

Peran *Worklife Balance* dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan

Ghita Rahmawati ¹, Dyah Oktaviani ², Muhammad Miftahuddin ³, Syafiq Rohmawan ⁴,
Ratih Pratiwi ⁵

Universitas Wahid Hasyim Semarang Jawa Tengah

Jl. Menoreh Tengah X No.22, Sampangan, Semarang, Jawa Tengah 50232

E-mail: ¹ghitarahma6@gmail.com ²dyahokatviani@gmail.com

³miftamuhammad230002@gmail.com ⁴syafiq.mbelenk@gmail.com

⁵rara@unwahas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada bagaimana gaya hidup dengan Motivasi Ekstrinsik dikaitkan dengan kinerja karyawan perempuan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pekerja Wanita pada UMKM Pengolahan Kepiting di Desa Kedalon Batangan Pati. Subjek penelitian adalah karyawan UMKM Ranjungan Pati. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Sensus Sampling* dan hanya 65 orang yang dijadikan subjek observasi melalui wawancara. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan

Abstract

This study focuses on how lifestyle with Extrinsic Motivation is associated with the performance of female employees. The purpose of the study was to determine the effect of work-life balance and extrinsic motivation on the performance of female workers at MSMEs in Crab Processing in Kedalon Batangan Pati Village. Research subjects are employees of SMEs Ranjungan Pati. The population in this study were 100 employees with the sampling technique used was the Census Sampling technique and only 65 people were used as the subject of observation through interviews. The data obtained were then processed using multiple linear regression analysis using SPSS version 26. Based on the results of the study, it can be concluded that worklife balance has a negative and insignificant effect on employee performance and extrinsic motivation has a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: *Worklife Balance , Extrinsic Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah sebuah negara yang mempunyai potensi kekayaan sumber daya alam dan sumber daya manusia yang cukup besar untuk berkembang Sumber Daya Manusia merupakan asset strategis yang harus dijaga dan dikembangkan dalam sebuah industry Widodo, *et.al* (2016). Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawannya, yang pertama adalah kebutuhan secara psikis yaitu *Worklife Balance*, yang kedua kebutuhan akan materilal yang mendasar bagi karyawan yaitu pemberian kompensasi. Dengan itu tujuan dari suatu perusahaan akan mudah diraih serta perusahaan bisa mengukur seberapa jauh meningkatnya kinerja karyawan yang akan dicapai.

Fenomena keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan sosial para pekerja telah menjadi perhatian beberapa peneliti, diantaranya mengenai *Worklife Balance* selalu berusaha menghimbau kepada publik, akan pentingnya memperhatikan aspek-aspek diluar pekerjaan. Hal ini tidak hanya ditunjukkan kepada mereka yang bekerja, namun juga ditunjukkan kepada organisasi tempat mereka bekerja. organisasi sebagai tempat mereka memperoleh pekerjaan, juga harus memiliki kesadaran akan pentingnya merancang program kerja yang memperhatikan hal tersebut dengan memperhatikan *Worklife Balance* tersebut organisasi akan menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk meluangkan waktunya bagi keluarganya, teman-temannya bahkan bagi dirinya sendiri, untuk menyalurkan hobi dan kesenangan Naithani (2010). Perusahaan perusahaan besar sudah mulai menetapkan program *Worklife Balance* untuk menjaga karyawannya terhindar dari kebimbangan peranan dan masalah-masalah didalam pekerjaannya dan juga peran diluar pekerjaannya tersebut.

