Optimalisasi Employee Engagement Melalui Budaya Organisasi dan Strategi Berkelanjutan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Desa Bejod Kecamatan Wanasalam

Sudiharto[1], Indra Novendri[2], Rijatul Anwar[3], Aldi Vernando[4], Novely Fitria[5]
[1, 2, 3, 4, 5)] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen03402@unpam.ac.id

Abstrak
Employee engagement merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Keterlibatan karyawan yang optimal dapat mendorong tumbuhnya rasa memiliki, komitmen, tanggung jawab, serta kesediaan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Namun, optimalisasi employee engagement memerlukan dukungan budaya organisasi yang kuat dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya employee engagement melalui penguatan budaya organisasi dan penerapan strategi berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Desa Bejod, Kecamatan Wanasalam. Kegiatan dilaksanakan melalui pendekatan edukatif dan partisipatif yang meliputi penyampaian materi, diskusi, serta pemberian pemahaman mengenai nilai-nilai organisasi, komunikasi, kerja sama, motivasi, dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja. Materi juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang mendukung, penghargaan terhadap kontribusi individu, evaluasi kinerja secara berkala, dan pengembangan kompetensi secara berkesinambungan. Hasil yang diharapkan dari kegiatan ini adalah meningkatnya pemahaman masyarakat mengenai keterkaitan employee engagement, budaya organisasi, dan kinerja karyawan serta tumbuhnya kesadaran untuk menerapkan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penguatan keterlibatan karyawan secara berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Kata kunci: Employee Engagement, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Strategi Berkelanjutan, Pengabdian kepada Masyarakat

Abstract
Employee engagement is a crucial factor in supporting performance improvement and organizational sustainability. Optimal employee engagement fosters a sense of ownership, commitment, and responsibility, as well as a willingness to contribute toward achieving shared goals. However, optimizing employee engagement requires the support of a strong organizational culture and sustainable human resource management strategies. This community service initiative aims to enhance understanding of the importance of employee engagement by strengthening organizational culture and implementing sustainable strategies to improve employee performance in Bejod Village, Wanasalam District. The activity was conducted through an educational and participatory approach, encompassing presentations, discussions, and the cultivation of an understanding regarding organizational values, communication, teamwork, motivation, and responsibility within the workplace. The material also emphasized the significance of supportive leadership, recognition of individual contributions, periodic performance evaluations, and continuous competency development. The expected outcome of this initiative is an increased understanding among the community regarding the relationship between employee engagement, organizational culture, and employee performance, alongside a growing awareness of the need to implement more effective human resource management practices. Strengthening employee engagement on a sustainable basis is expected to foster a productive, harmonious work environment oriented toward the achievement of common goals.

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Culture, Employee Performance, Sustainable Strategies, Community Service*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan pengalaman kerja, tetapi juga oleh tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*), budaya organisasi, motivasi, serta komitmen dalam melaksanakan tanggung jawab. Employee engagement menggambarkan keterlibatan individu dalam pekerjaan yang tercermin melalui semangat, dedikasi, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab, kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi secara optimal.

Dalam praktiknya, upaya meningkatkan employee engagement masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain belum optimalnya internalisasi nilai-nilai organisasi, komunikasi yang kurang efektif, rendahnya keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, serta belum konsistennya penerapan penghargaan dan evaluasi kinerja. Permasalahan tersebut dapat memengaruhi rasa memiliki terhadap organisasi, motivasi kerja, dan kualitas hubungan antaranggota. Selain itu, budaya organisasi yang belum terbangun secara kuat dapat menyebabkan perbedaan pemahaman mengenai tanggung jawab, kedisiplinan, standar kerja, dan tujuan bersama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui pengawasan dan pemberian instruksi, tetapi juga memerlukan penguatan budaya organisasi dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkesinambungan.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, kerja sama, keterbukaan, dan orientasi pada hasil perlu ditanamkan secara konsisten agar menjadi pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat hubungan antaranggota, serta mendorong keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai seperangkat nilai dan aturan, tetapi juga sebagai landasan untuk membangun keterlibatan karyawan secara lebih mendalam. Penguatan budaya organisasi perlu disertai keteladanan pimpinan, komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang jelas, dan penerapan nilai organisasi dalam aktivitas sehari-hari.

Pentingnya keterkaitan antara budaya organisasi, employee engagement, dan kinerja karyawan didukung oleh penelitian Qomari dan Yuliantini (2024) yang mengkaji peran employee engagement dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian terhadap 115 karyawan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap employee engagement dan kinerja karyawan, sedangkan employee engagement juga berpengaruh terhadap kinerja serta berperan sebagai penghubung antara budaya organisasi dan kinerja. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa upaya peningkatan kinerja perlu memperhatikan keterlibatan karyawan sekaligus membangun budaya organisasi yang mendukung. Dengan demikian, strategi pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang memberdayakan, memberikan ruang partisipasi, dan mendorong kontribusi anggota secara berkelanjutan (Qomari & Yuliantini, 2024).

