

**STRATEGI PERUSAHAAN DALAM MENGOPTIMALISASI KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KONSEP *QUALITY WORK OF LIFE* DI CV  
YOGYA KARYA ANDINI**

**Indra Dwi Gusnadi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha  
indraremonex@gmail.com

**Yunita Fitri Wahyuningtyas**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha  
yunita.fitriw@stieww.ac.id

***ABSTRACT***

*This study aims to explore the human resource management strategy of CV Yogya Karya Andini in optimizing employee performance through the concept of Quality Work of Life. This research uses qualitative methods with a case study approach. Source of data obtained by primary and secondary. Data acquisition was analyzed interactively, including data reduction, presentation, and conclusion. The results of the study show: First, there is room for employee participation provided by the company in delivering aspirations, complaints, and suggestions through the establishment of Bipartite LKS. Second, there is career development in providing employee training, career consulting rooms, and promotion of positions to employees. Third, the communication patterns the company uses to inform company policies and reduce conflicts with employees by holding communication forums between company management and employees. Fourth, provide health, safety, and work accident insurance. Fifth, provide compensation to employees in the form of wages by the UMR and reward employees with achievements.*

***Keywords:*** *Employee Performance, Quality Work of Life, CV.Yogya Karya Andini*

***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen sumber daya manusia CV Yogya Karya Andini dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui konsep Quality Work of Life. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Sumber data diperoleh secara primer dan sekunder. Perolehan data dianalisis secara interaktif seperti: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, adanya ruang partisipasi karyawan yang diberikan perusahaan dalam memberikan aspirasi, keluhan dan saran melalui pembentukan LKS Bipartit. Kedua, adanya pengembangan karir berupa pemberian pelatihan kepada karyawan, ruang konsultasi karir dan promosi jabatan kepada karyawan. Ketiga, pola komunikasi yang dilakukan perusahaan dalam menginformasikan kebijakan perusahaan maupun sarana peredam konflik kepada karyawan dengan mengadakan forum

komunikasi antar manajemen perusahaan dan karyawan. Keempat, memberikan jaminan kesehatan, keselamatan dan asuransi kecelakaan kerja. Kelima, memberikan kompensasi kepada karyawan berupa upah sesuai dengan UMR serta pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja, CV.Yogya Karya Andini

## **PENDAHULUAN**

Dunia usaha yang semakin dinamis memiliki tantangannya tersendiri dalam menuntut perusahaan agar mampu secara konsisten melakukan perubahan dan eksplorasi dalam mengelola bisnis (Ali et al., 2021). Berbagai tuntutan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan yang produktif serta mewujudkan efisiensi dan efektifitas sumber daya sebagai syarat keberhasilan perusahaan yang mampu memaksimalkan sumberdaya yang ada, khususnya sumber daya manusia (SDM) (Tiara, 2013). SDM memiliki peran vital dalam mengendalikan dan mengoperasikan jalannya perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya karyawan meskipun memiliki berbagai aspek pendukung pekerjaan telah tersedia. Oleh sebab itu manajemen SDM memegang peranan strategis dalam perusahaan yang bertujuan untuk mengelola semua fungsi secara tepat agar karyawan mampu mencapai hasil yang diharapkan perusahaan (Pramuditha et al., 2023). Meski demikian, peranan vital karyawan dalam mengelola perusahaan tidak dapat dilepaskan dari sejumlah faktor persoalan yang mempengaruhi pada hasil kinerja (Sudiq, 2020). Menurut hasil studi Kreitner dan Kinicky dalam Soetjipto (2017) memberikan penjelasan tentang faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk faktor demografis, faktor psikologis (seperti kepuasan, motivasi, dan antusiasme), dan faktor keahlian karyawan. Berbagai hasil studi lainnya memperkuat faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Munandar (2017) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa faktor internal seperti kepuasan, motivasi dan keterampilan turut mempengaruhi kinerja karyawan. Selain faktor internal, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti budaya kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, peluang karir, dan kompensasi (Sudiq, 2020). Namun kedua faktor ini dalam berbagai kasus ditemukan saling berkaitan satu

