



Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja

Derianov Abidin

Magister Manajemen IBM asmi Jakarta

Iswar Rizal

Magister Manajemen IBM asmi Jakarta

Sri Sundari

Magister Manajemen IBM asmi Jakarta

Marisi Pakpahan

Magister Manajemen IBM asmi Jakarta

Alamat: Jl. Pacuan Kuda Raya No.1, RT.1/RW.05, Kayu Putih, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi penulis: dnov.abi@gmail.com, iswar.rizal@gmail.com

Abstract. *This study explores a holistic approach to Human Resource (HR) development and its impact on increasing job satisfaction. In an increasingly competitive global context, this approach emphasizes the overall well-being of employees, including mental, physical, emotional, and social aspects, in addition to technical skills. The holistic approach applied in modern HR programs, such as Sustainable Human Resource Management (SHRM), not only focuses on productivity, but also on mental health and effective work-life balance. This is relevant because employee job satisfaction is determined not only by compensation or job duties, but also by experience and involvement in a work environment that supports the employee's personal and professional development. This study uses a qualitative descriptive method with a literature study approach to identify key elements such as work-life balance, continuous training, and psychological well-being. The results show that the application of a holistic approach contributes to increased job satisfaction, motivation, and employee engagement. In addition, the study suggests that organizations need to adapt to digital changes to retain quality talent amid intense global competition. Theoretically, this study reinforces basic concepts such as Maslow's needs theory and Adams' theory of justice, which states that meeting employee needs in various aspects drives long-term commitment and productivity. The practical implications of these findings indicate that organizations that adopt a holistic approach tend to have a more inclusive and sustainable work culture, which supports the achievement of their strategic goals in the long term.*

Keywords: *Human Resource Development, Holistic Approach, Job Satisfaction*

Received Oktober 09, 2024; Revised Oktober 15, 2024; Accepted Oktober 28, 2024

*Corresponding : dnov.abi@gmail.com, iswar.rizal@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini mengeksplorasi pendekatan holistik dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan dampaknya pada peningkatan kepuasan kerja. Dalam konteks global yang semakin kompetitif, pendekatan ini menekankan pada kesejahteraan menyeluruh karyawan, termasuk aspek mental, fisik, emosional, dan sosial, di samping keterampilan teknis. Pendekatan holistik yang diterapkan dalam program SDM modern, seperti Sustainable Human Resource Management (SHRM), tidak hanya memfokuskan pada produktivitas, tetapi juga pada kesehatan mental dan keseimbangan kerja-hidup yang efektif. Hal ini relevan karena kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompensasi atau tugas pekerjaan, tetapi juga oleh pengalaman dan keterlibatan di lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka untuk mengidentifikasi elemen-elemen kunci seperti keseimbangan kerja-hidup, pelatihan berkelanjutan, dan kesejahteraan psikologis. Hasilnya menunjukkan bahwa penerapan pendekatan holistik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Selain itu, penelitian ini menyarankan bahwa organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan digital untuk mempertahankan talenta berkualitas di tengah persaingan global yang intens. Dari segi teoritis, penelitian ini memperkuat konsep dasar seperti teori kebutuhan Maslow dan teori keadilan Adams, yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan dalam berbagai aspek mendorong komitmen dan produktivitas jangka panjang. Implikasi praktis dari temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi yang mengadopsi pendekatan holistik cenderung memiliki budaya kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan, yang mendukung pencapaian tujuan strategis mereka dalam jangka panjang.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Pendekatan Holistik, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Dalam konteks global yang semakin kompetitif dan dinamis, pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan pendekatan holistik memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan ini tidak hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga menekankan kesejahteraan secara menyeluruh yang meliputi aspek emosional, intelektual, sosial, dan lingkungan kerja. Hal ini relevan karena kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada kompensasi dan tugas pekerjaan, tetapi juga pada pengalaman dan keterlibatan karyawan di tempat kerja.

