

**REDEFINISI MANAJEMEN KESEJAHTERAAN KARYAWAN: EKSPLORASI  
KRITIS DAMPAK STRES FINANSIAL PRIBADI TERHADAP BUDAYA KERJA  
DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MODERN**

**Sufian Hamim**

[sufianhamim@soc.uir.ac.id](mailto:sufianhamim@soc.uir.ac.id)

**May Tiara Saputri**

[tiaramzhrr@gmail.com](mailto:tiaramzhrr@gmail.com)

**Imam Hanafi**

[imamhanafi@eco.uir.ac.id](mailto:imamhanafi@eco.uir.ac.id)

**Nabila Nazha**

[nabilanazha920@gmail.com](mailto:nabilanazha920@gmail.com)

Universitas Islam Riau

**Abstrak**

Manajemen kesejahteraan karyawan mengalami perkembangan yang signifikan seiring dengan perubahan lingkungan kerja modern yang semakin kompleks. Selama ini, kesejahteraan karyawan umumnya dipahami melalui aspek fisik, psikologis, dan lingkungan kerja. Namun, meningkatnya tekanan ekonomi, biaya hidup, serta ketidakstabilan kondisi keuangan individu menunjukkan bahwa stres finansial pribadi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Artikel ini bertujuan untuk melakukan eksplorasi kritis terhadap redefinisi manajemen kesejahteraan karyawan dengan menempatkan stres finansial pribadi sebagai salah satu dimensi utama yang memengaruhi budaya kerja dan produktivitas karyawan modern. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menganalisis berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu mengenai kesejahteraan karyawan, stres finansial, budaya organisasi, dan produktivitas kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa stres finansial pribadi tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individu, seperti kecemasan, kelelahan mental, dan menurunnya motivasi kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap terbentuknya budaya kerja yang kurang kondusif. Karyawan yang mengalami tekanan finansial cenderung memiliki tingkat konsentrasi yang rendah, meningkatnya absensi, rendahnya keterlibatan kerja, serta menurunnya kemampuan dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas individu maupun organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu mengembangkan pendekatan kesejahteraan yang lebih holistik dengan mengintegrasikan aspek kesehatan finansial ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Program

literasi keuangan, konseling finansial, serta kebijakan kompensasi yang adaptif dapat menjadi instrumen penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, redefinisi manajemen kesejahteraan karyawan tidak lagi terbatas pada pemenuhan kebutuhan kerja semata, tetapi juga mencakup upaya menjaga stabilitas finansial individu sebagai fondasi terciptanya budaya kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan di era kerja modern.

Kata Kunci: stres finansial, kesejahteraan karyawan, produktivitas kerja.

### **Abstract**

Employee well-being management has undergone significant transformation in response to the increasing complexity of the modern workplace. Traditionally, employee well-being has been associated with physical health, psychological conditions, and workplace environments. However, rising living costs, economic uncertainty, and personal financial pressures have highlighted financial stress as a critical factor influencing employee performance and organizational outcomes. This article aims to critically explore the redefinition of employee well-being management by positioning personal financial stress as a central dimension that shapes workplace culture and employee productivity in contemporary organizations. This study employs a literature review approach by examining relevant theories and previous research on employee well-being, financial stress, organizational culture, and work productivity. The findings indicate that personal financial stress extends beyond individual economic concerns and significantly affects employees' psychological well-being, including increased anxiety, mental fatigue, reduced motivation, and diminished job satisfaction. Employees experiencing financial difficulties often struggle to maintain concentration, demonstrate lower levels of work engagement, and exhibit decreased effectiveness in decision-making processes. Furthermore, prolonged financial stress contributes to absenteeism, presenteeism, and declining overall job performance. From an organizational perspective, the accumulation of financial stress among employees can negatively influence workplace culture by reducing collaboration, trust, and organizational commitment. Consequently, organizational productivity may decline as employee performance and morale deteriorate. These findings suggest that organizations should adopt a more holistic approach to employee well-being by integrating financial wellness into human resource management strategies. Financial literacy programs, financial counseling services, employee assistance initiatives, and adaptive compensation policies can serve as effective mechanisms to enhance employees' financial resilience and overall well-being. In conclusion, the redefinition of employee well-being management should move beyond conventional workplace concerns and recognize financial stability as a fundamental component of employee welfare. Addressing personal financial stress can foster a healthier work culture, improve productivity, and support sustainable organizational performance in the modern era.

Keywords: Financial Stress, Employee Well-being, Work Productivity.

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia kerja pada era modern telah membawa perubahan yang signifikan terhadap cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi yang berperan dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam praktik manajemen modern. Kesejahteraan karyawan yang baik diyakini mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, produktivitas, dan kualitas kinerja sehingga memberikan kontribusi positif terhadap daya saing organisasi.

Konsep kesejahteraan karyawan pada awalnya lebih banyak dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan fisik dan keselamatan kerja. Organisasi berupaya menyediakan lingkungan kerja yang aman, fasilitas kesehatan, serta kompensasi yang layak sebagai bentuk perhatian terhadap karyawan. Seiring perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, konsep kesejahteraan tersebut mengalami perluasan yang mencakup aspek psikologis, sosial, dan emosional. Kesejahteraan tidak lagi dipahami sebagai sekadar pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga mencakup kondisi mental yang sehat dan kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Dalam beberapa dekade terakhir, perhatian terhadap kesehatan mental karyawan semakin meningkat. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang baik berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, kreativitas, serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Organisasi mulai mengembangkan berbagai program kesejahteraan seperti konseling psikologis, program kesehatan mental, fleksibilitas kerja, dan kegiatan pengembangan diri. Langkah tersebut dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Meskipun demikian, terdapat satu aspek yang sering kali belum mendapatkan perhatian yang memadai dalam praktik manajemen kesejahteraan karyawan, yaitu kondisi keuangan pribadi karyawan. Padahal, kondisi finansial memiliki hubungan yang erat dengan kesejahteraan psikologis dan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Ketika seseorang menghadapi tekanan finansial yang berat, berbagai aspek kehidupannya dapat terganggu, termasuk kesehatan mental, hubungan sosial, dan performa kerja.