sama lain seperti contoh kasus ditemukan pada badan usaha kecil hingga menengah Commanditaire Vennootschap (CV). CV seringkali ditemukan memiliki persoalan khususnya pada aspek kesejahteraan karyawannya, seperti upah lebih rendah dari upah minimum, tidak memberikan jaminan kesehatan, tidak ada jenjang karir yang jelas hingga persoalan transparansi terhadap upah yang diberi (Mawu et al., 2018). Persoalan ini pada puncaknya akan mempengaruhi performa kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Munadi (2017) yang menjelaskan bahwa karyawan yang menerima upah yang tidak mencukupi dengan beban kerja yang tinggi dan waktu kerja yang lama cenderung menurunkan kinerja dan performa mereka, sehingga mereka akhirnya memilih untuk mencari pekerjaan lain. Kondisi ini dikenal sebagai masalah kualitas kehidupan kerja. Dalam hal ini, menurut Soetjipto (2017) upaya yang dapat dilakukan badan usaha termasuk CV untuk mengoptimalkan kembali kinerja karyawan khususnya dalam menumbuhkan komitmen dan mencegah *turn over* adalah dengan mengimplementasikan konsep *Quality Work of Life* atau kualitas kehidupan kerja di perusahaan. Konsep kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa penting bagi karyawan untuk dihargai di lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, perbaikan dan perubahan lingkungan kerja organisasi secara teknis dan manusiawi merupakan bagian penting dari peningkatan kualitas kehidupan kerja (Ayal Andre, 2019). Perusahaan percaya bahwa meningkatkan kualitas kehidupan kerja pekerja dapat mengurangi turnover dan meningkatkan komitmen. Selain itu, perusahaan setingkat badan usaha kecil dan menengah, seperti CV, diharuskan untuk memberikan upah minimum sesuai dengan daerah asalnya serta memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa konsep Kerja Berkualitas Karyawan harus diterapkan oleh semua perusahaan. Ini dianggap dapat meningkatkan peran dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, diperlukan penelitian untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi badan usaha CV dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui konsep *Quality Work of Worker*. Objek penelitian akan mengambil CV Yogya Karya Andini di Kabupaten Bantul sebagai perusahaan CV yang bergerak dibidang industri kerajinan tangan dan telah memiliki jumlah karyawan sebanyak 80 orang. Hasil penelitian akan

mengetahui strategi CV Yogya Karya Andini dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui konsep Quality Work of Life sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia.

### **TELAAH LITERATUR**

Berbagai penelitian terdahulu teridentifikasi telah melakukan pembahasan yang relevan terkait strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui konsep Quality Work of Life. Penelitian Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa performa karyawan dipengaruhi oleh kondisi internal karyawan; misalnya, karyawan akan mampu menyelesaikan tugas dengan sangat baik jika mereka memiliki tingkat kesanggupan dan kemauan yang tinggi, merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki lingkungan kerja yang ramah dan sehat. Hasil penelitian yang menunjukkan kondisi internal karyawan akan sangat mempengaruhi performa kinerja diperkuat oleh hasil penelitian Becti (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan pada dasarnya dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kemampuan mencapai hasil yang diharapkan dapat didefinisikan sebagai penilaian hasil kerja karyawan, baik dalam hal kualitas maupun volume, yang dihasilkan berdasarkan ketentuan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan. Senada dengan dua penelitian terdahulu, penelitian Hasmalawati (2018) Dalam penelitiannya, dia menemukan bahwa kondisi internal atau individual sangat penting untuk mengoptimalkan hasil kerja atau kinerja karyawan. Selanjutnya pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Prasetia (2021) yang menjelaskan berbagai faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, moral kerja, efikasi diri, keterampilan, dan keahlian. Penelitian Oktafien & Yuniarsih (2018) menambahkan faktor internal yang mempengaruhi kinerja, seperti kondisi individu, demografi, faktor psikologis (seperti kepuasan, motivasi, efikasi diri, dan antusiasme), dan faktor keahlian karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini. Penelitian lain menemukan bahwa tidak hanya faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan melainkan terdapat faktor eksternal yang mempengaruhi performa. Hasil penelitian Tamsah (2020) memberikan penjelasan bahwa faktor eksternal dan faktor internal saling terkait, seperti faktor eksternal yang berkaitan dengan

