

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v2i1>

Received: 1 April 2023, Revised: 24 April 2023, Publish: 26 April 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



## Scoping Review : Perspektif Kesejahteraan Karyawan UMKM

Agung Suryo Prakoso<sup>1</sup>, Sopiah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, [r.agung.2204139@students.um.ac.id](mailto:r.agung.2204139@students.um.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, [sopiah.fe@um.ac.id](mailto:sopiah.fe@um.ac.id)

Corresponding Author: Agung Suryo Prakoso

**Abstract:** *Employee welfare is present as an important element for the sustainability and development of an SME. Employees who are well cared for physically and mentally will be able to feel comfortable and prosperous in the workplace. The purpose of this research is to find out more about how the welfare of employees in an SME can affect the sustainability of the SME. This scoping review aims to examine the literature regarding the most relevant and significant aspects of employee welfare, as well as the methods used in related research. This scoping review aims to examine the literature regarding the most relevant and significant aspects of employee welfare, as well as the methods used in related research. This study searches for articles from several databases published between 2010 and 2021. The results show that employee well-being includes four dimensions, namely physical, psychological, social, and work environment. Several methods used in research include surveys, interviews, and observation. The results of the study show that the welfare of employees in a work environment will have a positive effect on various aspects, all of which will lead to the sustainability of SMEs. High morale from employees will be created if the employee is prosperous in the work being carried out.*

**Keyword:** *Employee Welfare, Employee Performance, UMKM, Scoping.*

**Abstrak:** Kesejahteraan karyawan hadir sebagai elemen penting bagi keberlangsungan dan perkembangan UKM. Karyawan yang terpelihara dengan baik fisik dan mentalnya akan dapat merasa nyaman dan sejahtera di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jauh bagaimana kesejahteraan karyawan pada UKM dapat mempengaruhi keberlangsungan usaha. Kajian pelingkupan ini bertujuan untuk mengkaji literatur mengenai aspek kesejahteraan karyawan yang paling relevan dan signifikan, serta metode yang digunakan dalam penelitian terkait. Kajian pelingkupan ini bertujuan untuk mengkaji literatur mengenai aspek kesejahteraan karyawan yang paling relevan dan signifikan, serta metode yang digunakan dalam penelitian terkait. Studi ini mencari artikel dari beberapa database yang diterbitkan antara tahun 2015 dan 2023. Hasilnya menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan meliputi empat dimensi, yaitu fisik, psikologis, sosial, dan lingkungan kerja. Beberapa metode yang digunakan dalam penelitian antara lain survei, wawancara, dan

observasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai di lingkungan kerja akan berdampak positif pada berbagai aspek yang kesemuanya akan bermuara pada keberlangsungan UKM. Semangat kerja yang tinggi dari pegawai akan tercipta jika pegawai tersebut sejahtera dalam pekerjaan yang dilakukan.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan Karyawan, Kinerja Karyawan, UMKM, Scoping.

---

## PENDAHULUAN

Kehidupan masa dini ialah masa dimana seorang buah hati mengalami sebuah proses yang pesat

Hadirnya perkembangan era globalisasi yang sudah semakin pesat saat ini telah bergantung pada sektor ekonomi yang di jadikan sebagai capaian keberhasilan. Posisi dari UKM dalam perekonomian nasional tentu memiliki peranan yang sangat penting dan juga strategis. Posisi UKM sendiri dapat di katakan cukup dominan dalam perekonomian yang ada di Indonesia saat ini (Sarfiyah et al, 2019). Berdasarkan data dari BPS (2018) persentase jumlah dari UKM di Indonesia telah mencapai setidaknya 98,68% dari total keseluruhan jumlah usaha yang ada di Indonesia. Bahkan UKM sendiri hadir sebagai usaha yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia dewasa ini.

Kemajuan dari suatu UKM tentu sangat di pengaruhi oleh bagaimana kinerja yang ada di dalamnya. Ajayi, (2018) pengusaha mengalami kemajuan karena tingkat kualitas produksi yang mengalami penurunan. Keahlian dalam menjalankan kinerja UKM dengan baik tentu saja akan berpengaruh positif pada peningkatan kualitas pengembangan usaha (Hariyati, dkk. 2023). Kinerja UKM dapat berpengaruh secara positif pada *entrepreneur satisfaction* (ES) apabila di maksimalkan dengan baik. Menurut Lee & Nam (2021) kinerja UKM tentu dapat berpengaruh secara signifikan terhadap ES.

