

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Corporate Social Responsibility (CSR)*

a. Definisi *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Corporate social responsibility merupakan suatu elemen penting dalam kerangka keberlanjutan usaha suatu industri yang mencakup aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial budaya. Johnson and Johnson (2006) mendefinisikan “*Corporate Social Responsibility (CSR) is about how companies manage the business processes to produce an overall positive impact on society*”.¹ Definisi tersebut menjelaskan bagaimana seharusnya perusahaan mampu mengelola operasional perusahaan termasuk produknya berdampak positif terhadap sosial (masyarakat dalam artian luas).

Dari definisi diatas bahwa Keputusan sadar perusahaan untuk beroperasi secara berkelanjutan, bermoral, dan menguntungkan secara ekonomi tanpa tekanan eksternal untuk melakukannya adalah orientasi *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan implementasi targetnya. Selain itu, tanggung jawab sosial berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat dan kehidupan karyawan dan keluarganya.

b. Teori *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Nor Hadi membahas Landasan Teori *Corporate Social Responsibility* dalam bukunya *Corporate Social Responsibility*, diantaranya:²

1) Teori Legitimasi (*legitimacy theory*)

Untuk maju sebagai korporasi, legitimasi masyarakat merupakan aspek strategis. Ini bisa menjadi alat untuk mengembangkan strategi perusahaan, terutama ketika mencoba memposisikan diri di tengah masyarakat yang semakin berkembang secara teknologi. Dalam bukunya *Corporate Social*

¹ Nor Hadi, *Corporate Social Responsibility* edisi 2, (Yogyakarta: Expert, 2018), hlm. 66

² Nor Hadi, *Corporate Social Responsibility* edisi 1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 87

Responsibility, Nor Hadi mengutip Gray yang mengatakan bahwa legitimasi adalah pandangan sistem organisasi dan masyarakat yang memungkinkan kita untuk berkonsentrasi pada pentingnya informasi dan keterbukaan dalam hubungan antara organisasi, bangsa, orang, dan kelompok.³

Menurut konsep ini, struktur kepengurusan yang tegas dan mengutamakan keberpihakan masyarakat merupakan tanda legitimasi. Oleh karena itu, aktivitas bisnis harus sesuai dengan standar masyarakat sebagai suatu sistem yang mendorong keselarasan dengan masyarakat.

2) Teori Stakeholder (stakeholder theory)

Semua pihak, internal dan eksternal, yang memiliki hubungan dengan perusahaan dan mempengaruhi atau dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung dianggap sebagai pemangku kepentingan. "*Stakeholder is a group or an individual who can affect, or be affected by, the success or failure of an organization*" (Luk, Yau, Tse, Alan, Sin, Leo dan Raymond, 2005).⁴

Dengan demikian, stakeholder merupakan pihak internal maupun eksternal. *Stakeholder* internal adalah *stakeholder* yang berada di dalam lingkungan perusahaan, seperti karyawan, manajer, dan pemegang saham (*shareholder*). Sedangkan *stakeholder* eksternal adalah *stakeholder* yang berada di luar lingkungan organisasi, seperti customer atau pelanggan, pemasok, masyarakat, pemerintah, pers, investor, dan lainnya. Keberadaan *stakeholder* sangat mempengaruhi dan dipengaruhi perusahaan.

Batasan *stakeholder* mengisyaratkan bahwa perusahaan hendaknya memperhatikan stakeholder, karena pihak yang mempengaruhi dan dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung atas aktivitas serta kebijakan yang diambil dan dilakukan perusahaan. Jika perusahaan tidak diperhatikan

³ Nor Hadi, *Corporate Social Responsibility* edisi 1, hlm. 87

⁴ Nor Hadi, *Corporate Social Responsibility* edisi 1, hlm. 93

stakeholder maka akan menuai protes dan dapat mengeliminasi legitimasi *stakeholder*.

Model kerjasama antara perusahaan dan *stakeholder* dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Hubungan Perusahaan dan *stakeholder*



Gambar 2.1 tersebut memberikan ilustrasi tentang keberagaman para pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Masing – masing mempunyai jenis dan tingkat kepentingan yang berbeda – beda terhadap perusahaan, sehingga mempunyai harapan dan kepuasan berbeda – beda. Karyawan, mempunyai kepentingan dan pengharapan agar perusahaan dapat memberikan kesejahteraan yang optimal kepada dirinya. Di sisi lain, pemilik memiliki kepentingan agar perusahaan mampu menyumbangkan profit dan membayar deviden kepadanya. Begitu pula dengan pemerintah, mempunyai kepentingan dan pengharapan agar perusahaan mampu menyumbangkan pajak dan retribusi, mendukung pertumbuhan ekonomi dan sejenisnya. Masyarakat tak ketinggalan, mempunyai kepentingan dan pengharapan agar perusahaan dapat memberikan kontribusi sebanyaknya bagi mereka (*social responsible*).⁵

⁵ Nor Hadi, *Corporate Social Responsibility* edisi 2, hlm. 163

3) Teori Kontrak Sosial (*social contract theory*)

Dalam konteks manajemen modern, teori kontrak sosial menjelaskan bagaimana kelompok, seperti masyarakat, dibentuk berdasarkan kesepakatan yang saling menguntungkan bagi semua anggotanya. Kontrak sosial menunjukkan bahwa perusahaan berusaha untuk menjamin bahwa operasinya sesuai dengan norma-norma masyarakat agar dianggap sah dalam konteks bisnis dan pemangku kepentingan. Hal ini sesuai dengan teori legitimasi yang berpandangan bahwa suatu perusahaan hanya dapat sah apabila keberadaannya tidak bertentangan atau konsisten dengan adanya sistem nilai yang ada dalam masyarakat dan lingkungan.

c. Perkembangan Implementasi *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Bagi masyarakat, adanya *Corporate Social Responsibility* (CSR) sangat bermanfaat bagi kehidupan; berkembangnya hubungan yang saling menguntungkan (simbiosis mutualisme) antara perusahaan dengan masyarakat, hubungan antara perusahaan dengan masyarakat sebagai konsumen, kemanfaatan hubungan antara perusahaan dengan masyarakat sebagai konsumen, kemanfaatan masyarakat dari program-program yang dilaksanakan oleh perusahaan apabila perusahaan mendapatkan reputasi yang baik dan semakin memperkuat eksistensinya di dunia usaha.