Organisasi modern menggunakan pendekatan holistik untuk menangani tantangan yang muncul akibat digitalisasi dan perubahan struktural di tempat kerja. Sebagai contoh, praktik Sustainable Human Resource Management (SHRM) tidak hanya mendorong efisiensi kerja tetapi juga memprioritaskan kesehatan mental dan fisik karyawan, yang berdampak langsung pada keterlibatan dan kinerja mereka. SHRM juga mendukung lingkungan kerja inklusif dan memfasilitasi keberlanjutan yang selaras dengan kebutuhan

karyawan akan keseimbangan kerja-hidup, serta mendorong kepuasan jangka panjang (Peretz, 2024).

Di sisi lain, pendekatan holistik ini juga melibatkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan pengalaman karyawan dan memperkuat budaya organisasi yang responsif terhadap kebutuhan karyawan. Digitalisasi memungkinkan HR mengakses data karyawan secara real-time dan memberikan dukungan yang lebih responsif, mulai dari umpan balik berkala hingga pengembangan karier yang berkelanjutan. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya mendukung tujuan strategis organisasi di tengah persaingan global (Lou et al., 2024).

Secara keseluruhan, penerapan pengembangan SDM holistik memberikan fondasi kuat bagi organisasi untuk tidak hanya mencapai keberhasilan bisnis, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan secara komprehensif. Ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang adaptif dan integratif dalam menghadapi perubahan cepat di dunia kerja modern.

Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) tradisional, pendekatan yang sering kali bersifat terfragmentasi menjadi salah satu masalah utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengembangan SDM konvensional biasanya terfokus pada pelatihan teknis yang terpisah-pisah dan berorientasi pada keterampilan tertentu, tanpa memperhatikan kebutuhan holistik karyawan, seperti kesejahteraan mental, fisik, maupun perkembangan karier berkelanjutan. Pendekatan ini, meski bermanfaat, sering kali gagal memberikan kepuasan dan keterlibatan yang mendalam karena karyawan merasa tidak terpenuhi dalam aspek-aspek lain yang penting bagi keseimbangan dan produktivitas mereka. Ketika organisasi tidak menyediakan dukungan yang menyeluruh bagi perkembangan pribadi karyawan, hal ini dapat menurunkan motivasi, loyalitas, dan bahkan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Gause, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam bagaimana pendekatan holistik dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan holistik mencakup berbagai dimensi seperti kesejahteraan emosional, dukungan pengembangan karier, serta keseimbangan kerja-hidup yang seimbang dan inklusif. Melalui pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengembangan

karyawan sebagai individu utuh, diharapkan penelitian ini dapat memberikan solusi atas kelemahan dari pendekatan terfragmentasi yang sebelumnya dominan. Pengembangan SDM dengan perspektif holistik ini diyakini mampu menciptakan keterlibatan yang lebih tinggi, serta memfasilitasi pertumbuhan karier dan kesejahteraan secara bersamaan, yang semuanya berdampak positif pada produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan strategis organisasi (Mayasari et al., 2023).

Manfaat penelitian ini, baik secara akademis maupun praktis, sangat signifikan. Dari segi akademis, penelitian ini akan memperkaya literatur manajemen SDM dengan menghadirkan perspektif holistik yang dapat dijadikan referensi bagi studi-studi selanjutnya. Ini juga akan mengisi kesenjangan dalam penelitian terdahulu yang cenderung hanya berfokus pada satu atau beberapa aspek pengembangan SDM tanpa mempertimbangkan kebutuhan karyawan secara menyeluruh. Dari sudut pandang praktis, penelitian ini menawarkan panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pendekatan yang lebih integratif. Dengan begitu, perusahaan diharapkan dapat membangun budaya kerja yang lebih inklusif, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan, yang juga menjadi nilai tambah dalam menarik dan mempertahankan talenta di era kompetisi global saat ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Konsep dasar pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pendekatan holistik menekankan bahwa pengembangan karyawan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis atau kinerja individu, tetapi juga mencakup berbagai aspek yang lebih luas, seperti kesejahteraan mental, emosional, fisik, dan spiritual. Pendekatan ini menyoroti bahwa kesejahteraan holistik karyawan berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, keterlibatan yang lebih mendalam, serta kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan konsep Resource-Based View (RBV) yang memandang karyawan sebagai aset strategis yang memberi keunggulan kompetitif bagi organisasi (Situmorang et al., 2023).