Dengan banyaknya tekanan dalam pekerjaan dewasa ini, *work life balance* dianggap mampu untuk mengatasi tantangan ini. Para pekerja atau karyawan mendapatkan kemudahan dalam mengatur jam kerja maupun beban pekerjaan sebagai cara untuk mempertahankan ataupun meningkatkan produktivitas kerja. Banyak perusahaan menciptakan berbagai macam cara untuk mendukung hal ini. Namun apa dampak yang bisa terjadi pada karyawan jika perusahaan tidak memperhatikan *work life balance*. a. Karyawan Merasa Tertekan Perusahaan yang gagal untuk mengakomodasi kebutuhan keseimbangan kerja bisa membuat karyawan merasa tertekan dan menjadi stres karena tekanan pekerjaan yang berlebihan, apalagi jika mereka memegang beberapa posisi atau fungsi sekaligus. Akibatnya bisa buruk bagi kesehatan mental. Survei Mental Health Foundation menemukan bahwa sepertiga responden merasa tidak bahagia atau sangat tidak bahagia tentang waktu kerja mereka. Lebih dari 40% karyawan tidak memperhatikan aspek kehidupan lain karena pekerjaan, meningkatkan kemungkinan menderita penyakit mental. Ketika terpaksa bekerja lembur, 27% karyawan merasa depresi, 34% merasa gelisah, dan lebih dari separuh atau 58% merasa mudah terganggu. Semakin bertambah jam kerja mereka, semakin karyawan merasa tidak bahagia (42% karyawan wanita lebih tidak bahagia dibandingkan 29% karyawan pria). Kemungkinan penyebabnya adalah ketidakmampuan untuk mengatur pola hidup yang sering berubah. b. Kesehatan Fisik Terganggu Konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga dan lainnya bisa menyebabkan kesehatan fisik terganggu. Tingginya tingkat pengeluaran energi di tempat kerja mengurangi waktu istirahat, sedangkan tuntutan kehidupan lainnya seperti mengasuh anak, mengurus diri sendiri, memperhatikan pasangan atau orang tua, dan bergaul dengan teman juga perlu mendapat perhatian yang cukup. Keterbatasan ini bisa menyebabkan sakit atau gangguan fisik terhadap kesehatan pribadi

karyawan. c. Pekerjaan Mengganggu Keluarga Karyawan yang memegang peranan penting dalam keluarganya bisa mengalami konflik yang mengganggu ini ketika tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan melebihi kapasitas pribadi dan mengambil waktu keluarga. Misalnya, tidak bisa menghadiri acara sekolah yang penting sehingga mengecewakan sang anak. Atau jarang berkumpul dengan seluruh anggota keluarga secara bersamaan. Atau, stres dari tempat kerja terbawa ke rumah dan menimbulkan konflik dengan pasangan dan anggota keluarga lain. d. Keluarga Mengganggu Pekerjaan Konflik tipe ini terjadi ketika tuntutan dan tanggung jawab dalam keluarga membuat seseorang menjadi sulit untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaannya. Misalnya, anak sakit sehingga tidak bisa masuk kantor atau ketegangan dalam rumah tangga yang mengganggu konsentrasi kerja. e. Tekanan Sebagai Pengasuh Anggota Keluarga Ini terjadi apabila ada anggota keluarga yang secara konstan membutuhkan perhatian khusus selama periode waktu tertentu. Misalnya, orang tua mengalami kecelakaan dan memerlukan perawatan rutin dan cenderung tidak bisa ditinggal. Kewajiban sebagai penolong akan bertabrakan dengan kewajiban untuk menuntaskan pekerjaan (dan hak untuk mendapatkan penghasilan). Jika tidak ada yang menggantikan, kemungkinan karyawan tersebut bisa terpaksa berhenti bekerja. f. Kehilangan Konsentrasi dan Fokus Berbeda dengan komputer, manusia tidak didesain untuk *multi tasking*. Perpindahan tugas yang terlalu sering akan mengurangi konsentrasi dan memakan waktu untuk kembali menjadi produktif. Kehilangan konsentrasi dan fokus karena *work life balance* yang tidak baik akan merugikan kedua sisi kehidupan Anda. g. Meningkatkan Resiko Cedera Dalam Pekerjaan

Ini adalah efek lanjutan dari hilangnya konsentrasi dan fokus. Dengan kesehatan mental yang terganggu, Anda bisa menjadi selalu tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas, meningkatkan resiko cedera seperti kecelakaan di tempat kerja, dalam perjalanan, dan lainnya. Hidup terburu-buru mirip seperti mengemudi dengan kecepatan tinggi, bisa lebih cepat sampai namun dengan resiko kecelakaan lebih tinggi. Bekerja tanpa memperhatikan waktu untuk keluarga maupun kesehatan diri sendiri bukan menjadikan anda lebih produktif, namun sebaliknya, hal tersebut justru bisa membahayakan diri anda sendiri. Manajemen waktu sangatlah penting untuk dilakukan, agar pekerjaan anda lebih maksimal dan produktivitas anda tidak terganggu.