Kewajiban pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* dari segi ekonomi telah menjadi kewajiban hukum perusahaan dianggap tidak *menguntungkan*, namun jika dilakukan secara benar, efektif, terstruktur, dan dalam jangka waktu yang lama, bukan tidak mungkin apakah kegiatan tersebut dapat membantu perusahaan secara finansial. Dalam situasi ini, korporasi dapat menciptakan citra positif yang sangat penting bagi kepentingan keuangan perusahaan, seperti untuk mempromosikan produk perusahaan dan juga untuk memenangkan investor.⁶

⁶ Binoto Nadapdap, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta: Permata Aksara, 2012), hlm. 138

Pada Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas Bab 1 pasal 2, menyatakan bahwa “perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang – undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan”.⁷ Peraturan ini mengarahkan dan menuntut para pelaku usaha (bisnis) untuk menghindari fokus utama pada orientasi dan cara pandang rasional ekonomi, baik secara langsung maupun implisit. Mereka perlu mencapai keseimbangan antara mencapai tujuan mereka dan menegakkan etika hukum, mempromosikan kesopanan, dan mempertimbangkan nilai-nilai sosial. Oleh karena itu, bisnis dilarang menggunakan sumber daya tanpa memperhitungkan keseimbangan dampak ekologis dan sosial.

Argument tersebut sesungguhnya diperkuat secara operasional dalam pasal 1 ayat 3 Undang – undang nomor 40 Tahun 2007, bahwa “Tanggung jawab sosial dan lingkungan adalah komitmen perseroan berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan huna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya”.⁸ Isi pasal tersebut membuktikan bahwa bisnis memiliki kewajiban kepada masyarakat sekitar serta kepada pemegang saham dan kreditur, seperti yang telah terjadi sebelumnya. Masyarakat ini terkena dampak langsung dan tidak langsung dari operasi perusahaan. Selain itu, karena bisnis bertanggung jawab atas pembangunan, ia juga memiliki tanggung jawab yang lebih luas terhadap lingkungan di masyarakat.

d. Model Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Saidi, model pelaksanaan CSR bermacam – macam. Setidaknya terdapat empat model

⁷ Nor Hadi, *Corporate Social Responsibility* edisi 1, hlm. 25

⁸ Nor Hadi, *Corporate Social Responsibility* edisi 1, hlm. 26

pelaksanaan CSR yang umum digunakan di Indonesia.⁹ Keempat model tersebut antara lain:

1) Keterlibatan langsung

Perusahaan menjalankan program CSR secara langsung dengan menyelenggarakan sendiri kegiatan sosial atau menyerahkan sumbangan ke masyarakat tanpa perantara. Untuk menjalankan tugas ini, sebuah perusahaan biasanya menugaskan salah satu pejabat seniornya, seperti *corporate secretary* atau *public affair manager* atau menjadi bagian dari tugas pejabat *public relation*.¹⁰

2) Melalui yayasan atau organisasi sosial perusahaan

Di bawah korporasi atau kelompok, organisasi menciptakan fondasinya sendiri. Model ini merupakan adaptasi dari salah satu yang sering digunakan dalam bisnis di negara maju. Perusahaan sering menyumbangkan dana abadi, dana reguler, atau uang awal untuk operasi yayasan. Sampoerna Foundation dan Danamon Peduli Politeknik Manufaktur Astra dan Unilever Peduli Foundation (UPF) adalah dua contoh yayasan yang didirikan oleh para pelaku bisnis untuk bertindak sebagai perantara dalam CSR.¹¹

3) Bermitra dengan pihak lain

Dalam rangka mengelola keuangan dan menjalankan kegiatan sosialnya, korporasi menyusun CSR melalui kerjasama dengan lembaga sosial/lembaga swadaya masyarakat (LSM/LSM), instansi pemerintah, perguruan tinggi, atau media. Palang Merah Indonesia (PMI), Yayasan Kesejahteraan Anak Indonesia (YKAI), Dompet Dhuafa, instansi pemerintah (LIPI, Depdiknas, Depkes, Depsos), dan media massa (DKK Kompas, Kita Peduli Indosiar) adalah beberapa contoh

⁹ Zaimi Saidi dan Hamid Abidin, *Wacana dan Praktek Kedermawanan Sosial di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka, 2004), hlm. 64

¹⁰ Zaimi Saidi dan Hamid Abidin, *Wacana dan Praktek Kedermawanan Sosial di Indonesia*, hlm. 64

¹¹ Zaimi Saidi dan Hamid Abidin, *Wacana dan Praktek Kedermawanan Sosial di Indonesia*, hlm. 64

organisasi sosial. yang bekerja dengan bisnis untuk melaksanakan CSR.¹²

4) Mendukung atau bergabung dalam suatu konsorsium

Bisnis ikut mendirikan, bergabung, atau mendukung lembaga sosial dengan tujuan sosial yang telah ditentukan sebelumnya. Dibandingkan dengan model sebelumnya, yang satu ini lebih fokus pada “hibah pembangunan” kepada korporasi yang ada. Pihak konsorsium atau lembaga semacam itu yang dipercayai oleh perusahaan – perusahaan yang mendukung secara pro aktif mencari mitra kerjasama di kalangan lembaga operasional dan kemudian mengembangkan program yang disepakati bersama.¹³

e. Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Islam/ Syari’ah

Korporasi memikul beban berat untuk mempertahankan koneksi dengan komponen lain. Selain kewajiban terhadap karyawannya, lingkungan, dan masyarakat umum, perusahaan juga memiliki kewajiban terhadap kelompok-kelompok tersebut. Islam telah menetapkan hukum-hukum yang baik yang mengatur hubungan antar manusia, termasuk yang mengatur dalam menjalankan bisnis.

Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), dilihat dari perspektif Islam, merupakan realisasi gagasan ajaran ihsan sebagai puncak dari ajaran etika yang sangat terpuji. Ihsan berarti melakukan kegiatan yang baik demi menyenangkan Allah SWT melalui membantu orang lain. CSR juga merupakan hasil dari ajaran kepemilikan Islam, di samping hal-hal lain. Allah SWT adalah pemilik mutlak (haqiqiyah), namun manusia hanya mampu berperan sebagai penerima amanah dan pemilik sementara.¹⁴ Corporate Social Responsibility (CSR) jika dikaitkan dengan syari’ah atau hukum islam merupakan konsekuensi dari zakat dan shadaqah, merupakan hukum islam yang

¹² Zaimi Saidi dan Hamid Abidin, *Wacana dan Praktek Kedermawanan Sosial di Indonesia*, hlm. 65

¹³ Zaimi Saidi dan Hamid Abidin, *Wacana dan Praktek Kedermawanan Sosial di Indonesia*, hlm. 65

¹⁴ Darmawati, *Corporate Social Responsibility Dalam Perspektif Islam*, (MAZAHIB: Vol. XIII, No. 2, Desember 2014), hlm. 134

termasuk dalam entitas hukum dilakukan oleh umat islam. Zakat bersifat mutlak atau wajib dilaksanakan dan shadaqah bersifat tidak mutlak atau sunnah.

Menurut Muhammad Djakfar,¹⁵ Implementasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam islam secara rinci harus memenuhi beberapa unsur yang menjadikannya ruh sehingga dapat membedakan CSR dalam perspektif islam dengan CSR secara universal yaitu :

1) Al – Adl

Islam telah mengharamkan setiap hubungan bisnis atau usaha yang mengandung kezaliman dan mewajibkan terpenuhinya keadilan yang teraplikasikan dalam hubungan usaha dan kontrak – kontrak serta perjanjian bisnis. Sifat keseimbangan atau keadilan dalam bisnis adalah ketika *corporate* mampu menempatkan segala sesuatu pada tempatnya. Dalam beraktifitas di dunia bisnis, islam mengharuskan berbuat adil yang diarahkan kepada hak orang lain, hak lingkungan sosial, hak alam semesta. Jadi, keseimbangan alam dan keseimbangan sosial harus tetap terjaga bersamaan dengan operasional usaha bisnis, dalam al – Qur’an Surat Huud ayat 85 Allah SWT berfirman :

وَيَقَوْمٍ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ
وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ
مُفْسِدِينَ {٨٥}

“Dan Syaib berkata : “Hai kaumku, cukuplah takaran dan timbangan dengna adil, dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak – hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di muka bumi dengan membuat kerusakan”. (QS. Huud: 85)¹⁶

¹⁵ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Malang : UIN Malang Press, 2007), hlm. 45

¹⁶ QS. Huud (12) : 85

Islam juga melarang segala bentuk penipuan, *gharar* (spekulasi), *najsyi* (iklan palsu), *ihtikar* (menimbun barang) yang akan merugikan pihak lain.¹⁷

2) Al – Ihsan

Hanya perbuatan positif yang diperintahkan dan didorong oleh Islam, sehingga perbuatan manusia, baik secara individu maupun kolektif, dapat memberikan nilai dan mengangkat martabat manusia. Ketika individu atau kelompok berdonasi dalam semangat ibadah dan bertindak untuk ridha Allah SWT, tanggung jawab sosial perusahaan atau CSR akan dilaksanakan dengan pola pikir ihsan.

Ihsan adalah melakukan perbuatan mulia tanpa diharuskan. Ihsan merepresentasikan kesempurnaan dan keindahan dalam struktur sosial. Sebuah proses niat, sikap, dan perilaku yang baik, transaksi yang baik, dan upaya untuk memberikan keuntungan yang lebih besar kepada pemangku kepentingan membuat bisnis yang dibangun di atas aspek ihsan.¹⁸

3) Manfaat

Konsep ihsan yang telah dijelaskan diatas seharusnya memenuhi unsur manfaat bagi kesejahteraan masyarakat (internal maupun eksternal perusahaan). Konsep manfaat dalam Corporate Social Responsibility (CSR), lebih dari aktivitas ekonomi. Sudah seharusnya para perusahaan dapat memberikan manfaat yang lebih luas dan tidak statis misalnya terkait bentuk filantropi dalam berbagai aspek sosial seperti pendidikan, kesehatan, pemberdayaan kaum marginal, pelestarian lingkungan.¹⁹

4) Amanah

Gagasan kepercayaan dalam bisnis mengacu pada tujuan dan niat yang harus diperhitungkan dalam kaitannya dengan manajemen makro sumber daya (alam dan manusia) serta dalam menggerakkan perusahaan. Perusahaan yang mempraktekkan