Stres finansial pribadi merupakan kondisi ketika individu mengalami tekanan akibat ketidakmampuan memenuhi kebutuhan ekonomi, mengelola utang, menghadapi kenaikan biaya hidup, atau mencapai tujuan keuangan yang diharapkan. Kondisi ini dapat menimbulkan rasa cemas, ketidakpastian, dan kekhawatiran yang berkelanjutan. Dalam konteks dunia kerja

modern, stres finansial menjadi fenomena yang semakin relevan karena berbagai perubahan ekonomi global yang memengaruhi stabilitas keuangan masyarakat.

Kenaikan harga kebutuhan pokok, inflasi, biaya pendidikan, biaya kesehatan, serta meningkatnya kebutuhan hidup telah menjadi tantangan bagi banyak pekerja. Di sisi lain, tidak semua karyawan mengalami peningkatan pendapatan yang sebanding dengan kenaikan biaya hidup tersebut. Akibatnya, sebagian besar pekerja menghadapi tekanan ekonomi yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dan perilaku mereka di tempat kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Fenomena stres finansial semakin diperkuat oleh perkembangan gaya hidup masyarakat modern yang cenderung konsumtif. Kemudahan akses terhadap layanan kredit, pinjaman digital, dan berbagai bentuk pembiayaan konsumtif telah meningkatkan risiko munculnya masalah keuangan pribadi. Banyak individu yang terjebak dalam beban utang yang tinggi sehingga mengalami kesulitan dalam mengelola keuangan mereka. Kondisi tersebut dapat menciptakan tekanan psikologis yang berlangsung dalam jangka panjang dan berdampak pada kehidupan profesional mereka.

Dari perspektif organisasi, stres finansial bukan hanya persoalan pribadi yang dialami karyawan. Dampak dari kondisi tersebut dapat dirasakan secara langsung oleh perusahaan melalui penurunan kualitas kerja dan produktivitas. Karyawan yang mengalami tekanan finansial sering kali kesulitan untuk fokus terhadap tugas-tugas yang diberikan karena sebagian besar perhatian mereka teralihkan pada masalah ekonomi yang sedang dihadapi. Akibatnya, efektivitas kerja menjadi menurun dan target organisasi menjadi lebih sulit dicapai.

Selain memengaruhi konsentrasi kerja, stres finansial juga berpotensi meningkatkan tingkat absensi karyawan. Individu yang mengalami tekanan ekonomi sering menghadapi masalah kesehatan fisik maupun mental yang menyebabkan mereka tidak dapat bekerja secara optimal. Dalam beberapa kasus, karyawan bahkan memilih mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga mengalami kelelahan fisik dan penurunan produktivitas pada pekerjaan utama mereka.

Stres finansial juga dapat memengaruhi tingkat keterlibatan kerja atau employee engagement. Karyawan yang merasa tertekan secara finansial cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih rendah dibandingkan mereka yang memiliki kondisi keuangan yang stabil.

Perhatian yang terbagi antara pekerjaan dan masalah keuangan membuat mereka kurang mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengurangi komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Tidak hanya berdampak pada individu, stres finansial juga memiliki implikasi terhadap budaya kerja dalam organisasi. Budaya kerja yang sehat membutuhkan kondisi psikologis karyawan yang stabil, hubungan interpersonal yang baik, serta tingkat kepercayaan yang tinggi antar anggota organisasi. Namun, ketika banyak karyawan mengalami tekanan finansial, suasana kerja dapat menjadi kurang kondusif karena meningkatnya tingkat stres, konflik, dan ketidakpuasan kerja.

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi. Budaya yang positif akan mendorong kolaborasi, inovasi, dan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, budaya kerja yang dipenuhi tekanan dan ketidakpuasan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan, termasuk stres finansial, perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan budaya organisasi.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kompetensi, tetapi juga oleh kondisi kesejahteraan individu. Karyawan yang merasa aman secara finansial cenderung lebih fokus, kreatif, dan mampu bekerja secara efektif dibandingkan mereka yang mengalami tekanan ekonomi berkepanjangan. Dengan demikian, kesejahteraan finansial memiliki hubungan yang erat dengan tingkat produktivitas kerja.

Perubahan karakteristik tenaga kerja modern juga semakin memperkuat pentingnya perhatian terhadap kesehatan finansial. Generasi muda yang mendominasi pasar tenaga kerja saat ini menghadapi berbagai tantangan ekonomi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Tingginya biaya hidup, ketidakpastian ekonomi, serta kebutuhan untuk mencapai berbagai target finansial dalam waktu singkat menjadi faktor yang meningkatkan risiko stres finansial di kalangan pekerja modern.

Di sisi lain, perkembangan teknologi digital telah menciptakan lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif. Karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi dan produktivitas agar tetap relevan dalam dunia kerja. Tuntutan tersebut dapat menjadi semakin berat ketika individu juga harus menghadapi tekanan keuangan pribadi. Akibatnya,

beban psikologis yang dialami karyawan menjadi lebih kompleks dan memerlukan pendekatan manajemen yang lebih komprehensif.

Berbagai organisasi mulai menyadari bahwa program kesejahteraan tradisional tidak lagi cukup untuk menjawab kebutuhan karyawan saat ini. Pendekatan kesejahteraan yang hanya berfokus pada kesehatan fisik dan mental perlu diperluas dengan memasukkan dimensi kesehatan finansial. Langkah ini bertujuan untuk membantu karyawan mengelola kondisi keuangan mereka sehingga mampu bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan produktif.

Program kesehatan finansial dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk, seperti edukasi literasi keuangan, konsultasi perencanaan keuangan, bantuan pengelolaan utang, hingga kebijakan kompensasi yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Program-program tersebut tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kesehatan finansial perlu dipandang sebagai investasi strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Munculnya berbagai penelitian mengenai financial wellness menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Individu yang memiliki kondisi finansial yang sehat cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang lebih baik, dan tingkat stres yang lebih rendah. Sebaliknya, masalah keuangan sering kali menjadi salah satu penyebab utama menurunnya performa kerja dan meningkatnya turnover karyawan.

