

## Makna Work-Life Balance bagi Karyawan dalam Meningkatkan Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja UKM Pamekasan

Moh.Faiq<sup>1</sup>, Alfian Syahada<sup>2</sup>, Ayunida Retno Megarani<sup>3</sup>, Fadali Rahman<sup>4</sup>, Nuzulul Qurnain<sup>5</sup>

[mohammadfaik02@gmail.com](mailto:mohammadfaik02@gmail.com)<sup>1</sup>, [alfiansyahada23@gmail.com](mailto:alfiansyahada23@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[ayunidaretnomegarani002@gmail.com](mailto:ayunidaretnomegarani002@gmail.com)<sup>3</sup>, [fadali.rahman@unira.ac.id](mailto:fadali.rahman@unira.ac.id)<sup>4</sup>, [nuzulul.qurnain@unira.ac.id](mailto:nuzulul.qurnain@unira.ac.id)<sup>5</sup>

### Abstrak

Work-life balance menjadi isu penting dalam dunia kerja, termasuk pada sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang memiliki karakteristik kerja fleksibel namun cenderung menuntut keterlibatan tinggi dari karyawan. Kondisi kerja di UKM sering kali ditandai dengan jam kerja yang tidak baku, peran ganda, serta keterbatasan sumber daya, yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna work-life balance bagi karyawan UKM di Kabupaten Pamekasan serta implikasinya terhadap peningkatan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk menggali pengalaman dan pemaknaan subjektif karyawan terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap karyawan UKM yang dipilih secara purposive. Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dimaknai oleh karyawan UKM sebagai kemampuan menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga dan kehidupan sosial tanpa mengabaikan tanggung jawab kerja. Keseimbangan tersebut berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan, yang ditandai dengan menurunnya tingkat stres, meningkatnya kepuasan hidup, serta hubungan sosial yang lebih harmonis. Selain itu, work-life balance juga dipersepsikan berdampak positif terhadap produktivitas kerja melalui peningkatan motivasi, fokus, dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa pemahaman terhadap makna work-life balance pada konteks UKM penting sebagai dasar perumusan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan usaha.

**Kata kunci:** *Work-life balance*, Kesejahteraan karyawan, Produktivitas kerja, UKM Pamekasan

### Abstract

*Work-life balance is a crucial issue in the workplace, including in the Small and Medium Enterprises (SMEs) sector, which is characterized by flexible work practices but tends to demand high levels of employee involvement. Working conditions in SMEs are often characterized by irregular working hours, multiple roles, and limited resources, potentially impacting employee well-being and productivity. This study aims to understand the meaning of work-life balance for SME employees in Pamekasan Regency and its implications for improving well-being and productivity. This study uses a qualitative approach with a phenomenological method to explore employees' subjective experiences*

and interpretations of work-life balance. Data were collected through in-depth interviews with purposively selected SME employees. Data were analyzed using thematic analysis techniques through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that SME employees perceive work-life balance as the ability to balance work demands with family and social needs without neglecting work responsibilities. This balance contributes to improved employee psychological well-being, characterized by reduced stress levels, increased life satisfaction, and more harmonious social relationships. Furthermore, work-life balance is also perceived to have a positive impact on work productivity by increasing motivation, focus, and a sense of responsibility in completing work. This research confirms that understanding the meaning of work-life balance in the context of SMEs is crucial as a basis for formulating human resource management policies and practices that focus on employee well-being and business sustainability.

**Keywords:** Work-life balance, Employee welfare, Work productivity, Pamekasan SMEs

## Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan perubahan yang signifikan, tidak hanya pada sektor industri besar, tetapi juga pada sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM). UKM memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, terutama dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi daerah (Puspasari et al., 2021; Rahman et al., 2023). Di Indonesia, termasuk di Kabupaten Pamekasan, UKM menjadi tulang punggung perekonomian lokal yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dengan karakteristik kerja yang khas. Namun demikian, dinamika kerja di UKM sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, sistem kerja yang belum terstruktur, serta tuntutan kerja yang tinggi, yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Rahman et al., 2023; Mulyadi et al., 2022). Salah satu isu penting yang semakin mendapat perhatian dalam konteks ketenagakerjaan adalah *work-life balance*. Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara harmonis. Dalam praktiknya, *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu kerja dan waktu non-kerja, tetapi juga mencakup pengelolaan energi, peran, serta kesejahteraan psikologis individu. Ketika keseimbangan tersebut tidak tercapai, karyawan berpotensi mengalami stres kerja, kelelahan emosional, konflik peran, serta penurunan kepuasan hidup, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas kerja (Biea et al., 2024; Nurlatipah et al., 2023; Shipman et al., 2023).