UKM menghadapi kendala dalam operasi mereka yang timbul dari keterbatasan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), yang menghambat efektivitas dan efisiensi operasi mereka (Darmi, dkk. 2022). Sementara itu, buruknya atau kurangnya perencanaan, juga menjadi salah satu kendala yang dihadapi UKM (Darmi, Mujtahid, & Udin, 2020). Selama pandemi COVID-19, kinerja UKM menurun drastis (Nugroho, 2020). Dengan demikian, tidak seperti pada krisis ekonomi sebelumnya ketika perlambatan kegiatan ekonomi UKM menengah dan besar menjadi peluang bagi UKM, pandemi COVID-19 menciptakan hambatan yang mengganggu operasi dan kinerja banyak UKM.

Kinerja dari sebuah UKM tentunya dapat di gambarkan berdasarkan pada bagaimana para pegawai di dalamnya menerapkan kinerjanya. Dijkhuizen dkk (2018) mengatakan bahwa kesuksesan bisnis atau organisasi dapat digambarkan sebagai "sifat penyampaian organisasi kepada pelanggan dan klien" dan "sejauh mana organisasi dijalankan dengan baik". Secara garis besar tentunya karyawan memiliki peranan penting dalam menjalankan suatu UKM sehingga bisa mencapai kesuksesan yang di harapkan. Kinerja karyawan secara umum dapat terbentuk dari bagaimana kesejahteraannya dapat terjamin oleh pemilik usaha. Setiap karyawan tentu perlu memiliki ide ide baru dan juga inovasi yang dapat berpengaruh pada bagaimana peningkatan usaha dari suatu UKM. Penelitian telah membuktikan bahwa tenaga kerja yang lebih bahagia adalah lebih produktif dan orang akan bertahan lebih lama dalam pekerjaan mereka.

Karyawan yang merasakan keuntungan dalam bekerja di suatu UKM tentu akan memberikan sumbangsih yang lebih besar kepada pemiliknya, begitupun sebaliknya. Hubungan timbal balik ini tentunya akan selalu terjadi dalam sebuah UKM. Kesejahteraan karyawan yang terjaga dengan baik tentu akan memunculkan adanya rasa memiliki kuat di hati para karyawan. Jena dan Pradhan (2018) menemukan bahwa komponen rasa memiliki

adalah menjadi bagian dari UKM, menginspirasi seseorang untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, karyawan memiliki banyak kesamaan dengan rekan kerja mereka, membawa lebih banyak emosi positif daripada emosi negatif selama bekerja di UKM.

Sasaran UKM hanya dapat dicapai melalui kontribusi seluruh karyawan. Karyawan memiliki faktor kunci dalam kekayaan setiap UKM. Pegawai yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan, yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan UKM, adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik (Afif & Ginting, 2020). Dalam mewujudkan tujuan dari suatu UKM tentunya sikap kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa hal mulai dari pikiran, perasaan, dan juga dorongan yang muncul di dalam dirinya. Pembentukan sikap kerja yang positif pada karyawan tentu perlu dilakukan agar bisa memberikan dampak yang bagus untuk kemajuan UKM kedepannya. Beberapa penelitian telah meneliti bahwa beberapa karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaiknya saat mereka merasa aman seperti saat mereka merasa aman di rumah. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja dapat dirasakan oleh karyawan yang memiliki rasa memiliki (Lusy & Devina, 2019).

Menurut Suharto (dalam Lusy & Devina, 2019) ada tiga konsep dasar kesejahteraan sosial, (1) pertama berkaitan dengan kondisi kesejahteraan yang mana ini berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan baik secara jasmani, rohani, maupun dari sisi sosialnya, (2) kedua adalah bidang kegiatan yang bersangkutan dimana dalam hal ini melibatkan lembaga kesejahteraan sosial yang ada dan beragam profesi kemanusiaan yang juga hadir untuk kepentingan kesejahteraan dan layanan sosial yang tersedia, (3) kegiatan yang berupa usaha terorganisasi dengan baik untuk dapat mencapai suatu keadaan yang dapat di katakan sejahtera. Karyawan bisa di katakan sejahtera apabila ketiga konsep dasar kesejahteraan tersebut telah terpenuhi. Suatu UKM akan berkembang dengan baik apabila karyawan yang ada di dalamnya merasakan kesejahteraan dalam bekerja sehingga tercipta suatu kinerja yang baik dan memajukan usaha.

Sudyarto, dkk (2020) kualitas kesejahteraan karyawan tentu tidak hanya berkontribusi pada bagaimana kemampuan UKM untuk bisa merekrut orang-orang yang berkompetensi dan berkualitas di bidangnya. Namun, adanya kualitas kesejahteraan karyawan yang baik akan meningkatkan visibilitas dari UKM tersebut. Keyakinan para karyawan terhadap tempat mereka bekerja tentu akan mendukung hadirnya argument berkualitas yang kemudian dapat mendorong karyawan lebih termotivasi, loyal, dan juga fleksibel atas kebutuhan dalam bentuk daya saing yang di harapkan UKM. Kualitas kesejahteraan karyawan dapat merangsang kepuasan kerja karyawan (Ruzevicius, 2007) dan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan operasi organisasi (Tabassum et al., 2011).

