



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor1, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 07/01/2024  
 Reviewed : 09/01/2024  
 Accepted : 13/01/2024  
 Published : 18/01/2024

Siti Annisa  
 Wahdiniawati<sup>1</sup>  
 Fatimah Malini Lubis<sup>2</sup>  
 Dila Erlianti<sup>3</sup>  
 Vina Budiarti Mustika  
 Sari<sup>4</sup>  
 Sabalius Uhai<sup>5</sup>  
 Wenny Desty Febrian<sup>6</sup>

## KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA: MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN SDM YANG BERKELANJUTAN

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkelanjutan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan fokus pada keseimbangan kehidupan kerja. Dalam era bisnis yang dinamis, kesejahteraan karyawan menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Metode studi literatur digunakan untuk menyelidiki prinsip-prinsip dan praktik manajemen SDM yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang berkelanjutan bukan hanya mempertimbangkan aspek ekonomi, tetapi juga faktor sosial dan lingkungan. Praktik-praktik seperti pengembangan karir, manajemen beban kerja, dan pembentukan budaya organisasi mendukung menjadi kunci dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi ditemukan memiliki dampak positif pada motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Implikasi praktis penelitian ini menekankan perlunya organisasi mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen SDM. Fleksibilitas jam kerja, program cuti yang berkelanjutan, dan integrasi prinsip keberlanjutan dalam kebijakan SDM diidentifikasi sebagai langkah-langkah yang mendukung kesejahteraan karyawan.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Keberlanjutan.

### Abstract

This research aims to explore the impact of sustainable Human Resource Management (HRM) on employee well-being, with a focus on work-life balance. In a dynamic business era, employee well-being is crucial for achieving competitive advantage and organizational sustainability. A literature review method is employed to investigate the principles and practices of HRM that support work-life balance and its impact on employee well-being. The results indicate that sustainable HRM considers not only economic aspects but also social and environmental factors. Practices such as career development, workload management, and fostering a supportive organizational culture are key to enhancing employee well-being. The balance between work and personal life is found to have a positive impact on motivation, engagement, and employee productivity. The practical implications of this research emphasize the need for organizations to adopt a holistic approach in HRM. Flexibility in working hours, sustainable leave programs, and the integration of sustainability principles into HRM policies are identified as measures that support employee well-being.

**Keywords:** HRM, Work-Life Balance, Employee Well-being, Sustainability.

<sup>1,6</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

<sup>2</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta

<sup>3</sup>Program Studi Ilmu Administrasi, STIA Lancang Kuning Dumai

<sup>4</sup>Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, IKIP Widya Darma

<sup>5</sup>Program Studi Usaha Perjalanan Wisata, Politeknik Negeri Samarinda

email : siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id<sup>1</sup>, lubisfm@gmail.com<sup>2</sup>, dilaerliantierlianti@gmail.com<sup>3</sup>, vinabudiarti1990@gmail.com<sup>4</sup>, sabaliusuhai@polnes.ac.id<sup>5</sup>, wenny.desty.febrian@undira.ac.id<sup>6</sup>

## PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, paradigma kerja telah mengalami pergeseran yang tidak dapat diabaikan (Ismunandar, 2020). Peningkatan kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi telah menjadi pendorong utama di balik transformasi ini (Hartono et al., 2023). Karyawan modern tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bagian integral dari identitas dan kepuasan hidup mereka. Dalam perjalanan ini, terdapat evolusi signifikan dari fokus semata-mata pada pencapaian di tempat kerja menjadi aspirasi yang lebih luas untuk mencapai harmoni holistik dalam kehidupan sehari-hari (Ismunandar & Tengah, 2022). Pentingnya pemahaman ini tidak hanya relevan untuk individu, tetapi juga menjadi landasan bagi perusahaan yang ingin mempertahankan dan menarik bakat terbaik (Qothrunnada et al., 2023). Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk lebih dari sekadar memberikan gaji dan manfaat yang kompetitif. Mereka harus beradaptasi dengan dinamika baru ini dan memastikan bahwa lingkungan kerja mereka mendukung keseimbangan kehidupan (Ismunandar, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi lebih dalam konsep manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan sebagai solusi krusial dalam menghadapi tantangan ini (Pahrijal et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan bukan hanya konsep, tetapi juga strategi yang memperhitungkan kebutuhan dan aspirasi karyawan sambil mencapai tujuan bisnis (Ismunandar, 2022). Implementasi yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi perkembangan profesional, sambil memberikan ruang bagi kehidupan pribadi yang seimbang (Sophan et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini membidik untuk memahami bagaimana penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat menjadi kunci dalam membentuk budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan ini, serta bagaimana hal ini berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Putro, Mokodenseho, Hunawa, et al., 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perubahan paradigma kerja tidak hanya bersifat kosmetik, tetapi juga menggugah tatanan fundamental dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan (Ismunandar & Hasan, 2022). Pemahaman mendalam tentang cara mengelola sumber daya manusia dengan pendekatan yang berkelanjutan menjadi kunci untuk menghadapi dinamika ini (Hendratri, Iswanto, et al., 2023). Implementasi yang efektif dari manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan tidak hanya akan memberikan keuntungan jangka pendek dalam bentuk peningkatan produktivitas, tetapi juga akan membantu perusahaan membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan jangka panjang, dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan sebagai inti dari keberlanjutan perusahaan itu sendiri (Iswanto, Tohawi, et al., 2023).