Dalam praktiknya, teori dan pendekatan pengembangan SDM holistik menuntut adanya program-program pengembangan yang tidak hanya mengasah kompetensi teknis

tetapi juga memperhatikan aspek-aspek kesejahteraan yang beragam. Misalnya, program kesehatan fisik, dukungan keseimbangan kerja-hidup, dan kesempatan untuk pengembangan diri secara berkelanjutan kini semakin banyak diadopsi oleh perusahaan besar. Hal ini disebabkan karena organisasi menyadari bahwa SDM yang sehat secara mental dan fisik akan lebih produktif, lebih inovatif, dan lebih mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis (Khaeruman & Tabroni, 2024).

Di sisi lain, pendekatan holistik ini juga mencakup elemen penting lainnya, yaitu pembentukan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan menghormati keragaman karyawan. Dalam konteks ini, pendekatan holistik mendorong organisasi untuk menciptakan budaya yang inklusif serta memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan, sehingga setiap individu merasa dihargai dan dilibatkan. Dengan menggunakan pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan ekosistem kerja yang lebih sehat dan produktif, yang berdampak langsung pada kepuasan kerja dan retensi karyawan (Valentin, 2024).

Secara keseluruhan, konsep pengembangan SDM dengan pendekatan holistik berfokus pada integrasi kebutuhan personal dan profesional karyawan, yang membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dalam konteks yang mendukung tujuan strategis organisasi (Sulistiani et al., 2024). Pendekatan ini juga memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif dan relevan dalam lanskap bisnis global yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat.

Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan produktivitas karyawan. Dua teori utama dalam literatur mengenai kepuasan kerja yang sangat berpengaruh adalah teori kebutuhan Maslow dan teori keadilan Adams, yang masing-masing menawarkan perspektif berbeda namun komplementer mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow menguraikan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan), diikuti dengan kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri di puncaknya. Dalam

konteks sumber daya manusia, teori ini diterapkan dengan menyediakan karyawan bukan hanya kompensasi dan keamanan kerja, tetapi juga kesempatan untuk pengembangan karier dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, kepuasan kerja cenderung meningkat, dan karyawan merasa lebih berharga di dalam organisasi. Hal ini mendukung upaya organisasi dalam mempertahankan talenta melalui lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kepuasan jangka panjang (Azizah, 2021).

Sementara itu, Teori Keadilan dari John Stacey Adams berfokus pada perbandingan input dan output yang diterima karyawan. Menurut teori ini, karyawan mengevaluasi kepuasan mereka berdasarkan seberapa adil mereka diperlakukan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Jika seorang karyawan merasa bahwa usahanya tidak dihargai setara dengan output yang diterima (seperti gaji atau pengakuan), kepuasan kerjanya dapat menurun. Dalam praktik pengembangan SDM, teori ini mendorong organisasi untuk memastikan bahwa sistem penilaian kinerja, kompensasi, dan promosi dilakukan secara transparan dan adil. Keadilan dalam perlakuan ini meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi dan berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi (Business Group On Health, 2020).

Kedua teori ini berkaitan erat dengan pendekatan pengembangan SDM holistik, di mana organisasi tidak hanya berfokus pada kebutuhan dasar atau kompensasi, tetapi juga pada keseimbangan antara kebutuhan profesional dan pribadi karyawan. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat membangun budaya kerja yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga menciptakan keterlibatan dan komitmen yang lebih besar dalam mencapai tujuan bersama

Pendekatan Holistik dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) mencakup perhatian terhadap berbagai aspek yang tidak hanya berfokus pada keterampilan kerja, tetapi juga kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan. Hal ini berakar pada pemahaman bahwa karyawan sebagai individu utuh berkontribusi secara optimal ketika kebutuhan pribadi dan profesional mereka terpenuhi, yang mendorong kepuasan kerja, produktivitas, serta retensi karyawan yang lebih tinggi.