Dari latar belakang masalah yang telah di jelaskan oleh peneliti sebelumnya, maka di dapatkan rumusan masalah, diantaranya:

1. Bagaimana gambaran kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan UKM?
2. Apa Saja Faktor-Faktor yang berpengaruh pada kesejahteraan karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan?

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah scoping review. Scoping review sendiri hadir sebagai sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai literature yang tersedia secara mendalam dan juga menyeluruh. Peneliti memilih desain penelitian scoping review di karenakan referensi yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini cukup bervariasi.

Arksey & O'Malley (2005) menjelaskan bahwa metode scoping review sendiri hadir sebagai sebuah metode yang di manfaatkan oleh peneliti dalam melakukan identifikasi pada

literature secara mendalam. Berbagai sumber tentunya di satukan dan di identifikasi secara mendalam serta juga memiliki keterkaitan dengan topik penelitian yang di pilih. Sehingga tercipta suatu gambaran yang utuh mengenai suatu topik penelitian yang di bahas nantinya.

Penyusunan penelitian dengan metode scoping riview dilakukan dengan beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh peneliti. Menurut Nurhamsyah, Trisyani, & Nuraeni, (2018) beberapa langkah dalam penyusunan scoping riview diantaranya adalah : (1) pertama, peneliti perlu mengidentifikasi bagaimana pertanyaan penelitian yang harus di sesuaikan dengan tujuan dari penelitian itu sendiri, (2) kedua, peneliti kemudian mengidentifikasi apa saja sumber literature yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, (3) ketiga, peneliti melakukan seleksi secara selektif pada berbagai literature yang berhasil di dapatkan dan menyesuainya dengan topik penelitian, (4) keempat, peneliti kemudian melakukan pemetaan pada berbagai literature yang berhasil di temukan dan mulai melakukan analisa, (5) kelima, peneliti kemudian membuat susunan pembahasan dan melaporkan hasil dari analisis literature yang telah dilakukan berdasarkan metode scoping riview, dan (6) keenam, konsultasi pada pihak yang lebih kompeten di perlukan untuk bisa menciptakan suatu hasil penelitian yang terukur keabsahannya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Matrik Review Jurnal**

No.	Penulis	Judul	Topik / Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Judul Jurnal
01.	Putera, dkk (2021)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Indonesia (SIG) Persero TBK	Menjelaskan dan menganalisis pengaruh promosi jabatan, pengambilan keputusan dan kepercayaan diri karyawan terhadap kesejahteraan karyawan	Kuantitatif korelatif	Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putera, dkk (2021) menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia. Sedangkan hasil lainnya menunjukkan bahwa promosi jabatan tidaklah berpengaruh secara signifikan pada kesejahteraan dari para karyawan di PT. Semen Indonesia. Adapun kepercayaan dari karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan di PT Semen Indonesia.	Jurnal Asia Ilmu Sosial dan Teknologi Manajemen Vol 3 Edisi 3
02.	Emmah & Teresa (2022)	Influence Of Employee Welfare Practices On Job Satisfaction In Selected Universities In Kenya	Mengetahui pengaruh praktik kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja di enam universitas terpilih di wilayah Metropolitan	Penelitian deskriptif	Dari penelitian yang dilakukan oleh Emmah & Teresa (2022) di dapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang positif antara tunjangan kesejahteraan (medis dan pendidikan) dan kepuasan kerja. Sehingga dapat di simpulkan bahwa semakin bagus tunjangan kesejahteraan yang di	International Journal of Social Science and Humanities Research Vol 10 Issue 3

No.	Penulis	Judul	Topik / Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Judul Jurnal
			Nairobi di Kenya		berikan oleh perusahaan maka akan lebih meningkat kepuasan kerja dari karyawan.	
03.	Abbas, dkk (2019)	Corporate Responsibility Towards Employees' Welfare: Case Study PT Semeru Ratu Jaya Makassar	Menganalisis tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan	Deskriptif kualitatif	PT. Semeru Ratu Jaya telah memenuhi tanggung jawabnya untuk memberikan segala aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja karyawan, mulai dari kenaikan gaji, insentif, lingkungan kerja yang nyaman, hingga berbagai fasilitas lainnya (asuransi, BPJS, THR, dll)	Yuridika: Volume 34 No 1
04.	Anita & Sridharan (2022)	Impact of welfare measures on the quality of worklife of information technology employees with special reference to Chennai City	Menganalisis hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan pekerjaan atribusi kinerja, mengeksplorasi dampak langkah-langkah kesejahteraan karyawan pada kualitas pekerjaan kehidupan karyawan TI.	Penelitian Survey	Mayoritas pekerja laki laki dan menjadi tulang punggung keluarga yang menyebabkan terjadinya peningkatan tuntutan terhadap perusahaan. Sehingga hal tersebut membuat tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan tidak tercapai dengan baik.	Journal of Health Sciences, 6(S2)
05.	Sari & Sarman (2023)	Kesejahteraan Tenaga Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dan Diperantarai Oleh Semangat Kerja	Menganalisis bagaimana pengaruh kesejahteraan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Area PGE Kamojang	Metode deskriptif dan verifikatif	Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap munculnya semangat kerja dari karyawan dan kinerja karyawan di PT Area PGE Kamojang	Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol 16 No. 1
06.	Aziz, dkk (2022)	Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di	Menganalisis bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan yang	Kualitatif deskriptif	Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap adanya peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.	Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam Vol 3 No 3