¹⁷ Muhammad Djakfar, Etika Bisnis dalam Perspektif Islam, hlm. 45

¹⁸ Muhammad Djakfar, Etika Bisnis dalam Perspektif Islam, hlm. 46

¹⁹ Muhammad Djakfar, Etika Bisnis dalam Perspektif Islam, hlm. 47

Corporate Social Responsibility (CSR) harus menyadari dan menjunjung tinggi kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh masyarakat, seperti memproduksi barang berkualitas tinggi dan tidak melakukan perilaku tidak terpuji dalam semua transaksi komersial. Pelaporan yang jujur dan transparan kepada yang berhak, serta kepercayaan dalam membayar pajak, membayar pegawai, dll, adalah cara-cara untuk membangun kepercayaan terhadap perbankan. Dengan menerapkan perubahan sosial dan melestarikan lingkungan, kepercayaan dapat dicapai dalam skala besar.²⁰

Dalam perspektif islam, kebijakan perusahaan dalam mengemban *Corporate Social Responsibility* (CSR) terdapat tiga bentuk implementasi yang dominan yaitu :

- 1) *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap para pelaku dalam perusahaan dan stakeholder.
- 2) *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap lingkungan alam
- 3) *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap kesejahteraan sosial secara umum.

2. *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

a. Pengertian *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

Istilah kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) diperkenalkan pertama kali oleh Louis Davis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama mengenai *Quality of Work Life* dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu dibentuk *International Council for Quality of Work Life*. *Quality of Work Life means having good supervision, good working conditions, good pay and benefits, and an interesting challenging, and rewarding job.*²¹

Quality of Work Life Ini lebih berfokus pada budaya atau lingkungan kerja yang lebih luas. Pengaruh efektivitas manusia dan organisasi bersama dengan fokus pada partisipasi dalam pemecahan masalah dapat

²⁰ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, hlm. 48

²¹ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2005), hlm. 98

disimpulkan sebagai kualitas kehidupan kerja. Orang-orang yang benar-benar diberdayakan dan beroperasi dalam kerangka pemecahan masalah partisipatif lebih mengabdikan pada organisasi dan serikat mereka. Terdapat juga bukti riset terbaru yang menyatakan keterlibatan *Quality of Work Life* yang tinggi memiliki dampak positif terhadap pergantian karyawan dan produktivitasnya, bahkan pada antar budaya.²²

Organisasi dapat menanggapi persyaratan karyawan dengan menerapkan prosedur yang memungkinkan anggota staf memberi nasihat sepenuhnya, mengambil bagian dalam pengambilan keputusan, dan mengelola kehidupan kerja mereka di dalam organisasi.²³

Quality of Work Life adalah salah satu teknik sistem manajemen untuk menghubungkan dan mengkoordinasikan potensi sumber daya manusia, dimana pimpinan organisasi mengutamakan kualitas kehidupan kerja untuk secara simultan dan berkesinambungan memenuhi kebutuhan anggotanya dan dirinya sendiri. Menurut Dubrin “*Quality of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*”. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama – sama. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.²⁴

Luthnas mengatakan: “*Quality of Work Life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan”.²⁵ Dalam

²² Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, (Yogyakarta: ANDI, 2005), hlm. 569

²³ Robbins Stephen dan Timothy A, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007)

²⁴ Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan ke-4, (Yogyakarta: UGM Press, 2001) hlm. 23

²⁵ Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, hlm. 9

perjalanan aktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting, dan pemimpin serta bawahan harus dapat memutuskan dan melaksanakan aktivitas dengan kesepakatan.

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai kumpulan pandangan karyawan yang menyangkut rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia dengan tujuan untuk mengangkat harkat dan martabat karyawan, sesuai dengan beberapa kriteria yang telah diberikan di atas. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan dan kebutuhan keluarga, memenuhi harapan karyawan dan kebutuhan keluarga, serta memenuhi harapan karyawan berupa kehidupan yang lebih baik dan kehidupan kerja yang lebih bermakna, merupakan intisari dari kualitas kerja hidup bagi karyawan dan bermanfaat baginya.

b. Tujuan *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

Tujuan *Quality of Work Life* adalah untuk mengubah dan meningkatkan lingkungan tempat kerja sedemikian rupa sehingga hubungan yang efisien antara manusia, teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja lebih menyenangkan dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan..²⁶

Membangun sistem *Quality of Work Life* itu penting karena Indonesia adalah negara berkembang yang kehidupan buruhnya masih genting dan mereka berdemonstrasi setiap tahun untuk memperjuangkan masa depannya di setiap perusahaan dan industrinya. Berikut tujuan dari pembangunan sistem *Quality of Work Life* diantaranya yaitu:²⁷

1) Memperbaiki kepuasan kerja pekerja.

Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik maupun psikologis, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat

²⁶ Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, hlm. 569

²⁷ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, hlm. 104

kerja yang memicu kinerjanya. Jika kepuasan tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi.

- 2) Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja pekerja.

Quality of Work Life dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman, bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan para pekerja.

- 3) Meningkatkan kinerja para pekerja.

Quality of Work Life bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas pada kinerja organisasi.

- 4) Menciptakan pembelajaran organisasi.

Quality of Work Life mendorong pembelajaran organisasi dalam pengaturan di mana bisnis bertujuan untuk menyediakan kondisi kerja yang menguntungkan, menumbuhkan tenaga kerja mereka secara berkelanjutan, dan menggunakan pengetahuan dan keterampilan dalam operasi sehari-hari mereka.

- 5) Mendukung manajemen perubahan.

Perubahan yang dilakukan oleh para pekerja dan akan memengaruhi kehidupan mereka.