Melihat besarnya pengaruh stres finansial terhadap kehidupan kerja, diperlukan upaya untuk merekonstruksi pemahaman mengenai konsep kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan tidak lagi dapat dipandang hanya dari aspek fisik, psikologis, dan sosial, tetapi juga harus mencakup aspek finansial sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Pendekatan ini menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang dan penuh ketidakpastian.

Redefinisi manajemen kesejahteraan karyawan menjadi kebutuhan yang mendesak agar organisasi mampu merespons perubahan kebutuhan tenaga kerja modern. Dengan memasukkan kesehatan finansial sebagai salah satu komponen utama kesejahteraan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mendukung produktivitas yang lebih tinggi, serta memperkuat budaya kerja yang positif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai redefinisi manajemen kesejahteraan karyawan melalui eksplorasi kritis dampak stres finansial pribadi terhadap budaya kerja dan

produktivitas karyawan modern menjadi penting untuk dilakukan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kesejahteraan finansial, budaya kerja, dan produktivitas, sekaligus menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan pada era modern.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2023). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan menganalisis secara mendalam konsep manajemen kesejahteraan karyawan, stres finansial pribadi, budaya kerja, dan produktivitas karyawan berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan.

Metode studi literatur digunakan untuk mengumpulkan berbagai informasi, teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian. Menurut Zed (2018), studi literatur merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan konsep kesejahteraan karyawan dan pengaruh stres finansial terhadap perilaku kerja dalam organisasi modern.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku referensi, prosiding seminar, laporan penelitian, serta dokumen resmi yang relevan dengan tema penelitian. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan kredibilitas, relevansi, dan keterbaruan informasi sehingga mampu mendukung analisis yang dilakukan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan penelusuran literatur secara sistematis. Literatur diperoleh melalui berbagai basis data ilmiah dengan menggunakan kata kunci seperti *employee well-being*, *financial stress*, *financial wellness*, *workplace culture*, *employee productivity*, dan *human resource management*. Selanjutnya, sumber-sumber yang telah terkumpul diseleksi berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Menurut Krippendorff (2018), analisis isi merupakan teknik penelitian yang digunakan untuk membuat inferensi yang dapat direplikasi dan valid dari data berdasarkan konteks penggunaannya. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi, mengelompokkan, membandingkan, dan mensintesis berbagai temuan dari literatur yang telah dikumpulkan. Hasil analisis kemudian digunakan untuk menjelaskan hubungan antara stres finansial pribadi, budaya kerja, dan produktivitas karyawan serta merumuskan konsep redefinisi manajemen kesejahteraan karyawan pada era kerja modern.

Untuk meningkatkan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai teori dan hasil penelitian dari berbagai referensi yang berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan objektif mengenai pentingnya kesehatan finansial sebagai bagian integral dari manajemen kesejahteraan karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Manajemen Kesejahteraan Karyawan dalam Era Modern**

Manajemen kesejahteraan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Dalam perspektif modern, kesejahteraan karyawan tidak hanya diartikan sebagai pemberian gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan fisik, mental, sosial, dan finansial karyawan. Perusahaan yang mampu memperhatikan kesejahteraan karyawannya akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja.

Pada masa lalu, kesejahteraan karyawan lebih banyak berorientasi pada aspek ekonomi. Organisasi berfokus pada pemberian upah yang layak, tunjangan kesehatan, serta jaminan keselamatan kerja. Pendekatan tersebut dianggap cukup karena kebutuhan utama pekerja pada saat itu lebih banyak berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar. Namun, perkembangan zaman menyebabkan kebutuhan karyawan menjadi semakin kompleks sehingga organisasi dituntut untuk mengembangkan konsep kesejahteraan yang lebih luas.

Era globalisasi dan digitalisasi telah mengubah pola kerja di berbagai sektor industri. Karyawan saat ini menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Mereka dituntut untuk bekerja secara cepat, adaptif, dan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya berbagai tekanan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan individu apabila tidak dikelola dengan baik.

Dalam konteks modern, kesejahteraan karyawan dipandang sebagai kondisi ketika individu mampu menjalankan pekerjaannya secara produktif, memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik, serta memperoleh kepuasan dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kondisi karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan beragam.

Salah satu aspek penting dalam kesejahteraan karyawan modern adalah kesehatan fisik. Organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan biasanya menyediakan fasilitas kesehatan, asuransi, pemeriksaan kesehatan berkala, serta program olahraga bagi karyawan. Upaya tersebut bertujuan untuk menjaga kondisi fisik pekerja agar tetap sehat dan mampu menjalankan tugas secara optimal.

Sebagai contoh, banyak perusahaan besar menyediakan program medical check-up tahunan bagi seluruh karyawan. Program ini memungkinkan pekerja mengetahui kondisi kesehatannya sejak dini sehingga berbagai risiko penyakit dapat dicegah sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih serius. Dengan tubuh yang sehat, produktivitas kerja karyawan juga dapat meningkat.

Selain kesehatan fisik, kesehatan mental menjadi perhatian utama dalam manajemen kesejahteraan modern. Tingginya tekanan pekerjaan, target yang ketat, dan persaingan dunia kerja sering kali menyebabkan stres, kecemasan, bahkan kelelahan emosional. Apabila kondisi tersebut tidak ditangani, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas hidup karyawan.

Sebagai contoh, beberapa perusahaan teknologi menyediakan layanan konseling psikologis yang dapat diakses secara gratis oleh karyawan. Program ini bertujuan membantu pekerja mengatasi masalah psikologis yang mereka hadapi baik yang berasal dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kehadiran layanan tersebut menunjukkan

bahwa organisasi mulai menyadari pentingnya kesehatan mental sebagai bagian dari kesejahteraan karyawan.