No.	Penulis	Judul	Topik / Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Judul Jurnal
		Era Pandemi Covid-19	berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dengan adanya tunjangan yang di berikan oleh perusahaan.			
07.	Lamongi, dkk (2015)	The Importance And Performance Analysis Of Employee Welfare Program Case Study At Pt. Pln (Persero) Region Sulutenggo	Mengetahui kepentingan dan kinerja program kesejahteraan karyawan di PT.PLN	Metode Survey	PT PLN telah mengupayakan kesejahteraan karyawan melalui berbagai fasilitas layanan kesejahteraan karyawan mulai dari pelayanan kesehatan, kompensasi, kenaikan gaji, promosi jabatan, dana pensiun, dan lain sebagainya.	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol 15 No 05
08.	Kurniawan & Zulbahri (2023)	Analisis Pengaruh Carrier Development Dan Employee Welfare Terhadap Working Spirit (Studi Kasus Pada Sppbe Pt. Gubah Lingkungan Serasi Di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman)	Menganalisis bagaimana pengaruh Carrier Development dan Employee Welfare terhadap Working Spirit pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman	Kuantitatif Deskriptif	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja dari karyawan yang ada di SPPBE PT Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman.	Ensiklopedia of Journal Vol. 5 No.2 Edisi 1
09.	Afif & Ginting (2020)	A Sense Of Belonging Contribution Towards Employee Performance In Digital Era: A Case In Small And Medium Enterprise (Sme) Indonesia	Menganalisis pengaruh rasa memiliki terhadap kinerja karyawan di era digital saat ini.	Kuantitatif korelatif	Terdapat pengaruh yang signifikan dari rasa memiliki terhadap kinerja karyawan di SME Bandung yang mana ini mengartikan bahwa rasa memiliki yang tinggi pada karyawan akan mendukung munculnya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.	Journal Sosioteknologi Volume 19, No 2
10.	Betniar	Analisis	Menganalisis	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang	Jurnal

No.	Penulis	Judul	Topik / Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Judul Jurnal
	Purba (2020)	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.	pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.	Korelatif	signifikan dan positif kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan	Manajemen Dan Bisnis (JMB), 18(2),
11.	Ariansyah and Airlangga (2019)	The Effect Of Training, Position Promotion, and Mutation on Employee Performance in PT. Transfashion Indonesia,	Mengetahui pengaruh pelatihan, promosi dan mutasi terhadap kinerja pegawai di Surabaya.	Kuantitatif	Pelatihan, promosi dan mutasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Surabaya.	Journal of World Conference (JWC), 1(1)
12.	Ajayi (2018)	Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry	Mengeksplorasi masalah yang berhubungan dengan stres bankir dan menguji hubungan antara stres dan kinerja serta dampak stres terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif	Stres kerja secara signifikan menurunkan kinerja individu. Stres kerja dianggap meningkat dan telah menjadi tantangan bagi pemberi kerja dan karena tingkat stres yang tinggi menghasilkan produktivitas yang rendah	Available at SSRN 3160620
13.	Brasilio & Tridayanti (2020)	Effect of Direct and Indirect Compensation on Performance of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya,	Menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial	Kuantitatif	Baik kompensasi yang diberikan secara langsung atau tidak langsung oleh perusahaan dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan di PT Terminal Petikemas Surabaya	Journal of World Conference (JWC), 2(2)
14.	Pratiwi & Firgiyani (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan	Mengetahui Pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan karyawan dan motivasi karyawan terhadap semangat kerja dari karyawan di	Perwira Journal of Economics & Business, 1(1)