- c. Manfaat *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

Organisasi yang berhasil menerapkan program kualitas kehidupan kerja akan mendapat manfaat dari sejumlah faktor, antara lain²⁸:

- 1) Meningkatkan Moral Kerja, Mengurangi Stress, dan Turn Over

Program-program seperti jam kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang baik, dan sistem tunjangan yang fleksibel dapat dikembangkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat stres, dan mengurangi perputaran.²⁹

- 2) Meningkatkan Motivasi

Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi karyawan akan meningkat sebagai hasil dari prosedur manajemen yang memberi mereka kesempatan untuk

²⁸ Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 154

²⁹ Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 154

memberikan umpan balik kepada perusahaan dan membantunya mencapai tujuannya.³⁰

3) Meningkatkan Kebanggaan Kerja

Kebanggaan kerja akan meningkat sebagai hasil dari berbagai teknik manajemen sumber daya manusia yang menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam desain program, seperti rencana tunjangan, ulasan kinerja karyawan, peraturan shift kerja, dan teknik lainnya.³¹

4) Meningkatkan Kompetensi

Peningkatan kompetensi karyawan secara terus menerus dapat dicapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan dalam pengembangan karirnya. Untuk itu diperlukan suatu program yang mendorong ke arah tujuan tersebut.³²

5) Meningkatkan Kepuasan

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku yang positif dan berujung pada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti: menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, peluang partisipasi, dan peluang karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.³³

6) Meningkatkan Komitmen

Karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka hal ini akan menimbulkan perasaan bahwa pekerjaannya adalah bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik mungkin karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.³⁴

7) Meningkatkan Produktivitas

Kesempatan untuk pengembangan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kualitas hidup berpengaruh

³⁰ Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 154

³¹ Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 154

³² Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 154

³³ Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 155

³⁴ Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 155

terhadap peningkatan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas.³⁵

d. Unsur *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

Menurut Hadari Nawawi, program *Quality of Work Life* terdiri dari sembilan komponen sebagai berikut³⁶ :

1) Partisipasi Pekerja

Untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dalam profesi apa pun, manajemen harus bersedia melakukannya, terutama bila menyangkut individu dengan potensi atau kualitas tinggi. Partisipasi ini dapat dicapai dengan memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk mengungkapkan pikiran, kritik, pendapat, ide kreatif, dan inisiatif baik di dalam maupun di luar pertemuan untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan. Keterlibatan ini akan menghasilkan rasa penerimaan dan penghargaan, yang mempengaruhi terciptanya rasa memiliki dan tanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan organisasi/perusahaan.³⁷

2) Pembinaan Karir

Pengembangan karir personel yang cakap dan luar biasa harus menjadi prioritas bagi semua tingkatan manajemen di semua bidang. Oleh karena itu, pengembangan karir dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, dengan melakukan review kinerja yang jujur dan objektif sebagai dasar pemberian bonus dan insentif, dengan melakukan konsultasi karir, dan dengan mengangkat pegawai berdasarkan prestasi kerja. Pekerja dan karyawan yang mendapat perhatian untuk pengembangan karirnya

³⁵ Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 155

³⁶ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: UGM Press, 2007), hlm. 29

³⁷ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm. 29

cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.³⁸

3) Penyelesaian Konflik

Menyelesaikan konflik, baik yang timbul antara karyawan, antara karyawan dan manajer pada level tertentu, antara manajer pada level tertentu, dll., memerlukan perhatian yang cukup besar dari manajemen di semua domain dan level. Konflik non-fungsional mungkin memiliki sedikit efek pada hasil kerja. Di sisi lain, konflik fungsional perlu ditangani (manajemen konflik) dengan mengedepankan pengembangan kinerja guna menumbuhkan persaingan sehat yang berdampak signifikan pada kemampuan pegawai untuk berprestasi lebih baik. Selain itu, penting untuk mengidentifikasi penghasil resolusi konflik dengan menunjukkan kepada siapa dan bagaimana menyampaikan keluhan dan masalah sebelum menjadi konflik untuk mencegah perselisihan yang dapat mempengaruhi kinerja.³⁹

4) Komunikasi

Komunikasi yang efektif harus dikembangkan oleh manajemen di semua tingkatan dan di semua bidang untuk meningkatkan kinerja, baik antar individu yang bekerja sendiri, maupun antara individu dengan tim kerja, unit kerja, atau bahkan antar unit kerja, yang memerlukan komunikasi intensif karena ukurannya. fungsinya dalam meningkatkan kinerja pekerja.⁴⁰

5) Kesehatan Kerja

Kesehatan pekerja dan keluarganya harus mendapatkan pertimbangan yang substansial dari manajemen di semua area dan di semua tingkatan/jenjang. Organisasi berkemampuan tinggi dapat menerapkan kesehatan kerja dengan mendirikan poliklinik atau rumah sakit yang menawarkan layanan

³⁸ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm. 30-31

³⁹ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm. 31-32

⁴⁰ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm. 32

medis kepada anggota staf dan keluarga mereka. Selain itu, dapat dikembangkan untuk menawarkan layanan kepada lingkungan sekitar. Perusahaan dengan sumber daya terbatas setidaknya dapat membantu dengan menawarkan dana kesehatan untuk menutupi biaya pengobatan bagi pekerja yang merasa mendapat perlindungan kesehatan, baik keluarga mereka hadir maupun tidak. Para pekerja ini cenderung tampil lebih baik saat menjalankan tanggung jawab utama mereka di perusahaan.⁴¹

6) Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan karyawan/pekerja dan keluarganya harus mendapatkan pertimbangan yang substansial dari manajemen di semua profesi dan tingkatan. Organisasi dengan kapasitas yang kuat untuk mencapai kesehatan kerja dapat melakukannya dengan mendirikan rumah sakit atau poliklinik yang menawarkan layanan medis kepada karyawan dan keluarganya. Ini berpotensi diperbesar untuk menawarkan layanan ke lingkungan terdekat. Ketika pekerja merasa mendapat perlindungan kesehatan, baik keluarga mereka hadir atau tidak, mereka cenderung berkinerja lebih baik dalam menjalankan tanggung jawab utamanya di perusahaan. Perusahaan dengan kemampuan terbatas setidaknya bisa melakukannya dengan menawarkan dana kesehatan untuk mengganti biaya pengobatan karyawannya.⁴²

7) Keamanan Kerja

Agar pegawai dapat berprestasi pada level yang tinggi, manajemen lintas disiplin ilmu dan tingkatan/tingkatan harus memperhatikan jaminan dan perlindungan kerja. Program jaminan dan perlindungan kerja dilaksanakan antara lain dengan menghilangkan kekhawatiran akan terjadi pemutusan hubungan kerja secara mendadak (jaminan tidak ada

⁴¹ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm. 32-33

⁴² Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm. 33

pemutusan hubungan kerja) dan pemberlakuan sistem pensiun.⁴³

8) Kompensasi

Manajemen di segala bidang dan tingkatan/tingkatan untuk menciptakan kinerja yang tinggi di kalangan karyawan/pekerja, tidak mengabaikan masalah pengupahan, baik berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Dengan kata lain, sistem pengupahan yang menjadi kewenangan masing-masing organisasi/perusahaan harus dapat memberikan upah tetap (kompensasi langsung) dan insentif, bonus, dll (kompensasi tidak langsung) yang manusiawi dan berproduksi untuk memberikan ketenangan. kemauan bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi pencapaian tujuan organisasi.⁴⁴

9) Kebanggaan

Semua tingkatan manajemen harus berupaya menerapkan inisiatif yang menumbuhkan rasa bangga terhadap bisnis atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Selain faktor lain, kebanggaan terhadap organisasi atau perusahaan dapat dihasilkan dari keterlibatannya dalam acara sosial dan kegiatan lain yang membantu lingkungan sekitar. Misalnya, kelompok dan bisnis telah membantu membangun tempat ibadah, jalan umum, memerangi kemiskinan, dan menanggapi bencana alam.⁴⁵

e. *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) Dalam Perspektif Islam

Quality of Work Life mengacu pada topik kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Islam adalah agama yang tidak hanya membahas bagaimana manusia dan tuhan nya berinteraksi, tetapi juga menawarkan

⁴³ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm. 33

⁴⁴ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm. 34

⁴⁵ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm. 34

pandangan yang luas dan menyeluruh tentang bagaimana mengatur kehidupan orang lain.⁴⁶

Quality of Work Life memperlihatkan bagaimana seorang pimpinan memberikan imbalan yang baik bagi setiap karyawannya. Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ {١٠٥}

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang – orang mukmin, dan mu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah ayat 105).⁴⁷

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada kita untuk giat bekerja dan akan membalas apa yang sudah kita kerjakan. Selain itu seharusnya seorang muslim bekerja dengan penuh semangat dan keuletan yang tinggi sehingga bisa ikut berpartisipasi pada perusahaan tersebut.

Islam dengan tegas membatasi gagasan tentang kualitas kehidupan kerja atau hubungan interpersonal di tempat kerja karena alasan ini. Satu-satunya tujuan penerapan ide ini di perusahaan adalah untuk menjamin standar hidup yang baik di tempat kerja. Ide-ide dasar ini mencakup beberapa hal berikut⁴⁸:

1) Penetapan Upah yang Transparan dan Adil

Islam berpandangan bahwa pembayaran atau gaji harus disepakati terlebih dahulu karena seorang pegawai diterima dalam lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian atau

⁴⁶ Arrafiqur Rahman, “Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam”, *Jurnal Ilmiah Cano Economos* Vol. 6 No.1 Januari (2017): 16

⁴⁷ QS. At-Taubah (11): 105

⁴⁸ Arrafiqur Rahman, “Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam”, hlm. 16

pengupahan bersifat adil, memungkinkan baik pekerja maupun pemberi kerja melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Selain itu, islam juga mendorong agar para majikan untuk membayar upah para karyawan ketika mereka telah usai melaksanakan tugasnya. Rasulullah bersabda “*Berikanlah upah karyawan sebelum keringatnya kering*”. Ketidakpastian karyawan yang mengganggu kualitas hidup mereka di tempat kerja dapat dihilangkan dengan melakukan hal ini. Namun pembayaran gaji dapat dilakukan sesuai kesepakatan, biasanya seminggu sekali atau sebulan sekali.

2) Hubungan Kemanusiaan

Pengembangan hubungan positif antara karyawan dan antara karyawan dan atasan merupakan komponen penting dari setiap perusahaan. Dimana ciri-ciri tersebut untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan spiritual (non material) mereka. Jika tuntutan spiritual ini terpenuhi, hal itu akan menginspirasi dan memotivasi para pekerja untuk tampil di level tertinggi mereka. Mereka saling mendukung dengan penuh ketulusan dan antusiasme.⁴⁹

Gagasan hubungan manusia meliputi:

- a) Mengalami rasa tenang dan tenteram;
- b) Merasa memiliki di dalam perusahaan;
- c) Memiliki keyakinan pada tujuan dan tugas;
- d) Mengenal kinerja dan mengambil tindakan korektif.

3) Pengembangan Diri

Islam berpandangan bahwa harkat dan martabat seseorang dalam kehidupan ditentukan oleh tingkat ilmunya. Islam menganjurkan umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan kerja, dan *on the job training* merupakan salah satu metode ilmu untuk meningkatkan kinerja.