Salah satu elemen kunci dalam pendekatan holistik ini adalah keseimbangan kerja-hidup, yang menjadi penting dalam lingkungan kerja modern yang menuntut mengintegrasikan kebijakan fleksibel, seperti jadwal kerja yang disesuaikan atau opsi kerja jarak jauh, memungkinkan karyawan memenuhi komitmen personal mereka tanpa mengorbankan tanggung jawab profesional (Pradita & Franksiska, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik berkontribusi pada penurunan tingkat burnout dan peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi (Dhaniswari & Sudarnice, 2024).

Selain itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan adalah elemen penting lainnya yang memperkuat pendekatan ini. Program pengembangan yang berkelanjutan memberi kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang penting untuk menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar. Organisasi yang menyediakan pelatihan berbasis kompetensi dan akses ke peluang pembelajaran mendorong karyawan untuk terus berkembang, memperkuat loyalitas mereka dan memastikan bahwa mereka tetap relevan secara profesional (Stringer, 2023).

Kesejahteraan psikologis karyawan juga menjadi fokus utama dalam pendekatan holistik. Faktor seperti kesehatan mental, manajemen stres, dan dukungan sosial di tempat kerja telah terbukti berkontribusi pada kepuasan kerja dan produktivitas. Praktik seperti pelatihan kesadaran untuk manajer agar mendukung kesehatan mental karyawan serta menyediakan akses ke layanan kesehatan mental semakin umum diterapkan di organisasi besar, mengingat dampak langsungnya terhadap kinerja karyawan (Bhargawa, 2024).

Secara keseluruhan, pendekatan holistik ini menuntut adanya kolaborasi antara pimpinan, manajer, dan tim SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif. Dengan mengintegrasikan keseimbangan kerja-hidup, pembelajaran berkelanjutan, dan dukungan kesejahteraan mental ke dalam strategi pengembangan SDM, organisasi dapat membangun budaya yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan serta mendorong produktivitas jangka panjang.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi pustaka untuk menganalisis konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) holistik. Pendekatan deskriptif kualitatif sesuai untuk penelitian yang fokus pada pemahaman konsep, teori, dan praktik yang tercermin dalam literatur (Kusumastuti & Khoiron, 2019). Tujuan utama pendekatan ini adalah untuk menggambarkan, mengklarifikasi, dan memahami berbagai teori serta praktik pengembangan SDM holistik dalam konteks organisasi modern. Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk meninjau teori yang sudah ada, menyusun konsep, serta mengidentifikasi kesenjangan atau peluang yang dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya.

Dalam menentukan sumber data, penelitian ini berfokus pada literatur yang kredibel dan relevan, yang mencakup jurnal ilmiah, buku akademik, artikel dari platform profesional, dan laporan penelitian dari institusi atau lembaga penelitian terkemuka. Relevansi dan kredibilitas adalah kriteria utama dalam pemilihan sumber untuk memastikan bahwa literatur yang digunakan sesuai dengan topik dan memiliki bobot akademis yang tinggi. Sumber-sumber ini diambil dari basis data ilmiah seperti JSTOR, ScienceDirect, dan Google Scholar, yang menyediakan akses ke literatur yang telah ditinjau sejawat. Kriteria pemilihan literatur mempertimbangkan artikel dan buku yang memiliki fokus pada pengembangan SDM, kesejahteraan karyawan, dan pendekatan holistik, termasuk keseimbangan kerja-hidup dan pengembangan berkelanjutan.

