

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA UMKM KUTARADJA FRIED CHICKEN DI KOTA MEULABOH ACEH BARAT**

**Zulhelmi Rifaldi**

Universitas Teuku Umar

e-mail: [zulhelmirifaldi1203@gmail.com](mailto:zulhelmirifaldi1203@gmail.com)

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada UMKM Kutaradja Fried Chicken Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemilik dan beberapa karyawan yang mewakili berbagai posisi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pendapatan atau gaji yang diterima serta sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki hubungan kerja harmonis menunjukkan tingkat kesejahteraan lebih tinggi. Sementara itu, kesejahteraan juga dipengaruhi oleh rasa aman dalam pekerjaan dan peluang untuk berkembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia pada UMKM, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja lokal di Aceh Barat. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan dan dunia usaha, khususnya pada pengembangan strategi manajemen usaha yang ada di kota Meulaboh agar lebih berdaya saing dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan Karyawan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi.

*Abstract – This study aims to analyze the factors that affect employee performance in Kutaradja Fried Chicken West Aceh MSMEs. This study uses a qualitative method with a descriptive approach, where data is obtained through in-depth interviews with owners and several employees representing various job positions. The results of the study show that employee welfare factors are greatly influenced by work motivation, work environment and income or salary received as well as the reward system given to the employee. Employees who feel valued and have harmonious working relationships show higher levels of well-being. Meanwhile, well-being is also influenced by a sense of security in work and opportunities for growth. This research is expected to contribute to the development of human resource management in MSMEs, especially in improving the welfare of local workers in West Aceh. This research contributes to the world of education and the world of MSMEs, especially in the development of MSME management strategies in the city of Meulaboh to be more competitive and sustainable.*

**Keywords:** Employee Welfare, Motivation, Work Environment, Leadership, Compensation.

### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha, terutama pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM memiliki peran penting dalam meningkatkan perekonomian lokal dan menyerap tenaga kerja di berbagai daerah, termasuk kota Meulaboh. Salah satu UMKM yang berkembang pesat di wilayah ini adalah Kutaradja Fried Chicken, yang bergerak di bidang kuliner cepat saji. Kesejahteraan karyawan harus menjadi salah satu focus utama oleh pemilik usaha demi tercipta nya timbal balik yang baik antara karyawan dengan tempat dia bekerja

Namun, dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, pemilik usaha menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Beberapa karyawan mengalami penurunan motivasi, tingkat kehadiran yang fluktuatif, serta keluhan terhadap sistem upah dan beban kerja yang dirasa tidak seimbang. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Fenomena ini menjadi dasar penting untuk dilakukan kajian mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di UMKM ini.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kesejahteraan kerja tidak hanya diukur dari sisi ekonomi, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis, seperti rasa aman, penghargaan, serta hubungan antarindividu di tempat kerja. Dalam konteks UMKM, karyawan sering kali bekerja lebih lama dengan imbalan finansial yang terbatas, sehingga faktor-faktor non-material seperti kepemimpinan yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman menjadi sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan mereka.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya kesejahteraan dalam membangun sumber daya manusia yang berdaya saing. Misalnya, penelitian oleh Rahmawati dan Nugroho (2021) menemukan bahwa kesejahteraan berperan besar dalam meningkatkan retensi karyawan di sektor kuliner. Sementara penelitian oleh Rini dan Suhendra (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan di usaha kecil. Namun, kajian serupa pada UMKM di daerah kota meulaboh masih jarang dilakukan.

Konteks lokal Aceh Barat menarik untuk diteliti karena sektor UMKM menjadi tulang punggung perekonomian masyarakat, terutama setelah masa pemulihan pasca-konflik dan bencana. Kutaradja Fried Chicken menjadi salah satu simbol perkembangan ekonomi lokal yang didukung tenaga kerja muda dari daerah sekitar. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kesejahteraan mereka terbentuk dan faktor apa saja yang mempengaruhinya.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa karyawan outsourcing (kontrak) adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bila merujuk kepada aturan yang berlaku, jenis hubungan kerja PKWT hanya dapat diterapkan empat untuk jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan dari suatu usaha baru, produk baru atau kegiatan baru, serta pekerjaan yang sifatnya tidak teratur (pekerja lepas) (Budiadji, 2008).

Penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada UMKM Kutaradja Fried Chicken kota meulaboh.
2. Menjelaskan bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dalam membentuk kesejahteraan karyawan, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun psikologis.

Untuk mengidentifikasi tujuan utama dalam penelitian ini penulis menyiapkan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan tersebut berikut daftar pertanyaan nya:

no	pertanyaan
1	Apakah jam kerja dan beban kerja sudah sesuai menurut Anda?
2	Apakah gaji yang diterima sudah cukup untuk kebutuhan hidup?
3	Apakah ada bonus atau insentif yang diberikan selain gaji pokok?
4	Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan saat ini?
5	Apa yang membuat Anda lebih semangat dalam bekerja?
6	Apakah pernah ada pelatihan atau pembekalan untuk karyawan?

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks UMKM lokal. Sementara dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik UMKM dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan langsung dari karyawan dan manajer terkait kesejahteraan kerja mereka.

### 2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UMKM Kutaradja Fried Chicken, yang berlokasi di Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat. Subjek penelitian terdiri dari tujuh orang informan, yang meliputi satu manajer operasional dan enam orang karyawan tetap. Informan dipilih dengan teknik purposive sampling, yakni pemilihan berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling memahami kondisi kesejahteraan kerja di usaha tersebut (Sugiyono, 2019).

### 3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- Data primer, diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dan observasi langsung di tempat kerja
- Data sekunder, berupa dokumen internal seperti daftar kehadiran, jadwal kerja,

Wawancara dilakukan secara langsung dengan durasi 10 menit per informan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur. Pertanyaan difokuskan pada aspek kesejahteraan seperti:

- persepsi terhadap kompensasi,
- kenyamanan lingkungan kerja,
- hubungan dengan atasan dan rekan kerja,
- rasa aman dalam pekerjaan,

### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi tiga tahap:

1. Reduksi data – menyeleksi, menyederhanakan, dan memfokuskan data penting dari hasil wawancara.
2. Penyajian data – menyusun informasi dalam bentuk narasi tematik agar hubungan antar faktor terlihat jelas.
3. Penarikan kesimpulan – melakukan verifikasi dengan cara membandingkan temuan lapangan dengan teori-teori yang relevan.

### 5. Uji Keabsahan Data

Untuk menjaga validitas, dilakukan triangulasi sumber dan metode, yakni membandingkan hasil wawancara antar informan dan mencocokkannya dengan hasil observasi. Selain itu, dilakukan member checking, yaitu mengonfirmasi hasil interpretasi peneliti kepada responden untuk memastikan kesesuaian makna (Lincoln & Guba, 1985).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memaparkan hasil temuan dari wawancara terhadap tujuh informan yang terdiri dari satu manajer operasional dan enam karyawan aktif pada UMKM Kutaradja Fried Chicken Aceh Barat. Seluruh informan berusia antara 19–25 tahun dan sebagian besar merupakan mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan empat faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi. Keempat faktor ini saling berinteraksi membentuk persepsi kesejahteraan karyawan, baik dalam aspek ekonomi, sosial, maupun psikologis.

