

ANALISIS DAMPAK STRES KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM KERAJINAN DI KABUPATEN PURWOREJO

Nenden Nur Annisa^{1*}, Yane Puspito Sari²

^{1,2}Universitas Widya Husada Semarang

[1nendennurannisa@uwhs.ac.id](mailto:nendennurannisa@uwhs.ac.id)

Received: 02-01-2026

Revised: 10-01-2026

Approved: 22-01-2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan UMKM kerajinan di Kabupaten Purworejo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif, menggunakan teknik survei melalui kuesioner kepada 50 karyawan UMKM kerajinan yang memenuhi kriteria penelitian. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM, sedangkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM kerajinan di Kabupaten Purworejo. Simpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja karyawan UMKM dapat dicapai dengan menekan tingkat stres kerja serta menciptakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga mendukung keberlanjutan dan produktivitas UMKM kerajinan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Work-Life Balance, Kinerja Karyawan, UMKM Kerajinan

PENDAHULUAN

Sektor UMKM kerajinan di Kabupaten Purworejo menghadapi tantangan digitalisasi dan persaingan global yang menuntut efisiensi tinggi. Kinerja karyawan menjadi determinan utama dalam menjaga kualitas produk ekspor seperti kerajinan serat alam dan kayu. Namun, tekanan untuk memenuhi kuota produksi seringkali berbenturan dengan kesejahteraan psikologis karyawan (Pradana, 2022). Fenomena stres kerja dan tuntutan keseimbangan kehidupan (*work-life balance*) (Hartoyo, 2024) menjadi isu krusial yang menentukan keberlangsungan usaha mikro di daerah. Kabupaten Purworejo memiliki potensi besar dalam industri kreatif, khususnya kerajinan tangan seperti bambu, serat alam, dan batik. Namun, tantangan digitalisasi dan fluktuasi permintaan pasar memaksa karyawan UMKM bekerja di bawah tekanan tinggi. Kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, menjadi tumpuan utama, Nurshanti & Uji, (2025); Lestari, et., al., (2024). Masalah muncul ketika beban kerja yang berat memicu stres kerja, yang jika dibiarkan akan menurunkan fokus dan produktivitas, Pradana, (2022); Honkley., et., al., (2024). Di sisi lain, karakteristik masyarakat Purworejo yang memegang teguh nilai sosial menuntut adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Keberhasilan suatu perusahaan dapat di ukur melalui kinerja yang baik, untuk itu setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi pekerja terhadap perusahaan yang meliputi kuantitas output, kualitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Annisa, 2025).

Menurut (Annisa, 2025) factor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stress kerja. Annisa (2021) Stres kerja sebagai proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya,

tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Mustikasari & Agus, 2024); (Rivai & Sagala, 2013). Pada UMKM kerajinan, stres sering muncul akibat karyawan kerajinan sering kali menghadapi lonjakan pesanan yang tiba-tiba, terutama menjelang pameran atau hari raya. Hal ini memicu *time pressure* yang tinggi karena proses pembuatan kerajinan biasanya membutuhkan ketelitian tangan (*hand-made*) yang tidak bisa dipercepat secara instan. Selain pemesanan yang mendadak sistem pengupahannya bersifat borongan atau tergantung pada volume penjualan.

Ketidakpastian ini menimbulkan kecemasan finansial bagi karyawan, terutama jika permintaan pasar sedang lesu. Banyak unit usaha kerajinan beroperasi di tempat yang kurang ergonomis (misalnya, pencahayaan minim, posisi duduk yang statis dalam waktu lama, atau paparan bahan kimia dari cat/lem). Rasa sakit fisik secara kronis berkontribusi signifikan terhadap kelelahan mental atau burnout. Di UMKM dengan struktur organisasi yang ramping, seorang pengrajin sering kali harus merangkap menjadi bagian pengemasan, kontrol kualitas, hingga pengiriman. Ketidakjelasan deskripsi pekerjaan ini menyebabkan kebingungan dan kelelahan mental. Sehingga dengan berbagai permasalahan yang ada pada tingkat stress kerja seringkali karyawan mengalami penurunan kreativitas yang dimana stres menghambat fungsi kognitif, padahal inovasi desain adalah kunci utama produk kerajinan. Kemudian dengan tingkat stress karyawan dapat meningkatkan produk cacat (*Reject*) dikarenakan kurangnya fokus akibat stres meningkatkan risiko kesalahan teknis dalam proses produksi. Sehingga kedepannya terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi, hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami tingkat stress cenderung mencari pekerjaan lain yang lebih stabil, sehingga UMKM kehilangan tenaga ahli yang sulit dicari penggantinya.