Dalam konteks UKM, isu *work-life balance* memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar atau organisasi formal. Karyawan UKM sering kali dihadapkan pada jam kerja yang tidak baku, beban kerja yang fleksibel namun cenderung berlebihan, serta tuntutan peran ganda (Arifin & Muharto, 2022; Rahman, Lestari, et al., 2025; Zahid et al., 2024). Keterbatasan jumlah tenaga kerja menyebabkan karyawan UKM harus menjalankan berbagai tugas sekaligus, sehingga batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Kondisi ini menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi dari karyawan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Mubayyanah et al., 2021; Rahman, 2024; Rahman, Fitriani, et al., 2025). Oleh karena itu, pemahaman mengenai *work-life balance* dalam konteks UKM menjadi sangat relevan untuk dikaji secara lebih mendalam. Kabupaten Pamekasan sebagai salah satu daerah di Pulau Madura memiliki karakteristik sosial, budaya, dan ekonomi yang khas. UKM di Pamekasan berkembang dalam berbagai sektor, seperti perdagangan, kuliner, kerajinan, dan jasa, dengan pola kerja yang banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai lokal, kedekatan sosial, serta hubungan kekeluargaan (Darmawan et al., 2025; Wahono et al., 2025). Dalam konteks ini, karyawan UKM tidak hanya berperan sebagai pekerja, tetapi juga sebagai bagian dari komunitas sosial yang memiliki tanggung jawab keluarga dan sosial yang kuat. Nilai-nilai tersebut memengaruhi cara karyawan memaknai pekerjaan, kehidupan pribadi, serta keseimbangan antara keduanya. Dengan demikian, *work-life*

*balance* dalam konteks UKM Pamekasan tidak dapat dilepaskan dari latar belakang sosial dan budaya setempat. Sejauh ini, sebagian besar penelitian mengenai *work-life balance* cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengukuran hubungan atau pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Pendekatan ini banyak dilakukan pada sektor perusahaan besar, organisasi formal, atau institusi pemerintahan. Meskipun memberikan kontribusi empiris yang penting, penelitian-penelitian tersebut belum sepenuhnya mampu menangkap pengalaman subjektif karyawan, terutama dalam konteks UKM yang memiliki dinamika kerja yang berbeda (Windika Putri & Frianto, 2023). Selain itu, penelitian kuantitatif cenderung menggeneralisasi konsep *work-life balance*, tanpa mempertimbangkan makna yang dibangun oleh karyawan berdasarkan pengalaman dan konteks sosial mereka.

Padahal, *work-life balance* merupakan konsep yang bersifat subjektif dan kontekstual. Setiap individu dapat memiliki pemaknaan yang berbeda terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, tergantung pada nilai, prioritas, dan kondisi kehidupan masing-masing. Bagi sebagian karyawan, *work-life balance* dimaknai sebagai kemampuan memiliki waktu bersama keluarga, sementara bagi yang lain dimaknai sebagai fleksibilitas kerja atau rasa nyaman dalam menjalani pekerjaan (Mardanugraha & Akhmad, 2023). Oleh karena itu, pendekatan kualitatif menjadi penting untuk menggali makna *work-life balance* dari sudut pandang karyawan itu sendiri, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, serta interpretasi karyawan mengenai *work-life balance*. Dalam konteks UKM Pamekasan, pendekatan ini relevan untuk memahami bagaimana karyawan memaknai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam kondisi kerja yang fleksibel namun penuh tuntutan. Melalui penggalan pengalaman subjektif, penelitian kualitatif dapat mengungkap proses adaptasi karyawan dalam mengelola peran kerja dan peran non-kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi tercapainya keseimbangan tersebut (Rahman et al., 2024; Rahman, 2022).

Makna *work-life balance* yang dibangun oleh karyawan UKM berimplikasi langsung terhadap kesejahteraan mereka. Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga aspek psikologis dan sosial. Karyawan yang merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan hidup yang lebih tinggi, serta hubungan sosial yang lebih harmonis (Wati et al., 2024; Herwianti et al., 2019). Dalam jangka panjang, kesejahteraan yang baik akan berdampak positif terhadap keberlanjutan kinerja karyawan dan stabilitas tenaga kerja di UKM. Selain kesejahteraan, *work-life balance* juga berkaitan erat dengan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik umumnya menunjukkan tingkat motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Mereka mampu bekerja dengan lebih fokus, efisien, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan kerja, penurunan konsentrasi, serta menurunnya kualitas kinerja (Fahdia et al., 2022; Rahman, et al, 2022). Dalam konteks UKM yang sangat bergantung pada kontribusi individu karyawan, produktivitas kerja menjadi faktor kunci bagi keberlangsungan usaha. Namun demikian, produktivitas dalam UKM tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis atau manajerial, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai makna *work-life balance* bagi karyawan UKM menjadi penting sebagai dasar dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih manusiawi dan berkelanjutan. Pendekatan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja UKM secara keseluruhan (Darmawan et al., 2025; Fauji et al., 2021a; Putri et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat celah penelitian terkait pemahaman makna *work-life balance* dalam konteks UKM, khususnya di Kabupaten Pamekasan. Penelitian yang menggali pengalaman dan pemaknaan subjektif karyawan UKM masih relatif terbatas, padahal konteks sosial, budaya, dan ekonomi lokal sangat memengaruhi cara karyawan memaknai keseimbangan kerja-kehidupan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada upaya