Untuk menjawab semua permasalahan pada tujuan utama penelitian ini penulis melakakukan wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang mampu menjawab persoalan tersebut berikut table pertanyaan dan jawaban sample jawaban yang di dapat dari wawancara tersebut:

no	pertanyaan	Jawaban responden
1	Apakah jam kerja dan beban kerja sudah sesuai menurut Anda?	menurut kami sudah sesuai yaa karena disini pakek shift sehingga kami masih bisa mngratur antara jam kerja dan kuliah karna sbagian besar yang kerja di sini juga mahasiswa aktif.. sehingga masih bisa membagi waktunya
2	Apakah gaji yang diterima sudah cukup untuk kebutuhan hidup?	Alhamdulillah masih bisa mencukupi di karena kan juga jam kerja kami juga tidak full sehingga untuk gaji saat ini masih sesuai dg jam kerja yang kami dpt
3	Apakah ada bonus atau insentif yang diberikan selain gaji pokok?	biasa nya ada ketika target dari penjualan terpenuhi atau lbih kami mendapat kan bonus.. ada juga bonus akhir tahun atau bonus hari2 besar seperti lebaran
4	Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan saat ini?	untuk saat ini saya masih merasa puas yaa.. lingkungan kerja nya baik dan juga kami yg masih mahasiswa aktif ini di terima di kerja di sini juga masih bersyukur sekali
5	Apa yang membuat Anda lebih semangat dalam bekerja?	yang membuat saya semangat di sini yaa karna ada tanggung jawab dan keperluan kuliah yang masih hrs di penuhi dan juga lingkungan kerja nya yg baik mungkin jdi penyemangat tersendiri buat kami
6	Apakah pernah ada pelatihan atau pembekalan untuk karyawan?	Untuk pelatihan pernah beberapa kali utama pas nya awal masuk kami di beri kan masa training selama 1 bulan di masa itu kmi di ajari bnyak pelajaran berkaitan dngn kinerja di usaha ini

Dari pertanyaan dan jawaban di atas dapat kita analisis dan kaitkan per point sebagai berikut sehingga akan mendapatkan hasil dari penelitian ini:

### 1. Faktor Motivasi Kerja

Motivasi menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja dengan semangat di Kutaradja Fried Chicken. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa motivasi mereka berasal dari kebutuhan pribadi sekaligus rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Salah satu informan mengungkapkan:

“Yang membuat saya semangat di sini ya karena ada tanggung jawab dan keperluan kuliah yang masih harus dipenuhi, dan juga lingkungan kerjanya yang baik jadi penyemangat tersendiri buat kami.”

(maulidil, karyawan paruh waktu)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi karyawan di UMKM ini bersifat intrinsik, yakni dorongan internal untuk mencapai tujuan pribadi (Herzberg, 1959). Selain karena faktor ekonomi, rasa bangga dan kebersamaan di tempat kerja menjadi motivasi sosial yang memperkuat kesejahteraan psikologis mereka.

Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, di mana faktor motivator seperti rasa tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja. Dalam konteks ini, meskipun upah tidak terlalu besar, rasa diterima dan adanya kebebasan dalam bekerja membuat karyawan merasa nyaman. Menurut Robbins dan Judge (2017), kondisi tersebut menggambarkan bentuk psychological well-being di tempat kerja, di mana individu merasa pekerjaannya memiliki makna.

Selain itu, mayoritas karyawan juga menyebutkan bahwa fleksibilitas waktu kerja menjadi salah satu hal yang membuat mereka tetap bersemangat. UMKM ini menggunakan sistem shift, yang memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja dengan kegiatan kuliah. Hal ini berkontribusi terhadap kesejahteraan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Greenhaus & Powell (2006), bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam kesejahteraan karyawan.

## 2. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di Kutaradja Fried Chicken dinilai cukup nyaman oleh sebagian besar karyawan. Mereka merasa suasana kerja yang terbuka, saling membantu, dan penuh kekeluargaan menjadikan tempat kerja ini menyenangkan. Seorang informan menyampaikan:

“Untuk saat ini saya masih merasa puas ya, lingkungan kerjanya baik dan kami yang masih mahasiswa aktif ini diterima kerja di sini juga bersyukur sekali.”