No.	Penulis	Judul	Topik / Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Judul Jurnal
		Implikasinya Terhadap Kinerja	kerja dan implikasinya terhadap kinerja		perusahaan.	
15.	Farullah (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Serta Kesejahteraan Karyawan Rumah Sakit Islam Di Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur,	Mengetahui pengaruh dari kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan serta kesejahteraan karyawan rumah sakit islam di Kabupaten Tulungagung provinsi Jawa Timur	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kesejahteraan karyawan	Journal of Islamic Economics, 2(2)
16.	Dijkhuizen, dkk (2018)	Well-Being, Personal Success and Business Performance Among Entrepreneurs : A Two-Wave Study.	Menyelidiki hubungan dua arah antara kesejahteraan dan kinerja pengusaha	Kuantitatif	Kesejahteraan positif pada Waktu 1 (keterikatan kerja; kepuasan hidup; dan kepuasan kerja) memprediksi keberhasilan kewirausahaan	Journal of Happiness Studies, 19(8), 2187–2204.
17.	Wei, dkk (2020)	The Impact of Employee Welfare on Innovation Performance: Evidence from China's Manufacturing Corporations, International	Mengetahui dampak yang masuk akal dari kesejahteraan karyawan terhadap kinerja inovasi perusahaan manufaktur	Kuantitatif	Perusahaan manufaktur dengan kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi memiliki kinerja inovasi yang lebih baik	Journal of Production Economics, 228

### Kesejahteraan Karyawan

UKM dalam hal ini di tuntut untuk terus melakukan perbaikan dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan yang akan dilakukan. Pengambilan keputusan yang bijak dari perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman bekerja di dalamnya. Kenyamanan karyawan dalam bekerja di suatu UKM tentu masuk dalam kategorisasi kesejahteraan kerja karyawan. Karyawan yang sejahtera tentu akan memberikan sumbangsih besar pada peningkatan kualitas kerjanya dan membuat hadirnya peningkatan kualitas produk yang lebih baik dari waktu ke waktu. Kesejahteraan karyawan pada dasarnya telah diatur di Negara Republik Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UKM memberikan kesejahteraan kepada karyawan sebagai komitmen

dalam melaksanakan pekerjaan, mengingat tingginya resiko kerja yang dimiliki oleh karyawan, di samping remunerasi jasa baik materiil maupun nonmateriil.

Pada dasarnya, karyawan akan memberikan output yang ideal dan bekerja secara optimal pada saat mereka puas dengan pekerjaan yang di jalankan. Mowla (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan di dukung oleh adanya kesejahteraan kerja yang di dapatkan dari lingkungan kerja. Hal tersebut hadir sebagai salah satu elemen kunci yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara mumpuni. Gayle dan Brock (dalam Emmah & Teresa. 2022) menjelaskan bahwa organisasi perlu untuk menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan agar tingkat motivasi kerja yang dimiliki tetap tinggi.

Emmah & Teresa (2022) menjelaskan bahwa kesejahteraan sendiri hadir sebagai imbalan yang tidak langsung di berikan kepada karyawan atas sumbangsih yang berhasil di berikan kepada perusahaan atau organisasi. Kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan upah yang di dapatkan saja, namun juga pemantauan kondisi kerja, infrastruktur, asuransi, tunjangan, pendidikan dan pelatihan, hingga tunjangan pensiun. Kesejahteraan juga di artikan sebagai segala sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan adanya kenyamanan para karyawan di tempat kerja. Kesejahteraan mengacu pada berbagai aspek mulai dari kesejahteraan secara fisik, mental, moral, dan juga emosional para karyawan di tempat kerja. Lumiti, Wekesa, Omondi, Otieno, & Charles (2018) berpendapat bahwa program kesejahteraan sangat penting bagi semua karyawan untuk keberlangsungan kesejahteraan UKM itu sendiri. Rao (2019) menjelaskan bahwa ukuran kesejahteraan adalah proses pengakuan peran unik pekerja dalam masyarakat dan berbuat baik untuk mereka, serta menjaga dan menginspirasi karyawan serta meningkatkan reputasi lokal UKM

### **Faktor Faktor Yang Berpengaruh Pada Kesejahteraan Karyawan**

Yamin, Sakawati dan Putri (2020) menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan yang kemudian mendorong karyawan tersebut merasakan kesejahteraan dalam pekerjaannya. Kesejahteraan karyawan tentu dapat memberikan pengaruh yang signifikan atas kinerja karyawan yang di tunjukkan dalam pengembangan UKM dari waktu ke waktu. Sementara Isrial, Sunarya, Tarmizi dan Sany (2020) yang juga menjelaskan pada hasil penelitiannya bahwa kinerja yang di tunjukkan oleh karyawan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan pada kesejahteraan karyawan. Fahrullah (2018) juga menyatakan bahwa kinerja yang di tunjukkan oleh karyawan dapat berpengaruh secara signifikan pada kesejahteraan karyawan.

