

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. *Quality of Work Life*

1. Perkembangan Konsep *Quality of Work Life*

Istilah *quality of work life* yang sering disingkat QWL ini pertama kali diperkenalkan oleh Louis Davis tahun 1960. Lawler dalam Liswandi menegaskan bahwa konsepsi umum dari kualitas kehidupan kerja yang fundamental berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.¹

Irving Bluestone menambahkan dalam Liswandi bahwa QWL menjalani proses yang panjang yang dimulai sebagai variabel mengungkapkan tingkat kepuasan dan pengembangan pekerja menjadi pendekatan dan serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Konsep kualitas kehidupan kerja menjelaskan bahwa apresiasi kepada karyawan di lingkungan kerja mereka adalah sangat penting.²

Pada 1970-an, perkembangan QWL lebih luas dari sebelumnya. QWL memusatkan perhatian pada hasil-hasil individual seperti kepuasan kerja, kesehatan mental, dan keamanan kerja dengan menekankan pada dampak kerja individual. Sekitar tahun 1974 mulai berkembang usaha-usaha dan proyek-proyek yang bertujuan menjadikan tenaga kerja manajemen untuk bekerjasama membentuk QWL. Dari usaha-usaha dan proyek ini berkembang pengertian QWL sebagai suatu pendekatan, yang fokusnya masih tetap pada hasil-hasil individual bukan hasil-hasil organisasional.³

¹ Liswandi, "Kualitas Kehidupan kerja: Suatu kajian Literatur", *Jurnal Literasi Bisnis* Vol. 2 No. 1 Mei 2013/ ISSN 2252-9993, (2013): 103.

² Liswandi, *Kualitas Kehidupan kerja*, 104.

³ Lina Anathan dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern* (Bandung: Alfabeta, 2009), 103.

2. Pengertian *Quality of Work Life*

Quality of work life didefinisikan sebagai tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka di lingkungan kerjanya melalui melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. QWL menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerjanya bagi karyawan yang bekerja di lingkungan tempat mereka bekerja.⁴

QWL dapat diartikan sebagai dua pandangan, pandangan pertama menunjukkan bahwa QWL merupakan rangkaian situasi dan praktik tujuan organisasi, seperti pemenuhan pekerjaan, kebijakan promosi internal, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang nyaman. Pandangan kedua QWL merupakan pandangan karyawan, misalnya karyawan merasa aman, relatif puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.⁵

Menurut Walton dalam Astrianditya dan Fereshti, QWL adalah pemahaman pekerja tentang suasana tempat kerja dan pengalaman pekerja. Menurut Cascio, QWL itu sederhana, yaitu memberi kesempatan pada pekerja untuk membuat keputusan tentang pekerjaan, desain tempat kerja, dan produk atau layanan yang efektif.⁶

QWL adalah bentuk filosofis yang digunakan manajer untuk mengelola organisasi terutama sumberdaya manusia. Sebagai filosofis, QWL adalah perspektif manajemen terhadap orang, pekerja, dan organisasi. Isi yang utama dari konsep tersebut adalah manajemen memperhatikan dampak pekerjaan terhadap manusia,

⁴Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 98.

⁵Indah Kusuma hayati, “Analisis Penerapan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan, Optimisme Ekonomi Indonesia 2013,” *Antara Peluang dan Tantangan, Semnas Fekon* (2012): 547

⁶Astrianditya dan Fereshti, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina persero RU IV Cilacap,” *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol. 5, Nomor 1, April (2016): 54

keefektifitas organisasi, dan pentingnya karyawan dalam menyelesaikan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, jabatan, pendapatan, dan nasib pekerjaan.⁷

QWL adalah sebuah metode yang bertujuan untuk memperbaiki lingkungan kerja dan menjadikan lingkungan kerja lebih memuaskan. Menurut Chan dan Einstein di Lisbon, QWL disebut sebagai sekumpulan metode, seperti kelompok kerja otonom, dengan pekerjaan yang kaya dan partisipasi tinggi, yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas pekerja.⁸

QWL mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang dengan karir mereka. Mereka yang menyukai karir memiliki QWL yang lebih tinggi, sedangkan mereka yang tidak bahagia atau kebutuhan yang tidak terpenuhi memiliki QWL yang lebih rendah.⁹ QWL dianggap sebagai metode alternatif untuk mengelola karyawan, dan ini juga merupakan cara terbaik untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi demi kinerja yang lebih baik. Elemen QWL melibatkan dampak pekerjaan pada individu dalam membandingkan efektivitas organisasi dan gagasan untuk berpartisipasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan organisasi.