Singh dan Khanna (2011) mengungkapkan *Worklife Balance* adalah konsep sangat luas dan menetapkan prioritas tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, teman dan pengembangan spiritual). Manfaat adanya program *Worklife Balance* untuk perusahaan menurut Lazar et al. (2010), yaitu: mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, Peningkatan produktivitas karyawan, Terciptanya komitmen dan loyalitas karyawan, Peningkatan retensi pelanggan, , manfaat program *Worklife Balance* yaitu: Peningkatan kepuasan pekerjaan karyawan, Tingginya keamanan pekerja (*job security*), Peningkatan kontrol karyawan terhadap *Worklife Environment*, Berkurangnya tingkat stres kerja karyawan, dan, Peningkatan kesehatan mental dan fisik karyawan.

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut: 1. Policy and administration (Kebijakan dan administrasi) Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat

dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing-masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya ditempat kerja mereka tersebut.

2. Quality supervisor (Kualitas Supervisi) Dilihat dari kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi) Hubungan antar pribadi yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan melakukan hubungan sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarahkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Jika terdapat konflik dengan rekan kerja, maka hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

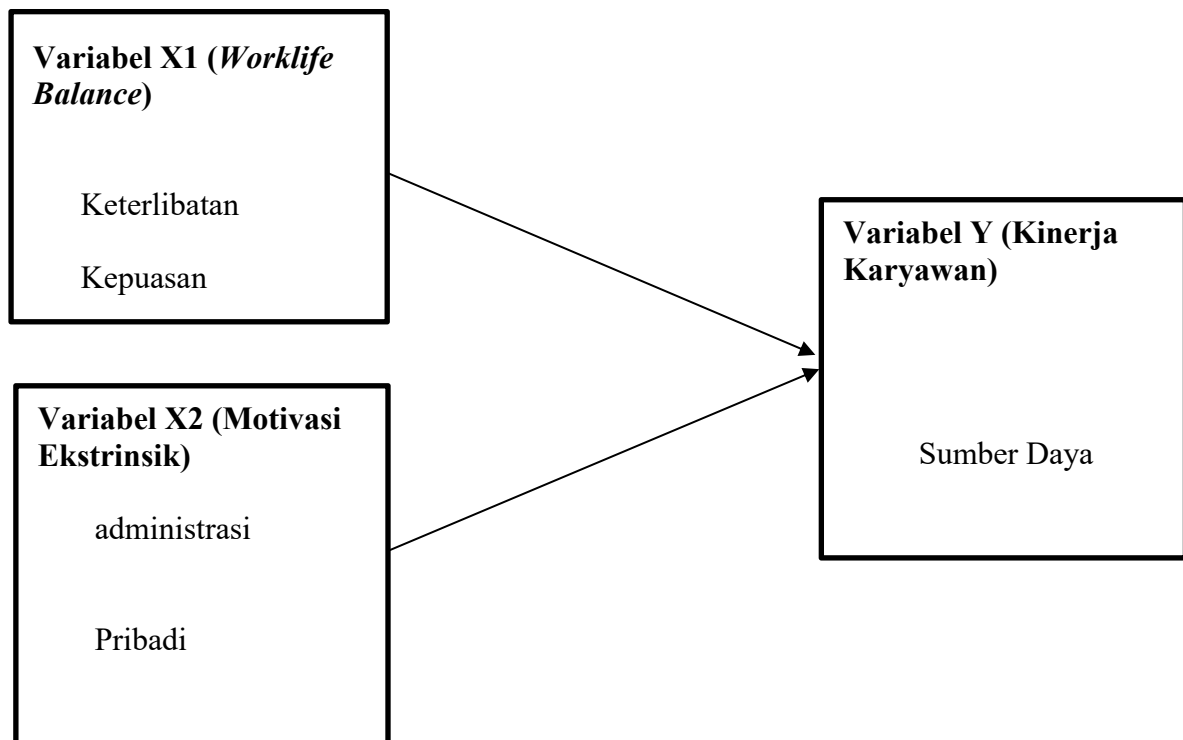
4. Working condition (Kondisi kerja) Kondisi kerja menjadi sumber mayoritas. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kondisi kerja yang baik dapat tercipta. Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya.