Penelitian Ningsih dkk (2026) mengenai peran *work engagement* dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada UMKM di Indonesia juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Keterlibatan kerja turut berpengaruh positif terhadap kinerja serta memediasi sebagian hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap 210 karyawan UMKM di Sumatera Utara. Temuan ini relevan karena menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi dan keterlibatan karyawan perlu mendapatkan perhatian, termasuk dalam konteks usaha dan kelompok kerja yang membutuhkan koordinasi serta kontribusi anggota secara konsisten (Ningsih et al., 2026).

Meskipun demikian, hasil penelitian tidak selalu menunjukkan pengaruh yang sama pada setiap konteks organisasi. Penelitian Erwina (2026) pada Perumdam Waemami di Kabupaten Luwu Timur menemukan bahwa employee engagement dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta karakteristik organisasi. Oleh sebab

itu, program pengabdian kepada masyarakat perlu mempertimbangkan konteks penerapan, mendorong keterlibatan aktif peserta, dan menekankan strategi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat setempat (Erwina 2026).

Berdasarkan kajian tersebut, penguatan employee engagement perlu dilaksanakan melalui pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan. Strategi yang dapat dikembangkan meliputi penanaman nilai-nilai organisasi, peningkatan komunikasi dua arah, penguatan kerja sama, pelibatan anggota dalam penyelesaian masalah, pemberian apresiasi yang proporsional, serta evaluasi kinerja secara berkala. Strategi berkelanjutan berarti bahwa peningkatan keterlibatan karyawan tidak berhenti pada kegiatan sosialisasi atau pelatihan, tetapi dilanjutkan melalui pembiasaan perilaku positif, penerapan nilai organisasi dalam pekerjaan, dan komitmen untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus.

Dalam konteks Desa Bejod, Kecamatan Wanasalam, penguatan pemahaman mengenai employee engagement, budaya organisasi, dan strategi berkelanjutan memiliki relevansi sebagai bagian dari upaya pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Lingkungan masyarakat yang melibatkan berbagai aktivitas produktif membutuhkan kerja sama, pembagian tanggung jawab, komunikasi yang efektif, serta kesadaran untuk mencapai tujuan bersama. Namun, kondisi spesifik mengenai tingkat employee engagement, penerapan budaya organisasi, dan capaian kinerja pada sasaran kegiatan perlu diidentifikasi melalui pengamatan atau diskusi dengan pihak terkait agar intervensi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan nyata. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat menjadi sarana untuk memperkenalkan konsep manajemen sumber daya manusia yang aplikatif sekaligus mendorong penerapan nilai-nilai organisasi yang positif dan berkelanjutan.

Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat menjembatani hasil penelitian akademik dengan kebutuhan praktis masyarakat melalui edukasi dan diskusi mengenai pentingnya keterlibatan karyawan dalam mendukung kinerja. Materi pengabdian diarahkan pada pemahaman konsep employee engagement, pembentukan budaya organisasi yang positif, penguatan komunikasi dan kerja sama, serta penyusunan strategi perbaikan yang dapat diterapkan secara berkelanjutan. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan pemahaman peserta, tetapi juga mendorong kesadaran mengenai pentingnya komitmen bersama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, **tujuan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini adalah meningkatkan pemahaman masyarakat di Desa Bejod, Kecamatan Wanasalam, mengenai optimalisasi employee engagement melalui penguatan budaya organisasi dan penerapan strategi berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan.** Secara khusus, kegiatan ini bertujuan memberikan edukasi tentang pentingnya keterlibatan karyawan, menumbuhkan pemahaman mengenai penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang positif, serta mendorong pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diterapkan secara konsisten untuk mendukung peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

METODE

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan judul *"Optimalisasi Employee Engagement melalui Penguatan Budaya Organisasi dan Strategi Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Desa Bejod Kecamatan Wanasalam"* dilaksanakan di Pemerintah Desa Bejod, Kecamatan Wanasalam, Kabupaten Lebak. Kegiatan ini menggunakan pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang partisipatif, kontekstual, dan berorientasi pada perubahan perilaku kerja. Metode utama yang digunakan adalah pendidikan masyarakat**,** yang dipadukan dengan diskusi partisipatif, pelatihan, simulasi, refleksi pengalaman kerja, dan pendampingan penyusunan rencana aksi. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada pentingnya meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan kemampuan aparatur desa dalam membangun keterlibatan kerja (*employee engagement*), memperkuat budaya organisasi, serta menerapkan strategi peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Sementara itu, *Experiential Learning Cycle* digunakan melalui tahapan pengalaman konkret, refleksi, pembentukan pemahaman konseptual, dan eksperimen aktif agar peserta dapat menghubungkan pengetahuan yang diperoleh dengan praktik kerja sehari-hari.