untuk memahami makna *work-life balance* bagi karyawan UKM di Pamekasan serta bagaimana pemaknaan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian *work-life balance*, khususnya dalam konteks UKM dan pendekatan kualitatif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pelaku UKM dan pemangku kebijakan di daerah dalam merancang kebijakan dan praktik pengelolaan tenaga kerja yang lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga memiliki nilai strategis dalam mendukung keberlanjutan UKM di Kabupaten Pamekasan.

## **Landasan Teori**

### ***Work-Life Balance***

*Work-life balance* merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara harmonis (Arifin & Muharto, 2022; Rahman, Fitrianti, et al., 2025). Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu kerja dan waktu non-kerja, tetapi juga mencakup keseimbangan dalam penggunaan energi fisik, emosional, dan mental. Dalam konteks organisasi, *work-life balance* dipandang sebagai kondisi ketika individu mampu menjalankan peran kerja tanpa mengorbankan kualitas kehidupan pribadi, serta sebaliknya. Keseimbangan tersebut bersifat subjektif dan dinamis, bergantung pada nilai, kebutuhan, serta tahap kehidupan individu. Dalam perspektif kualitatif, *work-life balance* dipahami sebagai hasil dari proses pemaknaan yang dibangun oleh individu melalui pengalaman kerja dan kehidupan sehari-hari. Karyawan dapat memaknai *work-life balance* sebagai fleksibilitas waktu kerja, kesempatan berkumpul dengan keluarga, atau kemampuan mengendalikan tekanan kerja. Pemaknaan ini dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya tempat individu bekerja, termasuk norma kerja, hubungan interpersonal, serta dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga. Oleh karena itu, *work-life balance* tidak dapat dipahami secara seragam, melainkan perlu dilihat dari sudut pandang subjek yang mengalaminya.

### **Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi yang mencerminkan kualitas hidup individu secara menyeluruh, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun sosial. Kesejahteraan psikologis mencakup perasaan puas terhadap kehidupan, kondisi emosional yang positif, serta kemampuan individu dalam mengelola stres dan tekanan (Wati et al., 2024; Ummah, 2019). Dalam konteks kerja, kesejahteraan karyawan berkaitan erat dengan perasaan aman, nyaman, dan bermakna dalam menjalani pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. *Work-life balance* memiliki peran penting dalam membentuk kesejahteraan karyawan. Ketika individu mampu menyeimbangkan peran kerja dan peran pribadi, mereka cenderung memiliki kontrol yang lebih baik terhadap kehidupan mereka, sehingga tekanan kerja dapat diminimalkan. Dalam konteks UKM, kesejahteraan karyawan sering kali dipengaruhi oleh hubungan kerja yang dekat, suasana kerja kekeluargaan, serta fleksibilitas peran. Namun, keterbatasan sumber daya dan tuntutan kerja yang tinggi juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kesejahteraan karyawan perlu mempertimbangkan kondisi dan karakteristik lingkungan kerja UKM.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Fahdia et al., 2022; Sahal et al., 2024). Dalam konteks sumber daya manusia, produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, serta kondisi psikologis karyawan. *Work-life balance* berkontribusi terhadap peningkatan

produktivitas kerja melalui penciptaan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat konsentrasi, motivasi, dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Dalam UKM, produktivitas kerja sangat bergantung pada kontribusi individu karyawan, mengingat struktur organisasi yang relatif sederhana dan jumlah tenaga kerja yang terbatas. Oleh karena itu, pemaknaan *work-life balance* oleh karyawan UKM menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana mereka menjalankan pekerjaan dan mencapai produktivitas kerja yang optimal.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam makna *work-life balance* bagi karyawan serta implikasinya terhadap kesejahteraan dan produktivitas kerja pada sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kabupaten Pamekasan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada penggalian pengalaman subjektif, persepsi, dan pemaknaan karyawan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam konteks sosial dan budaya tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi digunakan untuk memahami pengalaman hidup (*lived experiences*) karyawan UKM dalam menerapkan *work-life balance*, serta bagaimana pengalaman tersebut dimaknai dan dirasakan dalam kehidupan sehari-hari. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali realitas sosial berdasarkan sudut pandang subjek penelitian, bukan berdasarkan asumsi atau pengukuran statistik semata (Darmawan et al., 2025; Fauji et al., 2021b).