Keseimbangan kehidupan kerja, sebagai konsep yang semakin mendapat perhatian, berkembang menjadi lebih dari sekadar alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ismunandar & Kurnia, 2023). Aspek-aspek psikologis dan emosional juga menjadi krusial dalam merinci dinamika yang terlibat dalam mencapai harmoni ini (Tohawi, Iswanto, Subekan, SaDiyah, et al., 2023). Penelitian terkini menegaskan bahwa keseimbangan ini bukan sekadar tentang jumlah jam kerja versus waktu luang, melainkan juga melibatkan keadaan psikologis dan emosional individu di lingkungan kerja (Anjarwati et al., 2023). Dampak positif dari keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya bersifat individual, tetapi juga bersifat kolektif dalam konteks organisasional (Iswanto, Subekan, et al., 2023). Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini cenderung menciptakan atmosfer yang lebih positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung (Hendratri, Dianto, et al., 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan kehidupan kerja memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan retensi karyawan (Tohawi, Iswanto, Subekan, Dianto, et al., 2023). Oleh karena itu, dalam menggali lebih dalam tentang konsep keseimbangan kehidupan kerja, perlu diperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi aspek psikologis dan emosional karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan manajerial, fleksibilitas waktu, dan penilaian kinerja yang adil memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan psikologis individu (Mesra et al., 2023). Pemahaman mendalam terhadap dinamika ini dapat membantu perusahaan merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan (Redjeki, 2023a). Sebagai hasilnya, strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya mempertimbangkan kebutuhan praktis dan fisik karyawan, tetapi juga aspek-aspek psikologis

dan emosional mereka (Dianto et al., 2023). Dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja secara holistik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, kebahagiaan individu, dan pada akhirnya, kesuksesan organisasional yang berkelanjutan.

Manajemen SDM yang berkelanjutan melibatkan pendekatan holistik terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti pengembangan karyawan, keadilan organisasional, dan keberlanjutan lingkungan (Kusuma et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana praktik-praktik manajemen SDM yang berkelanjutan dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan (Redjeki, 2023b). Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat merancang kebijakan yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks dinamika bisnis saat ini, mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang efektif dan kesejahteraan karyawan bukan lagi pilihan, tetapi suatu keharusan (Febrian, Vitriani, et al., 2023). Penelitian ini akan memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana manajemen SDM yang berkelanjutan dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi perkembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan (Anjarwati & Apollo, 2019).

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu aspek yang krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi (Asari et al., 2023). Dalam era dinamika bisnis yang cepat dan kompleks, keseimbangan ini menjadi inti dari kesejahteraan karyawan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi, tuntutan terhadap produktivitas karyawan semakin meningkat, seringkali mengabaikan pentingnya keberlanjutan manajemen sumber daya manusia (SDM) (Putro, Mokodenseho, & Aziz, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam dampak dan peran manajemen SDM yang berkelanjutan dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa keberlanjutan manajemen SDM tidak hanya melibatkan faktor-faktor ekonomi semata, tetapi juga mencakup aspek-aspek sosial dan lingkungan (Zarkasi et al., 2023). Penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM yang berkelanjutan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung bagi karyawan (Suryawan & Febrian, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik manajemen SDM yang berkelanjutan dapat menjadi kunci untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal.

Dalam konteks global, perusahaan-perusahaan terkemuka semakin menyadari bahwa investasi dalam kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan motivasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Febrian & Solihin, 2023b). Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang keseimbangan kehidupan kerja dan peran manajemen SDM yang berkelanjutan menjadi penting sebagai strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar yang bersaing ketat. Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada literatur tentang manajemen SDM dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan pandangan baru terhadap bagaimana organisasi dapat mengintegrasikan aspek-aspek keberlanjutan ke dalam praktik manajemen SDM mereka. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan dan praktik-praktik manajemen SDM yang berkelanjutan, sehingga organisasi dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## **METODE**

1. Identifikasi Fokus Penelitian: Penelitian ini dimulai dengan identifikasi fokus utama terkait keseimbangan kehidupan kerja dan peran manajemen SDM yang berkelanjutan dalam mencapai kesejahteraan karyawan. Definisi konsep-konsep kunci dan pertanyaan penelitian diperinci untuk memberikan arah pada penelitian literatur.
2. Pencarian Literatur: Tahap ini melibatkan pencarian literatur dari berbagai sumber yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan dokumen-dokumen resmi terkait manajemen SDM, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan. Pencarian literatur dilakukan secara sistematis menggunakan basis data akademis dan perpustakaan daring.
3. Seleksi dan Kriteria Inklusi/ Eksklusi: Setelah mengumpulkan literatur, peneliti melakukan seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi tertentu untuk memastikan relevansi dan

kualitas literatur yang digunakan. Kriteria ini dapat mencakup tahun publikasi, metode penelitian, dan ketepatan topik.