Rivai menjelaskan dalam Arrafiqur Rahman bahwa QWL berarti pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji dan penghargaan yang baik, karyawan yang menarik dan menantang serta penghargaan penuh. Selain itu, dijelaskan bahwa QWL merupakan upaya sistematis

⁷Ari 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), 15.

⁸Liswandi, *Kualitas Kehidupan Kerja*, 102.

⁹Titik 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.

yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memberikan kesempatan lebih kepada karyawan untuk mempengaruhi karyawannya dan kontribusinya terhadap efektivitas perusahaan secara keseluruhan.¹⁰

Berdasarkan definisi-definisi para pakar di atas, QWL adalah suatu konsep yang berbicara tentang kesejahteraan hidup karyawan dalam bekerja. QWL berarti sejauh mana organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan para karyawannya dalam lingkungan tempat mereka bekerja.

3. Karakteristik *Quality of Work Life*

Produktivitas organisasi dipengaruhi oleh mutu, peralatan, perkakas, faktor teknis dan material lainnya. Organisasi mengakui peran peningkatan sumber daya manusia, produktivitas, dan menghargai kekuatan tenaga kerja yang berdedikasi untuk mengembangkan lingkungan, terutama untuk sumber daya dan manajemen, di mana pekerja dapat memaksimalkan kinerja.

Wibowo mengungkapkan dalam helmiatin bahwa lingkungan dengan QWL tinggi ditandai oleh karakteristik berikut:¹¹

- a. Pekerja berpartisipasi dalam pemecahan masalah.
- b. Pekerja berpeluang mempengaruhi suatu keputusan.
- c. Pekerja dapat umpan balik yang bersifat konstruktif.
- d. Pekerja mendapatkan informasi yang lengkap tentang pengembangan dalam organisasi.
- e. Pekerja merasa adanya keamanan kerja.
- f. Pekerja senang menjadi bagian dari tim dan meningkatkan kolaborasi.
- g. Pekerja merasa pekerjaannya bermakna dan menantang.

¹⁰Arrafiqur Rahman, "Kualitas Kehidupan kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam," *Jurnal ilmiah Cano Economos* Vol. 6 No. 1 Januari (2017): 12.

¹¹Helmiatin, "Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Dalam Mempertahankan Karyawan Dan Meningkatkan Produktifitas," *Semnas Fekon: Optimesme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan* (2013): 534

4. Tujuan *Quality of Work Life*

Indonesia sebagai negara yang berkembang dan kehidupan para tenaga kerjanya masih minimal dan setiap tahun berdemonstrasi untuk memperjuangkan nasibnya. Tujuan dari pembangunan sistem QWL adalah:¹²

- a. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja.

Kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik maupun psikologis, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang memicu kinerjanya. Jika kepuasan tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi.

- b. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja.

QWL dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman, bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan para pekerja.

- c. Meningkatkan kinerja para pekerja.

QWL bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pekerja yang berimplikasi pada kinerja organisasi.

- d. Menciptakan pembelajaran organisasi.

QWL membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengembangkan para pekerja secara berkelanjutan serta menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya.

- e. Mendukung manajemen perubahan.

Perusahaan mengikutsertakan para pekerja dalam perencanaan dan pelaksanaan perubahan.

¹² Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), 104-105.