Perkembangan konsep kesejahteraan modern juga mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau work-life balance. Karyawan membutuhkan waktu yang cukup untuk menjalankan peran sebagai anggota keluarga dan masyarakat tanpa harus mengorbankan tanggung jawab pekerjaan. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat menyebabkan stres dan menurunkan kualitas hidup.

Sebagai contoh, banyak perusahaan saat ini menerapkan sistem kerja fleksibel atau flexible working arrangement. Karyawan diberikan kebebasan untuk mengatur waktu dan lokasi kerja sesuai kebutuhan selama target pekerjaan tetap tercapai. Kebijakan ini membantu pekerja mengelola waktu secara lebih efektif dan mengurangi tekanan akibat perjalanan kerja yang panjang.

Pandemi COVID-19 menjadi salah satu momentum yang mempercepat perubahan paradigma kesejahteraan karyawan. Selama pandemi, banyak organisasi menerapkan sistem kerja dari rumah atau work from home. Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak selalu bergantung pada keberadaan fisik di kantor, melainkan pada kemampuan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan.

Selain aspek fisik dan mental, hubungan sosial juga merupakan bagian penting dari kesejahteraan karyawan. Individu yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, konflik interpersonal yang berkepanjangan dapat menimbulkan tekanan psikologis dan mengurangi kepuasan kerja.

Sebagai contoh, perusahaan sering mengadakan kegiatan team building, gathering, atau family day untuk mempererat hubungan antarpegawai. Kegiatan tersebut tidak hanya meningkatkan kerja sama tim tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan yang dapat memperkuat budaya organisasi.

Dalam perkembangan terbaru, kesejahteraan finansial mulai menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi menyadari bahwa kondisi keuangan pribadi karyawan memiliki pengaruh besar terhadap performa kerja. Karyawan yang mengalami kesulitan finansial cenderung lebih mudah stres dan sulit berkonsentrasi saat bekerja.

Sebagai contoh, seorang karyawan yang memiliki banyak utang mungkin akan lebih sering memikirkan cicilan yang harus dibayar dibandingkan tugas yang sedang dikerjakan. Akibatnya, fokus kerja berkurang dan risiko terjadinya kesalahan meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masalah keuangan pribadi dapat berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi.

Oleh karena itu, beberapa perusahaan mulai mengembangkan program financial wellness sebagai bagian dari strategi kesejahteraan karyawan. Program ini mencakup pelatihan pengelolaan keuangan, konsultasi perencanaan keuangan, hingga edukasi mengenai investasi dan tabungan. Tujuannya adalah membantu karyawan mencapai kondisi keuangan yang lebih stabil.

Sebagai contoh, perusahaan dapat mengadakan seminar bulanan mengenai pengelolaan keuangan keluarga. Dalam kegiatan tersebut, karyawan diberikan pemahaman mengenai cara menyusun anggaran, mengelola utang, dan menyiapkan dana darurat. Pengetahuan tersebut dapat membantu pekerja mengurangi tekanan finansial yang mereka alami.

Konsep kesejahteraan karyawan modern juga berkaitan dengan pengembangan karier. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung merasa lebih dihargai oleh organisasi. Sebaliknya, minimnya peluang pengembangan diri dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja.

Sebagai contoh, perusahaan dapat menyediakan program pelatihan, workshop, sertifikasi profesi, atau kesempatan melanjutkan pendidikan. Program-program tersebut tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga memberikan rasa aman terhadap masa depan karier mereka.

Di era modern, kesejahteraan karyawan tidak lagi dianggap sebagai biaya tambahan bagi organisasi, melainkan sebagai investasi strategis. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat kesejahteraan karyawan yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan yang lebih baik dibandingkan organisasi yang mengabaikan aspek tersebut.

Dengan demikian, konsep manajemen kesejahteraan karyawan dalam era modern telah mengalami transformasi yang signifikan. Kesejahteraan tidak lagi terbatas pada pemberian kompensasi dan fasilitas kerja, tetapi mencakup kesehatan fisik, kesehatan mental, hubungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karier, serta

kesehatan finansial. Pendekatan yang holistik ini menjadi kebutuhan penting bagi organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif, sehat, dan mampu menghadapi berbagai tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

## **2. Stres Finansial Pribadi sebagai Tantangan Baru bagi Karyawan Modern**

Perkembangan dunia kerja modern telah membawa berbagai perubahan dalam kehidupan karyawan, baik dari segi pola kerja, tuntutan profesional, maupun kondisi ekonomi yang memengaruhi kesejahteraan individu. Di tengah meningkatnya kebutuhan hidup dan ketidakpastian ekonomi global, stres finansial pribadi muncul sebagai salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh karyawan masa kini. Fenomena ini semakin mendapat perhatian karena dampaknya tidak hanya dirasakan dalam kehidupan pribadi, tetapi juga memengaruhi perilaku dan kinerja individu di tempat kerja.

Stres finansial pribadi merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika seseorang merasa kesulitan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, mengelola keuangan, atau menghadapi berbagai kewajiban finansial yang melebihi kemampuan yang dimilikinya. Tekanan tersebut dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pendapatan yang tidak mencukupi, tingginya biaya hidup, utang yang menumpuk, hingga ketidakpastian kondisi ekonomi di masa depan. Ketika individu merasa tidak mampu mengendalikan situasi keuangannya, maka stres finansial akan semakin meningkat.

Dalam beberapa tahun terakhir, peningkatan biaya hidup menjadi faktor utama yang menyebabkan munculnya tekanan finansial pada banyak pekerja. Harga kebutuhan pokok, biaya pendidikan, biaya kesehatan, transportasi, serta kebutuhan perumahan terus mengalami kenaikan. Sementara itu, peningkatan pendapatan yang diterima sebagian karyawan sering kali tidak sebanding dengan laju kenaikan pengeluaran tersebut. Kondisi ini menyebabkan banyak pekerja mengalami kesulitan dalam menjaga stabilitas keuangan rumah tangga mereka.