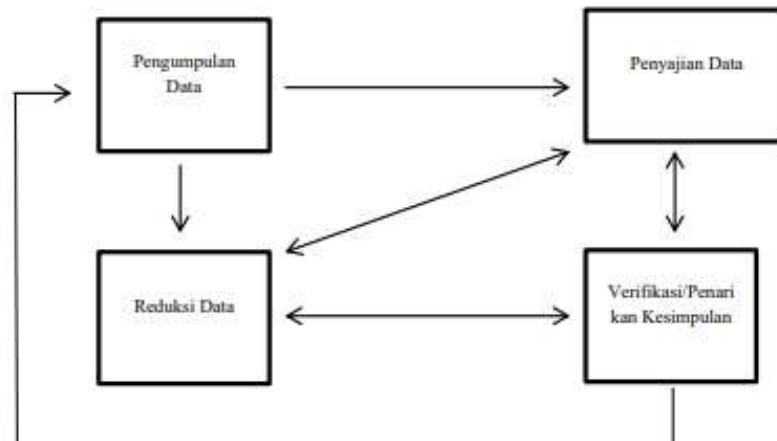
peraturan perusahaan dan sistem penggajian, akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan tempat kerja. Senada dengan itu, penelitian Ali (2021) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki waktu kerja yang lama dan beban kerja yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya cenderung mencari pekerjaan lain. Selain itu, lingkungan kerja dan sarana pekerjaan yang dianggap tidak relevan dan berbahaya akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian dari Munandar (2021) menjelaskan bahwa banyak faktor, termasuk faktor individu seperti kepuasan, motivasi, keterampilan, dan demografi, serta faktor eksternal seperti budaya kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, peluang karir, dan kompensasi, memengaruhi masalah kinerja karyawan. Selain itu menurut rivai (2021) integritas adalah faktor individu dan eksternal, serta faktor di luar hubungan karyawan dengan perusahaan, seperti pemerintah. Penelitian telah menemukan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, budaya, komunikasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan menurut penelitian Tiara (2013) merupakan masalah yang harus ditangani oleh organisasi. Ini berkaitan dengan gagasan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan peran dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Meski demikian, menurut penelitian Kusuma Uttunggadewi & Sri Indrawati (2019) Kualitas kehidupan kerja diberbagai perusahaan tidak dapat dicapai secara keseluruhan dengan menggunakan semua indikator pencapaian kualitas kehidupan kerja; sebagian besar, ini dicapai secara bertahap atau dengan menggunakan hanya beberapa indikator. Perhatian perusahaan pada peningkatan kualitas kehidupan kerja menurut penelitian Sudiq (2020) dipandang mampu meningkatkan komitmen karyawan dan mencegah turnover, dan juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya sendiri. Kepuasan dapat dianggap sebagai pernyataan positif dari penilaian yang dibuat oleh karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan atau organisasi terhadap mereka. Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, ada keyakinan umum bahwa penelitian sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas, sebagian besar mengaitkannya dengan faktor psikologis dan sosiologis. Ada juga penelitian yang

mengaitkannya dengan faktor demografis, seperti penelitian komparatis. Berbagai penelitian saat ini belum melakukan cukup banyak tentang elemen internal perusahaan, seperti strategi yang dilakukan. Inilah yang menjadi latar belakang penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari dan menganalisis strategi CV badan usaha yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan konsep kerja berkualitas karyawan. Penelitian ini akan menyelidiki CV Yogya Karya Andini, sebuah perusahaan kerajinan tangan di Kabupaten Bantul yang mempekerjakan 80 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana CV Yogya Karya Andini dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dengan menerapkan konsep *Quality Work of Life* sebagai bagian dari strategi manajemen dan pengembangan SDM.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Creswell (2014), Penelitian kualitatif adalah cara untuk mempelajari dan memahami perspektif individu atau sekelompok orang terhadap masalah sosial. Studi kasus dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan dan metode untuk mengumpulkan data khusus dari peserta, menganalisis data secara induktif, dan menafsirkan makna data (Al-Hamdi et al., 2020). Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dianggap memudahkan penelitian ini dalam mengeksplor lebih mengetahui strategi CV Yogya Karya Andini dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui konsep *Quality Work of Life*. Penelitian ini mengelompokkan teknik pengumpulan data kedalam dua bagian, yakni: Pertama, teknik pengumpulan data secara primer atau sumber data diperoleh secara langsung melalui wawancara dari berbagai narasumber yang telah diidentifikasi dapat memenuhi target data yang dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara mendalam kepada narasumber. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah: Pertama, HRD CV Yogya Karya Andini untuk mengetahui strategi perusahaan dalam mengoptimalkan karyawan melalui konsep kualitas kehidupan kerja. Kedua, Supervisor sebagai representasi karyawan untuk memvalidasi proses pelaksanaan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Selanjutnya teknik pengumpulan data dilakukan juga secara sekunder atau sumber data diperoleh dari hasil tinjauan

pustaka yang dihimpun serta dianalisis dari berbagai sumber seperti artikel ilmiah yang relevan. Selanjutnya data yang telah diperoleh akan dianalisis secara interaktif. Adapun proses analisis dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1 Model Analisis Interaktif

Sumber: Miles & Huberman, 1992

Data yang berhasil dikolektifkan akan dianalisis secara interaktif. Menurut Miles & Hubermans (Miles & Huberman, 2014) teknik analisis interaktif merupakan aktivitas analisis yang dilakukan secara terus menerus sampai data yang didapatkan menjadi tuntas dan akhirnya data tersebut jenuh. Proses analisis dilakukan secara tiga tahapan analisis, diantaranya: Pertama, reduksi data yakni mengumpulkan data yang berhasil dikolektifkan sesuai dengan kebutuhan data. Kedua, penyajian data yakni menguraikan data penelitian yang berhasil direduksi. Ketiga, penarikan kesimpulan untuk mengetahui strategi perusahaan dalam mengoptimalisasi kinerja karyawan melalui konsep *Quality Work of Life* di CV Yogya Karya Andini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