Tahap Persiapan

Tahap persiapan dilakukan melalui koordinasi antara tim pelaksana PKM dan Pemerintah Desa Bejod untuk menyelaraskan tujuan kegiatan, menentukan kebutuhan peserta, serta menyiapkan materi dan perangkat pelaksanaan. Pada tahap ini, tim menyusun materi mengenai konsep *employee engagement*, budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi organisasi, kerja sama tim, dan strategi peningkatan kinerja berkelanjutan. Materi dirancang secara kontekstual agar mudah dipahami dan relevan dengan pelaksanaan tugas aparatur desa.

Selain itu, tim menyiapkan instrumen identifikasi kebutuhan dan evaluasi yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran awal mengenai pemahaman peserta terhadap keterlibatan kerja, penerapan nilai organisasi, pola komunikasi, dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Persiapan ini bertujuan agar kegiatan tidak hanya berorientasi pada penyampaian materi, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi organisasi yang menjadi sasaran pengabdian.

Tahap Identifikasi Permasalahan dan Kebutuhan Peserta

Tahap identifikasi dilakukan melalui diskusi partisipatif, tanya jawab, dan refleksi terhadap pengalaman kerja peserta. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperkuat dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, pemahaman nilai organisasi, komunikasi, koordinasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Peserta diarahkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendukung maupun menghambat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Pembahasan juga mencakup pentingnya rasa memiliki terhadap organisasi, kejelasan peran, hubungan kerja yang positif, penghargaan terhadap kontribusi, serta keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi.

Hasil identifikasi digunakan sebagai dasar dalam menentukan penekanan materi dan contoh kasus yang dibahas selama kegiatan. Dengan cara ini, proses pembelajaran diharapkan lebih sesuai dengan kebutuhan peserta dan dapat memberikan alternatif solusi yang realistis untuk diterapkan dalam lingkungan Pemerintah Desa Bejod.

Tahap Pendidikan Masyarakat dan Pelatihan

Tahap inti dilaksanakan melalui metode pendidikan masyarakat yang dikombinasikan dengan pelatihan partisipatif. Pendidikan masyarakat bertujuan meningkatkan pengetahuan dan kesadaran peserta mengenai pentingnya *employee engagement* dan budaya organisasi dalam mendukung kinerja. Materi disampaikan melalui pemaparan interaktif, diskusi, studi kasus, dan tanya jawab sehingga peserta memperoleh kesempatan untuk menghubungkan konsep manajemen dengan pengalaman kerja masing-masing.

Pembahasan *employee engagement* mencakup pentingnya keterlibatan emosional, komitmen, antusiasme, dan kesediaan individu untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peserta diberikan pemahaman bahwa keterlibatan kerja tidak hanya ditunjukkan melalui kehadiran atau penyelesaian tugas, tetapi juga melalui inisiatif, tanggung jawab, kerja sama, serta kepedulian terhadap kualitas pelayanan.

Selanjutnya, materi penguatan budaya organisasi diarahkan pada pembentukan nilai-nilai kerja yang dapat menjadi pedoman bersama, seperti integritas, disiplin, tanggung jawab, keterbukaan, kolaborasi, dan orientasi pelayanan. Nilai-nilai tersebut dibahas dalam kaitannya dengan perilaku kerja sehari-hari, termasuk ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, keterbukaan dalam menyampaikan informasi, dan kesediaan membantu rekan kerja.

Metode pelatihan digunakan untuk memperkuat kemampuan praktis peserta dalam menerapkan materi yang telah dipelajari. Bentuk kegiatan meliputi simulasi komunikasi efektif, permainan peran dalam penyelesaian masalah, latihan koordinasi, dan pembahasan studi kasus yang relevan dengan pekerjaan aparatur desa. Melalui latihan tersebut, peserta diarahkan untuk mengembangkan kemampuan menyampaikan informasi secara jelas, mendengarkan masukan, menyelesaikan perbedaan pendapat, dan membangun kerja sama dalam pelaksanaan tugas.

Penerapan metode pendidikan masyarakat dan pelatihan diharapkan dapat mengembangkan tiga ranah kompetensi. Ranah kognitif berfokus pada peningkatan pemahaman tentang keterlibatan kerja, budaya organisasi, komunikasi, koordinasi, dan kinerja. Ranah afektif berfokus pada penguatan motivasi intrinsik, komitmen, rasa memiliki, tanggung jawab, dan kebanggaan terhadap organisasi. Ranah psikomotorik berfokus pada kemampuan menerapkan komunikasi efektif, berkoordinasi, menyelesaikan masalah, dan menyusun rencana perbaikan kerja.