5. Unsur *Quality of Work Life*

Hadari Nawawi mengemukakan terdapat sembilan unsur bidang program QWL sebagai berikut:¹³

a. Partisipasi Pekerja

Manajemen pada semua bidang harus bersedia dan berusaha mengikutsertakan SDM di lingkungannya secara optimal, terutama yang potensial/berkualitas. Pengikutsertaan itu dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, saran, kritik, pendapat, kreativitas, inisiatif, dalam rangka mengembangkan dan memajukan organisasi/perusahaan, yang dapat disampaikan di dalam dan di luar rapat. Pengikutsertaan itu akan menimbulkan perasaan diterima dan dihargai yang berdampak pada timbulnya perasaan ikut memiliki (*sense of belonging*) dan perasaan ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) pada keberhasilan atau kegagalan organisasi/perusahaan. Dengan kedua perasaan itu akan tampil perasaan atau keinginan untuk ikut berpartisipasi (*sense of partisipation*) dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sebagai manifestasi dari kesediaan bekerja dengan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

b. Pembinaan Karir

Setiap manajemen pada semua bidang dan tingkat/jenjang harus menaruh perhatian pada pembinaan karier para pekerja yang potensial dan berprestasi. Untuk itu pembinaan karier dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan obyektif sebagai dasar dalam memberikan bonus, insentif, melaksanakan konsultasi karier, mempromosikan karyawan untuk suatu jabatan yang

¹³ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007), 29-34.

lebih tinggi berdasarkan prestasi kerja, pekerja/karyawan yang mendapat perhatian dalam pembinaan kariernya cenderung akan bekerja dengan kinerja yang tinggi.

c. Penyelesaian Konflik

Manajemen pada semua bidang dan tingkat/jenjang harus menaruh perhatian yang serius dalam menyelesaikan konflik, baik yang terjadi antar pekerja, pekerja dengan manajer suatu tingkat tertentu, antar manajer setingkat, dll. konflik yang tidak fungsional dapat berdampak kinerja menjadi rendah. Sebaliknya konflik fungsional perlu dikelola (manajemen konflik) dengan mendorong untuk meningkatkan prestasi agar berlangsung persaingan secara sportif dan jujur sangat besar pengaruhnya pada peningkatan kinerja para pekerja/karyawan. Disamping itu untuk mencegah terjadinya konflik yang dapat menurunkan kinerja, perlu ditetapkan prosedur penyelesaian konflik dengan menunjuk kepada siapa dan bagaimana cara penyampaian keluhan dan masalah sebelum menjadi konflik. Disamping itu harus ditetapkan juga siapa yang berkewajiban dan berwenang menyelesaikan setiap terjadi konflik sesuai jenjang jabatan manajerial yang ada di perusahaan/organisasi, agar tidak berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

d. Komunikasi

Manajemen pada semua bidang dan tingkat/jenjang harus menciptakan dan mengembangkan komunikasi yang efektif sebagai proses pertukaran informasi untuk meningkatkan kinerjanya, baik dalam bekerja secara individu, atau antara individu dengan tim kerja atau unit kerja bahkan antar unit kerja, memerlukan komunikasi secara intensif karena sangat besar peranannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

e. Kesehatan Kerja

Manajemen pada semua bidang dan tingkat/jenjang harus memberikan perhatian yang serius

terhadap kesehatan para karyawan/pekerja dan keluarganya. Organisasi yang memiliki kemampuan tinggi dalam mewujudkan kesehatan kerja dapat melaksanakannya dengan menyelenggarakannya poliklinik atau rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan bagi para karyawan beserta keluarganya. Di samping itu dapat juga diperluas untuk memberikan pelayanan pada masyarakat sekitar. Bagi perusahaan yang tingkat kemampuannya masih terbatas sekurang-kurangnya dapat melaksanakannya dengan menyediakan dana kesehatan untuk mengganti biaya pengobatan karyawan/pekerja yang merasa mendapat perlindungan kesehatan dengan atau tanpa keluarganya cenderung akan memberikan kontribusi dengan kinerja yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya di perusahaan.

f. Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja

Manajemen pada semua bidang dan tingkat/jenjang perlu memberikan perhatian pada kondisi lingkungan kerja, agar tidak terjadi kecelakaan kerja, baik yang mengakibatkan cacat tubuh, maupun yang terberat berupa kehilangan nyawa (meninggal dunia). Untuk itu perlu melakukan pemberian perlindungan terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja seperti tersebut di atas dengan pengikutsertaan pekerja dalam asuransi cacat tubuh atau asuransi jiwa. Perhatian dan pelaksanaan kesehatan lingkungan kerja yang memuaskan akan meningkatkan kinerja karena pekerja/karyawan mengetahui bahwa diri dan keluarganya mendapat perlindungan yang layak dalam bekerja.

