

## PENDAHULUAN

Berdasarkan data badan pusat statistik pada tahun 2012-2015 menunjukkan bahwa pada tahun 2012 jumlah perusahaan di Indonesia yaitu 23.592, pada tahun 2013 jumlah perusahaan bertambah menjadi 23.698, pada tahun 2014 jumlah perusahaan bertambah menjadi 24.529, dan pada tahun 2015 jumlah perusahaan juga bertambah menjadi 26.322. Berdasarkan data dari badan pusat statistik Karanganyar tahun 2016 menyatakan bahwa terdapat beberapa industri yang berada di seluruh kecamatan Karanganyar. Industri yang berada di daerah Karanganyar di bagi menjadi tiga golongan yaitu : industri kecil, industri besar, dan industri rumah tangga. Untuk industri kecil yang berada di Karanganyar berjumlah 7138 unit dengan tenaga kerja yang dimiliki di industri kecil berjumlah 36493 orang . Industri besar yang berada di daerah Karanganyar berjumlah 59 unit dengan tenaga kerja yang dimiliki berjumlah 17738 orang. Untuk industri rumah tangga yang berada di kawasan Karanganyar berjumlah 1186 unit dengan jumlah tenaga kerja 1395 orang.

Data tersebut menunjukkan adanya peningkatan laju pertumbuhan perusahaan saat itu terbilang tinggi, dengan perkembangan jumlah perusahaan dari tahun ke tahun meningkat, membuat perusahaan dituntut mampu bersaing dalam kualitas barang, harga barang, inovasi atau gagasan dan pelayanan agar mampu menarik para konsumen untuk membeli produk yang diproduksi oleh perusahaan tersebut. Adapun unsur pengaruh terhadap keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Menurut Kementrian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dirumahkan akibat virus corona tembus 3,06 juta orang, Angka itu merupakan data per 27 Mei 2020. Secara rinci data tenaga kerja yang terkena masalah PHK akibat corona dibagi menjadi beberapa bagian. Pertama, pekerja formal yang dirumahkan sebanyak 1,085.284 orang. Kedua pekerja formal yang terkena PHK akibat corona sebanyak 380.221 orang. Ketiga pekerja informal sebanyak 318.959. Keempat pekerja formal dan informal sebanyak 1.757.464 orang. Kelima calon pekerja migran Indonesia sebanyak 34.179 orang. Keenam, pemulangan pemagangan sebanyak 465 orang. Ketujuh calon pekerja migran Indonesia sebanyak 34.644 orang. Kedelapan, data yang belum lengkap sebanyak 1.274,459 orang

Sumber yang paling penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, yang dimana sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi, dan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja sebaik mungkin untuk memajukan perusahaannya itu. Apalagi kepada perusahaan industri kreatif, sumber daya manusia adalah ujung dari menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dengan sumber daya manusia yang mampu mempertahankan inovasi-inovasi untuk kemajuan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Aryansah & Kusumaputri (2013)

Menurut Haridiana (2016). Suatu perusahaan akan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi jika perusahaan tersebut mampu melakukan segala

aktivitas ataupun kegiatan yang selalu berorientasi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dengan seiring perkembangan jaman saat ini, indonesia juga merasakan persaingan yang sangat ketat dalam semua bidang didunia bisnis.

Selain mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik perusahaan juga dituntut untuk mampu memperhatikan kualitas kehidupan kerja dari karyawan itu sendiri. Dengan mengoptimalkan dan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dari karyawan akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan akan membuat karyawan itu merasa dirinya di hargai saat bekerja didalam perusahaan serta akan membuat karyawan itu akan bertahan didalam perusahaan.

Menurut Habibah & Lubis,(2015) Tetapi tidak sedikit perusahaan di masa kini yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) para pekerjanya ataupun karyawannya berdasarkan aspek kualitas kehidupan kerja. Mereka tidak dapat memberikan suatu situasi kerja yang dapat membuat seorang karyawan atau seorang pekerja merasakan sebuah kondisi yang nyaman dari pekerjaan tersebut. Para pemilik perusahaan terlalu menikati hasil atas keberhasilan perusahaannya akan tetapi tidak melihat dari mana keberhasilan itu didapatkan

Menurut Arifin, (2012) Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah masalah utama yang patut mendapatkan perhatian dari organisasi. Di kualitas

kehidupan kerja juga dapat menumbuhkan rasa keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan didalam organisasi.