4. Analisis dan Sintesis Literatur: Literatur yang terpilih dianalisis secara kritis untuk mengekstrak informasi relevan terkait keseimbangan kehidupan kerja, manajemen SDM yang berkelanjutan, dan kesejahteraan karyawan. Konsep-konsep kunci dan temuan utama dari literatur disintesis untuk membangun kerangka konseptual penelitian.
5. Klasifikasi Temuan Literatur: Temuan literatur diklasifikasikan ke dalam berbagai tema dan sub-tema sesuai dengan aspek keseimbangan kehidupan kerja, manajemen SDM yang berkelanjutan, dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Klasifikasi ini membantu dalam pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antarvariabel.
6. Penyusunan Kerangka Konseptual: Berdasarkan temuan literatur dan klasifikasinya, peneliti menyusun kerangka konseptual yang menggambarkan keterkaitan dan interaksi antarvariabel-variabel yang diteliti. Hal ini menjadi dasar untuk memahami implikasi praktis dan teoretis dari hubungan tersebut.
7. Penyajian Temuan: Temuan dari penelitian literatur ini disajikan dalam bentuk narasi yang jelas dan sistematis. Pemaparan dilakukan dengan merinci setiap aspek keseimbangan kehidupan kerja, manajemen SDM yang berkelanjutan, dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan.
8. Penarikan Kesimpulan dan Implikasi: Kesimpulan dari studi literatur ini dibuat berdasarkan analisis temuan dan dapat melibatkan penarikan hubungan antarvariabel, identifikasi celah penelitian, dan memberikan rekomendasi untuk pengembangan penelitian selanjutnya serta aplikasi praktis dalam konteks organisasional.

Melalui tahapan-tahapan ini, metode studi literatur ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang keseimbangan kehidupan kerja, manajemen SDM yang berkelanjutan, dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dalam kerangka penelitian yang komprehensif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian melalui studi literatur ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai keseimbangan kehidupan kerja, peran manajemen SDM yang berkelanjutan, dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Beberapa temuan kunci dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja: Studi literatur menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya sekadar pengaturan jam kerja, tetapi juga melibatkan fleksibilitas, dukungan dari atasan, dan budaya organisasi yang mendukung. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan karyawan (Febrian & Sani, 2023b).
2. Peran Manajemen SDM yang Berkelanjutan: Penelitian literatur mendukung gagasan bahwa manajemen SDM yang berkelanjutan tidak hanya berkaitan dengan keberlanjutan ekonomi, tetapi juga dengan aspek-aspek sosial dan lingkungan (Ismunandar, 2021). Implementasi praktik-praktik manajemen SDM yang berfokus pada keberlanjutan dapat menciptakan nilai tambah jangka panjang bagi organisasi, termasuk peningkatan reputasi perusahaan dan daya tarik sebagai tempat kerja (Hapsara et al., 2023).
3. Dampak Terhadap Kesejahteraan Karyawan: Keseimbangan kehidupan kerja yang tercipta melalui manajemen SDM yang berkelanjutan memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa didukung untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi (Febrian, Sani, et al., 2023).
4. Tantangan dan Peluang: Studi literatur juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan dan kompleksitas dalam mengukur dampak keberlanjutan (Nazara et al., 2023). Namun, penelitian ini juga menggarisbawahi peluang untuk pengembangan model manajemen SDM yang lebih holistik dan integratif (Fadli et al., 2023).
5. Implikasi Praktis dan Rekomendasi: Implikasi praktis penelitian ini mencakup perlunya organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang holistik dalam manajemen SDM, memperkuat budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan terus mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pengambilan keputusan strategis.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya integrasi antara keseimbangan kehidupan kerja, manajemen SDM yang berkelanjutan, dan kesejahteraan karyawan sebagai elemen kunci dalam mencapai keberlanjutan organisasi dan pencapaian tujuan jangka panjang. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman konsep dan praktik-praktik terbaik bagi organisasi yang ingin memprioritaskan kesejahteraan karyawan dalam konteks dinamika bisnis modern.