Proses pengumpulan data dalam studi pustaka ini melibatkan langkah-langkah sistematis untuk menemukan, menyaring, dan mengumpulkan sumber yang relevan (Adlini et al., 2022). Pertama, peneliti melakukan pencarian dengan kata kunci terkait seperti “pengembangan SDM holistik,” “keseimbangan kerja-hidup,” dan “kesejahteraan psikologis karyawan” di basis data yang telah disebutkan. Setelah literatur terkumpul, proses penyaringan dilakukan untuk memastikan hanya sumber yang relevan dan memenuhi kriteria kualitas yang diikutsertakan dalam analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis tematik, yang bertujuan mengidentifikasi tema atau pola berulang dalam literatur yang berkaitan dengan topik pengembangan SDM holistik. Dalam analisis tematik, peneliti mengelompokkan data berdasarkan tema utama seperti keseimbangan kerja-hidup, pelatihan berkelanjutan, dan

kesejahteraan psikologis. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menyusun dan merangkai temuan dalam kerangka konseptual yang membantu dalam memahami bagaimana berbagai elemen ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dalam konteks pengembangan SDM holistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Temuan utama dari studi pustaka mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pendekatan holistik menunjukkan bahwa metode ini berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Pendekatan holistik yang melibatkan kesejahteraan fisik, mental, emosional, dan sosial karyawan terbukti meningkatkan motivasi dan keterlibatan di tempat kerja (Bhargawa, 2024). Dengan memberikan perhatian pada keseimbangan kerja-hidup, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya mengurangi tingkat kelelahan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Chaggar, 2024).

Pendekatan holistik ini semakin penting dalam lingkungan kerja modern di mana stres kerja dan tuntutan profesional terus meningkat. Beberapa studi menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang komprehensif, seperti kesehatan mental, fleksibilitas kerja, dan pelatihan berkelanjutan, dapat mengurangi angka absensi serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk beristirahat dan mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, perusahaan berhasil menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif bagi pengembangan pribadi dan profesional (Gause, 2024).

Di samping itu, aspek pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dalam pendekatan holistik juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa penelitian menemukan bahwa karyawan yang memiliki akses ke program pelatihan dan pengembangan merasa lebih termotivasi dan dihargai, yang mengarah pada tingkat kepuasan dan loyalitas yang lebih tinggi. Karyawan yang terus berkembang dan merasa didukung oleh perusahaan cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dengan tempat kerja, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka (Chaggar, 2024).

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan komponen penting lain dalam pendekatan holistik. Menurut American Psychological Association, perusahaan yang mendukung kesehatan mental karyawan dengan program khusus, seperti dukungan konseling atau pelatihan manajemen stres, melihat dampak positif pada kepuasan kerja dan penurunan angka turnover (Stringer, 2023). Hal ini karena karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung secara psikologis cenderung lebih produktif, memiliki kepuasan yang lebih tinggi, dan lebih setia pada organisasi mereka.

Pendekatan holistik dalam pengembangan SDM juga menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa memiliki suara dan kontribusi dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, tingkat kepuasan dan komitmen mereka meningkat. Keterlibatan ini menciptakan perasaan memiliki, yang berfungsi sebagai motivator intrinsik dan mendorong karyawan untuk berperforma lebih baik dan menjaga hubungan positif dengan rekan kerja.

Sebuah penelitian oleh World Economic Forum menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang holistik mendukung kepuasan kerja melalui penciptaan budaya organisasi yang inklusif dan suportif, yang mendorong kolaborasi serta membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan profesional mereka. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya memperbaiki kesejahteraan individu tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi secara keseluruhan (Bhargawa, 2024).

Selain itu, pengembangan SDM yang holistik dianggap mampu mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti memberikan opsi kerja fleksibel atau cuti kesehatan mental, berhasil menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, yang pada gilirannya menurunkan risiko burnout dan meningkatkan kepuasan karyawan (Stringer, 2023).

Melalui pendekatan ini, perusahaan juga mendapati bahwa karyawan yang merasa diperhatikan secara holistik menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Mereka tidak hanya lebih loyal tetapi juga lebih proaktif dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan, karena mereka merasa lingkungan kerja mendukung pertumbuhan pribadi mereka.