g. Keamanan Kerja

Manajemen pada semua bidang dan tingkat/jenjang perlu menaruh perhatian pada jaminan dan perlindungan kerja, agar para karyawan bekerja dengan kinerja yang tinggi. Program jaminan dan perlindungan kerja antara lain dilakukan dengan menghindarkan rasa takut akan mengalami pemutusan

hubungan kerja secara sepihak (jaminan tidak ada PHK) dan penyelenggaraan program pensiun.

h. Kompensasi

Manajemen pada semua bidang dan tingkat/jenjang untuk menciptakan kinerja yang tinggi di lingkungan para karyawan/pekerja, tidak mengabaikan masalah upah, baik berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Dengan kata lain sistem upah yang menjadi kewenangan organisasi/ perusahaan masing-masing harus mampu memberikan upah tetap (kompensasi langsung) dan insentif, bonus, dll (kompensasi tidak langsung) yang layak manusiawi dan layak produksi untuk memberikan ketenangan dalam bekerja dan kesediaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

i. Kebanggaan

Manajemen pada semua bidang dan tingkat/jenjang harus berusaha melakukan kegiatan untuk menimbulkan rasa bangga pada pekerja/karyawan terhadap organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Kebanggaan terhadap organisasi/perusahaan antara lain dapat timbul karena keikutsertaan organisasi/perusahaan dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan berbagai kegiatan untuk kepentingan masyarakat sekitarnya. Misalnya keikutsertaan organisasi/ perusahaan dalam membangaun rumah ibadah, jalan umum, mengatasi kemiskinan, dan bencana alam.

6. Penentu Keberhasilan *Quality of Work Life*

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan proyek QWL dan organisasi berbasis keterlibatan yaitu:

- a. Persepsi kebutuhan.
- b. Berfokus pada masalah yang penting dalam organisasi.
- c. Memiliki struktur untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah.
- d. Sistem imbalan di desain dengan baik sesuai tuntutan yang ada.

- e. Berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.
- f. Keterlibatan seluruh anggota organisasi.

Usaha-usaha menciptakan keberhasilan memerlukan:¹⁴

- a. Seorang manajer bukan sebagai bos dan diktator melainkan bisa menjadi pemimpin dan pelatih
- b. Agar tidak menimbulkan usaha memecah belah karyawan diperlukan keterbukaan dan kepercayaan.
- c. Saran yang disampaikan karyawan perlu ditanggapi dan pentingnya sistem informasi yang baik agar tersampaikan dengan benar dan akurat.
- d. Kualitas kehidupan kerja terus diperbaiki secara berkelanjutan.
- e. Kualitas kehidupan kerja tidak bisa dijalankan sendiri sepihak oleh manajer.

7. Keuntungan *Quality of Work Life*

Kualitas kehidupan kerja mengacu pada kenyamanan lingkungan kerja masyarakat. Bagi pekerja, penerapan prinsip yang memusatkan perhatian pada kualitas kehidupan kerja dapat memberikan manfaat, seperti kesejahteraan, lingkungan dan kondisi kerja yang baik, dan pada akhirnya mempengaruhi psikologi pekerja itu sendiri. Biarkan perusahaan menarik dan mempertahankan pekerja yang memenuhi syarat untuk bergabung dengan perusahaan¹⁵

8. *Quality of Work Life* dalam Bisnis Syariah

- a. Bisnis Syariah

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu

¹⁴Lina Anathan dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 103.