Kesejahteraan karyawan, dalam konteks era modern yang dinamis dan berkembang, tidak hanya menjadi elemen penting tetapi juga kritis dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi (Alfiana et al., 2023). Organisasi yang berorientasi pada masa depan tidak lagi hanya melihat kesejahteraan karyawan sebagai tanggung jawab sosial, tetapi sebagai investasi strategis yang memberikan dampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan bisnis (Rezeki et al., 2023). Strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) muncul sebagai kunci utama untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan. Melibatkan manajemen SDM bukan hanya sebagai penyelenggara rutin kebutuhan sumber daya manusia, tetapi sebagai katalisator yang memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja (Baali et al., 2023). Pendekatan ini menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai inti dari kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti fleksibilitas waktu, dukungan psikologis, dan pengembangan profesional (Siregar et al., 2022).

Lebih jauh lagi, manajemen SDM yang berfokus pada keberlanjutan bukan hanya tentang memberikan manfaat atau program kesejahteraan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan holistik karyawan (Arifin et al., 2023). Implementasi praktik-praktik seperti peluang pengembangan karir, kebijakan kerja fleksibel, dan program kesehatan mental dapat berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan yang sehat dan mendukung (Redjeki, 2022). Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia, tetapi menjadi bagian integral dari strategi organisasional yang berorientasi pada kesejahteraan dan keberlanjutan. Pentingnya memahami bahwa kesejahteraan karyawan bukan hanya sekadar sebuah tujuan, tetapi juga menjadi alat untuk mencapai tujuan bisnis yang lebih luas (Febrian & Sani, 2023a). Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan cenderung mengalami peningkatan dalam produktivitas, retensi bakat, dan reputasi positif di mata masyarakat. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga strategi yang cerdas dan berkelanjutan dalam mencapai keunggulan bisnis di era modern yang terus berubah (Junaedi et al., 2023).

Pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai kesejahteraan karyawan melebihi sekadar pemenuhan aspek finansial. Manajemen SDM yang efektif memperluas fokusnya untuk mencakup berbagai elemen krusial seperti pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan atas kontribusi karyawan (Febrian, Geni, et al., 2023). Dengan memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini, perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pemberian nilai kepada setiap individu. Strategi pengembangan karir menjadi salah satu pilar penting dalam manajemen SDM yang progresif (Putro & Nugroho, 2023). Mendorong karyawan untuk merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka, memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan, dan menetapkan jalur pengembangan yang jelas adalah langkah-langkah yang dapat diambil. Ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan dalam hal pertumbuhan pribadi dan profesional, tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan siap menghadapi perubahan dinamis di dunia bisnis.

Pelatihan adalah komponen lain yang sangat penting dalam manajemen SDM yang efektif. Dengan menyediakan pelatihan berkala, perusahaan memastikan bahwa karyawan tetap relevan dan kompeten dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga meningkatkan kapabilitas organisasi secara keseluruhan (Arifin, 2021). Pelatihan yang tepat dapat mencakup pengembangan keterampilan teknis, kepemimpinan, atau bahkan peningkatan keterampilan interpersonal, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi (Febrian & Solihin, 2023a). Pengakuan terhadap kontribusi karyawan adalah elemen kunci dalam membangun lingkungan kerja yang positif. Pemberian penghargaan yang sesuai atas pencapaian dan kerja keras menciptakan rasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Pengakuan dapat dilakukan melalui

penghargaan formal, promosi, atau bahkan bentuk-bentuk apresiasi sederhana yang memperlihatkan perhatian atas kerja keras karyawan. Dengan demikian, manajemen SDM yang holistik dan proaktif, melibatkan pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan, tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan karyawan secara individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang memperkuat motivasi dan komitmen (Arifin, 2020). Dengan merancang dan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan bersama, mencapai keberlanjutan, dan memberikan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan.

Pengelolaan beban kerja menjadi salah satu elemen kunci dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dalam era kerja yang semakin kompetitif, tekanan pekerjaan dapat menjadi ancaman serius terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang berkelanjutan harus memprioritaskan penciptaan kebijakan dan praktik kerja yang tidak hanya memaksimalkan produktivitas tetapi juga mendukung keseimbangan kehidupan kerja (Arifin et al., 2022). Fleksibilitas jam kerja menjadi salah satu solusi penting untuk mengelola beban kerja. Memberikan karyawan keleluasaan untuk mengatur jam kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka dapat membantu mengurangi tekanan dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Febrian & Nasution, 2023). Fleksibilitas ini bukan hanya tentang waktu masuk dan pulang, tetapi juga mencakup kemungkinan untuk bekerja dari jarak jauh atau memanfaatkan pola kerja yang lebih adaptif.