Gagasan Islam tentang kualitas kehidupan kerja mempertimbangkan aspek spiritual dan fisik

⁴⁹ Arrafiqur Rahman, “*Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam*”, hlm. 17

untuk memenuhi tuntutan, yaitu upaya untuk mengajar dan mengembangkan keterampilan karyawan. Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sangat penting untuk memperoleh keterampilan dan pemahaman tentang Islam

3. Pekerja Perempuan

a. Pengertian Pekerja Perempuan

Setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan imbalan uang atau jenis pembayaran lainnya adalah seorang pekerja. Dua hal termasuk dalam definisi ini: individu yang bekerja dan mendapatkan upah atau jenis kompensasi lainnya.⁵⁰ Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menyebutkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan imbalan pembayaran berupa upah atau tunjangan lain.⁵¹

Pekerja perempuan adalah setiap perempuan yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tanpa orang, bisnis tidak dapat berfungsi dengan baik. Karyawan adalah tulang punggung perusahaan. Peningkatan perlindungan pekerja diperlukan untuk mencapai keseimbangan antara pentingnya kontribusi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan dan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan mereka. Ide-ide ini berkaitan dengan program perlindungan pekerja, yang sebenarnya membantu menjaga produktivitas dan stabilitas bisnis tetap tinggi.⁵²

Menurut Soepomo, perlindungan kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang mampu bekerja di luar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

⁵⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003), hlm. 13

⁵¹ Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 3

⁵² Zainal Asiki, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hlm 75

- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵³

B. Penelitian Terdahulu

Mengurai tentang hasil penelitian terdahulu yang serupa, yang dapat digunakan untuk landasan berpijak dalam menemukan pengajuan pertanyaan penelitian maupun pembahasan. Adapun hasil penelitian terdahulu yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Pembahasan
1.	Nur Afni Khafsoh “Pelaksanaan Program Kerja CSR PT. Djarum Dalam Meningkatkan Produktivitas Masyarakat (Studi Kasus Program <i>Community Empowerment</i> di Desa Sodo, Paliyan, Gunungkidul Yogyakarta).”	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan studi kasus mengenai salah satu bentuk CSR PT Djarum yaitu dengan kegiatan <i>Community Empowerment</i> atau pemberdayaan masyarakat. Tujuan dari kegiatan ini adalah agar masyarakat dapat menghasilkan karya secara lebih efektif. Menurut temuan penelitian ini, pendekatan CSR PT Djarum adalah pemberdayaan sumber daya yang sudah ada, termasuk sumber daya manusia dan lingkungan. ⁵⁴
2.	Benny Hermawan Robertus, Suparno, Sulistyowati “Implementasi CSR Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan CSR PT Djarum sebagai wujud tanggung jawab social perusahaan untuk pelayanan masyarakat sekitar serta mencermati factor – factor apa

⁵³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 62

⁵⁴ Nur Afni Khafsoh, *Pelaksanaan Program Kerja CSR PT. DJarum Dalam Meningkatkan Produktivitas Masyarakat*, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2013

	<p>Perseroan Terbatas Di PT. Djarum Kudus Sebagai Wujud Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Untuk Pelayanan Masyarakat Sekitar”</p>	<p>saja yang menghambat penerapan CSR pada PT Djarum. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologis dan pengambilan datanya dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dengan lokasi penelitian di PT Djarum Kudus. Purposive sampling digunakan untuk memilih sampel, dan analisis deskriptif digunakan untuk melaporkan temuan pengolahan data. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) telah memenuhi seluruh ketentuan hukum yang berlaku; Namun, ada beberapa tantangan dalam melakukannya, seperti penolakan dari sebagian masyarakat terhadap kegiatan CSR sebagai sarana promosi perusahaan.⁵⁵</p>
<p>3.</p>	<p>Serin Latukau, Novita Wahyu Setyawati, Dewi Sri Woelandari P.G, Tyna Yunita “Analisa <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang digunakan 100 responden yang merupakan karyawan PT Informedia Solusi Humanika Jakarta. Yang mendapat kesimpulan</p>

⁵⁵ Benny Hermawan Robertus dkk, *Implementasi Corporate Social Responsibility Berdasarkan UU No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas di PT Djarum Kudus Sebagai Wujud Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Untuk Pelayanan Masyarakat Sekitar*, Suara Keadilan Vol. 21 No. 1 April 2020, hlm. 31-47

	<p>Karyawan (Studi Kasus : PT. Infomedia Solusi Humanika, Jakarta)”</p>	<p>penelitian yaitu semakin baik <i>Quality of Work Life</i> maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan dan juga motivasi tidak mempengaruhi hubungan <i>Quality of Work Life</i> dengan kepuasan kerja karyawan, variabel lain yang mempengaruhi adalah disiplin, kepemimpinan dan kompensasi.⁵⁶</p>
<p>4.</p>	<p>Cut Rizky Nurul S.P, Edy Rahardja “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Djarum Kudus)”</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan sensus sampling. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala likert dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan juga melakukan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak</p>