Selain kenaikan biaya hidup, ketidakpastian ekonomi juga menjadi pemicu meningkatnya stres finansial. Perubahan kondisi pasar, ancaman resesi, fluktuasi harga barang, serta perubahan kebijakan ekonomi dapat memengaruhi kondisi keuangan masyarakat. Karyawan sering kali merasa khawatir terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan atau menurunnya pendapatan sehingga memunculkan rasa tidak aman secara finansial. Perasaan tersebut dapat berkembang menjadi kecemasan yang berkepanjangan apabila tidak diimbangi dengan kesiapan finansial yang memadai.

Perkembangan teknologi digital turut memberikan pengaruh terhadap kondisi finansial masyarakat modern. Kemudahan akses terhadap layanan kredit, pinjaman daring, kartu kredit, dan fasilitas pembiayaan lainnya memberikan peluang bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan secara cepat. Namun, kemudahan tersebut juga berpotensi menimbulkan masalah apabila tidak diimbangi dengan kemampuan pengelolaan keuangan yang baik. Banyak individu yang terjebak dalam pola konsumsi berlebihan sehingga mengalami kesulitan dalam memenuhi kewajiban pembayaran utang.

Di kalangan karyawan muda, tekanan finansial sering kali berkaitan dengan tuntutan untuk mencapai berbagai target kehidupan dalam waktu yang relatif singkat. Mereka dihadapkan pada kebutuhan untuk memiliki rumah, kendaraan, dana pernikahan, investasi, serta berbagai kebutuhan lainnya. Pada saat yang sama, mereka juga harus menghadapi biaya hidup yang terus meningkat. Kombinasi antara harapan sosial dan keterbatasan finansial tersebut sering kali memunculkan tekanan psikologis yang cukup besar.

Stres finansial tidak hanya berkaitan dengan jumlah pendapatan yang diterima seseorang, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan dalam mengelola keuangan. Karyawan dengan pendapatan yang relatif tinggi sekalipun dapat mengalami tekanan finansial apabila memiliki pola pengeluaran yang tidak terkontrol. Sebaliknya, individu dengan pendapatan yang lebih rendah dapat memiliki kondisi finansial yang lebih sehat apabila mampu mengelola sumber daya keuangannya secara efektif. Oleh karena itu, literasi keuangan menjadi faktor penting dalam mencegah munculnya stres finansial.

Dari perspektif psikologis, stres finansial dapat memunculkan berbagai dampak negatif terhadap kesehatan mental individu. Karyawan yang mengalami tekanan keuangan biasanya menunjukkan gejala kecemasan, ketakutan, gangguan tidur, mudah marah, hingga penurunan rasa percaya diri. Kondisi tersebut terjadi karena individu terus-menerus memikirkan masalah ekonomi yang belum terselesaikan sehingga mengganggu ketenangan pikiran mereka.

Masalah keuangan yang berkepanjangan juga dapat memengaruhi hubungan sosial dan kehidupan keluarga. Konflik rumah tangga sering kali muncul akibat ketidakmampuan memenuhi kebutuhan keluarga atau perbedaan pandangan dalam mengelola keuangan. Ketika tekanan tersebut terjadi secara terus-menerus, individu dapat mengalami kelelahan emosional yang akhirnya berdampak pada kualitas kehidupan secara keseluruhan.

Dalam lingkungan kerja, stres finansial memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap perilaku karyawan. Individu yang sedang menghadapi masalah keuangan cenderung mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus dan konsentrasi selama bekerja. Pikiran mereka sering kali dipenuhi oleh berbagai kekhawatiran mengenai tagihan, cicilan, atau kebutuhan keluarga yang belum terpenuhi. Akibatnya, perhatian terhadap pekerjaan menjadi berkurang dan kualitas hasil kerja dapat menurun.

Stres finansial juga berhubungan dengan meningkatnya tingkat absensi dan presenteeism. Presenteeism merupakan kondisi ketika karyawan hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi tidak mampu bekerja secara maksimal karena terganggu oleh masalah pribadi, termasuk persoalan keuangan. Dalam kondisi ini, produktivitas kerja tetap mengalami penurunan meskipun karyawan tidak mengambil cuti atau izin kerja. Fenomena tersebut sering kali sulit terdeteksi namun memberikan dampak yang besar terhadap efektivitas organisasi.

Selain itu, tekanan finansial dapat menurunkan tingkat keterlibatan kerja atau employee engagement. Karyawan yang merasa terbebani oleh masalah ekonomi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih rendah dibandingkan mereka yang berada dalam kondisi finansial yang stabil. Mereka lebih sulit menunjukkan antusiasme, kreativitas, serta komitmen terhadap pekerjaan karena sebagian besar energi mental mereka digunakan untuk menghadapi persoalan keuangan pribadi.

Dari sudut pandang organisasi, meningkatnya kasus stres finansial di kalangan karyawan menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial perlu menjadi perhatian dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Selama ini banyak perusahaan lebih berfokus pada aspek kesehatan fisik dan psikologis tanpa mempertimbangkan kondisi keuangan karyawan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Padahal, kesehatan finansial memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas budaya organisasi.

Oleh karena itu, berbagai organisasi mulai mengembangkan program financial wellness yang bertujuan membantu karyawan mengelola kondisi keuangannya dengan lebih baik. Program tersebut dapat berupa edukasi literasi keuangan, konsultasi perencanaan keuangan, pelatihan pengelolaan utang, hingga pemberian fasilitas tabungan dan investasi. Melalui program tersebut, perusahaan tidak hanya membantu meningkatkan

kesejahteraan karyawan, tetapi juga berupaya menciptakan tenaga kerja yang lebih fokus dan produktif.

Dengan demikian, stres finansial pribadi dapat dipahami sebagai tantangan baru yang semakin relevan dalam dunia kerja modern. Kompleksitas kebutuhan hidup, ketidakpastian ekonomi, serta perubahan pola konsumsi masyarakat telah menjadikan kesehatan finansial sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap aspek finansial sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

### **3. Dampak Stres Finansial terhadap Budaya Kerja Organisasi**

Budaya kerja organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan berinteraksi satu sama lain. Budaya kerja yang positif akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja, kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, keberhasilan dalam membangun budaya kerja yang sehat tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh kondisi kesejahteraan para karyawannya. Salah satu faktor yang semakin berpengaruh dalam membentuk budaya kerja modern adalah kondisi finansial pribadi karyawan.

