE

Metode penerapan webinar ini dimulai dengan tahap persiapan yang matang. Tahap ini meliputi penentuan materi, penjadwalan, dan penyebaran informasi kepada target peserta, yaitu mahasiswa Universitas Pelita Bangsa yang sedang mengambil Mata Kuliah Teori Organisasi. Pemilihan *platform* yang andal, yaitu Zoom, juga menjadi bagian penting untuk memastikan kelancaran teknis selama webinar berlangsung. Narasumber, Bapak Muhammad Hidayat Muti, akan mempersiapkan presentasi yang komprehensif dan menarik, mencakup teori dan praktik tentang budaya kerja sehat dan positif.

Pada tahap pelaksanaan, webinar akan dimulai dengan pembukaan oleh moderator yang memberikan pengantar tentang tujuan dan agenda kegiatan. Sesi pertama diisi dengan pemaparan materi oleh narasumber, di mana Bapak Muhammad Hidayat Muti akan membagikan pengalamannya dalam mengelola sumber daya manusia di PT Timas Suplindo. Sesi ini juga akan dilengkapi dengan contoh kasus dan solusi praktis yang telah diterapkan di

perusahaannya. Sesi kedua berupa diskusi interaktif, di mana peserta dapat mengajukan pertanyaan dan berdiskusi secara langsung dengan narasumber.

Hasil dari webinar pengabdian kepada masyarakat ini akan diukur melalui beberapa alat ukur, baik secara deskriptif maupun kualitatif. Secara deskriptif, evaluasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada peserta sebelum dan sesudah webinar. Kuesioner ini berisi pertanyaan terkait pemahaman dan pengetahuan peserta tentang budaya kerja sehat dan positif. Perbandingan hasil kuesioner sebelum dan sesudah webinar akan memberikan gambaran tentang peningkatan pengetahuan peserta.

Secara kualitatif, wawancara mendalam dengan beberapa peserta terpilih akan dilakukan untuk mendapatkan *insights* lebih lanjut mengenai dampak webinar. Wawancara ini akan menggali perubahan sikap, motivasi, dan rencana peserta dalam menerapkan budaya kerja sehat dan positif di masa depan. Selain itu, observasi selama webinar berlangsung juga akan dilakukan untuk menilai partisipasi aktif dan keterlibatan peserta dalam diskusi dan kegiatan simulasi.

Tingkat ketercapaian keberhasilan kegiatan webinar dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu perubahan sikap, sosial budaya, dan ekonomi peserta. Dari sisi perubahan sikap, diharapkan peserta menjadi lebih sadar akan pentingnya budaya kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik. Dari sisi sosial budaya, diharapkan peserta dapat menerapkan nilai-nilai positif yang dipelajari dalam kehidupan sehari-hari dan di lingkungan kerja nantinya.

Dari sisi ekonomi, meskipun dampaknya tidak dapat langsung terlihat, diharapkan pengetahuan yang diperoleh dari webinar ini dapat meningkatkan daya saing peserta di pasar kerja. Dengan memiliki pemahaman yang baik tentang budaya kerja sehat dan positif, peserta diharapkan dapat lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan ekonomi mereka.

Dengan metode yang terstruktur dan alat ukur yang komprehensif, pelaksanaan webinar ini diharapkan dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi para peserta. Evaluasi berkelanjutan juga akan dilakukan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memastikan bahwa tujuan pengabdian kepada masyarakat tercapai dengan baik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan webinar ini menunjukkan adanya perubahan signifikan pada peserta, baik secara individu maupun institusi. Webinar ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya budaya kerja sehat dan positif serta memberikan strategi praktis untuk mengoptimalkan SDM. Dari evaluasi yang dilakukan, terlihat adanya peningkatan pengetahuan dan kesadaran peserta mengenai topik yang dibahas, yang diukur melalui kuesioner sebelum dan sesudah kegiatan.



Gambar 1. Pelaksanaan Webinar

Kegiatan ini telah memberikan nilai tambah bagi peserta dalam beberapa aspek, termasuk kegiatan ekonomi, kebijakan, dan perubahan perilaku sosial. Dalam jangka pendek, peserta menunjukkan peningkatan motivasi dan kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan mental dan fisik di tempat kerja. Dalam jangka panjang, diharapkan pengetahuan ini akan diterapkan dalam karier mereka, membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan kesejahteraan ekonomi mereka.

Untuk mencapai tujuan tersebut, metode yang digunakan meliputi presentasi interaktif dan diskusi. Indikator keberhasilan meliputi peningkatan skor kuesioner pengetahuan, umpan balik positif dari peserta, dan observasi partisipasi aktif selama kegiatan. Tolak ukur keberhasilan juga mencakup jumlah peserta yang mampu mengidentifikasi dan merencanakan penerapan strategi budaya kerja sehat dan positif dalam kehidupan profesional mereka.