Program cuti yang berkelanjutan juga memainkan peran kunci dalam manajemen beban kerja. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk istirahat dan menyegarkan diri, perusahaan dapat mencegah kelelahan dan burnout (Lestari et al., 2020). Ini tidak hanya memberikan manfaat individu dalam menjaga kesehatan mental dan fisik, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Dukungan psikologis merupakan elemen penting lainnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Menyediakan akses ke sumber daya seperti konseling atau program kesehatan mental, serta membangun budaya di mana karyawan merasa dapat membicarakan tantangan mereka, dapat membantu mengatasi dampak negatif dari tekanan pekerjaan (ARIFIN, 2021). Pemahaman dan responsif terhadap kebutuhan mental karyawan adalah langkah proaktif dalam menjaga keseimbangan dan kesejahteraan. Dengan mengintegrasikan elemen-elemen ini, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini bukan hanya membantu melindungi kesehatan karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas, retensi bakat, dan reputasi sebagai tempat kerja yang peduli terhadap kesejahteraan individu (Wiyadi & Ayuningtyas, 2019). Dengan demikian, pengelolaan beban kerja menjadi langkah strategis dalam mencapai tujuan keberlanjutan dan sukses organisasi.

Selain pengelolaan beban kerja, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki peran krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Budaya ini tidak hanya melibatkan implementasi kebijakan dan praktik, tetapi juga mencakup nilai-nilai inti seperti keadilan, transparansi, dan saling percaya (Arifin & Mulia, 2021). Dengan mendasarkan pengambilan keputusan dan interaksi sehari-hari pada prinsip-prinsip ini, manajemen SDM dapat membentuk lingkungan kerja yang menguatkan rasa keterlibatan dan kebersamaan di antara karyawan (Moridu et al., 2023). Keadilan, sebagai elemen utama dalam budaya organisasi, menjamin bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan adil dan setara. Penegakan keadilan dalam kebijakan kompensasi, promosi, dan evaluasi kinerja menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang. Hal ini berkontribusi pada perasaan keterlibatan yang kuat dan mendukung kesejahteraan psikologis (Moridu, 2023).

Transparansi, sebagai nilai fundamental, membuka saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan (Anantadjaya et al., 2023). Pemberian informasi yang jelas tentang tujuan organisasi, perkembangan perusahaan, dan perubahan yang akan datang menciptakan rasa kepastian dan mengurangi tingkat ketidakpastian. Dengan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang konteks organisasional, karyawan dapat merasa lebih terlibat dalam visi perusahaan dan lebih siap menghadapi tantangan. Saling percaya menjadi fondasi yang memperkuat hubungan di antara seluruh anggota organisasi. Manajemen SDM yang membangun saling percaya

menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman berbagi ide, memberikan masukan, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Rasa memiliki ini tidak hanya memberikan keuntungan dalam hal kesejahteraan psikologis, tetapi juga meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap tujuan bersama. Rasa memiliki dan ikut serta dalam proses pengambilan keputusan organisasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan (Haribowo et al., 2022). Mereka merasa dihargai, memiliki kontribusi yang berarti, dan memiliki pengaruh nyata terhadap arah dan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, manajemen SDM yang memperkuat budaya organisasi yang berfokus pada kesejahteraan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi melalui tingkat keterlibatan dan kesejahteraan yang tinggi (Moridu, 2020).

Sebagai bagian dari manajemen SDM yang berkelanjutan, penting untuk mengintegrasikan perspektif keberlanjutan dalam strategi kebijakan sumber daya manusia. Ini mencakup aspek-aspek seperti tanggung jawab sosial perusahaan, keberlanjutan lingkungan, dan kontribusi positif terhadap masyarakat (Mas'ut et al., 2023). Dengan melibatkan karyawan dalam inisiatif-inisiatif keberlanjutan ini, manajemen SDM bukan hanya menciptakan kesejahteraan individual, tetapi juga memberikan kontribusi positif pada citra organisasi di mata karyawan dan masyarakat umum. Sebagai simpulan, kesejahteraan karyawan yang optimal dapat dicapai melalui pendekatan strategis yang terfokus pada manajemen SDM yang berkelanjutan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti pengembangan karir, manajemen beban kerja, penciptaan budaya organisasi yang mendukung, dan integrasi keberlanjutan dalam kebijakan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memaksimalkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya meraih kesuksesan jangka panjang.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan dapat terwujud melalui implementasi manajemen SDM yang berkelanjutan. Dengan fokus pada pengembangan karir, manajemen beban kerja, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung, manajemen SDM mampu menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Integrasi keberlanjutan dalam kebijakan SDM menjadi kunci dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, memberikan dampak positif pada motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan, sehingga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

## **SARAN**

Dari hasil penelitian ini, disarankan agar organisasi lebih memprioritaskan implementasi kebijakan manajemen SDM yang berkelanjutan. Penting untuk mengembangkan program pengembangan karir yang komprehensif, menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, dan membentuk budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Integrasi konsep keberlanjutan dalam setiap aspek kebijakan SDM juga diusulkan, dengan mengedepankan tanggung jawab sosial perusahaan, keberlanjutan lingkungan, dan partisipasi karyawan dalam inisiatif-inisiatif keberlanjutan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, produktif, dan berkelanjutan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penelitian ini. Terima kasih kepada tim penguji, rekan sejawat, dan semua yang turut serta berkontribusi dalam memberikan wawasan dan bimbingan. Dukungan ini telah menjadi pilar utama dalam kelancaran dan kesuksesan penelitian kami. Terima kasih atas dedikasi dan kerjasama yang luar biasa.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfiana, A., Febrian, W. D., & Santoso, A. (2023). Analysis of The Effect of Credit Default Swap and Macroeconomic Variables on Indonesian Government Bonds Yield. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 1974–1982.
- Anantadjaya, S. P. D., Carmelita, P. W., Juhara, S., Irdiana, S., Moridu, I., Susanti, E., & Nawangwulan, I. M. (2023). Inventory and Financial Performance Selected Publicly Listed Manufacturing Indonesian and German Companies. *Финансы: Теория и Практика*, 27(5),