Stres finansial yang dialami karyawan dapat memengaruhi kondisi psikologis mereka secara signifikan. Karyawan yang menghadapi masalah keuangan cenderung mengalami kecemasan, ketidakpastian, dan tekanan emosional yang berkepanjangan. Kondisi tersebut dapat terbawa ke lingkungan kerja dan memengaruhi cara individu berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan. Ketika tekanan finansial terjadi secara luas di dalam organisasi, dampaknya tidak lagi bersifat individual, tetapi mulai memengaruhi iklim dan budaya kerja secara keseluruhan.

Salah satu dampak yang paling terlihat adalah menurunnya kualitas komunikasi antarpegawai. Karyawan yang mengalami stres finansial sering kali menjadi lebih sensitif, mudah tersinggung, dan kurang terbuka dalam berinteraksi dengan orang lain. Akibatnya, komunikasi yang seharusnya berjalan secara efektif dapat terganggu. Kesalahpahaman antarpegawai menjadi lebih mudah terjadi dan berpotensi menimbulkan konflik yang dapat menghambat kerja sama tim.

Selain memengaruhi komunikasi, stres finansial juga dapat mengurangi tingkat kepercayaan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang berada dalam tekanan ekonomi cenderung lebih fokus pada masalah pribadinya sehingga kurang terlibat dalam aktivitas organisasi. Mereka menjadi lebih individualistis dan kurang menunjukkan kepedulian terhadap kepentingan kelompok. Kondisi ini dapat mengurangi rasa kebersamaan yang menjadi salah satu fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang kuat.

Budaya kerja yang sehat membutuhkan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Namun, ketika individu terus-menerus memikirkan persoalan keuangan, perhatian dan energi mental yang dimiliki untuk pekerjaan menjadi berkurang. Karyawan mungkin tetap hadir dan menjalankan tugasnya, tetapi tidak memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Penurunan keterlibatan kerja tersebut dapat mengurangi semangat kolektif dalam mencapai tujuan bersama dan melemahkan budaya kerja yang telah dibangun.

Stres finansial juga berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan. Individu yang merasa kondisi keuangannya tidak membaik meskipun telah bekerja keras dapat mengalami perasaan frustrasi dan kehilangan semangat kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menimbulkan sikap apatis terhadap pekerjaan maupun organisasi. Apabila fenomena tersebut terjadi pada banyak karyawan, maka budaya kerja yang sebelumnya produktif dan penuh semangat dapat berubah menjadi lingkungan kerja yang pasif dan kurang dinamis.

Dampak lain yang sering muncul adalah meningkatnya tingkat konflik dalam organisasi. Tekanan finansial dapat membuat individu lebih mudah mengalami stres emosional sehingga reaksi terhadap berbagai situasi kerja menjadi kurang terkendali. Perbedaan pendapat yang sebenarnya dapat diselesaikan secara profesional berpotensi berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Apabila konflik tersebut tidak dikelola dengan baik, maka keharmonisan hubungan kerja dan stabilitas budaya organisasi dapat terganggu.

Stres finansial juga dapat memengaruhi tingkat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terbebani secara ekonomi cenderung lebih aktif mencari peluang kerja lain yang dianggap mampu memberikan kompensasi yang lebih baik. Tingginya keinginan untuk berpindah pekerjaan dapat menyebabkan meningkatnya turnover karyawan. Pergantian tenaga kerja yang terlalu sering akan

menyulitkan organisasi dalam mempertahankan nilai-nilai budaya kerja yang telah dibangun karena proses adaptasi harus terus dilakukan oleh anggota baru.

Dalam konteks yang lebih luas, stres finansial dapat menghambat terciptanya budaya inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Karyawan yang berada dalam tekanan ekonomi umumnya lebih fokus pada upaya memenuhi kebutuhan dasar dibandingkan mengembangkan ide-ide baru. Energi mental yang seharusnya digunakan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif sering kali tersita oleh kekhawatiran mengenai kondisi keuangan pribadi. Akibatnya, kemampuan organisasi untuk berkembang dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis menjadi berkurang.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa stres finansial tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja organisasi. Menurunnya kualitas komunikasi, rendahnya keterlibatan kerja, meningkatnya konflik, berkurangnya loyalitas, serta melemahnya semangat inovasi merupakan beberapa konsekuensi yang dapat muncul akibat tekanan finansial yang dialami karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menjadikan kesehatan finansial sebagai bagian dari strategi kesejahteraan karyawan guna menciptakan budaya kerja yang positif, harmonis, dan produktif dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern.

#### **4. Pengaruh Stres Finansial terhadap Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di tengah lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, efisiensi penggunaan waktu, kemampuan menyelesaikan masalah, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian target organisasi. Dalam praktiknya, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun kondisi pribadi karyawan. Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah stres finansial pribadi.

Stres finansial merupakan kondisi ketika individu mengalami tekanan psikologis akibat masalah keuangan yang dihadapi. Tekanan tersebut dapat muncul karena ketidakseimbangan antara pendapatan dan pengeluaran, tingginya beban utang, meningkatnya biaya hidup, atau ketidakpastian ekonomi di masa depan. Bagi karyawan,

masalah finansial sering kali menjadi sumber kekhawatiran yang terus-menerus sehingga memengaruhi kondisi mental dan emosional mereka. Ketika seseorang tidak mampu mengelola tekanan tersebut dengan baik, maka dampaknya dapat dirasakan secara langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Salah satu pengaruh utama stres finansial terhadap produktivitas adalah menurunnya tingkat konsentrasi kerja. Karyawan yang sedang menghadapi masalah keuangan cenderung menghabiskan sebagian besar pikirannya untuk memikirkan tagihan, cicilan, kebutuhan keluarga, atau berbagai kewajiban finansial lainnya. Akibatnya, perhatian terhadap pekerjaan menjadi berkurang. Mereka lebih mudah kehilangan fokus saat bekerja dan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas dibandingkan karyawan yang berada dalam kondisi finansial yang stabil.