Tahap Penyusunan Rencana Aksi dan Strategi Berkelanjutan

Setelah penyampaian materi dan pelaksanaan pelatihan, peserta diarahkan untuk menyusun rencana aksi yang dapat diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Penyusunan rencana aksi dilakukan secara partisipatif dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, kemampuan sumber daya yang tersedia, serta prioritas perbaikan yang telah diidentifikasi pada tahap sebelumnya.

Rencana aksi mencakup beberapa aspek utama, yaitu penguatan komunikasi internal, pembiasaan nilai budaya organisasi, peningkatan koordinasi antarbagian, penguatan tanggung jawab individu, dan evaluasi pelaksanaan tugas secara berkala. Contoh penerapannya meliputi pembiasaan koordinasi sebelum pelaksanaan pekerjaan, penyampaian informasi secara tepat waktu, pembagian tugas yang jelas, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pembahasan kendala kerja secara bersama-sama.

Strategi berkelanjutan juga diarahkan pada pembentukan rutinitas kerja yang mendukung keterlibatan aparatur desa. Rutinitas tersebut dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan secara berkala, penguatan keteladanan pimpinan, penghargaan terhadap kontribusi anggota, dan penyelarasan nilai organisasi dengan praktik pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya rencana aksi, kegiatan PKM diharapkan tidak berhenti pada peningkatan pengetahuan, tetapi dapat menjadi dasar bagi proses perbaikan perilaku kerja secara bertahap.

Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut

Evaluasi dilakukan untuk menilai ketercapaian tujuan kegiatan, terutama dalam aspek pemahaman peserta mengenai *employee engagement*, budaya organisasi, dan strategi peningkatan kinerja. Evaluasi dapat dilakukan melalui pertanyaan sebelum dan sesudah kegiatan, observasi partisipasi selama diskusi dan simulasi, serta penilaian terhadap rencana aksi yang disusun peserta.

Aspek yang dievaluasi meliputi pemahaman konsep keterlibatan kerja, kemampuan mengidentifikasi nilai budaya organisasi, kesadaran mengenai pentingnya komunikasi dan koordinasi, serta kemampuan merumuskan langkah perbaikan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Hasil evaluasi digunakan untuk mengetahui aspek pembelajaran yang telah dipahami dan bagian yang masih memerlukan penguatan.

Tindak lanjut diarahkan pada penerapan rencana aksi di lingkungan Pemerintah Desa Bejod serta pemantauan pelaksanaannya sesuai dengan kesepakatan dan sumber daya yang tersedia. Pemantauan dapat dilakukan melalui diskusi evaluatif, peninjauan rutinitas kerja, dan refleksi terhadap perubahan yang dirasakan peserta. Untuk menilai dampak terhadap kinerja secara lebih objektif, evaluasi lanjutan perlu mempertimbangkan indikator yang relevan, seperti kedisiplinan, ketepatan penyelesaian tugas, kualitas koordinasi, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan.

Secara keseluruhan, metode pelaksanaan PKM ini mengintegrasikan pendidikan masyarakat, pelatihan partisipatif, dan pendampingan penyusunan rencana aksi dalam satu rangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Pendekatan tersebut diharapkan dapat membantu aparatur Pemerintah Desa Bejod memahami pentingnya keterlibatan kerja dan budaya organisasi sekaligus mendorong penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan menjadi salah satu upaya untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, produktif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan judul *"Optimalisasi Employee Engagement melalui Penguatan Budaya Organisasi dan Strategi Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Desa Bejod Kecamatan Wanasalam"* dilaksanakan sebagai bentuk penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam mendukung peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Desa Bejod, Kecamatan Wanasalam. Kegiatan ini berfokus pada pentingnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, penguatan nilai dan budaya

organisasi, serta penerapan strategi berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan Pemahaman tentang Employee Engagement

Aspek pertama yang menjadi perhatian dalam kegiatan ini adalah pemahaman mengenai *employee engagement* sebagai salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja diharapkan tidak hanya menjalankan pekerjaan berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan kepedulian terhadap keberhasilan organisasi.

Dalam konteks lingkungan kerja Desa Bejod, pemahaman mengenai *employee engagement* relevan untuk mendorong setiap individu agar menyadari hubungan antara kontribusi pribadi dan pencapaian tujuan bersama. Keterlibatan tersebut dapat diwujudkan melalui kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, keaktifan menyampaikan gagasan, kesediaan membantu rekan kerja, serta tanggung jawab terhadap kualitas hasil pekerjaan.

