

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Fenomena persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk dapat mengatur bagaimana cara agar bisa bertahan pada lingkungan yang senantiasa berubah-ubah. Perusahaan yang mampu menghasilkan suatu produk yang berkualitas, dapat bertahan, dan berkembang di lingkup global tentu memiliki strategi dan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut.

Sumberdaya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen, karena manajemen merupakan fungsi yang berhubungan dengan kegiatan orang-orang. Persaingan yang ketat diantara perusahaan dan semakin besarnya perhatian tentang hak asasi manusia akan mendorong timbulnya pendekatan-pendekatan yang lebih modern dan manusiawi dalam perburuhan.<sup>1</sup>

Perusahaan sering kali dihadapkan pada fenomena dimana karyawan yang memiliki beragam karakter dan kinerja yang berbeda-beda. Ada karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi tapi kemampuannya belum mumpuni, ada juga karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan baik, namun kurang semangat dalam bekerja sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan organisasi. Oleh sebab itu harus dipahami bahwa dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang memiliki latar belakang dan tujuan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan dimana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 16.

berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>2</sup>

Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kapabilitas karyawan, manajemen perusahaan selalu berupaya untuk menjalankan tugas dan fungsinya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana untuk menciptakan lingkungan kerja dan suasana kerja yang kondusif untuk mendorong karyawan terus berinovasi, termasuk membangun sistem yang baik dan struktur yang fleksibel, serta membagi tanggung jawab dan wewenang secara jelas dan manusiawi. Manajemen juga perlu memperhatikan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka.

Organisasi atau perusahaan merupakan proses kolaboratif yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, karena karyawan yang memiliki kekurangan dalam proses kerjanya dapat dilengkapi dengan kelebihan yang dimiliki karyawan lainnya. Kemampuan tersebut tidak cukup hanya dilaksanakan oleh manajer dan para petugas pada unit kerja atau departemen sumber daya manusia, tetapi harus mendapat dukungan dan dilaksanakan juga oleh semua manajer unit kerja lainnya, terutama manajer puncak. Keikutsertaan para manajer unit kerja lainnya untuk meningkatkan kinerja dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia antara lain dilakukan dengan kesediaan menciptakan/mewujudkan dan mengembangkan kualitas kehidupan kerja yang positif dalam bekerja di unit kerja masing-masing.<sup>3</sup>

Karyawan akan berkembang karena mereka selalu belajar untuk meningkatkan keterampilannya. Karyawan yang

---

<sup>2</sup>Ardika Sulaiman, "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Sabang," *Trikonomika* vol. 13, No. 1, Juni (2014): 92.

<sup>3</sup>Hadari Nawawi, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017), 29.

mampu beradaptasi maka dapat mengikuti perkembangan perusahaan dan lingkungannya. Sehingga semakin lama seorang karyawan bekerja pada sebuah perusahaan, maka secara intrinsik nilai karyawan tersebut meningkat. Keberadaan karyawan yang sangat penting bagi perusahaan menyebabkan diperlukannya suatu proses pengelolaan karyawan agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas. Peningkatan kinerja karyawan secara langsung akan berdampak pada kinerja perusahaan, sehingga dapat dikatakan apabila kinerja karyawan tinggi, maka proses perolehan laba akan semakin baik dan hasil akhirnya adalah laba yang meningkat.<sup>4</sup>

Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dibutuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Perusahaan perlu membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangsuhnya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>5</sup>

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang sering disebut dengan QWL merupakan sebagai suatu metode. Metode ini bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja menjadi lebih produktif dan memuaskan. Menurut Chan dan Einstein dalam Liswandi, menegaskan QWL sebagai

---

<sup>4</sup>Kusjainah dan Inon Listyorini, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian Dengan Variable Mediasi," *Telaah Bisnis*, Volume 16, Nomor 1, Juli (2015): 17.