6. Wages (Gaji) Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Faktor signifikan lain terhadap kepuasan kerja adalah upah dan gaji. Theriault menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja. Dengan adanya gaji, maka kepuasan individu akan muncul karena gaji mampu menjawab kebutuhan individu. Melalui Sumber Daya Manusia yang efektif manajer atau pimpinan mengharuskan dapat menemukan cara terbaik agar orang-orang yang ada dalam lingkungan usahanya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Rivai, 2005). Kinerja karyawan pendukung salah satu keberhasilan oleh pimpinan. Dalam suatu pekerjaan adanya operasional, administrative, dan operasional untuk menciptakan suatu kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan akan mendukung pengawasan dan tenaga kerja saat ini. Karyawan merupakan modal utama yang tepat dalam pengembangan yang harus diberdayakan dengan maksimal (Sandhi, 2013). Perusahaan sangatlah mengharapkan Kinerja yang lebih

tinggi. Karyawan semakin banyak mempunyai kinerja yang tinggi, maka dalam produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat bertahan dalam suatu persaingan global perusahaan (Reza, 2010).

Riset yang mengulas tentang hasil keputusan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *Worklife Balance* dan Motivasi Ekstrinsik telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu, serta antara lain ada kontroversi hasil observasi antara peneliti dengan satu lainnya. Hasil penelitian Sugiono dan Widia (2019) menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik sangat berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini Berbeda dengan hasil penelitian Rene & Wahyuni (2018) yang menunjukkan bahwa *Worklife Balance* dan Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan hasil penelitian antara *Worklife Balance* dan Kinerja Karyawan tersebut memberikan *field of research* yang menarik untuk diteliti. Sehingga artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis **Pengaruh *Worklife Balance* Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pekerja Perempuan Pada Umkm Pengolahan Rajungan (Studi Kasus Di Desa Kedalon Batangan Pati).**



2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif menggunakan analisis secara detail melalui penelitian ini kita dapat mengembangkan variabel secara lebih menyeluruh. Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah UMKM pabrik Pengupasan Rajungan di Desa Kedalon Dukuh Tulis Batangan Pati. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dengan tehnik sampling yang digunakan adalah tehnik sampling *Sensus Sampling*. Responden penelitian ini berjumlah

65 . Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner dengan pengukuran skala likert 1 s/d 5 dan dianalisis menggunakan metode analisis kuantitatif dengan data primer seperti observasi dan kuisioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengukuran skala likert 1-5. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja UMKM di Propinsi Jawa Tengah. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sensus Sampling*. UMKM Pengolahan Kepiting Ranjungan di Pati Jawa Tengah telah berproduksi selama lebih dari 15-20 tahun. Sehingga ditemukan pekerja UMKM Pengolahan Kepiting Ranjungan sejumlah 65 pekerja di Pati Jawa Tengah. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya data yang digunakan maka dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Keseluruhan variabel penelitian memuat 14 pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Motivasi Ekstrinsik</i>	1	X1.1	0,507	0,2404	Valid
	2	X1.2	0,412	0,2404	Valid
	3	X1.3	0,681	0,2404	Valid
<i>Worklife Balance</i>	1	X2.1	0,442	0,2404	Valid
	2	X2.2	0,715	0,2404	Valid
	3	X2.3	0,737	0,2404	Valid
	4	X2.4	0,774	0,2404	Valid
	5	X2.5	0,656	0,2404	Valid
<i>Kinerja Karyawan</i>	1	Y1.1	0,397	0,2404	Valid
	2	Y1.2	0,374	0,2404	Valid
	3	Y1.3	0,421	0,2404	Valid
	4	Y1.4	0,396	0,2404	Valid
	5	Y1.5	0,598	0,2404	Valid
	6	Y1.6	0,601	0,2404	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai r hitung dari semua indikator lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
<i>Worklife Balance</i>	0,613	Reliabel
<i>Motivasi Ekstrinsik</i>	0,764	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,648	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Rgresi Linier Berganda