Beberapa faktor dapat berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kesejahteraan karyawan di kutip dari Lamongi, dkk (2015), yaitu:

1. Kebijakan Organisasi tentang Manfaat. Menurut Kimanzi, et al. (2013), kebijakan SDM dalam suatu organisasi memberikan pedoman tentang bagaimana orang harus dikelola dalam suatu organisasi. Kebijakan tersebut dapat mencakup bidang antara lain perekrutan, penempatan, pelatihan, promosi dan remunerasi. Kebijakan tersebut juga menetapkan berbagai jenis tunjangan yang akan diberikan kepada karyawan serta memberikan panduan tentang bagaimana program tunjangan karyawan harus dilaksanakan.
2. Ketersediaan Sumber Daya: Menurut Armstrong (2010), pelaksanaan tunjangan karyawan membutuhkan sejumlah besar sumber daya keuangan, fisik dan manusia. Sumber daya keuangan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan implementasi tunjangan karyawan di organisasi mana pun. Tunjangan membutuhkan uang untuk diterapkan dan tanpa keuangan yang memadai, rencana organisasi untuk meluncurkan program tunjangan karyawan akan tetap menjadi impian belaka.

3. Komunikasi yang Efektif tentang Manfaat: Menurut Armstrong (2010), ada kebutuhan yang kuat bagi manajemen untuk mengkomunikasikan kepada karyawan kebijakan dan prosedur tentang tunjangan, tunjangan yang tersedia dan kriteria kelayakan.
4. Kebijakan Pemerintah tentang Tunjangan Karyawan: Menurut Nzuve (2010), pemerintah dapat mengintervensi dengan kebijakan mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan tunjangan tertentu kepada karyawan. Pemerintah misalnya dapat menggunakan majelis nasional untuk membuat undang-undang yang memberlakukan pembayaran tunjangan. Undang-undang akan mewajibkan pemberi kerja untuk membayar tunjangan tertentu kepada karyawan.

### **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Keberlangsungan UKM**

Kesejahteraan karyawan di suatu UKM tentunya dapat berpengaruh besar pada keberlangsungan suatu UKM tersebut. Tentunya peranan penting dari kesejahteraan karyawan perlu untuk di jaga dengan baik agar bisa membuat para karyawan merasakan kenyamanan bekerja di suatu UKM. Sari & Sarman (2023) dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kualitas kinerja dari karyawan.

Muhammad Busro (2018:99), Kinerja karyawan dapat diartikan secara operasional sebagai hasil kerja yang berhasil di tunjukkan oleh karyawan baik itu dari segi kualitas penyelesaian pekerjaan serta hasil kerja yang di berikan, serta juga kinerja tersebut dapat di pertanggung jawabkan oleh karyawan sesuai dengan perannya masing masing di suatu organisasi yang di sertai dengan adanya kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan peranannya.

Pada dasarnya setiap karyawan ingin mencapai kinerja yang baik secara profesional (Aflah et al., 2021). Kinerja sendiri dapat di ukur kualitasnya berdasarkan pada tolak ukur yaitu hasil kerja yang dapat di ukur berdasarkan pada seberapa banyak karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang sesuai harapan, perilaku kerja yang mana ini berkaitan dengan bagaimana sikap dan perilaku dalam penyelesaian tugas di tunjukkan mulai dari kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan tim, kejujuran dalam penyelesaian tugas dan juga inisiatif dalam penyelesaian tugas menjadi elemen penting dalam pengukuran kinerja karyawan (Busro, 2018). Semua itu akan di tunjukkan oleh karyawan saat mereka mendapatkan kesejahteraan kerja yang baik di suatu organisasi (UKM).

Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang di emban dengan efektif dan juga efisien. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaunang et al (2018) yang mana kinerja dari karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dari karyawan. Semangat kerja dari karyawan akan muncul dan meningkat apabila kesejahteraan karyawan terpenuhi dengan baik oleh suatu perusahaan. Fasilitas kesejahteraan perlu di berikan untuk dapat menunjang kualitas pencapaian tujuan dari UKM karena hal tersebut secara efektif bisa memberikan peningkatan pada motivasi kerja dan semangat kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan tentunya akan terus meningkat seiring dengan adanya motivasi dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan yang semua itu dapat terlihat dari tingkat kinerja yang di tunjukkan.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur bagi UKM dalam menjalankan produksi dan menjadi dasar untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Apresiasi atas kinerja bukan hanya kiasan panjang, hiasan retorik, atau pemanis tuturan, indah dalam pernyataan tetapi kosong dalam kenyataannya. Kesejahteraan karyawan adalah bagaimana terpenuhinya tuntutan dan/atau kebutuhan jasmani dan rohani yang di dapatkan oleh karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja yang dalam suatu perusahaan. Andriana & Prasetyo (2019) menjelaskan

bahwa kesejahteraan dalam Islam pada dasarnya meliputi 2 hal pokok, yaitu: kesejahteraan jasmani (luar) dan rohani (batin). Kesejahteraan lahir dan batin harus terwujud dalam diri setiap individu yang bekerja untuk kesejahteraan hidupnya sendiri, sehingga akan terbentuk keluarga, masyarakat, dan negara yang sejahtera. Oleh karena itu, pembentukan kesejahteraan tenaga kerja merupakan hal yang penting dilakukan oleh UKM.