Penguatan Budaya Organisasi

Aspek kedua adalah penguatan budaya organisasi sebagai pedoman perilaku dan landasan pembentukan kebiasaan kerja yang positif. Budaya organisasi yang kuat tercermin melalui kesamaan pemahaman mengenai nilai-nilai yang dijunjung, konsistensi dalam menjalankan aturan, serta kesediaan setiap anggota organisasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Materi penguatan budaya organisasi diarahkan pada nilai-nilai kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, komunikasi terbuka, kolaborasi, dan orientasi terhadap hasil kerja. Nilai-nilai tersebut perlu diterapkan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari, bukan hanya disampaikan dalam bentuk arahan atau aturan tertulis. Pimpinan memiliki peran penting dalam memberikan keteladanan, membangun kepercayaan, dan memastikan bahwa nilai organisasi tercermin dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan tugas.

Dalam praktiknya, budaya organisasi yang mendukung keterlibatan karyawan dapat dikembangkan melalui pembagian tugas yang jelas, koordinasi rutin, penyelesaian masalah secara bersama, serta pemberian apresiasi terhadap kontribusi yang positif. Penguatan budaya tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Penerapan Strategi Berkelanjutan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Aspek ketiga adalah pentingnya strategi berkelanjutan dalam mempertahankan keterlibatan karyawan dan meningkatkan kinerja. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak cukup dilakukan melalui satu kali kegiatan pelatihan, tetapi membutuhkan proses yang terencana, konsisten, dan dievaluasi secara berkala.

Strategi berkelanjutan dalam konteks kegiatan ini diarahkan pada pembentukan kebiasaan kerja positif, peningkatan kapasitas individu, penguatan komunikasi internal, dan evaluasi pelaksanaan tugas. Strategi tersebut dapat dilaksanakan melalui beberapa langkah, yaitu menetapkan tujuan kerja yang jelas, menyelenggarakan koordinasi secara berkala, memberikan umpan balik terhadap hasil pekerjaan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi, serta menyusun tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi.

Pendekatan berkelanjutan juga menekankan pentingnya partisipasi karyawan dalam proses perbaikan organisasi. Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk menyampaikan kendala, mengusulkan perbaikan prosedur, dan terlibat dalam pencarian solusi. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan sistem kerja yang mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan produktivitas dalam jangka panjang.

Keterkaitan Employee Engagement dengan Peningkatan Kinerja Karyawan

Aspek keempat adalah keterkaitan antara keterlibatan karyawan dan kinerja. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Keterlibatan karyawan berpotensi mendukung pencapaian aspek-aspek tersebut karena individu yang memiliki semangat dan rasa tanggung jawab cenderung lebih terdorong untuk memberikan kontribusi secara optimal.

Namun, keterlibatan karyawan bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja. Kejelasan pembagian tugas, ketersediaan sarana kerja, kompetensi, kepemimpinan, sistem evaluasi, dan dukungan organisasi juga memengaruhi pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, penguatan *employee engagement* perlu diintegrasikan dengan perbaikan sistem kerja dan pengembangan kompetensi.

Dalam konteks Desa Bejod, pendekatan tersebut dapat diterapkan dengan mendorong setiap individu memahami target pekerjaan, mengetahui tanggung jawab masing-masing, membangun koordinasi yang efektif, dan berorientasi pada penyelesaian tugas secara tepat waktu. Integrasi antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan strategi berkelanjutan diharapkan menjadi landasan dalam membangun kinerja yang lebih konsisten.

Arah Tindak Lanjut Kegiatan

Sebagai upaya menjaga keberlanjutan hasil kegiatan, diperlukan tindak lanjut yang dapat diterapkan secara bertahap. Tindak lanjut ini berorientasi pada penerapan materi dalam aktivitas kerja sehari-hari dan penguatan mekanisme evaluasi.

Pertama, organisasi perlu memperkuat komunikasi dan koordinasi melalui pertemuan rutin untuk membahas target, kendala, dan pencapaian pekerjaan. Kedua, nilai budaya organisasi perlu diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang konkret dan dapat diterapkan secara konsisten. Ketiga, pimpinan perlu memberikan umpan balik dan apresiasi secara proporsional terhadap kontribusi karyawan. Keempat, evaluasi kinerja perlu dilakukan berdasarkan indikator yang jelas agar perbaikan dapat diarahkan pada kebutuhan nyata. Kelima, hasil evaluasi perlu digunakan sebagai dasar penyusunan program pengembangan sumber daya manusia berikutnya.

Melalui langkah tersebut, kegiatan PkM diharapkan tidak berhenti pada peningkatan pemahaman, tetapi dapat menjadi bagian dari proses perbaikan organisasi secara berkelanjutan. Efektivitas tindak lanjut perlu dinilai berdasarkan bukti penerapan di tempat kerja, bukan semata-mata berdasarkan pelaksanaan kegiatan.