(atahillah, kasir) Hasil observasi juga menunjukkan bahwa interaksi antarpegawai berlangsung harmonis. Pemilik dan manajer berusaha menjaga hubungan yang tidak terlalu formal, sehingga tercipta komunikasi dua arah hal ini juga sebab dari manajer nya juga merupakan orang yang masih tergolong muda sehingga masih memiliki pemahaman yang sejalan. Lingkungan kerja seperti ini mendukung terciptanya kesejahteraan sosial dan emosional, karena karyawan merasa diterima dan dihargai sebagai bagian dari tim (Nitisemito, 2008).

Menurut teori lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan akan meningkat ketika suasana kerja aman, bersih, dan bebas dari konflik (Gibson, 2000). Walaupun fasilitas fisik seperti ruang istirahat atau pendingin udara belum memadai, iklim kerja yang positif mampu mengimbangi kekurangan tersebut. Karyawan menyatakan bahwa rasa nyaman lebih banyak muncul dari interaksi sosial yang hangat dibandingkan kondisi fisik tempat kerja.

Selain itu, adanya dukungan dari sesama rekan kerja menciptakan suasana kebersamaan. Hal ini sesuai dengan pandangan Spector (2011), bahwa hubungan sosial di tempat kerja merupakan faktor penting dalam subjective well-being karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja di Kutaradja Fried Chicken menjadi faktor dominan yang memperkuat kesejahteraan sosial karyawan.

## 3. Faktor Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemilik usaha bersifat partisipatif. Pemilik memberi kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, terutama dalam hal pelayanan pelanggan dan promosi produk. Berdasarkan wawancara, sebagian besar karyawan merasa hubungan dengan manajemen cukup baik, seperti diungkapkan oleh salah satu informan:

“Pemiliknya baik, sering ikut bantu kalau lagi ramai dan kalau ada masalah kerjaan kami bisa langsung ngomong.”

(Informan 3, staf dapur)

Pendekatan ini mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin berperan aktif membimbing dan memberi inspirasi kepada bawahannya (Bass & Avolio, 1994). Kepemimpinan seperti ini berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan karena menciptakan rasa aman dan dihargai.

#### **4. Faktor Kompensasi dan Kesejahteraan Finansial**

Aspek kompensasi menjadi perhatian penting dalam kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan menilai bahwa gaji dan bonus yang diterima sudah cukup sesuai dengan jam kerja dan tanggung jawab. Seorang informan mengatakan:

“Alhamdulillah masih bisa mencukupi, karena jam kerja kami juga tidak full jadi untuk gaji saat ini masih sesuai dengan jam kerja yang kami dapat.”

(rahman, pelayan/waiter)

Selain gaji pokok, pemilik usaha memberikan bonus penjualan dan tunjangan hari besar, seperti bonus lebaran atau akhir tahun. Bonus ini menjadi bentuk penghargaan yang memperkuat kepuasan kerja. Dalam teori kompensasi Armstrong (2014), kesejahteraan finansial karyawan tidak hanya diukur dari besarnya gaji, tetapi juga dari keadilan dan transparansi dalam sistem pembayaran.

Karyawan mengakui bahwa meskipun kompensasi yang diterima tidak terlalu besar, sistem penghargaan berbasis kinerja membuat mereka merasa dihargai. Ini sejalan dengan teori keadilan (equity theory) yang dikemukakan oleh Adams (1965), bahwa kesejahteraan meningkat ketika individu merasa imbalan yang diterima sepadan dengan kontribusi yang diberikan.

Selain aspek finansial, kesejahteraan juga diperkuat dengan adanya pelatihan kerja. Berdasarkan hasil wawancara:

“Untuk pelatihan pernah beberapa kali, terutama pas awal masuk kami diberi masa training selama satu bulan, di masa itu kami diajari banyak hal tentang kerja di usaha ini.”

(Informan 6, kasir 2)

Pelatihan tersebut memberikan pengalaman dan rasa percaya diri yang berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis. Hal ini didukung oleh pendapat Dessler (2016) bahwa kesempatan belajar dan berkembang adalah bagian integral dari kesejahteraan kerja.