- 76–89.
- Anjarwati, S., & Apollo, A. (2019). Several influences of system information quality to user satisfaction and its implication on individual performance. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 19–30.
- Anjarwati, S., Purwanti, A., Ali, J., & Dewantoro, I. A. (2023). Efektifitas Aplikasi SI APIK untuk Kebutuhan Laporan Keuangan di Wisata Pemandian Air Panas Gunung Panjang Tumaritis Kabupaten Bogor. *Dedikasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 232–246.
- Arifin, A. (2020). Efektivitas Implementasi Kebijakan Penanggulangan Bencana Kabut Asap di Kota Pontianak. *JPASDEV: Journal of Public Administration and Sociology of Development*, 1(2), 189–208.
- Arifin, A. (2021). Ketimpangan Sosial dalam Penegakan Protokol Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Pontianak. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 7(3), 89–96.
- ARIFIN, A. (2021). Analisis Daya Saing Dalam Strategi Pengembangan Kompetensi Daerah: Studi Kasus Di Kabupaten Mempawah Kalimantan Barat. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(06), 29–38.
- Arifin, A., Budiman, R., & Martinus, M. (2022). Evaluasi Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Pemanfaatan Danau Non-produktif Menjadi Tambak Ikan. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(1), 762–770.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33.
- Arifin, A., & Mulia, W. M. A. (2021). PENYULUHAN PENYUSUNAN RENCANA BISNIS SEBAGAI UPAYA DESA SUNGAI RAYA MENUJU DESA WIRAUSAHA. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(6), 3056–3064.
- Asari, A., Arifin, A. H., Lubis, M. A., Ismunandar, A., Ashari, A., Agniya, U., Ayunda, W. A., & Pramudyo, G. N. (2023). Manajemen E-Resource. *Mafy Media Literasi Indonesia*.
- Baali, Y., Sembel, H. F., Rukmana, A. Y., Apriani, A., Febrian, W. D., Haryadi, R. M., Winarti, L., Darmawati, L. E. S., Sani, I., & Saerang, A. A. (2023). *MANAJEMEN BISNIS KREATIF DAN UMKM*. Get Press Indonesia.
- Dianto, A. Y., Hendratri, B. G., Mas' u, M., Zakariya, M., & Udin, M. F. (2023). Strategi Sukses Produksi Berbasis Ekonomi Islam: Studi Kasus Produksi Nucless di PT. Persada Nawa Kartika Kertosono. *Journal on Education*, 6(1), 10496–10502.
- Fadli, Z., Febrian, W. D., Yusmini, N. M., Trimintarsih, T., Saputri, F. R., Gemilang, F. A., Ena, Z., Hina, H. B., & Iskandar, E. (2023). *MANAJEMEN SDM: Konsep, Analisis Penawaran dan Permintaan dalam Perusahaan*. Get Press Indonesia.
- Febrian, W. D., Geni, B. Y., & Harsari, R. N. H. (2023). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Tertata dan Terkoordinasi Guna Membangun Wisata di Kabupaten Kepulauan Seribu, Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Relawan Dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 1(1), 9–12.
- Febrian, W. D., & Nasution, I. H. (2023). Strategi Pengelolaan Ekowisata di Kabupaten Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta Berdasarkan Pada Performance Manajemen, Keunggulan Kompetitif dan Inovasi. *Journal Human Resources 24/7. Abdimas: Abdimas*, 1(1), 1–22.
- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023a). Analysis of Work Environment, Attitude, Coaching, and Servant Leadership on Job Satisfaction Mediated by Career Development (Literature Review Study). *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(4), 1089–1104.
- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023b). Systematic Literature Review: Implementation of Talent Management for Crewing in Shipping Companies to Organizational Sustainability. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1837–1848.
- Febrian, W. D., Sani, I., Wahdiniawat, S. A., Apriani, A., & Maulina, E. (2023). Sustainable Development Building With The Analytical Approach of Blue Economic And Food Security. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, 3(1), 54–60.
- Febrian, W. D., & Solihin, A. (2023a). Pengembangan Karakter Keramahan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Ekonomi