¹⁵Fabian Michele Paseki, "Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sulutenggo Malut di Manado," *Jurnal EMBA* Vol.1, No.4 Desember (2013): 1242.

manusia akan terus berusaha memperoleh harta kekayaan itu. Salah satunya belalui bekerja atau berbisnis. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan. Allah SWT. melapangkan bumi serta menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dimanfaatkan manusia untuk mencari rizki.¹⁶

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا
وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizki-Nya" (QS. Al-mulk 15.)¹⁷

Bisnis merupakan suatu kegiatan usaha yang dilakukan oleh individu maupun kelompok. Skinner mendefinisikan bisnis sebagai pertukaran barang, jasa, atau uang yang saling menguntungkan dan memberikan manfaat bagi pelakunya. Adapun dalam pandangan Straub dan Attner, bisnis merupakan suatu organisasi yang menjalankan aktivitas produksi dan penjualan barang-barang dan jasa-jasa yang diinginkan oleh konsumen untuk mendapatkan profit. Barang yang dimaksud adalah suatu produk yang secara fisik memiliki wujud, sedangkan jasa adalah akitivitas-aktivitas yang memberi manfaat pada konsumen atau pelaku bisnis lainnya.¹⁸

Bisnis berbasis syariah adalah implementasi dari aturan syariat Allah. Sedangkan bentuk bisnis berbasis

¹⁶ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013): 264

¹⁷ Al Quran dan terjemahnya, yayasan penyelenggara penterjemah/pentafsir al quran, (1974), 956.

¹⁸ M Ismail Yusanto & M Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002): 15.

syariah tidak jauh beda dengan bisnis pada umumnya yaitu memproduksi barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Namun aspek syariah inilah yang membedakannya dengan bisnis pada umumnya juga menjalankan syariat dan perintah Allah dalam hal muamalah.¹⁹

b. Orientasi Syariah Sebagai Kendali Bisnis Islami

Syariat merupakan nilai yang menjadi payung strategis ataupun taktis organisasi bisnis. Dengan kendali syariat, bisnis bertujuan untuk mencapai target hasil baik profit materi maupun non materi, terus meningkat, dan keberkahan atau keridlaan Allah.

Islam memandang bahwa tujuan suatu amal perbuatan tidak hanya berorientasi pada *qimah madiyah*. Masih ada orientasi lainnya yaitu:

- 1) *Orientasi Al insaniyah*, berarti pengelola perusahaan juga dapat memberikan manfaat yang bersifat kemanusiaan melalui kesempatan kerja, sedekah, dan bantuan lainnya.
- 2) *Orientasi qimah khulukiyah*, bahwa nilai-nilai akhlakul karimah menjadi suatu kemestian yang harus muncul dalam setiap aktivitas pengelolaan perusahaan, sehingga dalam perusahaan tercipta hubungan persaudaraan yang islami bukan sekedar hubungan fungsional atau profesional.
- 3) *Orientasi qimah ruhiyah*, berarti perbuatan tersebut dimaksudkan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.²⁰

c. *Quality of Work Life* dalam Perspektif Islam

Quality of work life pada hakikatnya adalah sebuah konsep yang membicarakan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja. Islam tidak hanya sebagai agama yang membahas tentang hubungan manusia dengan tuhan, melainkan juga memiliki

¹⁹ M Ismail Yusanto & M Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami...*, 15.

²⁰ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan...* 266-267.

konsep yang universal dan koreprehensif dalam menata kehidupan sesama manusia.²¹

Nilai dan norma-norma islam merupakan sebagai *way of life* yang layak diterapkan dalam setiap perkembangan kehidupan manusia. Untuk itu islam tentunya mengatur konsep tentang hubungan manusia dalam bekerja atau konsep kualitas kehidupan kerja. Penerapan konsep tersebut dalam organisasi tidak lain untuk menjamin adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Beberapa konsep dasar tersebut adalah sebagai berikut:²²

1) Penetapan Upah yang Transparan dan Adil

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.²³ Sejak seorang karyawan diterima dalam lingkungan organisasi, Islam memandang harus disepakati terlebih dahulu upah atau gajinya. Hal ini berarti bahwa adanya *fair* dalam sistem gaji atau upah, sehingga karyawan dan majikan menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Selain itu, Islam juga mendorong agar para majikan untuk membayarkan upah para karyawan ketika mereka telah usai melaksanakan tugasnya. Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikanlah upah karyawan sebelum keringatnya kering.”

Hal ini dapat menghilangkan keraguan karyawan sehingga mengganggu kualitas hidup dalam pekerjaannya. Namun demikian dalam hal

²¹ Arrafiqur Rahman, “Kualitas Kehidupan kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam...”, 16.