Penurunan konsentrasi tersebut berpotensi meningkatkan risiko kesalahan kerja. Dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi, gangguan fokus dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan, pengolahan data, maupun pelaksanaan tugas operasional. Kesalahan yang terjadi tidak hanya merugikan individu, tetapi juga dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, kondisi finansial karyawan secara tidak langsung memiliki kaitan dengan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Selain memengaruhi konsentrasi, stres finansial juga dapat menurunkan motivasi kerja. Individu yang terus-menerus mengalami tekanan ekonomi sering kali merasa tidak puas terhadap kondisi kehidupannya. Perasaan tersebut dapat berkembang menjadi sikap pesimis dan menurunkan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan menjadi kurang antusias dalam menyelesaikan tugas, tidak berinisiatif untuk memberikan kontribusi lebih, dan cenderung hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban. Dalam jangka panjang, rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Stres finansial juga berhubungan erat dengan kesehatan mental karyawan. Tekanan ekonomi yang berlangsung dalam waktu lama dapat memicu kecemasan, stres kronis, gangguan tidur, hingga depresi. Kondisi tersebut menyebabkan individu mengalami kelelahan mental yang mengurangi kemampuan mereka dalam berpikir jernih dan bekerja secara efektif. Karyawan yang mengalami kelelahan psikologis biasanya lebih mudah

merasa lelah, sulit berkonsentrasi, dan kurang mampu menghadapi tekanan pekerjaan yang ada.

Dari sisi kehadiran kerja, stres finansial dapat meningkatkan tingkat absensi maupun presenteeism. Absensi terjadi ketika karyawan tidak hadir bekerja karena alasan kesehatan atau masalah pribadi yang dipengaruhi oleh tekanan finansial. Sementara itu, presenteeism terjadi ketika karyawan hadir secara fisik di tempat kerja tetapi tidak mampu bekerja secara optimal karena pikirannya terganggu oleh masalah keuangan. Kedua kondisi tersebut sama-sama menyebabkan penurunan produktivitas organisasi meskipun dampaknya sering kali tidak terlihat secara langsung.

Dalam beberapa kasus, karyawan yang mengalami tekanan finansial memilih untuk mencari pekerjaan tambahan guna memenuhi kebutuhan hidup. Meskipun langkah tersebut dapat membantu meningkatkan pendapatan, pekerjaan tambahan sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Akibatnya, energi yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaan utama menjadi berkurang. Karyawan menjadi lebih mudah lelah, kurang fokus, dan tidak mampu memberikan performa terbaiknya selama jam kerja.

Stres finansial juga memengaruhi kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan. Individu yang berada dalam tekanan ekonomi cenderung mengalami gangguan dalam proses berpikir rasional karena kondisi emosional yang tidak stabil. Dalam lingkungan kerja, kemampuan mengambil keputusan yang tepat merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga produktivitas dan efektivitas organisasi. Ketika kualitas pengambilan keputusan menurun, maka potensi terjadinya kesalahan strategis maupun operasional menjadi lebih besar.

Selain berdampak pada individu, penurunan produktivitas akibat stres finansial dapat memberikan konsekuensi yang lebih luas bagi organisasi. Berkurangnya kualitas kerja, meningkatnya kesalahan operasional, rendahnya motivasi, serta tingginya tingkat absensi dapat menyebabkan penurunan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Apabila kondisi tersebut dialami oleh banyak karyawan secara bersamaan, maka pencapaian target organisasi akan menjadi lebih sulit dan daya saing perusahaan dapat menurun.

Produktivitas yang rendah juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang tidak fokus dan kurang termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang kurang optimal. Dalam sektor jasa, kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kepuasan pelanggan dan citra organisasi. Oleh karena

itu, pengaruh stres finansial tidak hanya dirasakan di dalam lingkungan internal perusahaan, tetapi juga dapat memengaruhi hubungan organisasi dengan pihak eksternal.

Menyadari besarnya dampak tersebut, banyak organisasi mulai mengembangkan program kesejahteraan finansial atau financial wellness sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Program ini dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan dalam mengelola keuangan, memahami perencanaan keuangan, mengendalikan utang, serta mempersiapkan masa depan finansial yang lebih baik. Dengan kondisi keuangan yang lebih stabil, karyawan diharapkan mampu bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Sebagai contoh, beberapa perusahaan menyediakan pelatihan literasi keuangan, konsultasi perencanaan keuangan, program tabungan karyawan, hingga bantuan darurat keuangan bagi pekerja yang membutuhkan. Program-program tersebut tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan dalam menghadapi masalah finansial cenderung memiliki tingkat loyalitas dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Di era modern yang ditandai dengan meningkatnya kompleksitas kebutuhan hidup dan ketidakpastian ekonomi, kesehatan finansial menjadi salah satu komponen penting dalam menjaga produktivitas tenaga kerja. Organisasi tidak dapat lagi memandang masalah keuangan karyawan sebagai urusan pribadi semata karena dampaknya dapat memengaruhi performa kerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan finansial perlu menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penurunan konsentrasi, rendahnya motivasi kerja, meningkatnya absensi dan presenteeism, gangguan kesehatan mental, serta menurunnya kualitas pengambilan keputusan merupakan berbagai dampak yang dapat menghambat kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, upaya mengurangi stres finansial melalui program kesejahteraan finansial menjadi langkah strategis yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi di era kerja modern.

## **5. Redefinisi Manajemen Kesejahteraan Karyawan melalui Pendekatan Financial Wellness**

Perubahan dinamika dunia kerja modern menuntut organisasi untuk melakukan redefinisi terhadap konsep manajemen kesejahteraan karyawan. Selama ini, kesejahteraan karyawan umumnya difokuskan pada aspek kesehatan fisik, keselamatan kerja, dan kesehatan mental. Namun, meningkatnya tekanan ekonomi, ketidakpastian finansial, serta kompleksitas kebutuhan hidup menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial merupakan dimensi penting yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, pendekatan financial wellness muncul sebagai paradigma baru yang memperluas cakupan kesejahteraan karyawan dengan memasukkan kesehatan finansial sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia.