PEMBAHASAN

Employee Engagement sebagai Fondasi Peningkatan Kinerja

Employee engagement merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi diharapkan menunjukkan kesungguhan, ketekunan, dan kemauan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, keterlibatan karyawan perlu dibedakan dari kepuasan kerja semata. Karyawan yang merasa puas belum tentu secara aktif menunjukkan inisiatif dan dedikasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.

Kahn (1990) menjelaskan bahwa keterlibatan individu dalam peran kerjanya berkaitan dengan kondisi psikologis yang memungkinkan individu menghadirkan aspek fisik, kognitif, dan emosional ketika bekerja. Pemikiran tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memerlukan kondisi organisasi yang memungkinkan individu memahami perannya, merasa aman untuk menyampaikan pendapat, dan memperoleh dukungan yang memadai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam kegiatan PkM di Desa Bejod, perspektif tersebut relevan karena peningkatan kinerja tidak cukup diarahkan pada pemenuhan kewajiban kerja secara formal. Organisasi juga perlu membangun kesadaran mengenai makna pekerjaan, tanggung jawab terhadap hasil, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, optimalisasi *employee engagement* perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, bukan hanya sebagai upaya meningkatkan semangat kerja sesaat.

Budaya Organisasi sebagai Pengarah Perilaku Kerja

Budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka nilai dan norma yang memengaruhi cara individu memahami pekerjaan, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Schein dan Schein (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan asumsi dasar yang dipelajari kelompok ketika menghadapi persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Perspektif ini menegaskan bahwa budaya tidak hanya tercermin dalam slogan atau pernyataan nilai, tetapi juga dalam kebiasaan dan praktik yang berlangsung secara berulang.

Penguatan budaya organisasi dalam kegiatan PkM ini memiliki relevansi strategis karena keterlibatan karyawan memerlukan lingkungan kerja yang konsisten dengan nilai-nilai yang dikomunikasikan organisasi. Sebagai contoh, budaya keterbukaan akan sulit terwujud apabila karyawan tidak memperoleh kesempatan menyampaikan kendala. Demikian pula, budaya tanggung jawab akan sulit berkembang apabila pembagian tugas tidak jelas atau evaluasi dilakukan secara tidak konsisten.

Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu dilaksanakan melalui keteladanan pimpinan, konsistensi penerapan aturan, komunikasi dua arah, kerja sama, dan penghargaan terhadap perilaku positif. Nilai-nilai tersebut perlu diterjemahkan menjadi standar perilaku yang dapat diamati, seperti ketepatan waktu, penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab, keterbukaan terhadap masukan, dan kesediaan bekerja sama.

Strategi Berkelanjutan dalam Membangun Kinerja

Strategi berkelanjutan merupakan pendekatan yang menekankan konsistensi program, evaluasi berkala, dan perbaikan berdasarkan kebutuhan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, keberlanjutan berarti bahwa program peningkatan kinerja tidak berhenti pada penyampaian materi atau pelaksanaan pelatihan, melainkan dilanjutkan melalui penerapan, pendampingan, pengukuran, dan penyempurnaan sistem kerja.

Arah ini sejalan dengan prinsip perbaikan berkelanjutan dalam manajemen mutu, yang menempatkan evaluasi dan tindakan korektif sebagai bagian dari proses organisasi. Penerapannya dapat dilakukan melalui siklus perencanaan, pelaksanaan, pemeriksaan hasil, dan tindak lanjut. Dalam konteks kegiatan PkM, siklus tersebut dapat dimulai dengan mengidentifikasi persoalan keterlibatan dan budaya kerja, menetapkan tindakan perbaikan, melaksanakan tindakan, serta menilai perubahan berdasarkan indikator yang telah ditentukan.

Strategi berkelanjutan juga perlu mempertimbangkan kesesuaian program dengan sumber daya yang tersedia. Program yang terlalu kompleks berisiko tidak dilaksanakan secara konsisten. Sebaliknya, tindakan sederhana seperti koordinasi rutin, pencatatan target kerja, umpan balik berkala, dan evaluasi hambatan dapat menjadi langkah awal yang realistis apabila dijalankan secara teratur.

Integrasi Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Kinerja

Keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan kinerja merupakan tiga aspek yang saling berkaitan, tetapi memiliki fungsi yang berbeda. *Employee engagement* menggambarkan kualitas keterlibatan individu dalam pekerjaan; budaya organisasi memberikan nilai dan norma yang mengarahkan perilaku; sedangkan kinerja menggambarkan hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas. Ketiganya perlu dikelola secara terpadu agar peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat berlangsung secara konsisten.

Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, keadilan, dan kerja sama berpotensi menciptakan kondisi yang mendorong keterlibatan karyawan. Keterlibatan tersebut selanjutnya dapat mendukung pencapaian kinerja melalui peningkatan ketekunan, inisiatif, dan tanggung jawab. Akan tetapi, proses tersebut tidak berlangsung secara otomatis karena dipengaruhi pula oleh kepemimpinan, kompetensi, sumber daya, beban kerja, dan sistem penilaian.

Implikasi bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Desa Bejod

Kegiatan PkM ini memiliki implikasi pada pentingnya pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang mengintegrasikan individu, budaya, dan sistem organisasi. Optimalisasi *employee engagement* tidak cukup hanya mengandalkan dorongan agar karyawan lebih bersemangat, tetapi perlu disertai lingkungan kerja yang mendukung,

komunikasi yang efektif, kejelasan tanggung jawab, dan mekanisme evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Implikasi praktis pertama adalah perlunya membangun komunikasi yang memungkinkan pertukaran informasi dan penyampaian kendala secara terbuka. Kedua, organisasi perlu memastikan pembagian peran dan target kerja dipahami oleh setiap individu. Ketiga, pimpinan perlu memberikan keteladanan dalam menerapkan nilai organisasi. Keempat, program pengembangan kompetensi perlu diarahkan pada kebutuhan nyata pekerjaan. Kelima, evaluasi kinerja perlu digunakan sebagai dasar perbaikan, bukan semata-mata sebagai kegiatan administratif.

Keterbatasan dan Kebutuhan Evaluasi Lanjutan

Penilaian terhadap keberhasilan kegiatan pengabdian perlu mempertimbangkan perbedaan antara hasil langsung kegiatan dan dampak jangka panjang. Hasil langsung dapat berupa peningkatan pemahaman peserta, kemampuan mengidentifikasi persoalan budaya kerja, serta tersusunnya rencana tindak lanjut. Oleh karena itu, klaim mengenai peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya didasarkan pada pelaksanaan kegiatan. Diperlukan data evaluasi sebelum dan sesudah kegiatan, indikator yang terdefinisi dengan baik, serta bukti penerapan dalam pekerjaan. Jika data kuantitatif tidak tersedia, hasil dapat dianalisis secara kualitatif melalui observasi, wawancara, refleksi peserta, dan dokumentasi tindak lanjut.

Evaluasi lanjutan tersebut penting untuk menilai kesesuaian program dengan kebutuhan organisasi sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat. Hasil evaluasi selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki materi, metode pendampingan, dan strategi implementasi agar program pengabdian memberikan manfaat yang lebih terukur bagi pengembangan sumber daya manusia di Desa Bejod, Kecamatan Wanasalam.

Tabel Hasil Dan Arah Implementasi

Aspek utama	Fokus penguatan	Indikator penerapan	Arah hasil yang diharapkan
Employee engagement	Semangat, dedikasi, inisiatif, dan rasa memiliki	Partisipasi aktif, tanggung jawab, dan kesediaan memberikan masukan	Keterlibatan kerja yang lebih konsisten
Budaya organisasi	Disiplin, integritas, komunikasi, dan kolaborasi	Kepatuhan terhadap kesepakatan kerja, koordinasi, dan keteladanan pimpinan	Lingkungan kerja yang kondusif
Strategi berkelanjutan	Perencanaan, pendampingan, evaluasi, dan perbaikan	Pertemuan rutin, umpan balik, dan tindak lanjut evaluasi	Perbaikan sistem kerja secara berkelanjutan
Kinerja karyawan	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab	Pencapaian target, penyelesaian tugas, dan kualitas hasil	Kinerja yang lebih terarah dan terukur



Dokumentasi PKM Desa Bejod Kec. Wanasalam

SIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan judul *"Optimalisasi Employee Engagement melalui Penguatan Budaya Organisasi dan Strategi Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Desa Bejod Kecamatan Wanasalam"* menegaskan pentingnya keterlibatan karyawan, budaya organisasi yang positif, dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam mendukung peningkatan kinerja. *Employee engagement* perlu dibangun melalui penguatan semangat kerja, dedikasi, tanggung jawab, dan partisipasi aktif karyawan, sedangkan budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin, komunikatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Upaya tersebut perlu didukung oleh strategi berkelanjutan melalui perencanaan kerja, komunikasi yang efektif, pemberian umpan balik, evaluasi kinerja, dan tindak lanjut secara berkala. Integrasi ketiga aspek tersebut menjadi landasan penting bagi pengembangan sistem kerja yang produktif dan adaptif. Namun, besarnya peningkatan keterlibatan dan kinerja karyawan perlu dibuktikan melalui evaluasi empiris yang terukur setelah penerapan program.