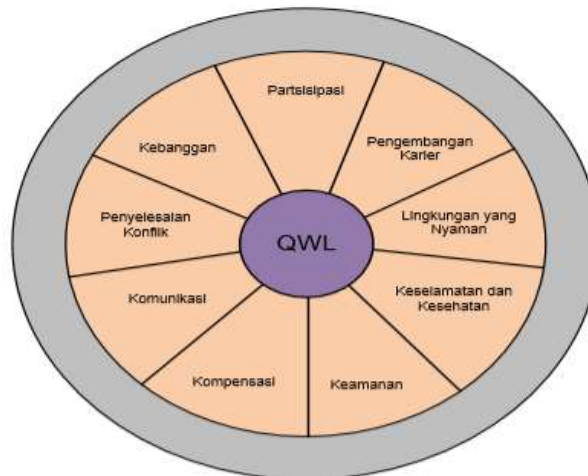
### **Quality Work Of Life**

Perusahaan harus memprioritaskan konsep kualitas kehidupan kerja, juga dikenal sebagai "kualitas kehidupan kerja". Konsep ini berangkat dari paradigma sistem manajemen yang menganggap kualitas kehidupan kerja sebagai hakikat bagaimana manusia melakukan aktivitas kerja mereka (Tiara, 2013). Konsep ini

merupakan model pengelolaan perusahaan dalam memanajemen sumber daya manusia atau pekerja secara manusiawi. Kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan akan terwujud apabila dapat menempatkan pekerja bukan hanya sekedar dari bagian sistem seperti mesin yang apabila salah satu digerakkan maka yang lainnya bergerak (Ali et al., 2021). Melainkan menjadikan pekerja sebagai pengendali mesin yang mendesain dan merencanakan sistem produksi sehingga hasil dari pekerjaan memiliki makna dan daya tarik yang penting bagi manusia diluar sistem produksi. Kendati demikian implementasi konsep ini diberbagai perusahaan belum sepenuhnya dapat direalisasikan dengan pertimbangan kondisi yang menyangkut perilaku dan sikap karyawan (Ayal Andre, 2019). Permasalahan semacam ini dapat dijumpai pada badan usaha kecil hingga menengah Commanditaire Vennotschap (CV) di Indonesia khususnya pada aspek kompensasi yang dianggap tidak sesuai dengan beban kerja. Dampaknya, karyawan yang tidak mendapatkan kesejahteraan akan cenderung mengalami penurunan performa kinerja dan puncaknya akan memilih mencari pekerjaan lainnya (*turn over*) (Bekti, 2018). Padahal berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, CV diwajibkan untuk memberikan upah minimum sesuai dengan daerah asalnya serta memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tidak sedikit juga perusahaan seperti CV yang telah memberikan perhatian lebih nya kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja melalui strategi penerapan konsep kualitas kehidupan kerja. CV Yogya Karya Andini yang terletak di Piyungan, Kabupaten Bantul menjadi salah satu perusahaan yang telah menaruh perhatiannya dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan ini memiliki 80 karyawan yang terdiri dari berbagai divisi seperti. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2000 bergerak di usaha penyamakan kulit dan kerajinan ini memproduksi kerajinan berbahan kulit seperti aksesoris, dompet, ikat pinggang, tas dan produk berbahan kulit lainnya. Hasil produksi CV Yogya Karya Andini telah menembus pasar regional, lokal bahkan telah ekspor ke pasar internasional seperti Jepang dan Amerika. Keberhasilan CV Yogya Karya Andini dalam menembus pasar internasional tidak dapat dilepaskan dari manajemen SDM yang baik sehingga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan strategi perusahaan dalam



mencegah turn over. Hal ini terbukti dari adanya beberapa indikator konsep kualitas kehidupan kerja yang telah diterapkan di CV Yogya Karya Andini seperti adanya pengembangan kemampuan melalui pelatihan, kompensasi yang sesuai dengan standar daerah setempat dan jaminan keselamatan kerja. Kendati demikian, indikator mengenai kualitas kehidupan kerja tidak hanya sebatas pada aspek kesejahteraan karyawan, melainkan meliputi berbagai aspek seperti motivasi karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen jabatan, kepuasan kerja dan sebagainya yang keseluruhan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana terlihat dari berbagai indikator kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (1995) yang dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2 Diagram Kualitas Kehidupan Kerja  
Sumber: *Managing Human Resources*, Cascio, 1995

Berdasarkan gambar diagram kualitas kehidupan kerja yang dikutip dari Cascio (1995) dalam *Managing Human Resource* menjelaskan bahwa terdapat sembilan indikator kualitas kehidupan kerja, meliputi: partisipasi pekerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi layak dan kebanggaan. Indikator ini merupakan proses kerja yang mengelola karyawan di CV Karya Andini dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Tidak hanya itu, penerapan indikator ini menurut Cascio (1995) dipandang mampu menumbuhkan komitmen karyawan dalam mencegah turn over. Berdasarkan hal tersebut, pembahasan selanjutnya akan

melakukan menganalisis manajemen SDM CV Karya Andini dalam meningkatkan kinerja karyawan nya dengan mengacu pada tujuh indikator kualitas kehidupan kerja untuk mengetahui strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan upaya penerapan konsep kualitas kehidupan kerja diruang lingkup kerja CV Yogya Karya Andini.