Financial wellness dapat diartikan sebagai kondisi ketika individu mampu mengelola keuangannya secara efektif, memenuhi kebutuhan hidup saat ini, mengantisipasi kebutuhan masa depan, serta menghadapi risiko keuangan tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Dalam konteks organisasi, financial wellness tidak hanya bertujuan meningkatkan kondisi finansial karyawan, tetapi juga membantu menciptakan tenaga kerja yang lebih fokus, produktif, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Karyawan yang memiliki stabilitas finansial cenderung lebih mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, memiliki motivasi yang tinggi, serta menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang mengalami tekanan keuangan.

Implementasi pendekatan financial wellness dapat dilakukan melalui berbagai program yang mendukung peningkatan literasi dan kesehatan finansial karyawan. Organisasi dapat menyediakan pelatihan pengelolaan keuangan pribadi, konsultasi perencanaan keuangan, edukasi investasi, program tabungan karyawan, hingga pendampingan dalam pengelolaan utang. Sebagai contoh, perusahaan dapat menyelenggarakan workshop mengenai penyusunan anggaran rumah tangga, manajemen risiko keuangan, dan perencanaan dana pensiun. Program-program tersebut membantu karyawan mengembangkan kemampuan dalam mengambil keputusan finansial yang lebih bijaksana sehingga dapat mengurangi risiko munculnya stres finansial.

Selain memberikan manfaat bagi karyawan, penerapan financial wellness juga memberikan keuntungan strategis bagi organisasi. Karyawan yang memiliki kondisi finansial yang sehat cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi,

absensi yang lebih rendah, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Di samping itu, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif karena berkurangnya tekanan psikologis yang berasal dari masalah keuangan pribadi. Dengan demikian, financial wellness tidak hanya berfungsi sebagai program kesejahteraan, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang yang mendukung keberlanjutan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, redefinisi manajemen kesejahteraan karyawan melalui pendekatan financial wellness merupakan langkah yang relevan dan strategis dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern. Kesejahteraan karyawan tidak lagi dipahami secara terbatas pada aspek fisik dan psikologis, melainkan mencakup kesehatan finansial sebagai fondasi penting bagi kualitas hidup dan kinerja individu. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan financial wellness ke dalam kebijakan dan program sumber daya manusia guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Perkembangan dunia kerja modern telah mendorong perubahan paradigma dalam manajemen kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan tidak lagi dapat dipahami hanya sebagai pemenuhan kebutuhan fisik, keselamatan kerja, dan kesehatan mental, tetapi juga harus mencakup aspek kesehatan finansial. Perubahan kondisi ekonomi, meningkatnya biaya hidup, serta ketidakpastian finansial menjadikan stres finansial pribadi sebagai salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh karyawan modern. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan individu secara keseluruhan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa stres finansial pribadi memberikan dampak yang signifikan terhadap budaya kerja organisasi dan produktivitas karyawan. Tekanan keuangan dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, keterlibatan kerja, serta kualitas pengambilan keputusan karyawan. Selain itu, stres finansial juga berpotensi mengganggu komunikasi, meningkatkan konflik, mengurangi loyalitas, dan melemahkan budaya kerja yang positif dalam organisasi. Apabila kondisi tersebut terjadi secara berkelanjutan, maka efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan dapat mengalami penurunan.

Oleh karena itu, diperlukan redefinisi manajemen kesejahteraan karyawan melalui pendekatan financial wellness sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Pendekatan ini menempatkan kesehatan finansial sebagai komponen penting dalam menciptakan tenaga kerja yang sehat, produktif, dan berdaya saing. Melalui berbagai program seperti literasi keuangan, konsultasi finansial, perencanaan keuangan, dan kebijakan kompensasi yang adaptif, organisasi dapat membantu karyawan mencapai stabilitas finansial yang lebih baik. Dengan demikian, integrasi financial wellness dalam manajemen kesejahteraan karyawan menjadi langkah strategis untuk membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, serta mendukung keberlanjutan organisasi di era kerja modern.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bashir, I., Qureshi, I. H., & Ilyas, Z. (2024). How does employee financial well-being influence employee productivity: A moderated mediating examination. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Bhuvanawari, L. (2025). A Study on the Impact of Financial Wellness Program on Employee Productivity and Job Satisfaction. *Arthshastra Indian Journal of Economics & Research*, 13(4), 202–207.
- Garman, E. T., Leech, I. E., & Grable, J. E. (2020). Untangling Financial Stress and Workplace Productivity: A Serial Mediation Model. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(4), 272–291.
- Maftukhatul, D., & Firdaus, V. (2024). Leadership, Work Culture, and Job Stress Effects on Employee Performance: A Quantitative Study. *Academia Open*, 9(1).
- Mubarak, I., Safutri, J. N. E., Gideon, A., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Analysis of the Influence of Work Stress and Work Culture on Employee Performance. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 7(1), 229–238.
- Panggabean, P. B. (2024). The Effect of Financial Stress and Coping Mechanisms on Employee Performance: A Literature Review. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 12(2).
- Prawitz, A. D., Garman, E. T., Sorhaindo, B., O'Neill, B., Kim, J., & Drentea, P. (2016). Lost Productivity in the Workplace Related to Financial Stress. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8(2), 25–34.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syarkani, Y. (2024). Strategic Integration of Financial Wellness in Human Resource Practices: Enhancing Employee Resilience and Organizational Performance. *Branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- Winick, K. (2019). Pioneering Workplace Financial Wellness. *American Journal of Health Promotion*, 33(2), 328–330.
- Zed, M. (2018). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Zulfiqar, N., Ali, T., Iqbal, M., & Hasnain, M. (2025). Exploring the Role of AI-Powered Financial Wellness Programs in Enhancing Employee Well-Being and Reducing Financial Stress. *Journal for Social Science Archives*, 2(2).