	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant = <i>Kinerja Karyawan</i>	24,979	3,318		7,528	,000
<i>Worklife Balance</i>	,096	,215	-,055	-,445	,658
<i>Motivasi Ekstrinsik</i>	,176	,088	,248	2,007	,049

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil olah data menunjukan bahwa *worklife Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai $-0,055$ dengan t $-0,445$ dan sig $0,658$ yang artinya *worklife Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pekerja perempuan UMKM pengolahan Rajungan di Desa Kedalon Batangan Pati, yang artinya semakin menurun *worklife balance* maka kinerja karyawan akan semakin berkurang hal itu dikarenakan kemungkinan para pekerja tidak mampu membagi waktu atau menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Hasil menunjukan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Nilai $0,248$ dengan t $2,007$ dan sig $0,049$ artinya Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pekerja perempuan UMKM pengolahan Rajungan di Desa Kedalon Batangan Pati, yang artinya semakin banyak motivasi ekstrinsik yang diterima maka semakin meningkat juga kinerja karyawan, Motivasi Ekstrinsik merupakan suatu Motivasi yang diperoleh atau didapatkan dari luar diri dan bukan dari dirinya sendiri.

4. KESIMPULANDAN SARAN

a. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengukuran skala likert 1-5. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja UMKM di Propinsi Jawa Tengah. Untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya data yang digunakan maka dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai r hitung dari semua indikator lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid. Berdasarkan hasil pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa *worklife balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pekerja perempuan UMKM pengolahan Rajungan di Desa Kedalon Batangan Pati, yang artinya semakin menurun *worklife balance* maka kinerja karyawan akan semakin berkurang hal itu dikarenakan kemungkinan para pekerja tidak mampu membagi waktu atau menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun, Yang berarti masih banyak faktor eksternal yang memengaruhi selain *worklife balance*. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Pengolahan Rajungan yang artinya semakin banyak motivasi ekstrinsik yang diterima maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

b. Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya memperhatikan indikator penelitian dan tempat penelitian yang sesuai, maka selanjutnya peneliti ingin melakukan penelitian yang sejenis dengan memperhatikan berbagai aspek indikator dan tempat penelitian.
2. Bagi instansi pembina, teliti dan peka dalam memberikan bantuan apapun terutama dalam hal ini ialah modal atau dana. Tidak semua UMKM berani mengaspirasikan pendapatnya atau mengajukan permohonan bantuan walaupun merek sedang membutuhkan.
3. Bagi UMKM, usaha yang dijalankan berbekal dengan modal sendiri atau asupan dari pihak luar sekiranya dapat difokuskan untuk pengembangan usaha terutama produk dan perspektif lain seperti pembiayaan, pemasaran, kemitraan dan wawasan akan perkembangan pasar sehingga dapat berkembang dari hari ke hari dan tetap menjadi penyangga perekonomian negara Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Sufiah, W. O., Sarini, Y., & Lawelle, S. A. (2017). Sistem Rantai Dingin Rajungan (Portunus pelagicus)(Studi Kasus UD. Irfandi di Desa Lakara, Kecamatan Palangga Selatan, Kabupaten Konawe Selatan). *Sosial Ekonomi Perikanan FPIK UHO*, 2(3), 143–150.
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9. <https://doi.org/10.35797/jab.4.3.2016.12892>.
- Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *None*, 5(003), 1–8. <https://doi.org/10.35797/jab.5.003.2017.16718>.
- Rene, R. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan Motivasi Kerja*. 16(4).
- Samsudin, S. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung. Pustaka*.
- Kerja, P. M. I. D. M. E. T. K. (2013). Bisma jurnal bisnis dan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66>
- Rene, R. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan Motivasi Kerja*. 16(4).
- Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2006). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja karyawan honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016*.
- Sigar, J., Sambul, S., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(003), 269383. <https://doi.org/10.35797/jab.6.003.2018.20286>.
- Tangkeallo, D. I., & Universitas. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 121.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom, IV(1)*, 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>