²² Arrafiqur Rahman, “Kualitas Kehidupan kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam...”, 16.

²³ Malayu hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 188.

pelaksanaan pembayaran upah bisa dilakukan seminggu sekali atau sebulan sekali sesuai kesepakatan yang dilakukan.²⁴

2) Hubungan Kemanusiaan

Aspek penting dalam suatu organisasi adalah terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Dimana aspek tersebut untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spriritual ini terpenuhi akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat dalam membantu satu sama lain. Konsep hubngan kemanusiaan tersebut diantaranya:²⁵

- a) Merasakan ketenangan dan ketentraman
- b) Merasa sebagai bagian dari organisasi
- c) Keyakinan terhadap tujuan dan tanggung jawab
- d) Mengakui kinerja dan memberikan tindak korektif

3) Pengembangan Diri

Islam memandang bahwa ilmu adalah dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Pelatihan dalam pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.

Konsep QWL islam tidak hanya memandang dari aspek pemenuhan kebutuhan secara jasmani tetapi juga secara ruhani, yaitu adanya upaya pengembangan kompetensi dan pelatihan bagi karyawan. Jadi pengembangan kompetensi dan

²⁴ Arrafikur Rahman, "Kualitas Kehidupan kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam...", 16.

²⁵ Arrafikur rahman, "Kualitas Kehidupan kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam...", 17

konsep islam penting adanya dalam *quality of work life*.²⁶

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas menurut Sutrisno dalam Sudirman Manik & Nova diartikan sebagai hubungan antara input dan output. Produktivitas yaitu suatu ukuran efisiensi produksi. Input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja sedangkan output diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.²⁷

Mulyadi menjelaskan Produktivitas dalam Laura bahwa hasil kerja dari input dan output karyawan dan kemudian membandingkannya. Karyawan dengan hasil kerja yang tinggi tetapi produktivitasnya belum tentu meningkat. Jika karyawan dapat menghasilkan output sesuai target dalam jangka waktu yang efektif dan efektif, maka dapat dikatakan produktif. Pegawai yang produktif akan memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena pegawai melakukan pekerjaan dengan baik.²⁸

Triton P. B mendefinisikan dalam Roni Faslah & Meghar bahwa Produktivitas kerja adalah membandingkan hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan atau membandingkan produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Oleh karena itu, produktivitas adalah ukuran hubungan antara kualitas dan

²⁶ Arrafikur rahman, “Kualitas Kehidupan kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam...”, 17

²⁷Sudarmin Manik & Nova, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam,” *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*” volume 3, Nomor 1 (2018): 52

²⁸Laura Dwi P & Musadieg, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operasiddan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton”) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 44 No. 1 (2017): 120.

kuantitas input (tenaga kerja, modularitas, sumber daya alam, energi, dll.) dan output (barang dan jasa).²⁹

Secara teknis, produktivitas adalah rasio antara hasil yang dicapai dan semua sumber daya yang digunakan dan produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan digunakan sebagai ukuran apakah sedang dalam proses peningkatan produktivitas. Ukuran perluasan dan aktivitas sikap penggunaan sumber daya. Bandingkan jumlah yang diproduksi dengan setiap sumber yang digunakan. Padahal menurut pandangan filosofis Sunyoto dalam Sutrisno, produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha, dan percaya bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin, dan kehidupan esok hari lebih baik dari hari ini.³⁰

2. Upaya peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat melibatkan masalah teknis. Mengatasi hal ini membutuhkan pemahaman yang tepat tentang faktor penentu efisiensi kerja yang berhasil. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:³¹

a. Pemberdayaan sumberdaya manusia

Pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang paling mendasar maka harus dipegang teuh oleh manajemen dalam suatu herarki organisasi.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Upaya perbaikan berkelanjutan adalah dengan meningkatkan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala yang ada dalam komponen organisasi.

²⁹Roni Faslah & Meghar, “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni. Tbk.,” Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) vol. 1 No. 2 (2013): 42.

³⁰ Sudarmin Manik & Nova, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan... 52.

³¹ Sudarmin Manik & Nova, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan... 53.