Secara keseluruhan, pendekatan pengembangan SDM holistik menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Dengan menerapkan elemen-elemen seperti keseimbangan kerja-hidup, pelatihan berkelanjutan, dan dukungan psikologis, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Hasil ini memperlihatkan bahwa pendekatan holistik bukan hanya sebuah tren, tetapi juga investasi jangka panjang bagi organisasi dalam mempertahankan dan memotivasi tenaga kerja mereka di era yang penuh tantangan ini.

Pembahasan

Penelitian pengembangan SDM holistik mengungkapkan beberapa keterkaitan dengan teori-teori yang ada, serta mengidentifikasi sejumlah kesenjangan antara teori dan praktik yang mempengaruhi implementasinya dalam organisasi. Temuan dari literatur mendukung berbagai teori kebutuhan, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori keadilan Adams, yang menyatakan bahwa kesejahteraan holistik yang meliputi aspek fisik, emosional, dan sosial sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Teori kebutuhan Maslow, misalnya, menggambarkan hierarki kebutuhan yang mencakup kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, yang bila diterapkan secara holistik dalam pengembangan SDM, dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Meskipun teori-teori ini memberikan dasar yang kuat, kesenjangan antara teori dan praktik seringkali muncul dalam pelaksanaannya. Sebagai contoh, banyak organisasi masih terjebak pada pendekatan SDM yang fragmentaris, seperti hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tanpa memperhatikan kesejahteraan emosional atau keseimbangan kerja-hidup karyawan. Padahal, pendekatan holistik yang mencakup dukungan mental dan kesehatan, pengembangan karier, dan fleksibilitas kerja dinilai lebih efektif dalam meningkatkan retensi dan keterlibatan karyawan.

Perbandingan dengan pendekatan tradisional menunjukkan bahwa praktik pengembangan SDM holistik, seperti yang diterapkan di beberapa perusahaan besar, lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan di era modern. Misalnya, program kesejahteraan mental yang didukung oleh pelatihan manajerial dan kebijakan kerja fleksibel memungkinkan karyawan mengelola stres dengan lebih baik, meningkatkan efisiensi, dan

mengurangi risiko burnout. Ini berbeda dengan pendekatan tradisional yang sering kali hanya mengandalkan penilaian kinerja sebagai indikator utama kontribusi karyawan.

Kesenjangan ini juga menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk memperbarui kebijakan SDM agar lebih inklusif dan berpusat pada kesejahteraan holistik karyawan. Banyak perusahaan mulai mengadopsi strategi SDM yang lebih menyeluruh dengan memperkenalkan program seperti pelatihan manajemen stres, keseimbangan kerja-hidup, dan kesempatan belajar yang berkelanjutan. Namun, belum semua organisasi memiliki sistem atau komitmen untuk mendukung inisiatif ini, yang mengakibatkan kurangnya konsistensi dalam penerapan teori keadilan dan teori kebutuhan dalam konteks SDM.

Rekomendasi untuk implementasi yang lebih efektif dalam organisasi mencakup beberapa aspek penting. Pertama, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup melalui fleksibilitas jadwal kerja dan opsi kerja jarak jauh, yang memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Kedua, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan harus diintegrasikan sebagai bagian dari strategi SDM, dengan fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan jangka panjang perusahaan dan aspirasi karier karyawan.

Selain itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang mendukung kesejahteraan mental karyawan, misalnya dengan menyediakan akses ke program dukungan psikologis dan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman berbicara tentang kebutuhan mental mereka. Langkah ini akan membantu organisasi mencapai keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat secara psikologis.