⁵⁶ Serin Latukau dkk, *Analisa Quality of Worl Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Informedia Solusi Humanika, Jakarta)*, CM-BJ Vol. 3 No. 1 Mei Tahun 2020

		signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁵⁷
5.	Stevanus Pradibta “Pengaruh Laba Terhadap CSR dan Pengaruh CSR Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus pada PT Djarum Kudus)”	Studi kasus adalah bentuk penelitian seperti ini. Informasi diperoleh melalui wawancara dan data perusahaan yang tersedia untuk umum. Analisis deskriptif adalah metode analisis data yang digunakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendemonstrasikan apakah pendapatan perusahaan berdampak pada keuangan CSR-nya dan apakah program CSR-nya berdampak pada kesejahteraan masyarakat penerima CSR. menerima CSR dari PT Djarum. ⁵⁸
6.	Andi Alifah Ramadan “Pengaruh Implementasi CSR Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT Djarum Makassar”	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi, dan analisis korelasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh CSR terhadap kinerja keuangan PT Djarum Makassar dengan menganalisis pengaruh keterikatan CSR terhadap kinerja keuangan PT Djarum Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa biaya social kemasyarakatan setempat berpengaruh signifikan dan

⁵⁷ Cut Rizky Nurul S.P, Edy Rahardja, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Djarum Kudus)*, Diponegoro Journal of Management, Vol. 8 No. 3 Hal. 128-137 Tahun 2019

⁵⁸ Stevanus Pradibta, *Pengaruh Laba Terhadap Corporate Social Responsibility Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus pada PT Djarum Kudus)*, Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2012

		positif terhadap kinerja perseroan. Peningkatan biaya masyarakat local dapat diikuti dengan peningkatan kinerja (laba) perusahaan. ⁵⁹
7.	Muhammad Alfian Afif “Analisis Manfaat Program CSR PT Djarum Bagi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (PKPLH) Kabupaten Kudus dan Masyarakat (Studi Kasus : Konservasi Lereng Muria (KLM))”	Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan narasumber dan berdasarkan temuan di lapangan. Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah dalam penelitian ini diketahui bahwa dalam pelaksanaan program CSR KLM termasuk jenis program praktik bisnis tanggung jawab social karena mendorong masalah social untuk memperbaiki masyarakat dan lingkungan dengan menggunakan bibit tanaman dan penanaman di lahan kritis. Manfaat yang dapat diakses oleh kantor PKPLH adalah sangat terbantu dengan adanya program KLM dan dalam menjalankan program kerja, Dinas PKPLH dapat meminta bantuan dari Djarum Foundation. ⁶⁰

⁵⁹ Andi Alifah Ramadani, *Pengaruh Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Djarum Makassar*, Economic Bosowa Journal Edisi XXXI Juli-September 2019

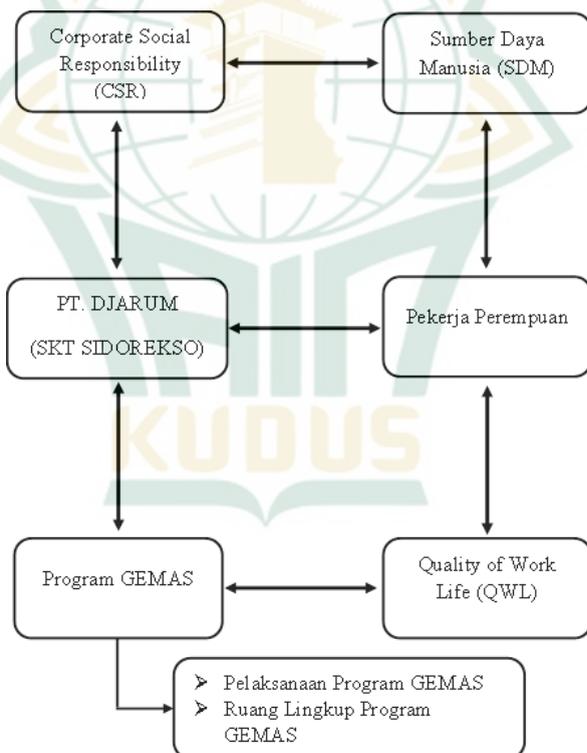
⁶⁰ Muhammad Alfian Afif, *Analisis Manfaat Program Corporate Social Responsibility (CSR) PT Djarum Bagi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup (PKPLH) Kabupaten Kudus dan Masyarakat (Studi Kasus Konverensi Lereng Muria (KLM))*, Departemen Politik dan Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka teoritis berfungsi sebagai landasan konseptual untuk masalah yang diselidiki. Keterkaitan antara banyak konsep dan masalah yang diteliti dijelaskan oleh kerangka pemikiran. Berikut ini diuraikan kerangka konseptual penelitian. Menurut tujuan dan penelitian teoretis yang dibahas di atas, kerangka kerja konseptual diberi judul **Analisis Pelaksanaan CSR PT. Djarum Dalam Meningkatkan *Quality of Work Life* Pekerja Perempuan (Studi Kasus Program GEMAS di SKT Sidorekso, Kaliwungu Kudus).**

Dari teori diatas didapatkan kerangka berfikir teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir Teoritis



Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 2 tema permasalahan utama yaitu mengenai Corporate Social Responsibility (CSR) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(SDM) yang saling berhubungan dalam penelitian yang akan dilakukan, menuju ke bawah dalam tema CSR di fokuskan kepada PT. Djarum dimana peneliti akan memfokuskan pada SKT Sidorekso, Kaliwungu, Kudus sejajar dengan itu subjek yang menjadi permasalahan adalah kepada pekerja perempuan yang terhubung keatas dengan tema SDM. Memasuki inti dari pembahasan penelitian yang akan dilakukan adalah saling berhubungan kebawah dari tempat penelitian memfokuskan kepada program GEMAS yang menjadi fenomena sejajar dengan Quality of Work Life yang merupakan inti penelitian selanjutnya, yang saling berhubungan turunan dari SDM itu sendiri dengan subjeknya adalah pekerja perempuan. Penelitian yang dilakukan akan mengambil pembahasan mengenai pelaksanaan program GEMAS, Ruang Lingkup Program GEMAS dan juga Dampak Program GEMAS.