Selain stress kerja *work-life balance* juga salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan, Nuraida & Nina (2024); Nurasyikin., et., al., (2025). *Work-Life Balance* adalah keadaan di mana seseorang dapat membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya seperti keluarga, hobi, dan pengabdian masyarakat (Fisher et al., 2009). WLB didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya secara harmonis (Syahada., et al., 2025). Bagi perajin di pedesaan Purworejo, WLB berkaitan erat dengan partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Karyawan UMKM kerajinan sering kali menikmati jam kerja yang lebih fleksibel dibandingkan buruh pabrik. Namun, fleksibilitas ini bersifat "dua mata pisau". Sisi positifnya dengan adanya kearifan lokal yang memungkinkan karyawan (terutama ibu rumah tangga) untuk bekerja dari rumah atau menyesuaikan jadwal dengan urusan domestik. Namun, tantangan yang dihadapi para karyawan UMKM saat pesanan melonjak (misalnya menjelang hari raya atau pameran), karyawan sering kali harus bekerja lembur tanpa sistem kompensasi yang sejelas perusahaan besar. Kerajinan tangan (*handicraft*) menuntut konsentrasi tinggi dan ketahanan fisik. Hal ini berdampak pada kelelahan fisik dan mental bagi karyawan UMKM dengan pekerjaan repetitif dalam durasi lama dapat menyebabkan stres kerja yang dibawa ke rumah, mengganggu kualitas waktu bersama keluarga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif (*explanatory research*). Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel, yaitu menguji seberapa besar pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2023). Desain penelitian akan bersifat survei dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah UMKM Kerajinan di wilayah Kabupaten Purworejo. Dengan kriteria 1) telah berjalan minimal 2 tahun, 2) memiliki karyawan minimal 3, 3) terdaftar pada E-Katalog di DKUKMP Kabupaten Purworejo. Dengan sampel sebanyak 50 karyawan UMKM. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1.
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Referensi
Stress Kerja	stres kerja adalah sebagai tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai batas atau melebihi batas kemampuan pegawai	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi	Annisa (2025)
<i>Work-Life Balance</i>	work-life balance didefinisikan sebagai suatu konsep yang melampaui sekadar pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, melainkan mencakup keseimbangan antara pekerjaan dengan seluruh aspek kehidupan di luar pekerjaan (seperti kesehatan, waktu luang, dan pengembangan diri).	1. WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>) 2. PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>) 3. WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>) 4. PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009)
Kinerja Karyawan UMKM (Y)	Kinerja karyawan UMKM kerajinan adalah sinergi antara keterampilan teknis pengrajin (kemampuan) dan semangat kerja mereka (motivasi) untuk menghasilkan produk berkualitas tepat waktu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	Priansa (2014) dalam Annisa (2025)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearsons Korelasi	r min
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,805	0.3
	X1.2	0,580	
	X1.3	0,359	
	X1.4	0,363	

Variabel	Pernyataan	Pearsons Korelasi r min	
Work-Life Balance (X2)	X1.5	0,591	
	X2.1	0,570	
	X2.2	0,857	
	X2.3	0,834	
	X2.4	0,614	0.3
	X2.5	0,711	
	X2.6	0,748	
	X2.7	0,755	
Kinerja karyawan UMKM (Y)	X2.8	0,683	
	Y1	0,800	
	Y2	0,548	
	Y3	0,916	
	Y4	0,729	0.3
	Y5	0,639	

Berdasarkan tabel 1, korelasi item total person menunjukkan bahwa semua indikator kinerja karyawan (Y), stress kerja (X1), dan *work-life balance* (X2) memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,3 sehingga semua item pernyataan yang diuji dapat dinyatakan valid, artinya item pernyataan yang digunakan dalam pengujian validitas ini mampu mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, semua item pernyataan dapat digunakan dalam pengumpulan data selanjutnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha If Items Deleted	Cronbach's Alpha	Batas Nilai Keandalan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,847	0,890	0,07
	X1.2	0,871		
	X1.3	0,913		
	X1.4	0,879		
	X1.5	0,861		
Work-Life Balance (X2)	X2.1	0,926	0,928	0,07
	X2.2	0,909		
	X2.3	0,913		
	X2.4	0,930		
	X2.5	0,915		
	X2.6	0,916		
	X2.7	0,920		
	X2.8	0,905		
Kinerja karyawan UMKM (Y)	Y1	0,932	0,945	0,07
	Y2	0,935		
	Y3	0,942		
	Y4	0,936		
	Y5	0,934		