Dengan demikian, penerapan pendekatan holistik dalam pengembangan SDM memiliki potensi besar untuk mendukung kesuksesan organisasi secara berkelanjutan. Namun, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada komitmen organisasi dalam mengintegrasikan praktik-praktik ini secara menyeluruh dan berkelanjutan, bukan hanya sebagai program sementara. Transformasi ke arah pendekatan holistik juga perlu melibatkan partisipasi aktif dari manajemen puncak dan seluruh pemangku kepentingan

organisasi untuk memastikan keberhasilan dan dampak positifnya bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Pendekatan holistik dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menunjukkan bahwa strategi ini memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Pendekatan holistik ini menekankan bahwa pengembangan karyawan tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis atau profesional semata, tetapi juga mencakup kesejahteraan mental, fisik, dan sosial yang integral. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup, pelatihan berkelanjutan, dan kesejahteraan psikologis karyawan merupakan elemen penting yang saling terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif

Secara teoritis, temuan ini memperkuat teori kebutuhan Maslow dan teori keadilan Adams yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar dan keadilan dalam perlakuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, temuan ini juga mendukung teori keterlibatan karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung secara holistik lebih terlibat dan berkomitmen pada organisasi mereka. Dengan demikian, pendekatan holistik dalam pengembangan SDM tidak hanya melengkapi teori-teori dasar ini, tetapi juga memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai cara organisasi dapat menciptakan keterlibatan dan loyalitas jangka panjang.

Dari segi praktis, pendekatan ini memberikan panduan bagi organisasi untuk merancang strategi SDM yang mencakup seluruh aspek kesejahteraan karyawan, dari keseimbangan kerja-hidup hingga program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Penerapan pendekatan holistik terbukti dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi tingkat burnout, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Organisasi yang mengadopsi praktik ini mampu membangun budaya yang mendukung kesejahteraan dan perkembangan individu, yang pada akhirnya memperkuat daya saing organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut termasuk eksplorasi lebih mendalam tentang bagaimana pendekatan holistik dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik

industri atau organisasi tertentu, seperti sektor teknologi atau sektor pelayanan yang memiliki tantangan kerja yang berbeda. Selain itu, penelitian di masa depan juga dapat fokus pada cara mengukur efektivitas pendekatan holistik secara kuantitatif, untuk memberikan gambaran lebih rinci mengenai manfaat jangka panjang dari strategi ini bagi organisasi. Mengingat pentingnya teknologi dalam pengelolaan SDM, studi lebih lanjut juga diperlukan untuk mengidentifikasi bagaimana digitalisasi dan penggunaan perangkat lunak manajemen SDM dapat mendukung penerapan pendekatan holistik ini di berbagai jenis perusahaan

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan SDM holistik sebagai pendekatan strategis yang tidak hanya relevan di masa kini, tetapi juga esensial untuk keberhasilan jangka panjang organisasi di tengah dinamika global yang terus berubah.

Implikasi

Implikasi dari penelitian mengenai pendekatan holistik dalam pengembangan SDM mencakup aspek teoritis dan praktis yang dapat berdampak signifikan pada pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep-konsep dasar dalam psikologi organisasi, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori keadilan Adams, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan kerja dan komitmen tinggi terhadap organisasi. Pendekatan holistik ini memperluas teori-teori tersebut dengan menunjukkan bahwa kesejahteraan dan keterlibatan karyawan dapat dicapai melalui pemenuhan aspek-aspek kebutuhan emosional, fisik, dan sosial secara bersamaan, bukan hanya kebutuhan profesional semata. Dengan kata lain, temuan ini menekankan perlunya organisasi untuk tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan.

Secara praktis, implikasi dari pendekatan ini adalah bahwa perusahaan yang mengadopsi pengembangan SDM holistik dapat meningkatkan retensi karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Misalnya, menyediakan keseimbangan kerja-hidup melalui jadwal fleksibel atau program kesehatan mental dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan termotivasi di tempat kerja. Implementasi pendekatan ini memungkinkan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

pertumbuhan dan perkembangan pribadi serta profesional karyawan. Praktik ini relevan bagi perusahaan yang ingin membangun budaya kerja yang sehat dan menarik bagi talenta berkualitas, yang pada gilirannya dapat memperkuat daya saing organisasi di era globalisasi.