<sup>5</sup>Ari Husnawati, "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang" (Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang, 2006), 2.

seperangkat metode, seperti kelompok kerja otonom, pengayaan kerja dan keterlibatan tinggi bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas para pekerja.<sup>6</sup>

Unsur QWL memperhatikan dampak bekerja pada individu dalam membandingkan efektivitas organisasi dan juga ide partisipasi dalam memecahkan masalah dan keputusan organisasi. QWL mengacu pada tingkat ketidakpuasan atau kebahagiaan seseorang terhadap karirnya. Karyawan yang menikmati karirnya bisa dikatakan memiliki QWL yang tinggi dan mereka yang kurang bahagia karena kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki tingkat QWL rendah.<sup>7</sup>

Seiring pada perkembangan zaman, semakin banyak wanita muslimah yang memakai hijab mulai dari remaja hingga dewasa. Hal tersebut dikarenakan memakai hijab sekarang sudah tidak terkesan jadul atau tidak modis. Desainer hijab semakin bermunculan, yang tadinya bukan desainer hijab hingga artis pun banyak yang masuk dalam fashion hijab.

Justru sekarang fashion hijab semakin populer, sudah berbagai macam fashion show yang bernuansa hijab dan juga banyak artis muda dan senior yang sudah berhijab namun tetap modis. Itu semua bisa dijadikan panutan dan inspirasi para wanita muslimah. Dengan memakai hijab tidak ada lagi rasa malu atau tidak pede lagi selain memang itu kewajiban bagi wanita muslimah untuk menutup aurat tapi juga bisa sebagai style yang modis dan menarik.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Liswandi, "Kualitas Kehidupan kerja: Suatu kajian Literatur", *Jurnal Literasi Bisnis* Vol 2 No. 1 Mei 2013/ ISSN 2252-9993, (2013): 102.

<sup>7</sup>Titik Nurbiyati, "Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Siasat Bisnis*, Vol. 18 No. 2 (2014): 248

<sup>8</sup>Putri Ramadhani, "Perkembangan Fashion Hijab Indonesia Yang Mendunia," <https://www.kompasiana.com/putriramadhani/5886bf6fd27a617d0a28634c/perkembangan-fashion-hijab-indonesia-yang-mendunia?page=all>, diakses 17 Desember 2020.

Sektor ekonomi kreatif terdiri dari 15 sub-sektor yang memberikan kontribusi nilai tambah atau *added value*. Bidang ini meliputi arsitektur, desain, fashion, film dan video, game, komputer, kerajinan, musik, dan pasar seni, penerbitan, perangkat lunak, iklan, seni pertunjukan, televisi dan radio. Dari 15 subsektor, jajaran kuliner tetap menduduki peringkat pertama dengan prestasi yang berkontribusi besar dengan lingkup sebesar 33%. Ada sub-sektor (fashion) yang memberikan efek kontribusi sebesar 27%. Kedua bidang ini mendominasi 13 sub-sektor lainnya. Hal ini terjadi dalam kondisi serupa terjadi dalam 5 tahun terakhir.<sup>9</sup>

Usaha Kecil Menengah atau UMKM di Jawa Tengah (Jateng) memiliki potensi pasar yang menggembirakan. Produknya bersaing di pasar regional dan menembus pasar internasional. Produk unggulan UMKM Jawa Tengah meliputi lima usaha, antara lain kerajinan tangan dan furnitur. Batik dan fashion, makanan dan minuman, produk kompleks pertanian, gitar, sapu, gelas, dan pipa knalpot. Setiap kategori bisnis jenis ini memiliki pangsa pasar internasional di 3 hingga 20 negara/ kawasan. Namun, UMKM Jawa Tengah yang bisa langsung menembus pasar internasional baru 395. Sedangkan jumlah UMKM di Jawa Tengah adalah 4.174.210 yang terdiri dari 3.776.843 usaha mikro, 354.884 usaha kecil, 39.125 usaha menengah dan 3.358 usaha besar.<sup>10</sup>

Jenis industri yang saat ini banyak dibentuk adalah home industri. EL-lisa Hijab merupakan industri yang bergerak di bidang konveksi hijab muslim dewasa maupun anak-anak, yang terletak di Desa Pendosawalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Didirikan sejak tahun 2005 diawali dengan home industri kecil-kecilan dengan beberapa pekerja saja. Inisiatif pemilik untuk membuka lapangan pekerjaan karena melihat keadaan masyarakat yang butuh pekerjaan, banyak remaja yang putus sekolah dan ibu-ibu rumah tangga yang belum memiliki penghasilan sendiri..