- c. Perbaikan terus menerus

Implikasi meningkatkan produktivitas adalah seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun aktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

- a. Pelatihan

Latihan kerja diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap tetapi juga sebagai tambahan dasar-dasar pengetahuan dengan membekali karyawan dengan keterampilan yang baik dalam memakai peralatan di tempat kerja.

- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Organisasi perlu memperhatikan keadaan fisik dan mental karyawannya karena keadaan mental dan fisik karyawan berhubungan dengan produktivitas karyawan.

- c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan dipengaruhi oleh bagaimana cara pandang atasan terhadap karyawan dan sejauh mana keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

C. Home Industri

1. Pengertian Home Industri

Industri dalam KBBI dijelaskan bahwa industri merupakan kegiatan mengolah atau memproses suatu barang menggunakan sarana dan peralatan mesin.³² Sedangkan Kartasapoetra berpendapat industri ialah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku, bahan

³² Wikipedia, <https://id.wikipedia.org/wiki/Industri>, diakses 01/02/2021

setengah jadi, atau produk jadi menjadi komoditas yang memiliki nilai lebih tinggi dari kegunaannya.³³

Home industri merupakan tempat usaha produksi baik pengolahan bahan baku maupun barang jadi yang berpusat di rumah serta tenaga produksinya mayoritas karyawan rumahan yang mengerjakan segala kebutuhan industri di rumah.

Home industri tergolong kategori industri kecil. Usaha kecil berdasarkan UU No 20 tahun 2008 bahwa usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, diakuisisi atau menjadi bagian baik langsung atau tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil.³⁴

2. Klasifikasi Home Industri

Terdapat perbedaan dalam mengklasifikasikan usaha kecil diantaranya:³⁵

a. Biro Pusat Statistik

Biro pusat statistik mengklasifikasikan usaha berdasarkan jumlah tenaga yang digunakan, yaitu:

- 1) Usaha mikro atau industri rumah tangga dengan pekerja kurang dari 5 orang.
- 2) Usaha atau industri kecil dengan jumlah tenaga kerja 5-19 orang.
- 3) Usaha atau industri menengah dengan pekerja 20-99 orang.
- 4) Usaha atau industri besar dengan pekerja 100 orang atau lebih.

b. UU No. 9 Tahun 1995 Tentang Usaha Kecil

Berdasarkan undang-undang No. 9 tahun 1995 tentang usaha kecil menyebutkan bahwa usaha ini

³³ Kartasapoetra, teknologi konservasi tanah dan air, jakarta, penerbit renekacitra 2000, 23

³⁴ UU RI No 20 tahun 2008 tentang UMKM

³⁵ Yusuf Ck Arianto, *Rahasia dapat modal dan fasilitas dengan cepat dan tepat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2011), 8-9.

merupakan kegiatan ekonomi rakyat yang memiliki omset atau hasil penjualan tahunan maksimal Rp.1 milyar dan memiliki asset atau kekayaan bersih tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha paling banyak Rp. 200 juta. Usaha kecil bersifat independen dan tidak terafiliasi dengan usaha menengah-besar serta dapat berbadan hukum dan boleh tidak.

c. Menteri Negara Koperasi

Menteri koperasi dan PKM, selain mengacu pada UU No 9 tahun 1995 tentang usaha kecil, juga memiliki batasan sendiri untuk kategori usaha menengah, yaitu asset yang dimiliki antara Rp. 200 juta hingga Rp.10 milyar. Begitu juga dengan bank Indonesia, institusi ini mengacu UU tersebut untuk mendefinisikan usaha kecil, namun untuk skala usaha mikro dan menengah terdapat batasan khusus.

3. Landasan Hukum Usaha Kecil (Home Industri)

Landasan hukum usaha kecil dan menengah diantaranya adalah sebagai berikut:

a. UU RI No. 9 Tahun 1995 Tentang Usaha Kecil

Pasal 4 pada undang-undang ini, tujuan pemberdayaan usaha kecil yaitu:³⁶

- 1) Menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan usaha kecil menjadi usaha yang tangguh dan mandiri serta dapat berkembang menjadi usaha menengah.
- 2) Meningkatkan peranan usaha kecil dalam pembentukan produk nasional, perluasan kesempatan kerja dan berusaha, meningkatkan ekspor, serta peningkatan dan pemerataan pendapatan untuk mewujudkan dirinya sebagai tulang punggung serta memperkuat struktur perekonomian nasional.