- Kreatif Provinsi DKI Jakarta. *Journal Human Resources* 24/7. *Abdimas: Abdimas*, 1(1), 11–14.
- Febrian, W. D., & Solihin, A. (2023b). Peningkatan Talent Manajemen, Performance Manajemen dan Motivasi Ekowisata di Kabupaten Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta. *Journal Human Resources* 24/7. *Abdimas: Abdimas*, 1(2), 1–4.
- Febrian, W. D., Vitriani, N., & Perkasa, D. H. (2023). Perilaku Karyawan Ramah Lingkungan, Intelektual Ramah Lingkungan, dan Keunggulan Kompetitif Hijau Terhadap Inovasi Hijau Di Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Seribu. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 5492–5500.
- Hapsara, O., Febrian, W. D., Nuzleha, N., Sani, I., Lustono, L., Yuni, N., Abdurohim, A., Karmila, M., Utami, R., & Yuliana, L. (2023). Manajemen Pemasaran Jasa: Membangun Loyalitas Pelanggan.
- Haribowo, R., Moridu, I., Rafid, M., Kamar, K., & Yusuf, M. (2022). COMPARATIVE ANALYSIS OF INDONESIAN HOUSEHOLD CONSUMPTION EXPENDITURE 2018–2021. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2497–2504.
- Hartono, N. R., Muharam, S., Abdullah, D., Mohammad, W., & Wahab, A. (2023). Efficiency of Learning Methods in Building the Character of Madrasah Aliyah Students. *Journal Emerging Technologies in Education*, 1(6), 329–341.
- Hendratri, B. G., Dianto, A. Y., Mas'ut, M., Zakariya, M., & Udin, M. F. (2023). Transformasi Positif: Analisis Sistem Jual Beli Online di Anisa Online Shop Grosir Mlorah Rejoso Nganjuk dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Journal on Education*, 5(4), 17801–17806.
- Hendratri, B. G., Iswanto, J., Tohawi, A., Subekan, & Dianto, A. Y. (2023). Pengaruh Fluktuasi Harga Cabai Rawit dan Dampaknya pada Daya Beli Konsumen di Pasar Wage Nganjuk. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1595–1600.
- Ismunandar, A. (2020). Dinamika Sosial dan Pengaruhnya Terhadap Transformasi Sosial Masyarakat. *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(2), 205–219.
- Ismunandar, A. (2021). THE CONCEPT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF EDUCATORS IN ISLAMIC EDUCATION. *Journal of Islamic Education and Learning*, 1(02), 56–65.
- Ismunandar, A. (2022). PARADIGMA PENGEMBANGAN PERGURUAN TINGGI DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 1(1), 45–57.
- Ismunandar, A. (2023). MERETAS NILAI EKONOMI MASYARAKAT MELALUI BUMDES (Studi Kasus di Desa Telogorejo, Kecamatan Batanghari, Kabupaten Lampung Timur). *JURNAL ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MALIKUSSALEH*, 6(1).
- Ismunandar, A., & Hasan, H. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Al-Qiyam*, 3(2), 214–222.
- Ismunandar, A., & Kurnia, A. (2023). Peningkatan Kemampuan Pendidik Di Era Society 5.0. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(2), 388–397.
- Ismunandar, A., & Tengah, S. D. S. L. (2022). Integrasi interkoneksi profesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter. *Ta'lim: Jurnal Agama Islam*, 3(2), 34–49.
- Iswanto, J., Subekan, S., SaDiyah, D. F., Mastur, M., & Tohawi, A. (2023). Strategi Pemasaran yang Efektif: Meningkatkan Omzet Penjualan Roti dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Islam di Mawaddah Bakery Bandar Lor Kediri. *Journal on Education*, 5(4), 17807–17813.
- Iswanto, J., Tohawi, A., Subekan, Hendratri, B. G., & Dianto, A. Y. (2023). Elaborasi Khiyar: Dinamika Transaksi Jual Beli Pakaian di Pasar Tradisional Bagor Nganjuk. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1601–1606.
- Junaedi, D., Redjeki, F., & Priadi, M. D. (2023). Pengaruh Promosi dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian: studi kasus pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande-Cianjur. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 106–120.
- Kusuma, A. N., Candra, V., Grace, E., Silalahi, M., Irawan, I., Wahdaniah, W., Febrian, W. D., Sani, I., & Simatupang, S. (2023). The Art of Leadership: Be The Extraordinary Level Leader.
- Lestari, W., Kusumastuti, A., Mukharomah, W., & Sholahuddin, M. (2020). Panel Data Analysis: Supply Chain Strategy Effects on Capital Structure of Companies Listed in the Jakarta Islamic Index. *Proceedings of the 1st Conference on Islamic Finance and*