#### **5. Sintesis Temuan Penelitian**

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara dan analisis, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan di UMKM Kutaradja Fried Chicken terbentuk melalui keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan psikologis.

- Secara ekonomi, kesejahteraan ditentukan oleh gaji, bonus, dan rasa keadilan dalam sistem kompensasi.
- Secara sosial, suasana kerja yang hangat dan dukungan antarpegawai menciptakan hubungan yang harmonis.
- Secara psikologis, motivasi dan gaya kepemimpinan yang positif meningkatkan rasa puas dan aman dalam bekerja.

Temuan ini memperkuat teori-teori sebelumnya bahwa kesejahteraan karyawan bukan hanya persoalan upah, melainkan hasil dari interaksi antara kondisi kerja, dukungan sosial, dan kebijakan manajerial (Robbins & Judge, 2017; Armstrong, 2014).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan pada UMKM Kutaradja Fried Chicken di kota meulaboh. Berdasarkan hasil wawancara terhadap tujuh informan yang terdiri dari manajer dan karyawan, ditemukan bahwa kesejahteraan karyawan terbentuk melalui interaksi antara motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi.

Secara lebih rinci, hasil penelitian menunjukkan:

1. Motivasi kerja berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Rasa tanggung jawab, fleksibilitas waktu kerja, serta penerimaan sosial di lingkungan kerja menjadi sumber motivasi utama bagi para karyawan yang sebagian besar merupakan mahasiswa aktif.
2. Lingkungan kerja yang harmonis, terbuka, dan bersifat kekeluargaan memperkuat kesejahteraan sosial karyawan. Hubungan interpersonal yang baik menciptakan rasa aman dan nyaman, meskipun fasilitas fisik masih sederhana.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif dari pemilik usaha terbukti berkontribusi terhadap kesejahteraan emosional karyawan. Pemimpin yang komunikatif dan mau turun langsung di lapangan meningkatkan rasa dihargai dan keterikatan kerja.
4. Sistem kompensasi dan penghargaan memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan. Gaji yang sesuai jam kerja, bonus penjualan, serta pelatihan kerja menambah rasa adil dan peluang pengembangan diri.

Dengan demikian, kesejahteraan karyawan di UMKM Kutaradja Fried Chicken tidak hanya ditentukan oleh faktor finansial, tetapi juga oleh dukungan sosial dan psikologis yang tercipta di tempat kerja. Hal ini memperkuat pandangan Robbins dan Judge (2017) serta Armstrong (2014) bahwa kesejahteraan kerja merupakan kombinasi antara keseimbangan ekonomi, sosial, dan mental yang saling memperkuat.

### Saran

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian, maka disarankan:

- Bagi pemilik usaha, perlu memperkuat sistem penghargaan dengan memperhatikan keseimbangan antara kontribusi dan imbalan. Peninjauan terhadap kenaikan upah secara berkala serta penyediaan fasilitas kerja yang lebih nyaman akan mendukung kesejahteraan finansial dan fisik karyawan.
- Bagi manajemen UMKM, disarankan untuk mengembangkan program pelatihan berkala agar karyawan memiliki keterampilan yang lebih baik dan merasa dihargai secara profesional.
- Bagi peneliti selanjutnya, dapat memperluas objek penelitian dengan membandingkan beberapa UMKM di wilayah Aceh atau menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) agar hasilnya lebih komprehensif.
- Dari sisi kebijakan publik, diperlukan dukungan pemerintah daerah dalam bentuk regulasi dan pelatihan kewirausahaan yang memperhatikan kesejahteraan pekerja di sektor informal dan UMKM.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan hasil dari hubungan yang selaras antara manusia dan lingkungan kerjanya. Upaya menjaga keseimbangan antara kebutuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial menjadi kunci keberlanjutan usaha di tingkat mikro.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, D., & Nugroho, T. (2021). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap retensi karyawan pada sektor kuliner. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 112–120.
- Rini, S., & Suhendra, D. (2020). Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 45–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Spector, P. E. (2011). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.