---

<sup>9</sup>Putri Ramadhani, *Perkembangan Fashion Hijab Indonesia Yang Mendunia*, diakses tanggal 17 Desember 2020.

<sup>10</sup>tiki webinar seris: Strategi UMKM Menguasai Pasar (solopos.com), diakses 23 Februari 2021

Berdasarkan temuan di lapangan EL-lisa Hijab terus berinovasi mulai dari model bervariasi yang disesuaikan dengan minat serta kebutuhan konsumen, bahan yang nyaman serta metode pemasaran produk yang menarik. Terobosan baru dengan sistem online yang terus dilakukan membuahkan hasil, kini EL-lisa Hijab mulai dikenal di masyarakat serta menambah relasi bisnis sehingga meningkatkan omset perbulan. Saat ini EL-lisa Hijab Jepara telah mempekerjakan kurang lebih 90 karyawan dengan pembagian 40 karyawan di rumah produksi dan 50 orang di rumah karyawan masing-masing.

EL-lisa Hijab melakukan *launching* produk tiga kali setiap bulannya yang menunjukkan minat konsumen sangat tinggi dan permintaan produk model terbaru terus dinanti konsumen setianya. Meskipun banyak masyarakat yang terserap sebagai karyawan, tetapi dalam prosesnya EL-lisa Hijab masih terkendala target produksi. Sementara di sekitar tempat produksi berdiri pabrik-pabrik besar seperti pabrik garmen yang bisa saja menarik minat karyawan beralih bekerja di pabrik yang dianggap lebih mencukupi bagi karyawan. Hal tersebut menarik perhatian penulis untuk meneliti pada home industri.

EL-lisa Hijab dalam menghadapi persaingan bisnis dan terpenuhinya target, setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik, terampil dan fleksibel. Hal tersebut bisa terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja yang baik. *Quality of work life* merupakan suatu masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan atau organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *quality of work life* dipandang mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin meneliti bagaimana implementasi QWL dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan home industri. Maka dari itu peneliti menjadikan home industri EL-lisa Hijab yang terletak di Desa Pendosawalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara sebagai obyek dari penelitian dengan judul **“Implementasi *Quality of Work Life* dalam Meningkatkan**

## **Produktivitas Kerja Karyawan Home Industri (Studi Kasus di Home Industri EL-lisa Hijab Jepara)”**

### **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini yaitu bagaimana implementasi *quality of work life* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di home industri EL-lisa Hijab Jepara.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pola manajemen EL-lisa Hijab dalam proses produksi?
2. Bagaimana implementasi *quality of work life* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan home industri EL-lisa Hijab?
3. Apa saja kendala yang dialami EL-lisa Hijab di dalam implementasi *quality of work life*?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pola manajemen EL-lisa Hijab dalam proses produksi
2. Untuk mengetahui implementasi *quality of work life* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan EL-lisa Hijab
3. Untuk mengetahui apa saja kendala dalam implementasi *quality of work life* yang dialami EL-lisa Hijab.

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis
  - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan manajemen bisnis dalam kaitannya dengan manajemen sumberdaya manusia.

- b. Sebagai informasi dan referensi untuk penelitian ilmiah berikutnya mengenai praktik bisnis dengan penerapan konsep kualitas kehidupan kerja.
2. Praktis
- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi institusi terkait konsep kualitas kehidupan kerja terhadap dunia bisnis.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengusaha, khususnya dalam mengelola bisnis yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk mengarah dan memperjelas garis besar dari masing-masing bab secara sistematis. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### A. Bagian Awal

Bagian ini meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, abstrak, motto, peersembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

### B. Bagian Isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

**BAB I** : PENDAHULUAN dalam bab ini memuat latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II** : KAJIAN PUSTAKA bab ini berisi pembahasan umum tentang *quality of work life*, produktivitas kerja, home industri, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

**BAB III** : METODE PENELITIAN dalam bab ini berisi jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV** : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN dalam bab ini berisi

tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian, dan analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP merupakan bagian akhir dari penelitian ini, berisi kesimpulan, saran dan penutup.

C. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku, jurnal, wawancara, dan data yang digunakan sebagai bahan rujukan dalam penulisan skripsi, dan lampiran-lampiran yang mendukung isi penelitian skripsi ini.