Selain itu, implikasi praktis lainnya adalah perusahaan perlu meninjau ulang strategi SDM tradisional yang seringkali terfokus pada kinerja dan produktivitas semata, dan mengintegrasikan program-program holistik yang mencakup kesejahteraan mental, dukungan karier, serta pengembangan keterampilan berkelanjutan. Pendekatan ini juga menciptakan peluang untuk memanfaatkan teknologi manajemen SDM yang memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif dalam mengelola kebutuhan individu karyawan, seperti pelacakan kesejahteraan dan pengembangan keterampilan secara digital. Dengan mengadopsi pendekatan ini, organisasi tidak hanya mendapatkan manfaat dari kinerja yang lebih baik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Azizah, L. N. (2021). Teori Kebutuhan Maslow: Pengertian, Konsep & Pembagiannya. *Gramedia Literasi*, 1–19. <https://www.gramedia.com/literasi/teori-kebutuhan-maslow/>
- Bhargawa, R. (2024). Improving Workplace Productivity Requires A Holistic Approach To Employee Health And Well-Being. In *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2024/05/how-to-transform-workplace-mental-health-through-a-holistic-approach-to-employee-health-and-well-being/>
- Business Group On Health. (2020). *Job satisfaction And Theories*. https://www.businessgrouphealth.org/en/resources/job_satisfaction_trends_and_theories
- Chaggar, J. (2024). Embracing the Whole Person Approach in Organizational Development approach. *Together Mentoring Software*, 1–17. <https://www.togetherplatform.com/blog/embracing-the-whole-person-approach-in-organizational-development>
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen*

Dan Bisnis, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>

- Gause, Q. (2024). *Optimizing for Employee Well - Being : A Holistic Approach for HR Leaders Before we begin ... Employee Well - Being The Wellness Wheel : A Multidimensional Approach to Organizational Well - Being*. <https://www.shrm.org/labs/resources/optimizing-for-employee-well-being-a-holistic-approach-for-hr-leaders>
- Khaeruman, & Tabroni. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi* , 3(2), 552–560. <https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/2789/2308>
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* (F. Annisya (ed.)). Semarang : Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Lou, Y., Hong, A., & Li, Y. (2024). Assessing the Role of HRM and HRD in Enhancing Sustainable Job Performance and Innovative Work Behaviors through Digital Transformation in ICT Companies. *Sustainability*, 16(12), 5162. <https://doi.org/10.3390/su16125162>
- Mayasari, N., Jusriati, Prayogo, Hajeni, Yati, Ulpi, W., Saswati, R., Satar, M., & Pajarianto, H. (2023). *Manajemen Pendidikan*. Gowa : CV. Tohar Media.
- Peretz, H. (2024). Sustainable Human Resource Management and Employees' Performance: The Impact of National Culture. *Sustainability*, 16(17), 7281. <https://doi.org/10.3390/su16177281>
- Pradita, N. Y., & Franksiska, R. (2020). WORK-LIFE BALANCE: A PERSPECTIVE OF MULTINATIONAL CORPORATION (MNCs) EMPLOYEE. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.4077>
- Situmorang, J., Sembiring, R., & Sianturi, J. A. T. P. (2023). Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX (Maret 2023 – Agustus 2023). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 6, 1–13.
- Stringer, H. (2023). Worker Well-Being Is In Demand As Organizational Culture Shifts. *Healthy Workplace, 2023 Trends Report, American Psychological Association*, 54(1), 58. www.apa.org/monitor/2023/01/trends-worker-well-being
- Sulistiani, D. A., Syarifatunnisa, M. A., & Fitriah, V. N. (2024). Strategi Pengembangan MSDM Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(3), 91–96. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i3.221>
- Valentin, C. (2024). Human Resource Development: Theory And Practice. In *University of Edinburgh*. <https://doi.org/10.4135/9781446251065>