Penelitian ini dilaksanakan pada UKM yang beroperasi di Kabupaten Pamekasan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa UKM di Pamekasan memiliki karakteristik kerja yang khas, seperti hubungan kerja yang dekat, jam kerja yang fleksibel, serta peran kerja yang cenderung multitugas. Subjek penelitian adalah karyawan UKM yang telah bekerja minimal satu tahun, sehingga dianggap memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalani dinamika kerja dan kehidupan pribadi. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria informan meliputi: (1) karyawan aktif pada UKM di Pamekasan, (2) memiliki pengalaman kerja yang cukup, (3) bersedia memberikan informasi secara mendalam, dan (4) mampu merefleksikan pengalaman kerja dan kehidupan pribadi. Jumlah informan ditentukan secara fleksibel hingga mencapai titik kejenuhan data (*data saturation*), yaitu kondisi ketika informasi yang diperoleh sudah berulang dan tidak ditemukan tema baru yang signifikan (Dwiaryanti et al., 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) sebagai teknik utama. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan terbuka yang memungkinkan informan untuk mengungkapkan pengalaman, pandangan, dan makna *work-life balance* secara bebas. Selain wawancara, pengumpulan data juga didukung dengan observasi non-partisipan untuk memahami konteks kerja dan interaksi sosial di lingkungan UKM. Dokumentasi berupa catatan lapangan dan data pendukung lainnya digunakan sebagai sumber data tambahan untuk memperkaya informasi penelitian. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan analisis tematik. Proses analisis dimulai dengan transkripsi hasil wawancara, dilanjutkan dengan proses pengkodean untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian, sedangkan penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman hubungan antar tema. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dan berulang, seiring dengan proses pengumpulan dan analisis data (Fauji et al., 2021a; Rahman, Fajar, et al., 2025).

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga melakukan

*member checking* dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan untuk memastikan kesesuaian antara hasil penelitian dan pengalaman yang mereka sampaikan. Penelitian ini memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian kualitatif. Setiap informan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan dijamin kerahasiaan identitasnya. Partisipasi informan bersifat sukarela dan didasarkan pada persetujuan yang sadar (*informed consent*). Data yang diperoleh digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik (Muyot et al., 2021).

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Makna Work-Life Balance bagi Karyawan UKM Pamekasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dimaknai secara beragam oleh karyawan UKM di Kabupaten Pamekasan, namun secara umum dipahami sebagai kemampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga dan kehidupan pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab kerja. Bagi sebagian besar informan, *work-life balance* tidak selalu diartikan sebagai pembagian waktu kerja dan waktu pribadi secara kaku, melainkan sebagai fleksibilitas dalam mengatur waktu dan peran sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing. Karyawan UKM memaknai keseimbangan kerja-kehidupan sebagai bentuk kelonggaran dan pengertian dari pemilik usaha atau atasan terhadap kondisi personal karyawan. Makna tersebut dipengaruhi oleh karakteristik kerja di UKM yang cenderung fleksibel namun menuntut keterlibatan tinggi. Jam kerja yang tidak selalu tetap membuat karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan, sekaligus tetap memenuhi peran dalam keluarga dan lingkungan sosial. Dalam konteks sosial budaya Pamekasan yang menjunjung tinggi nilai kekeluargaan, kedekatan hubungan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk pemaknaan *work-life balance*. Karyawan merasa bahwa suasana kerja yang bersifat kekeluargaan membantu mereka untuk tetap menjalankan peran keluarga tanpa tekanan berlebihan dari pekerjaan.