#### Partisipasi Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konsep kualitas kehidupan kerja adalah partisipasi karyawan. Menurut Cascio (1995), partisipasi karyawan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karena merasa dihargai perusahaan dalam proses pengambilan keputusan dan kebebasan untuk mendesain rencana kerjanya sendiri sehingga memberikan dampak peningkatan moral kerja, tanggung jawab dan rasa memiliki perusahaan. Konsep ini dapat digunakan dalam situasi di mana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide baru, memungkinkan mereka untuk mengorganisasi pekerjaan mereka, memiliki kebebasan untuk memberikan kritik, dan memungkinkan saran masuk diterima. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dalam bidang pekerjaan mereka sendiri. (Noviyanti et al., 2019). Konsep partisipasi ini telah diterapkan di CV Yogya Karya Andini melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit sebagai forum komunikasi antara karyawan dengan pihak manajemen. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Sri Mulyani selaku Human Resource Departement (HRD) CV Yogya Karya Andini yang diwawancari di kantor HRD CV Yogya Karya Andini mengenai adanya ruang partisipasi karyawan:

*“Kami memiliki LKS Bipartit sebagai wadah komunikasi antara perusahaan dengan karyawan dalam mengkomunikasikan aspirasi mereka terhadap pekerjaannya” (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)*

Pernyataan Sri Mulyani mengindikasikan bahwa perusahaan telah memiliki wadah kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan nya melalui LKS Bipartit. LKS Bipartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi antara pihak manajemen dan karyawan dalam rangka pengembangan hubungan industrial

perusahaan (Priyono, 2020) . Melalui LKS Bipartit, karyawan secara tidak langsung memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan dan mendesain pekerjaan mereka sendiri. LKS Bipartit juga memberi mereka kebebasan untuk menerima kritik dan menerima saran yang masuk, serta memberikan ruang untuk kreativitas di bidang kerja mereka sendiri (Noviyanti et al., 2019). Hal ini dibenarkan oleh Sri Mulyani selaku Human Resource Departement (HRD) CV Yogya Karya Andini mengenai peranan utama LKS Bipartit di CV Yogya Karya

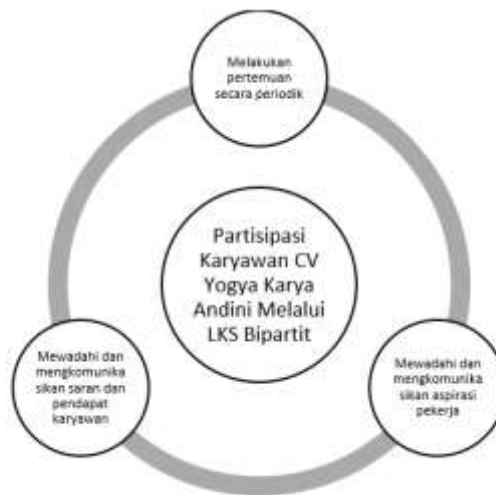
*“LKS Bipartit ini menjadi forum dalam rangka pengembangan hubungan industrial yang lebih baik. Kami menerima segala bentuk kritik dan saran terutama untuk keberlangsungan hidup karyawan, perkembangan perusahaan dan kesejahteraan karyawan kami di CV Yogya Karya Andini”* (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa CV Yogya Karya Andini melalui LKS Bipartit memberikan kesempatan kepada keryawan tidak hanya menyampaikan kritik terkait kebijakan perusahaan melainkan menyampaikan segala bentuk aspirasi terhadap kebijakan perusahaan kedepannya. Upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan merupakan upaya dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab, rasa memiliki pada diri setiap karyawan. LKS Bipartit sebagai wadah karyawan dalam menyampaikan gagasan terhadap perkerjaan nya ini memiliki berbagai tujuan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ari Wibowo selaku supervisor CV Yogya Karya Andini dibawah ini:

*“Tujuan dari LKS Bipartit ini utamanya adalah sebagai wadah komunikasi aspirasi kami sebagai karyawan kepada pihak perusahaan, tujuan lainnya seperti melaksanakan pertemuan secara periodik, mewadahi aspirasi seluruh karyawan dan mewadahi saran dan pendapat karyawan. Tidak hanya mewadahi, tapi kami melalui LKS Bipartit ini dapat berinteraksi dengan pihak perusahaan”* (Wibowo, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa peranan LKS Bipartit dalam mewadahi partisipasi karyawan CV Yogya Karya Andini, meliputi:

Pertama, bertugas melakukan pertemuan secara periodik ataupun sewaktu-waktu diperlukan adanya pertemuan. Kedua, mengkomunikasikan kebijakan perusahaan dengan aspirasi pekerja dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan dalam hubungan industrial. Ketiga, membantu menyampaikan saran, pertimbangan, serta pendapatan pada pengusaha, karyawan dalam hal ini untuk menetapkan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan CV Yogya Karya Andini. Adapun alur tujuan dari LKS Bipartit ini telah divisualisasikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 3 Partisipasi Karyawan CV Yogya Karya Andini Melalui LKS Bipartit

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis, 2023

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa CV Yogya Karya Andini telah memberikan ruang kepada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi kebijakan perusahaan berdasarkan aspirasi pekerja kepada pihak manajemen serta adanya ruang gagasan karyawan memberikan kritik dan saran terhadap keputusan kebijakan perusahaan melalui LKS Bipartit. Menurut Mawu (2018) hal ini dapat berdampak positif terhadap karyawan yang menjelaskan adanya wadah karyawan dalam menyampaikan gagasan dan saran akan berdampak positif secara mental dan emosional karyawan karena merasa dibutuhkan dalam memberikan kontribusi berupa ide dan gagasan terhadap pencapaian hasil kerja perusahaan yang optimal.

Pengembangan Karir

Selain partisipasi karyawan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam konsep kualitas kehidupan kerja adalah adanya pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus memberikan pengembangan karir kepada karyawannya karena karyawan yang tidak memilikinya sering mengalami ketidakpastian tentang masa depan mereka, yang dapat menyebabkan perilaku yang tidak produktif atau konflik (Chan & Einstein, 1990). Hal ini menjadikan CV Yogya Karya Andini perlu memikirkan adanya pengembangan karir kepada karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Mulyani selaku HRD CV Yogya Karya Andini, pengembangan karir yang dilakukan adalah dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan, hal tersebut dapat dilihat pada hasil wawancara berikut:

*“Kami memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki dedikasi dan prestasi terhadap kinerjanya”* (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Karyawan yang memiliki pengalaman, kompetensi dan dedikasi akan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. CV Yogya Karya Andini memiliki struktur organisasi yang membagi sejumlah divisi seperti divisi kerajinan, divisi penyamakan kulit dan divisi lainnya. Masing-masing divisi memiliki struktur organisasinya sendiri yang dipimpin oleh Kepala Divisi yang membawahi sejumlah tim yang memiliki ketua dan anggota timnya masing-masing. Karyawan yang awalnya menduduki posisi terendah seperti anggota tim apabila memiliki kompetensi dan pengalaman yang baik akan dipromosikan menjadi ketua tim. Begitupun ketua tim berpeluang menjadi kepala divisi apabila memiliki prestasi yang baik. Kendati demikian, promosi jabatan yang diberikan oleh CV Yogya Karya Andini tidak diberikan kepada karyawan begitu saja melainkan perlu diberikan pembinaan terlebih dahulu berupa adanya pelatihan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dari jabatan yang paling bawah hingga kepala divisi. Selain itu, adanya fasilitasi berupa ruang konsultasi yang diberikan kepada karyawan terhadap keluhan pekerjaannya melalui LKS Bipartit menjadi bagian dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Yogya Karya Andini. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Sri Mulyani yang menjelaskan

bahwa perusahaan memberikan ruang konsultasi dan pelatihan kepada karyawan:

*“Kami memberikan ruang konsultasi kepada karyawan yang memiliki permasalahan terhadap job desk nya. Pelatihan atau training juga diberikan kepada karyawan sesuai dengan bidang kerjanya dalam mengoptimalkan kinerja karyawan”* (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Adanya pelatihan dalam mengoptimalisasi kinerja karyawan dari jabatan yang paling bawah hingga kepala divisi yang diberikan oleh perusahaan dan adanya fasilitasi berupa ruang konsultasi yang diberikan kepada karyawan terhadap keluhan pekerjaannya menjadi bagian dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Yogya Karya Andini. Hal ini berdampak positif dalam mencegah karyawan *turn over* dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Adanya pengembangan karir tersebut, dibicarakan dan dijelaskan kembali oleh Ari Wibowo selaku Supervisor CV Yogya Karya Andini melalui wawancaranya:

*“Betul, terdapat pelatihan dan ruang konsultasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang baru direkrut. Untuk promosi jabatan juga ada, tetapi untuk karyawan yang punya prestasi bagus dan sudah senior. Menurut saya ini bagus untuk skill kerja karyawan karena perusahaan telah memfasilitasi”*