Berdasarkan hasil tes semua item pernyataan menghasilkan *Cronbach's Alfa* lebih besar dari 0.7. Sehingga Bisa dikatakan instrumen pernyataan dapat diandalkan. Ini berarti bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel, sehingga Bisa digunakan dalam pengumpulan data selanjutnya.

Tabel 3 .
Hasil Analisis Data

Variabel	Standardized Coefficients Betas	P-Values (sig)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	-0.415	0,002	Negatif dan signifikan
Work-Life Balance (X2)	0,322	0,001	Positif Dan Signifikan

Berdasarkan tabel 3, model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = -0.415X_1 + 0,322X_2$$

Interpretasi hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- 1) $b_1 = -0.415$, nilai negatif berarti stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan UMKM. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan berarti setiap terjadi peningkatan stres, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- 2) $b_2 = 0,322$, nilai positif berarti bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seimbang antara pekerjaan dan urusan keluarga seorang karyawan UMKM, semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Dampak pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan UMKM

Stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan UMKM ($\beta = -0.415$; $p < 0.05$). Artinya, stres kerja memiliki korelasi negatif yang kuat dengan kinerja karyawan UMKM di Purworejo. Tekanan waktu untuk menyelesaikan pesanan besar seringkali menyebabkan "stres distres" yang memicu kesalahan teknis dalam memahat atau menganyam. Rauf, et., al., (2025) Distress atau stress berlebihan berbeda dengan eustress atau stres positif, hasil negative ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM sudah berada pada tahap distress. Beban kerja melampaui kemampuan fisik dan mental mereka. Ditambah penurunan focus menyebabkan stres yang tinggi dapat memicu kecemasan, yang secara biologis mengganggu fungsi kognitif untuk mengambil keputusan cepat di UMKM. Tekanan kerja yang berlebih dapat menyebabkan kelelahan (*Burnout*), pada sektor UMKM dengan sumber daya manusia terbatas, stres kerja yang terus-menerus tanpa pemulihan yang cukup akan menurunkan produktivitas secara drastis dalam jangka panjang. Penelitian terdahulu menyebutkan Putra., et., al. (2022) bahwa stres yang berkepanjangan juga menyebabkan fenomena *burnout*, di mana karyawan kehilangan motivasi dan kreativitasnya. Tanpa adanya efikasi diri yang kuat, stres akan langsung melumpuhkan kapasitas kognitif pekerja, yang pada akhirnya merugikan UMKM karena meningkatnya jumlah produk gagal.

Dampak pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan UMKM

Work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan UMKM ($\beta = 3.22$; $p < 0.05$). Artinya, Berbeda dengan stres, *work-life balance* ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan. Karyawan UMKM di daerah pedesaan Purworejo cenderung lebih produktif ketika mereka diberikan ruang untuk

menjalankan fungsi sosialnya. Penelitian terdahulu Sari dan endang (2024), Wibowo, kusdiyanto, (2024) Karyawan yang memiliki waktu cukup untuk kehidupan pribadi (keluarga, hobi, atau istirahat) cenderung memiliki tingkat kelelahan mental yang rendah. Saat kembali bekerja di UMKM, mereka memiliki tingkat fokus yang lebih tinggi, yang secara langsung meminimalisir kesalahan kerja (*human error*) Purnamasari., et., al. 2025. Di UMKM, hubungan antarpribadi biasanya lebih erat. Ketika pemilik UMKM memberikan fleksibilitas (misalnya izin untuk urusan keluarga), karyawan merasa dihargai secara personal. Hal ini meningkatkan *organizational commitment*, sehingga mereka bekerja lebih giat melampaui deskripsi tugas mereka *Organizational Citizenship Behavior*. Keseimbangan hidup yang baik menjaga kesehatan fisik dan mental. Dengan berkurangnya tingkat stres, angka absensi karena sakit menurun, sehingga operasional UMKM tetap stabil dan produktif. Fleksibilitas waktu yang menjadi ciri khas UMKM memungkinkan karyawan menyeimbangkan tanggung jawab domestik, yang secara psikologis mengurangi beban mental mereka. Keseimbangan ini bertindak sebagai "penyangga" yang mencegah stres kerja berubah menjadi penurunan kinerja. Selain itu, adaptasi teknologi digital dalam pemasaran juga menuntut karyawan untuk tetap memiliki waktu istirahat yang cukup agar tidak mengalami kelelahan mental akibat tuntutan operasional 24 jam. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik cenderung lebih inovatif. Di lingkungan UMKM, fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan menghadiri urusan keluarga tanpa rasa takut kehilangan pekerjaan terbukti meningkatkan loyalitas dan kinerja. WLB berperan sebagai bantalan (buffer) yang mengurangi dampak negatif dari tekanan pekerjaan.