### **Work-Life Balance dan Kesejahteraan Karyawan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemaknaan *work-life balance* memiliki implikasi langsung terhadap kesejahteraan karyawan UKM. Karyawan yang merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan perasaan lebih tenang, berkurangnya stres kerja, serta meningkatnya kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan. Kesejahteraan tersebut juga tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dan tekanan kerja, terutama ketika menghadapi beban kerja yang meningkat. Sebaliknya, karyawan yang merasa kesulitan mencapai keseimbangan kerja-kehidupan cenderung mengalami kelelahan emosional dan tekanan psikologis. Beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta keterbatasan waktu bersama keluarga menjadi faktor utama yang memengaruhi menurunnya kesejahteraan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan hanya isu manajerial, tetapi juga berkaitan erat dengan kualitas hidup karyawan. Dalam konteks UKM, kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh hubungan interpersonal di tempat kerja serta tingkat pemahaman atasan terhadap kondisi personal karyawan. Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan kondisi multidimensional yang mencakup aspek psikologis dan sosial. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi ruang untuk menyeimbangkan peran kerja dan pribadi, mereka cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Dengan demikian, *work-life balance* berperan sebagai faktor penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan di sektor UKM.

### **Work-Life Balance dan Produktivitas Kerja**

Selain berdampak pada kesejahteraan, *work-life balance* juga berimplikasi pada produktivitas kerja karyawan UKM di Pamekasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Produktivitas tersebut tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas kerja, ketepatan waktu, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang

merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dan mampu bekerja dengan fokus yang lebih baik. Mereka merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan memiliki komitmen yang kuat terhadap keberlangsungan usaha. Dalam konteks UKM, di mana setiap karyawan memiliki peran penting dalam operasional usaha, produktivitas individu menjadi faktor krusial bagi kelangsungan bisnis. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi salah satu faktor pendukung utama dalam menjaga produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami kelelahan dan stres cenderung bekerja dengan kurang optimal, mudah kehilangan fokus, serta menunjukkan penurunan semangat kerja. Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau keterampilan, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan.

## **Pembahasan**

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *work-life balance* merupakan konsep yang bersifat subjektif, dinamis, dan sangat kontekstual. Dalam konteks UKM Pamekasan, *work-life balance* tidak dimaknai sebagai pembagian waktu kerja dan waktu pribadi yang bersifat formal dan terstruktur, melainkan sebagai proses penyesuaian berkelanjutan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pemaknaan ini dipengaruhi oleh karakteristik UKM yang memiliki sistem kerja fleksibel, hubungan kerja yang dekat, serta budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa konsep *work-life balance* di sektor UKM tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial dan budaya lokal. Nilai kekeluargaan yang kuat dalam masyarakat Pamekasan menjadi faktor penting dalam membentuk cara karyawan memaknai keseimbangan kerja-kehidupan. Hubungan kerja yang tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga personal, menciptakan ruang bagi karyawan untuk menegosiasikan kebutuhan pribadi dan tanggung jawab kerja. Kondisi ini memberikan rasa aman dan kenyamanan psikologis bagi karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai sebagai individu, bukan sekadar sebagai tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* di UKM Pamekasan lebih bersifat relasional, yakni bergantung pada kualitas hubungan antara karyawan dan pemilik usaha.

Namun demikian, fleksibilitas kerja di UKM juga memiliki dua sisi. Di satu sisi, fleksibilitas memberikan ruang bagi karyawan untuk mengatur waktu dan peran secara lebih leluasa. Di sisi lain, fleksibilitas yang tidak diimbangi dengan batasan yang jelas dapat menyebabkan karyawan mengalami beban kerja berlebih dan kesulitan memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi. Oleh karena itu, makna *work-life balance* bagi karyawan UKM tidak hanya berkaitan dengan fleksibilitas, tetapi juga dengan adanya pengertian dan kebijaksanaan dari pemilik usaha dalam mengelola beban kerja karyawan. Dalam kaitannya dengan kesejahteraan karyawan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan sebagai faktor protektif terhadap stres kerja dan kelelahan emosional. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan kondisi psikologis yang lebih stabil dan positif. Mereka merasa lebih tenang dalam menjalani pekerjaan, memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi, serta mampu menjaga kualitas hubungan sosial dan keluarga. Kesejahteraan ini menjadi modal penting bagi karyawan dalam menghadapi tekanan kerja yang tidak dapat dihindari dalam operasional UKM.

Sebaliknya, ketidakseimbangan kerja-kehidupan berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan secara signifikan. Beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta minimnya waktu untuk keluarga dan diri sendiri dapat memicu stres berkepanjangan dan kelelahan emosional. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya merugikan karyawan secara individual, tetapi juga berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan kinerja UKM secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan aspek strategis yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan UKM. Temuan penelitian ini sejalan dengan perspektif kesejahteraan kerja yang memandang kesejahteraan sebagai kondisi multidimensional yang mencakup aspek psikologis, sosial, dan emosional. Dalam konteks UKM Pamekasan, kesejahteraan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kualitas hubungan kerja dan tingkat dukungan

sosial di tempat kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan dipahami, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan mereka terhadap UKM tempat mereka bekerja.