Menurut Cascio, *Managing Human Resource : Productivity, Quality of Life, Profits*, (2006) Kualitas Kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan yang pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah kumpulan keadaan juga praktek dari tujuan organisasi. Pandangan yang kedua mengenai kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relati merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Adapun beberapa faktor yang dijelaskan Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinha (2012) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dari seorang karyawan yaitu : a) kepuasan kerja, b) Komitmen organisasi, c) Dukungan organisasi, d) Dukungan sosial, e) Budaya keluarga yang responsif, f) Pengaturan sistem kerja yang fleksibel, g) Motivasi karyawan, h) Iklim organisasi, i.) Komunikasi j.) kompensasi k.) Pengembangan Karir

CV PANCA PUTRA PERKASA merupakan sebuah perusahaan industrial yang mengelola bahan mentah seperti biji plastik menjadi barang yang siap pakai seperti kantong plastik. Perusahaan ini berdiri dari tahun 2010 hingga sekarang, CV PANCA PUTRA PERKASA terletak di daerah colomadu. CV ini memiliki karyawan yang berjumlah  $\pm$  300 karyawan, serta CV ini memiliki 5 devisi yang mana setiap devisi memiliki tugas dan jumlah karyawan yang berbeda disetiap

devisi. Devisi yang dimiliki CV PANCA PUTRA PERKASA yaitu devisi washing yang bertugas untuk mencuci biji plastik, devisi pelet yang memiliki tugas untuk mengubah biji plastik menjadi pelet, yang ketiga devisi maxing yang memiliki tugas untuk mencampurkan biji plastik dengan cairan-cairan kimia sehingga menjadi plastik. Devisi yang keempat memiliki tugas membuat atau mencetak kantong plastik berbagai ukuran sesuai permintaan konsumen, dan yang terakhir adalah devisi finishing yang memiliki tugas mengecek kembali hasil kantong plastik agar sesuai dengan permintaan konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 september 2017 pada pihak personalia berinisial N. Pihak personalia CV panca putra perkasa mengatakan bahwa setiap pekerja yang berada di perdevisi diberikan kesempatan untuk mengikuti sebuah rapat yang dimana rapat tersebut akan membahas kendala dari setiap devisi dan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan dari devisi satu kepada devisi lain rapat ini bertujuan untuk mendekatkan antar devisi, dan membuat karyawan dapat memberikan gagasan atau ide mereka demi kemajuan devisi, dalam pengembangan karir dalam CV panca putra perkasa memberikan kesempatan untuk mendapatkan sebuah kenaikan jabatan ataupun mendapatkan promosi jabatan, seorang karyawan yang akan mendapatkan promosi haruslah dapat memenuhi beberapa syarat seperti jam terbang karyawan itu sendiri, serta sikap kerja dari karyawan itu dan mendapatkan rekomendasi dari staff yang terkait dari devisi tersebut. Jika terdapat sebuah konflik antara devisi maupun antar anggota didalam devisi tersebut, maka karyawan di berikan kesempatan dalam memecahkan konflik tersebut dan jika

karyawan tersebut tidak dapat memecahkan konflik atau masalah tersebut maka dari pihak personalia akan memusyawarakannya. Apabila ada informasi yang diberikan oleh personalia, maka informasi yang diberikan tersebut harus diberitahukan juga kepada karyawan. Bentuk keamanan kerja yang diberikan oleh CV PANCA PUTRA PERKASA kepada karyawannya yaitu jika terdapat karyawan yang memiliki masalah dalam bekerja maka perusahaan tidak langsung memecat karyawan tetapi perusahaan memanggil karyawan yang mengalami masalah dalam bekerja dan akan menegur karyawan tersebut. Jika masalah tersebut disebabkan karna kurang sesuainya bidang yang ditempati karyawan tersebut, maka personalia memberikan training kepada karyawan tersebut pada bidang yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Untuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, pihak personalia menjawab jika pemberian kompensasi kepada karyawan selalu tepat waktu dan terkadang dari pihak perusahaan memberikan bonus kepada karyawannya hal ini dilakukan untuk menjaga kinerja karyawan itu sendiri. Bonus-bonus tersebut bisa berupa bonus dalam performa yang diberikan kepada karyawan dua bulan dalam setahun dan bonus doorprize yang dilakukan pada bulan mei, dikarenakan pada saat bulan mei produksi plastik di CV putra panca perkasa menurun. Serta pihak perusahaan juga memberikan loker pada setiap pekerja untuk menaruh barang yang dibawa oleh pekerja.

Berdasarkan yang telah dijelaskan peneliti tertarik untuk mengambil tema penelitian dengan pertanyaan penelitian : Bagaimana kualitas kedhipan kerja pada CV PANCA PUTRA PERKASA