## **KESIMPULAN**

Dari pembahasan yang sudah di bahas oleh peneliti maka dapat di simpulkan bahwa kesejahteraan karyawan dalam suatu lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif pada berbagai aspek yang semuanya akan mengarah pada keberlangsungan UKM. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan akan tercipta apabila karyawan tersebut sejahtera dalam pekerjaan yang di jalankan. Semangat kerja inilah yang kemudian mendorong munculnya motivasi kerja yang tinggi dan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang ideal. Kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada peningkatan pengembangan UKM dari waktu ke waktu.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan UKM. Upah yang layak, lingkungan kerja yang baik dan aman, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, dan kesejahteraan karyawan juga dapat mempengaruhi kreativitas dan inovasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan UKM perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Artikel scoping ini mengenai kesejahteraan karyawan di UKM memiliki beberapa keterbatasan, seperti kurangnya data yang tersedia dan faktor budaya dan regional yang dapat mempengaruhi gambaran kesejahteraan karyawan di UKM. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memperdalam pemahaman tentang kesejahteraan karyawan di UKM dan faktor-faktor yang mempengaruhinya agar dapat memberikan solusi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan UKM.

## **REFERENSI**

- Abbas, I., Salle, S., & Djanggih, H. (2019). Corporate Responsibility Towards Employees' Welfare: Case Study PT Semeru Ratu Jaya Makassar. *Yuridika: Volume 34 No 1*,
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afif, R & Ginting, H. (2020). A Sense Of Belonging Contribution Towards Employee Performance In Digital Era: A Case In Small And Medium Enterprise (Sme) Indonesia. *Journal Sosioteknologi Volume 19, No 2*
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Agustin Riyan Pratiwi & Febi Firgiyani. (2021). Pengaruh motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1), 68–78
- Ajayi, S. (2018). Effect of stress on employee performance and job satisfaction: A case study of the Nigerian banking industry. Available at SSRN 3160620.

- Anitha & Sridharan. (2022). Impact of welfare measures on the quality of worklife of information technology employees with special reference to Chennai City. *Journal of Health Sciences*, 6(S2)
- Ariansyah N. and Airlangga B. (2019). The Effect Of Training, Position Promotion, and Mutation on Employee Performance in PT. Transfashion Indonesia, *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1)
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.
- Brasilio B. and Tridayanti H. (2020). Effect of Direct and Indirect Compensation on Performance of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya, *Journal of World Conference (JWC)*, 2(2)
- Betniar Purba. (2020). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 18(2), 150–162. <https://www.nielsen.com/id/id/press-releases/2020/konsumen-digital-menunjukkan-pertumbuhan-tren-positif/>
- Busro, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*
- BPS. 2018. “Potensi Usaha Mikro Kecil.” : vi + 26 halaman
- Damayanti, D., Alamsyah, A. I. S., & Atirah, A. (2023). PERANAN UMKM TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Studi Kasus UMKM ISR Bone). *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 48-58.
- Darmi., Nuryakin., & Mujtahid. (2022). Social Capital Analysis in Small and Micro Enterprises (SMEs) Management during the Covid-19 Pandemic. *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik) Vol.26 (1), May 2022, 47-58 ISSN 0852-9213 (Print), ISSN 2477-4693 (Online) Available Online at <https://journal.ugm.ac.id/jkap>*
- Dijkhuizen, J., Gorgievski, M., van Veldhoven, M., & Schalk, R. (2018). Well-Being, Personal Success and Business Performance Among Entrepreneurs: A Two-Wave Study. *Journal of Happiness Studies*, 19(8), 2187–2204.
- Emmah & Teresa. (2022). Influence Of Employee Welfare Practices On Job Satisfaction In Selected Universities In Kenya. *International Journal of Social Science and Humanities Research ISSN 2348-3164 (online) Vol. 10, Issue 3,*
- Eva Ramayani. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) Rayon Medan Johor [Universitas Medan Area]. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/12318>
- Fahrullah A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Serta Kesejahteraan Karyawan Rumah Sakit Islam Di Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur, *Journal of Islamic Economics*, 2(2)
- Gitzy K, Silvyva M. and Victor P. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Stres Manajemen dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3)
- Hariyati., Nuswantara., Hidayat., & Putikadea. (2023). Management Accounting Information System And Intellectual Capital: A Way To Increase SME’s Business Performance. *Jurnal Siasat Bisnis Vol. 27 No. 1, 2023, 61 - 75*
- Hessels, J., Arampatzis, E., van der Zwan, P., & Burger, M. (2017). Life satisfaction and self-employment in different types of occupations. *Applied Economics Letters*, 25(11), 734–740. <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1361003>
- Isrial I., Sunarya P., Tarmizi, R. and Sany M. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 1(2)