³⁶ Undang-undang Republik Indonesia No. 9 Tahun 1995, tentang usaha kecil pasal 4.

b. PP No. 32 Tahun 1998 Tentang Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil

Dalam undang-undang ini pembinaan dan pengembangan usaha kecil sesuai pasal 5 dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:³⁷

- 1) Identifikasi potensi dan masalah yang dihadapi oleh usaha kecil.
- 2) Penyiapan program pembinaan dan pengembangan sesuai potensi dan masalah yang dihadapi oleh usaha kecil.
- 3) Pelaksanaa program pembinaan dan pengembangan.
- 4) Pemantauan dan pengendalian pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan bagi usaha kecil.

c. UU RI No. 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Adapun tujuan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah sesuai pasal 5 yaitu:³⁸

- 1) Mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang dan berkeadilan.
- 2) Menumbuhkan mengembangkan kemampuan usaha mikro kecil dan menengah menjadi usaha yang tangguh dan mandiri.
- 3) Meningkatkan peran usaha mikro kecil dan menengah dan pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan pengentasan rakyat dari kemiskinan.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Helmiatin berjudul “*Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dalam Mempertahankan Karyawan Dan Meningkatkan Produktivitas*”. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan

³⁷ Peraturan pemerintah No. 32 tahun 1998 tentang pembinaan dan pengembangan usaha kecil

³⁸ UU RI No 20 tahun 2008 tentang usaha mikro kecil dan menengah

kualitas kehidupan kerja terbukti mampu mempertahankan karyawan sehingga *turn over* karyawan tidak mengalami penurunan.³⁹

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah hanya menganalisis implementasi *quality of work life* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak menganalisis peranan QWL dalam mempertahankan karyawan.

2. Penelitian oleh Indah Kusuma Hayati berjudul “*Analisis Penerapan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan*”. Hasil penelitian menunjukkan penerapan QWL dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, implementasi yang lebih baik dari QWL dan tingkat yang lebih tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.⁴⁰

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Indah menggunakan pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

3. Penelitian oleh Irmawati dan Alifa S. Wulandari Kn berjudul “*Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan*”. Hasil analisis uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel *Quality of Work life, Self Determination, dan Job Performance* terhadap Work Engagement.⁴¹

Adapun perbedaannya penelitian tersebut bertujuan untuk menguji dan mengetahui secara empiris pengaruh

³⁹ Helmiatin, “Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja...”, 543.

⁴⁰ Indah Kusuma Hayati, “Analisis Penerapan Quality Of Work Life...”, 546.

⁴¹ Ir. Irmawati & Alifa Sri Wulandari Kn, “Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan” *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 19, No. 1, (2017): 27

variabel *quality of work life* terhadap *Work engagement*. Sedangkan penelitian ini menganalisis implementasi dari *Quality of Work Life* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di home industri.

4. Penelitian oleh Ardika Sulaeman berjudul “*Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.⁴²

Adapun perbedaannya yaitu penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan unit usaha mebel ukir. Sedangkan penelitian ini dilatar belakangi adanya proses produksi yang belum bisa memenuhi target produksi dan bertujuan untuk mengetahui pada unsur QWL bagaimana pemberian upah yang dilakukan di home industri hijab untuk meningkatkan produktivitas kerja.

5. Penelitian oleh Kendra S. Mawu dkk. Berjudul “*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*”. Hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, serta kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.⁴³

Adapun perbedaan penelitian Kendra S. Mawu dkk. tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh

⁴² Ardika Sulaiman, “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang,” *Trikonomika* Volume 13, No. 1, (Juni 2014): 91.

⁴³ Kendra S. Mawu, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara,” *Jurnal Emba* vol.6 no.4 (2018): 314

kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dan menggunakan metode penelitian asosiatif. Sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui implementasi kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja.

E. Kerangka Berpikir

Agar mempermudah jalan pikiran terhadap masalah yang dikupas, maka digunakanlah kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka berpikir