(Wibowo, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh CV Yogya Karya Andini dalam mengembangkan karir karyawan nya adalah dengan melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki dedikasi dan prestasi di perusahaan. Selain itu, pengembangan karir dilakukan juga dengan memberikan ruang konsultasi kepada karyawan yang memiliki permasalahan terhadap bidang kerjanya dan pemberian pelatihan untuk mengoptimalisasi kinerja karyawan sesuai dengan bidangnya. Hal ini menurut Chan & Einstein (1990) sistem pengembangan karir yang efektif seperti diberikan kesempatan untuk promosi dan diberikan kesempatan pengembangan Keterampilan dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan moral karyawan. Memperkuat argumentasi tersebut Cascio (1995) menjelaskan pengembangan karir, yang mencakup ruang konsultasi dan pembinaan untuk kesempatan promosi

karir, mempengaruhi perilaku karyawan terhadap perusahaan dan memungkinkan mereka untuk berkembang lebih jauh.

### Komunikasi Karyawan

Salah satu indikator yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah komunikasi. Perusahaan harus berkomunikasi dengan cara yang efektif, persuasif, dan lancar, serta menggunakan metode untuk bertukar informasi, menciptakan keakraban dan keterbukaan antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan tim dan divisi (Dessler, 2011). Cascio (1995) menjelaskan bahwa bisnis memiliki berbagai cara untuk berkomunikasi dengan baik, seperti mengadakan pertemuan, bertemu secara pribadi dengan karyawan, atau mengadakan pertemuan kelompok, dan membuat publikasi seperti papan informasi, buletin, dan majalah perusahaan (Hariani & Anastasya Sinambela, 2021). Sri Mulyani menjelaskan bahwa komunikasi antar karyawan dan perusahaan pada saat ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan media massa yang ada, hal ini terlihat dari hasil wawancara berikut:

*“Kami melakukan komunikasi dengan memanfaatkan media sosial seperti Whats App sehingga lebih efisien. Karyawan dapat melakukan komunikasi terkait apapun termasuk urusan pekerjaannya melalui Whats App”* (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Selain itu terdapat pola komunikasi yang dilakukan oleh CV Yogya Karya Andini meliputi: Pertama, dilakukan dengan mempublikasikan di papan informasi yaitu karyawan dapat melihat informasi seputar keputusan kebijakan perusahaan ataupun informasi lainnya pada papan informasi yang telah disediakan oleh CV Yogya Karya Andini dan mengadakan forum pertemuan antara pihak manajemen perusahaan dengan perwakilan karyawan melalui LKS Bipartit untuk saling menyampaikan keputusan kebijakan perusahaan, aspirasi maupun keluhan. Hal ini sebagaimana dipertegas oleh Sri Mulyani mengenai komunikasi karyawan melalui LKS Bipartit:

*“LKS Bipartit sebagai wadah atau forum komunikasi kepada pimpinan perusahaan seperti memberikan kritik membangun ataupun saran, kami terbuka*

*dan mengapresiasi terhadap hal itu” (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)*

Pola komunikasi dilakukan secara top down (dari pimpinan ke bawahan) maupun down up (dari bawahan ke pimpinan) tergantung dari konteks informasi yang akan disampaikan. Hal tersebut merupakan upaya CV Yogya Karya Andini dalam menciptakan komunikasi yang efektif, persuasif dan lancar. Sehingga terciptanya suatu bentuk hubungan yang interaktif antar karyawan hingga pihak manajemen perusahaan di lingkungan kerja. Kendati demikian, Ari Wibowo selaku supervisor menjelaskan bahwa perusahaan lebih intens melakukan komunikasi melalui media sosial seperti Whats app, hal tersebut sebagaimana dapat dilihat dari hasil wawancara berikut:

*“Untuk komunikasi, kami lebih intens melalui Whats App karena lebih cepat juga, jadi kalau ada informasi apapun itu langsung diterima dan dibaca oleh seluruh karyawan. Selain itu karyawan biasanya memiliki grup sendiri sesuai dengan bidangnya masing-masing” (Wibowo, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)*

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa, CV Yogya Karya Andini melakukan komunikasi karyawan melalui publikasi di papan informasi maupun melalui forum komunikasi yang melibatkan LKS Bipartit. Selain itu, komunikasi dilakukan juga dengan memanfaatkan media massa melalui Whats App yang memudahkan dalam memberikan informasi kepada seluruh karyawan maupun sebaliknya. Pola komunikasi yang efektif dan persuasif diharapkan dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan, menghindari miskomunikasi, menunjukkan komitmen terhadap perusahaan, dan menjalin komunikasi secara interpersonal. Pola komunikasi yang efektif dan persuasif dapat meningkatkan kerja sama antar divisi dan meningkatkan pembagian tugas dan wewenang (Hasmalawati et al., 2018).