Selain kesejahteraan, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki implikasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UKM. Karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, kemampuan fokus yang lebih baik, serta komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan. Produktivitas dalam konteks UKM tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas kerja, ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, keseimbangan kerja-kehidupan menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga produktivitas kerja karyawan UKM. Dalam operasional UKM yang sangat bergantung pada kontribusi individu, penurunan produktivitas satu karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja usaha secara keseluruhan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa produktivitas kerja tidak semata-mata ditentukan oleh keterampilan teknis atau pengalaman kerja, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang mengalami stres dan kelelahan cenderung bekerja dengan kurang optimal, mudah kehilangan fokus, dan menunjukkan penurunan semangat kerja. Dengan demikian, upaya meningkatkan produktivitas kerja di UKM perlu mempertimbangkan aspek kesejahteraan dan *work-life balance* karyawan.

Dari sudut pandang teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian *work-life balance* dengan menekankan pentingnya pemaknaan subjektif karyawan dalam konteks UKM. Penelitian ini memperkaya literatur yang selama ini lebih banyak berfokus pada organisasi besar dan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mampu mengungkap dimensi makna, pengalaman, dan konteks sosial yang memengaruhi *work-life balance* karyawan UKM. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukanlah konsep universal yang dapat diterapkan secara seragam, melainkan perlu dipahami berdasarkan konteks dan pengalaman individu. Secara praktis, temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pemilik UKM dan pemangku kebijakan daerah. Pemilik UKM perlu menyadari bahwa penerapan *work-life balance* tidak selalu harus diwujudkan dalam bentuk kebijakan formal, tetapi dapat dilakukan melalui pendekatan humanis, seperti komunikasi yang terbuka, pengaturan beban kerja yang wajar, serta fleksibilitas yang disertai dengan empati terhadap kondisi personal karyawan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha. Bagi pemerintah daerah dan pemangku kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan program pendampingan UKM yang tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi dan manajerial, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, pengembangan UKM dapat dilakukan secara lebih holistik dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan UKM Pamekasan. Pemahaman yang mendalam mengenai makna *work-life balance* dari perspektif karyawan menjadi kunci dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih efektif, manusiawi, dan berkelanjutan.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna *work-life balance* bagi karyawan UKM di Kabupaten Pamekasan serta perannya dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dimaknai oleh karyawan UKM sebagai kemampuan untuk mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara proporsional. Keseimbangan ini tidak semata-mata dipahami sebagai pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan sebagai kesesuaian antara beban kerja, fleksibilitas, serta pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki

peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan UKM. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi emosional yang lebih stabil, serta kepuasan hidup dan kerja yang lebih baik. Kesejahteraan tersebut tercermin dari meningkatnya rasa nyaman dalam bekerja, hubungan yang harmonis dengan keluarga dan rekan kerja, serta perasaan dihargai oleh pemilik atau pengelola UKM.

Selain berdampak pada kesejahteraan, work-life balance juga berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan UKM. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan hidup menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, fokus yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan. Produktivitas tidak hanya dipahami dalam bentuk kuantitas output, tetapi juga kualitas kerja, kedisiplinan, dan komitmen terhadap keberlangsungan usaha. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan saling memperkuat. Penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks UKM, work-life balance merupakan aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun UKM memiliki keterbatasan dalam struktur organisasi dan kebijakan formal, upaya sederhana seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pembagian tugas yang adil, serta komunikasi yang baik antara pemilik dan karyawan dapat menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih sehat.

Oleh karena itu, pemilik dan pengelola UKM di Pamekasan diharapkan dapat menjadikan work-life balance sebagai bagian dari strategi pengelolaan tenaga kerja guna meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendukung produktivitas dan keberlanjutan usaha.

Sebagai implikasi akademik, penelitian ini memperkaya kajian work-life balance dalam konteks UKM dengan pendekatan kualitatif berbasis makna subjektif karyawan. Sementara itu, secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pemangku kepentingan, khususnya pelaku UKM dan pemerintah daerah, dalam merumuskan kebijakan dan program pembinaan UKM yang berorientasi pada kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini dengan pendekatan kuantitatif atau metode campuran, serta memperluas objek penelitian pada sektor dan wilayah yang berbeda.