- Technology, CIFET, 21 September, Sidoarjo, East Java, Indonesia.
- Mas'ut, M., Mustofa, M. S., Dianto, A. Y., & Udin, M. F. (2023). Model Manajemen Resiko pada Lembaga Keuangan Syariah. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 725–740.
- Mesra, R., Anton, E. E., Sukini, S., Ritawati, R., Ngumarno, J., & Handaru, C. D. (2023). Filmora Video Editing Application Training to Improve Students' Ability to Make Learning Videos in the Unima Sociology Education Study Program. *Abdi Masyarakat*, 5(2).
- Moridu, I. (2020). Pengaruh digital banking terhadap nilai perusahaan perbankan: Studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 3(2), 67–73.
- Moridu, I. (2023). The Role Corporate Governance in Managing Financial Risk: A Qualitative Study on Listed Companies. *The ES Accounting And Finance*, 1(03), 176–183.
- Moridu, I., Cakranegara, P. A., Siddiqa, H., Azizi, M., & Ahmad, S. (2023). Determinasi Likuiditas dan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Literature. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 14(1), 102–113.
- Nazara, D. S., SE, M. M., Casriyanti, S. P., Fauzi, H., Trianto, E., Arif Ismunandar, M. M., Raule, J. H., Kes, S. K. M. M., Syamsuddin, A. R., & Jamil, I. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia” Teoritis dan Praktis”. CV. Mitra Cendekia Media.
- Pahrijal, R., Priyana, Y., & Sukini, S. (2023). Keterampilan Penting dalam Abad ke-21: Pendidikan dan Kesuksesan Profesional. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(09), 583–589.
- Putro, A. N. S., Mokodenseho, S., & Aziz, A. M. (2023). Analysis of Information System Development in the Context of the Latest Technological Era: Challenges and Potential for Success. *West Science Information System and Technology*, 1(01), 19–26.
- Putro, A. N. S., Mokodenseho, S., Hunawa, N. A., Mokoginta, M., & Marjoni, E. R. M. (2023). Enhancing Security and Reliability of Information Systems through Blockchain Technology: A Case Study on Impacts and Potential. *West Science Information System and Technology*, 1(01), 35–43.
- Putro, A. N. S., & Nugroho, A. (2023). Mapping the Journey of Internet of Things (IoT) Research: A Bibliometric Analysis of Technology Advancements and Research Focus. *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(08), 586–597.
- Qothrunnada, N. A., Iswanto, J., Fitrotus, D., Hendratri, B. G., & Subekan, S. (2023). Transformasi Digital Lembaga Keuangan Syariah: Peluang dan Implementasinya di Era Industri 4.0. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 741–756.
- Redjeki, F. (2022). The Effect of Value Creation Based on Company Performance on Stock Returns in Manufacturing Companies Listed on the IDX.
- Redjeki, F. (2023a). Perdagangan Internasional Vaksin Dalam Pertumbuhan Ekonomi Negara. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1).
- Redjeki, F. (2023b). THE INFLUENCE OF CUSTOMER CHARACTERISTICS, BANK REPUTATION, CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT ON CUSTOMER VALUE CREATION AND ITS IMPLICATIONS ON CUSTOMER TRUST. UNIVERSITAS PASUNDAN.
- Rezeki, S. R. I., Sartika, F., Kespandiar, T., Nurcholifah, I., & Febrian, W. D. (2023). Analysis of The Influence of Brand Image and Negative Electronic Word of Mouth on Repurchase Intention of Ice Cream Aice Consumers. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 2050–2054.
- Siregar, N. S., Julianto, A., & Ismunandar, A. (2022). Dampak Perubahan Kurikulum terhadap Buku Paket Bahasa Indonesia sebagai Kebijakan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Affan*, 3(1), 1–11.
- Sophan, I., Wahyuni, R. S., Redjeki, F., Herlina, H., & Purnama, S. A. (2023). SANTRI DIGITAL BERINOVASI DALAM BERWIRAUSAHA di DESA BENJOT CUGENANG CIANJUR JAWA BARAT (Rumah Tahfidz Baitul Qur'an Al-Karim Benjot). *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 18–24.
- Suryawan, R. F., & Febrian, W. D. (2023). Socialization of Prevention Patterns of Wild Racing and Suppressing the Number of Traffic Accidents. *Asian Journal of Community Services*, 2(11), 945–954.
- Tohawi, A., Iswanto, J., Subekan, S., Dianto, A. Y., & Hendratri, B. G. (2023). Ritme Bisnis Digital: Dinamika Transaksi Online Jesika Shop Kebonagung Dalam Konteks Ekonomi Islam. *Journal on Education*, 6(1), 10490–10495.

- Tohawi, A., Iswanto, J., Subekan, S., SaDiyah, D. F., & Mastur, M. (2023). Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Perdagangan Bawang Merah di Pasar Sukomoro Nganjuk. *Journal on Education*, 5(4), 17814–17822.
- Wiyadi, W., & Ayuningtyas, N. A. (2019). Product aspects of marketing effort and purchase intention. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(3), 541–547.
- Zarkasi, Z., Lustono, L., Zhafira, N. H., Laily, N., Febian, W. D., Triono, F., Yuliati, E., Fajar, F., Amandin, A., & Irawan, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation)*.