SARAN

Penelitian atau kegiatan pengabdian selanjutnya disarankan untuk melakukan evaluasi empiris terhadap efektivitas penguatan *employee engagement* dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Desa Bejod, Kecamatan Wanasalam. Evaluasi dapat dilakukan dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah program melalui instrumen yang valid dan reliabel, observasi, serta wawancara dengan pihak terkait. Penelitian lanjutan juga perlu menguji kontribusi masing-masing variabel, termasuk kemungkinan peran kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor pendukung atau variabel mediasi. Selain itu, pengamatan dalam jangka waktu yang lebih panjang diperlukan untuk mengetahui konsistensi perubahan perilaku kerja dan keberlanjutan dampak program terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian berikutnya diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih kuat mengenai efektivitas strategi penguatan keterlibatan karyawan dan budaya organisasi dalam mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Desa Bejod, Kecamatan Wanasalam, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, kesempatan, dan kerja sama dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini. Apresiasi juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu kelancaran kegiatan, baik dalam bentuk koordinasi, partisipasi, maupun dukungan teknis. Dukungan finansial terhadap kegiatan ini berasal dari [nama instansi pemberi dana, jika ada]. Apabila kegiatan ini tidak memperoleh pendanaan khusus dari instansi tertentu, pernyataan mengenai dukungan finansial perlu disesuaikan dengan kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abrash Walton, A., Nageotte, N. L., Heimlich, J. E., & Threadgill, A. V. (2022). Facilitating behavior change: Introducing the Transtheoretical Model of Behavior Change as a conservation psychology framework and tool for practitioners. Zoo Biology, 41(5), 386–397. https://doi.org/10.1002/zoo.21704

Lehrer, C., Eseryel, U. Y., Rieder, A., & Jung, R. (2021). Behavior change through wearables: The interplay between self-leadership and IT-based leadership. Electronic Markets, 31, 747–764. https://doi.org/10.1007/s12525-021-00474-3

Ma, H., Wang, A., Pei, R., & Piao, M. (2023). Effects of habit formation interventions on physical activity habit strength: Meta-analysis and meta-regression. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, 20, Article 109. https://doi.org/10.1186/s12966-023-01493-3

Matahela, V. E., & van Rensburg, G. H. (2023). An autonomy-supportive climate for facilitation of self-leadership in health sciences educators. Health SA Gesondheid, 28, Article 2308. https://doi.org/10.4102/hsag.v28i0.2308

Rizwan, M. J., Premananto, G. C., Faisal, S., & Khan, N. (2023). The performance of workers by utilizing self-leadership in health sector: A review. Journal of Leadership in Organizations, 5(1). https://doi.org/10.22146/jlo.73365

Schroeer, C., Voss, S. S., Jung-Sievers, C., & Coenen, M. (2021). Digital formats for community participation in health promotion and prevention activities: A scoping review. Frontiers in Public Health, 9, Article 713159. https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.713159

Shek, D. T. L., Zhu, X., Dou, D., & Tan, L. (2023). Self-leadership as an attribute of service leadership: Its relationship to well-being among university students in Hong Kong. Frontiers in Psychology, 14, Article 1088154. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1088154

World Health Organization. (2021). Voice, agency, empowerment: Handbook on social participation for universal health coverage. https://www.who.int/publications/i/item/9789240027794

World Health Organization. (2022a). Water and sanitation for health facility improvement tool (WASH FIT): A practical guide for improving quality of care through water, sanitation and hygiene in health care facilities (2nd ed.). World Health Organization.

World Health Organization, & UN-Water. (2022b). UN-Water global analysis and assessment of sanitation and drinking-water (GLAAS) 2022 report: Strong systems and sound investments: Evidence on and key insights into accelerating progress on sanitation, drinking-water and hygiene. World Health Organization.

Erwina, Tenaya, I. D. G. A. P., Paidjo, O., Palayuk, E., & Tuar, C. E. (2026). The role of organizational culture, employee engagement and work environment in employee performance. *Journal of Studies in Academic, Humanities, Research, and Innovation, 3*(1), 502–525. https://doi.org/10.71305/sahri.v3i1.1461

Ningsih, S., Syahputra, D., & Irwansyah, R. (2026). The mediating role of work engagement in the relationship between organizational culture and employee performance in Indonesian MSMEs. *Journal of Economics, Entrepreneurship, Management Business and Accounting, 4*(2), 58–74. https://doi.org/10.61255/jeemba.v4i1.853

Qomari, N., & Yuliantini, T. (2024). The role of employee engagement in mediating organizational culture on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 10*(3), 327–336. https://doi.org/10.22441/jimb.v10i3.27799