## Daftar Pustaka

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Biea, E. A., Dinu, E., Bunica, A., & Jerdea, L. (2024). Recruitment in SMEs: the role of managerial practices, technology and innovation. *European Business Review*, 36(3), 361–391. <https://doi.org/10.1108/EBR-05-2023-0162>
- Darmawan, A., Kembauw, E., Lambyombar, Y., & Irmanelly. (2025). *Ekonomi Makro Teori dan Aplikasi* (F. Rahman & Suwandi (eds.)).
- Deby Laras Wati, Vicka Septianingsih, Wildan Khoeruddin, & Zidan Quraish Al-Qorni. (2024). Peranan UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) dalam Meningkatkan Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 265–282. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v3i1.576>
- Dwiaryanti, R., Rahman, F., Rifqiyadi, A., & Sholeh, B. (2023). Peran Bmt Ugt Nusantara Capem Proppo Dalam Membangun Kesejahteraan Pedagan Kecil Di Pasar Panaguan Desa Panaguan Kecamatan Proppo, Pamekasan. *Prospeks: Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 231–237. <https://doi.org/10.32806/ppsv1i2.279>
- Fadali Rahman, Imam Mukhlis, F. Danardana Murwani, & Achmad Ali Said. (2023). Analysis of Micro Small Enterprises (MSEs) Customer Satisfaction in a Global Context Studies on Shoraya Batik Indonesia. In *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research* (Vol. 1, Issue 3, pp. 167–180). download.garuda.kemdikbud.go.id. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i3.3910>

- Fahdia, M. R., Kurniawati, I., Amsury, F., Heriyanto, & Saputra, I. (2022). Pelatihan Digital Marketing Untuk Meningkatkan Penjualan Bagi UMKM Tajur Halang Makmur. *Abdiformatika: Jurnal Pengabdian Masyarakat Informatika*, 2(1), 34–39. <https://doi.org/10.25008/abdiformatika.v2i1.147>
- Fauji, D. A. S., Puspasari, I. D., Aisyah, E. N., Rahadjeng, E. R., Saptaria, L., Rahman, F., Nurjannah, D., Mahmud, Subhan, E. S., Arisman, & Utami, B. (2021a). Analisis Data Penelitian Manajemen: Studi Fokus Analisis Kualitatif. In *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantra PGRI Kediri*.
- Fauji, D. A. S., Puspasari, I. D., Aisyah, E. N., Rahadjeng, E. R., Saptaria, L., Rahman, F., Nurjannah, D., Mahmud, Subhan, E. S., Arisman, & Utami, B. (2021b). Manajemen umkm dan kewirausahaan Tinjauan Teori dan Review Riset. In *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantra PGRI Kediri*. [http://repository.unpkediri.ac.id/id/eprint/4309%0Ahttp://repository.unpkediri.ac.id/4309/1/Manajemen\\_UMKM\\_dan\\_Kewirausahaan.pdf](http://repository.unpkediri.ac.id/id/eprint/4309%0Ahttp://repository.unpkediri.ac.id/4309/1/Manajemen_UMKM_dan_Kewirausahaan.pdf)
- Galuh Wahono, G., Dwi Handayani, S., Martavia As Shafira, N., Aulia Wahyu Ridho, M., & Rahman, F. (2025). Strategi Exposur Dan Endorsement Dalam Digital Marketing Untuk Meningkatkan Omset Umkm Di Jawa Timur. *Investi: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 6(1), 816–827. <https://doi.org/10.32806/jii.v6i1.1050>
- Herwianti, E., Ulfah, P., & Pratiwi, U. (2019). Implementasi Standar Akuntansi Keuangan di UMKM. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). books.google.com. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Mardanugraha, E., & Akhmad, J. (2023). Ketahanan UMKM di Indonesia menghadapi Resesi Ekonomi. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 30(2), 101–114. <https://doi.org/10.14203/jep.30.2.2022.101-114>
- Mubayyanah, M., Kunaifi, A., Rahman, F., & ... (2021). RAGAM MENU, HARGA, DAN LOKASI: PENGARUHNYA TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN RESTORAN? ... *Jurnal Ekonomi, Bisnis ....* <https://ejournal.unia.ac.id/index.php/masyrif/article/view/220>
- Mulyadi, T., Rahman, F., & Niode, I. Y. (2022). The Role of Student Cooperatives in Improving Entrepreneurship Spirit ( Study on Cooperative Students of Gorontalo University ). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 26839–26845. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6729>
- Muyot, M. C., Balunan, R. L., & Mutia, M. T. M. (2021). Supply and Value Chain Analysis of Freshwater Sardine, *Sardinella tawilis* (Herre 1927), in Taal Lake, Batangas, Philippines. *Philippine Journal of Fisheries*, 28(1), 60–76. <https://doi.org/10.31398/tpjf/28.1.2020A0016>
- Nurlatipah, W. S., Rahman, F., & Toha, M. (2023). Analysis of Financial Ratios on The Performance of Muamalat Indonesia Bank. In *Majalah Journal of Islamic Finance and Management* (Vol. 2, Issue 1, pp. 54–77). scholar.archive.org. <https://doi.org/10.31538/mjifm.v2i1.13>
- Puspasari, I. D., Fauji, D. A. S., Arisman, Kh, E., Rahadjeng, E. R., Nurjannah, D., Subhan, E. S., Mahmud, Utami, B., Aisyah, E. N., Saptaria, L., & Rahman, F. (2021). Manajemen umkm dan kewirausahaan: Tinjauan Teori dan Review Riset. In *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantra PGRI Kediri* (pp. 1–196).
- Putri, A. D., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2023). Strategi Desain Kemasan Sebagai Upaya