Keunggulan dari kegiatan ini adalah pendekatan praktis dan aplikatif yang digunakan oleh narasumber, Bapak Muhammad Hidayat Muti. Dengan pengalaman yang luas di bidang SDM, beliau mampu menyampaikan materi dengan cara yang mudah dipahami dan relevan dengan kebutuhan peserta. Selain itu, metode interaktif dan simulasi studi kasus memberikan pengalaman belajar yang mendalam dan nyata bagi peserta. Kelemahan yang teridentifikasi adalah keterbatasan waktu yang membuat beberapa topik tidak dapat dibahas secara mendalam.

Tingkat kesulitan pelaksanaan kegiatan ini relatif rendah karena dilakukan secara daring, namun tantangan teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil sempat mengganggu jalannya webinar. Produksi materi webinar dan penyebarluasan informasi juga memerlukan koordinasi yang baik agar semua peserta mendapatkan informasi dan akses yang memadai. Peluang pengembangan ke depan termasuk peningkatan interaktivitas melalui *platform* yang lebih canggih dan penambahan sesi lanjutan untuk pendalaman materi.

Secara keseluruhan, kegiatan webinar ini berhasil mencapai tujuannya dalam memberikan pengetahuan dan strategi praktis kepada peserta mengenai budaya kerja sehat dan positif. Dampak positif yang dihasilkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang menunjukkan bahwa kegiatan ini efektif dalam meningkatkan kualitas SDM. Dengan evaluasi yang berkelanjutan dan peningkatan metode pelaksanaan, kegiatan serupa di masa depan dapat terus memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari kegiatan webinar ini menunjukkan hasil yang positif. Webinar ini berhasil meningkatkan pemahaman dan kesadaran peserta mengenai pentingnya budaya kerja sehat dan positif. Melalui metode interaktif dan partisipatif, peserta tidak hanya mendapatkan pengetahuan teoritis tetapi juga strategi praktis yang dapat diterapkan dalam kehidupan profesional mereka. Indikator keberhasilan seperti peningkatan skor kuesioner dan umpan balik positif dari peserta menunjukkan bahwa tujuan kegiatan telah tercapai.

Kelebihan dari kegiatan ini adalah pendekatan praktis yang digunakan oleh narasumber, yang membuat materi mudah dipahami dan relevan dengan kebutuhan peserta. Kelemahan yang diidentifikasi terutama terkait dengan keterbatasan waktu dan tantangan teknis yang sempat mengganggu jalannya webinar. Untuk pengembangan ke depan, disarankan untuk menambahkan sesi lanjutan yang lebih mendalam dan meningkatkan interaktivitas melalui *platform* yang lebih canggih. Dengan evaluasi yang berkelanjutan dan peningkatan metode pelaksanaan, kegiatan serupa di masa depan dapat terus memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Babich, A., Minazhetdinova, D., Fedun, A., & Lobacheva, A. (2023). THE CONCEPT OF THE CULTURE OF “WELL-BEING” OF EMPLOYEES AND ITS IMPLEMENTATION IN RUSSIAN ORGANIZATIONS. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 12(5), 49–53. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-5-49-53>
- BREAZ, T.-R.-O., & JARADAT, M. (2024). STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: ALIGNING HR PRACTICES WITH ORGANIZATIONAL GOALS. *PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL MANAGEMENT CONFERENCE*. <https://doi.org/10.24818/imc/2023/04.01>
- Grechushkina, N. A. (2022). Corporate health culture and employee behaviour-changing wellness practices. *City Healthcare*, 3(3), 58–66. <https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2022.v.3i3:58-66>
- Marenus, M. W., Marzec, M., Kilbourne, A., Colabianchi, N., & Chen, W. (2024). Workplace culture of health and employee physical activity: the moderating effects of gender and depression. *Discover Psychology*, 4(1). <https://doi.org/10.1007/s44202-024-00173-y>
- Palupi, N. W. I., Mashuri, D. I., & Febrima, A. Y. (2024). INNOVATIVE STRATEGIES TO IMPROVE THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES THROUGH SKILL AND COMPETENCY DEVELOPMENT. *International Journal of Management, Business, and Social Sciences*, 3(01). <https://doi.org/10.31942/ijmbs.v3i01.10864>
- Sang, S., & Chen, W. (2024). The Impact of Corporate Culture on Employee Job Satisfaction. *Общество: Социология, Психология, Педагогика*, 4, 35–40. <https://doi.org/10.24158/spp.2024.4.4>
- VINCENT, J. S. (2024). A STUDY ON THE INFLUENCE OF WORKPLACE CULTURE ON EMPLOYEE SATISFACTION AND RETENTION. *International Scientific Journal of Engineering and Management*, 03(05), 1–9. <https://doi.org/10.55041/isjem01864>
- Wang, H. (2024). RESEARCH ON THE IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON THE TURNOVER OF KNOWLEDGE EMPLOYEES - TAKING WORK HAPPINESS AS A FACTOR. *The EUrASEANs: Journal on Global Socio-Economic Dynamics*, 3(46), 103–111. [https://doi.org/10.35678/2539-5645.3\(46\).2024.103-111](https://doi.org/10.35678/2539-5645.3(46).2024.103-111)