- Jena, L.K. and Pradhan, S. (2018). "Conceptualizing and Validating Workplace Belongingness Scale", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 Issue: 2, pp.451-462, <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2017-0195>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, MJ. (2017). Effect of Training and Motivation on Employee Performance and Organizational Performance of the Ministry of Communication and Information. *Journal of Business and Management Applications*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kaunang, R. M., Parengkuan, T., & Sepang, J.( 2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2148–2158.
- Kuria, P. N. (2012). The effects of employee welfare programs on job satisfaction of employees within the flower industry in Kenya
- Kurniawan & Zulbahri, L. (2023). ANALISIS PENGARUH CARRIER DEVELOPMENT DAN EMPLOYEE WELFARE TERHADAP WORKING SPIRIT (Studi Kasus pada SPPBE PT. Gubah Lingkungan Serasi di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman). *Ensiklopedia of Journal Vol. 5 No.2 Edisi 1 Januari 2023* <http://jurnal.ensiklopediaku.org>
- Lee, SH, & Nam, JM. (2021). Effects of Entrepreneurial Competencies on Entrepreneurial Satisfaction and Life Satisfaction: Moderator Effect of Person-Job Fit. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 16(4), 85–99.
- Lamongi, A., Kindangen, P., & Tumewa, F. (2015). The Importance And Performance Analysis Of Employee Welfare Program Case Study At Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05*
- Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. K. (2010). Scoping studies: advancing the methodology. *Implement Sci*, 5, 69. doi:10.1186/1748-5908-5-69
- Lusy & Devina. (2019). Analysis of Factors That Influence The Sustainability of Businesses of Micro Small And Medium Enterprises (MSMEs). *SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS) – Volume 6 Issue 10*
- Maula, L. H., Jamil, S., & Zuana, M. M. (2020). Pengaruh budaya organisasi islami dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank syariah mandiri kantor cabang sidoarjo. *Al-Tsiqoh: Jurnal Ekonomi dan Dakwah Islam*, 5(1), 80-91.
- Nugraha, MBI, & Surya, IBK. (2016). Effects of Compensation, Work Environment, and Job Promotion on Job Satisfaction. *E-Journal of Management of Unud*, 5(1), 59–87
- Nurhamsyah, D., Trisyani, Y., & Nuraeni, A. (2018). Quality of Life of Patients After Acute Myocardial Infarction: A Scoping Review. *Journal of Nursing Care*, 1(3).
- Putera, W., Alimuddin., Yahya, I. L., Magfirah. (2021). Factors that Affect Employee Welfare in Improving Employee Performance at Pt. Semen Indonesia (SIG) Persero TBK. *Asian Journal of Social Science and Management Technology ISSN: 2313-7410 Volume 3 Issue 3*
- Ramadhany, M., Al Habsji, T., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10.
- Rao, P. B. (2019). Role on Safety and Welfare Measures in Organization ; A Case Study ORGANIZATION-A CASE STUDY.
- Razak A., Sarpan S. and Ramlan R. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance, *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1)

- Putri Retno Wulandari. (2013). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik. *Jurnal Manajerial*, 2(1), 27–37.
- Sangpern N. and Jermsttiparsert K. (2019). The Effect of Organization Learning Culture, Physical Work Place Environment, Employee Trust, Employee Satisfaction on Employee Performance of Thailand Pharmaceutical Industry, *Systematic Reviews in Pharmacy*, 10(2)
- Sarfiah, Sudati, Hanung Atmaja, and Dian Verawati. (2019). “UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa.” *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)* 4(2): 1–189.
- Sari, R & Sarman, R. (2023). Labor Welfare Affects Employee Performance And Mediated By Work Spirit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Volume 16, No. 1
- Sudyarto, dkk. (2020). Creativity, Quality of Work Life, and Innovation Performance: A Study of Traditional Processed Food SMEs. *QUALITY* Vol. 21, No. 179
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT Bangkinang. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 12(02), 126322.
- Wei Y., Nan H. and Wei G. (2020). The Impact of Employee Welfare on Innovation Performance: Evidence from China's Manufacturing Corporations, *International Journal of Production Economics*, 228
- Yamin M., Sakawati H. and Putri N. (2020). Position Promotion and Employee Performance in The Regional Secretariat of Makassar City, *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2)
- Zaman Y.andKhattak A. (2017). Impact of H.R practices on employee’s job satisfaction: A Case study from fertilizer industry of Pakistan, *Management Science Letters*, 7(5), 225-232