- Peningkatan Daya Jual Produk Umkm Kelurahan Labuhan Dalam Bandarlampung. In *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)* (Vol. 4, Issue 1, pp. 119–123).
- Rahman, F., SUIstiyani, T., Agung, E.A., Nurmahdi, A., et, A. (2022). Pengantar Ilmu Ekonomi. In *Yayasan Hamjah Diha*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jssh.v1i1.24544213>
- Rahman, F. (2024). *Model multidimensional kinerja bisnis dengan integrasi spiritualitas dan literasi keuangan dimediasi komitmen pengembalian pinjaman dan dimoderasi inovasi bisnis ...* repository.um.ac.id. <https://repository.um.ac.id/349775/>
- Rahman, F., Fajar, A., Efendi, J., & ... (2025). Pengaruh Bagi Hasil, Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Nasabah Bertransaksi Simpanan Akad Mudharabah di Bprs Pamekasan. *Al-Maqashid: Journal ...*, 05(01), 49–60. <http://ejournal.unsuda.ac.id/index.php/Maqashid/article/view/2092%0Ahttps://ejournal.unsuda.ac.id/index.php/Maqashid/article/download/2092/1036>
- Rahman, F., Fitriani, S. A., Legenda, S. A., Firmansyah, N. A., & Maulana, I. (2025). Implications of Marketing Digitalization on the Effectiveness and Efficiency of Marketing Costs in Pamekasan Msmes. *Multifinance*, 3(1), 28–37. <https://doi.org/10.61397/mfc.v3i1.417>
- Rahman, F., Fitrianti, R. N., Faradies, A., & ... (2025). ANALISIS STRATEGI INOVATIF UNTUK MENARIK MINAT GENERASI Z DALAM PRODUKSI BATIK MELALUI PENDEKATAN ERA DIGITAL. *Jurnal Riset ...* <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie/article/view/1272>
- Rahman, F., Lestari, D., Nurfaizah, A., Fikni, N. A., & Naila, A. (2025). Aspects of Production and Marketing Business Feasibility Tofu and Tempeh Msmes. *Multifinance*, 3(1), 59–68. <https://doi.org/10.61397/mfc.v3i1.418>
- Rahman, F., Pratikto, H., Fulgentius, D. M., & Handayati, P. (2024). Kurdish Studies the Influence of Spirituality on Business Performance is Mediated by Loan Repayment Commitments and Moderated by MSE Business Innovation. In *Kurdish Studies* (Issue 2, pp. 2051–4883). [www.KurdishStudies.net](http://www.KurdishStudies.net)
- Rahman, F., Sudarmiati, S., & Hermawan, A. (2023). Marketing Digitalization in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) of Pamekasan Regency in Post-Pandemic. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 6, Issue 1, pp. 154–167). academia.edu. <https://doi.org/10.31538/ijjse.v6i1.1916>
- Rahman, & Fadali. (2022). *Manajemen Pemasaran Syariahkonsep Dasar, E-Marketing, Dan Strategi*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Sahal, L., Utomo, B., Rahman, F., Munandar, A., & Angreyani, A. D. (2024). *Kewirausahaan*.
- Shipman, K., Burrell, D. N., & Huff Mac Pherson, A. (2023). An organizational analysis of how managers must understand the mental health impact of teleworking during COVID-19 on employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(4), 1081–1104. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2021-2685>
- Ummah, M. S. (2019). Belajar Memulai Binis Umkm. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1, pp. 1–14). [ojs.stmikdharmapalariiau.ac.id](http://ojs.stmikdharmapalariiau.ac.id). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TE RPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TE RPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)

- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 11, Issue 2, pp. 293–305).
- Zahid, M., Rahman, F., Sulaiman, M., Muslim, M., Jefri Wahyudi, M., Sholehuddin, M., & Hasan, N. (2024). Strategi Pemasaran Inovatif Pt Amerta Indah Otsuka Dalam Membangun Brand Kesehatan. *Prospeks: Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 539–549. <https://doi.org/10.32806/pps.v3i1.310>.