KESIMPULAN

Bahwa stres kerja dan work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM kerajinan di Kabupaten Purworejo. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan tekanan kerja, baik dari tuntutan tugas, peran, maupun kondisi kerja, cenderung menurunkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan. Sebaliknya, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan fokus, kesehatan mental, komitmen kerja, serta produktivitas karyawan UMKM. Dengan demikian, upaya pengelolaan stres kerja secara efektif dan penciptaan work-life balance yang baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendukung keberlanjutan dan daya saing UMKM kerajinan di Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Nenden Nur. 2025. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah : Sumatera Barat.
- Annisa, Nenden Nur. 2021. The Impact of Work Stress on the Performance of Field Facilitators Staff of Self-Help Housing Stimulant Assistance Program in Magelang with Job Satisfaction as Mediation. *Atlantis Press*. 323-327.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/life interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.

- Hartoyo. 2024. The Influence of Work-Life Balance on Operational Management on Employee Performance through Employee Welfare in MSMEs. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*. 2(4), 6-15.
- Honkley, Tony., Debora Tambunan., Ahmad Fadli., Manda Bhastary., dan Ali Syahbana. 2024. Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekuivalensi*. 10(1), 15-27.
- Lestari, Ni Kadek Yuni., Octavianus Sumardana Pratama., Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri., dan I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti. 2024. Pengaruh Work Life Balance Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar. 6(1). 209-221.
- Mursalim, Shifa Maulia dan Ajheng Mulamukti A Pratiwi. 2025. The Relationship of Quality of Work-Life With Job Satisfaction of Fashion-Retail Company Employees at PT. X. 12(1), 1-11.
- Mustikasari, Dwi dan Agus Frianto. 2024. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 469-480.
- Nuraida, Fatma dan Nina Nurani. 2025. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Banshu Electric Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 6(4), 7902-7918.
- Nurasyikin., Asmadhini Handayani Rahmah., dan Marsha Anindita. 2025. Pengaruh Stres Kerja, Job Burnout, Dan Work- Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Part-Time Working Student di Kota Samarinda. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 4(2), 506-518.
- Nurshanti, Dian dan Uju Suji'ah. 2025. Beban kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*. 17(1), 19-40.
- Pradana, Pandu. 2022. Pengaruh Beban dan Stress Kerja Serta Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PGN Tbk). *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 7(3), 190-1925.
- Purnamasari, Wulan., Palupi Permata Rahmi., dan Asti Nur Aryanti. 2025. Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 8(6), 830-838.
- Putra, Bobby Darma., Zefri Yenni dan Lusiana. 2022. Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. *Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)*. 11(4). 777-787.
- Rauf, Nurva Zulfan B. ., Irwan Yantu, Rezkiawan Tantawi. 2024. Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*. 7(1), 257-263.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers (PT RajaGrafindo Persada), Jakarta.
- Sari, Richa Meyta dan Endang Iryanti. 2024. Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 5(6), 2628- 2639.
- Sugiyono. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta
- Syahada, Levania Edwin., Suhardi., dan Rahmad Firdaus. 2025. The effect of work-life balance, work stress, and workload on employee performance with

organizational support as moderation variables. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 5(2), 264-276.

Wibowo, Septian Wahyu dan Kusdiyanto. 2024. Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan (Studi Pada Karyawan Industri Umkm Di Kota Surakarta). *SEIKO: Journal of Management & Business*. 7(2), 980 – 989.