#### Penyelesaian Konflik

Tidak hanya sebagai sarana pertukaran informasi, menjalin keakraban dan keterbukaan, pola komunikasi dapat menjadi sarana penanganan penyelesaian konflik karyawan. Cascio (1995) menjelaskan terdapat dua jenis konflik yang



sering terjadi dalam suatu perusahaan: Pertama, konflik fungsional, yaitu adanya kompetisi antar divisi yang masing-masing bersaing dan tidak jarang terjadi sentimen yang mengarah pada ketidakharmonisan. Kedua, konflik disfungsional yaitu konflik yang berbanding terbalik seperti fungsional, jenis konflik ini lebih kearah kontra produktif dan menghambat kinerja karyawan. Konflik berdampak negatif terhadap jalannya perusahaan. Perusahaan seperti CV Yogya Karya Andini telah menjadikan komunikasi sebagai sarana penyelesaian konflik antar karyawan. Hal ini diperjelas oleh Sri Mulyani dalam wawancara nya berikut:

*“Iya, untuk mengantisipasi adanya konflik antar karyawan kami telah memberikan sosialisasi aturan tata tertib kepada karyawan hingga pemberian sanksi apabila gejala konflik telah muncul”* (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Berdasarkan pernyataan tersebut, CV Yogya Karya Andini telah memberikan sosialisasi aturan tata tertib hingga sanksi sebagai upaya pencegahan dan pemberian hukuman kepada karyawan yang melakukan tindakan diluar aturan perusahaan. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya dalam meredam konflik yang terjadi. Konflik yang tidak segera diselesaikan akan memunculkan permasalahan seperti terganggunya pencapaian tujuan perusahaan dan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Pramuditha et al., 2023). Oleh sebab itu, tidak hanya pemberian aturan tata tertib dan sanksi kepada karyawan namun perlu adanya upaya yang dilakukan apabila terjadinya konflik melalui penguatan pemahaman karyawan:

*“Kami memberikan pemahaman kepada kepala divisi untuk mencegah dan meredam apabila konflik telah terjadi. Mediasi pun dilakukan untuk menemui solusi penyelesaian antar kedua pihak yang bertikai”* (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa pemberian pemahaman telah diberikan kepada seluruh karyawan khususnya kepada kepala divisi dalam mencegah dan meredam terjadinya konflik yang kemungkinan terjadi dan yang akan terjadi. Sejauh ini, belum ditemukannya percikan konflik yang terjadi antar

karyawan yang menyebabkan pertikaian bahkan persaingan tidak sehat. Hal tersebut sebagaimana di pertegas oleh Ari Wibowo dalam wawancara nya yang menegaskanantisipasi konflik yang diberikan perusahaan:

*“Pengalaman saya, belum ada karyawan yang sampai bertikai karena adanya persaingan tidak sehat maupun permasalahan pribadi. Kalau pemberian sosialisasi berupa tata tertib, perusahaan telah melakukan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Kalau pun ada yang sampai bertikai pasti akan ada sanksi yang diberikan kepada karyawan tersebut”* (Wibowo, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa CV Yogya Karya Andini memiliki penyelesaian konflik dimulai dari pencegahan kemunculan konflik antar karyawan yang dilakukan dengan sistem dan prosedur penanganan konflik seperti mediasi oleh pihak manajemen perusahaan dan melakukan sosialisasi aturan tata tertib dan sanksi kepada karyawan apabila gejala konflik mulai muncul. Tidak hanya itu, pimpinan divisi diberikan pengetahuan terkait pencegahan dan meredam melalui mediasi menemui solusi penyelesaian terbaik ketika gejala konflik mulai muncul bahkan terjadi.

#### Kesehatan, Keamanan Dan Keselamatan Kerja

Indikator seperti kesehatan kerja, keamanan kerja dan keselamatan kerja merupakan indikator vital menurut konsep kualitas kehidupan kerja karena bersentuhan langsung dengan kenyamanan, keselamatan dan keamanan dalam bekerja. Perusahaan diwajibkan untuk menjamin aspek kesehatan karyawan nya karena pemberian ini merupakan bentuk perhatian, perlindungan dan penghargaan kepada karyawan (Hariani & Anastasya Sinambela, 2021). Hal ini telah diterapkan oleh CV Yogya Karya Andini dalam memberikan sejumlah komponen tersebut. Sri Mulyani selaku HRD CV Yogya Karya Andini menjelaskan bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan, keamanan kerja dan jaminan keselamatan kerja yang dapat dilihat dari hasil wawancara berikut:

*“Perusahaan memiliki P3K sebagai pertolongan pertama apabila terjadinya kecelakaan kerja, tetapi apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka*

*perusahaan akan cepat tanggap menjamin keselamatan karyawan. Untuk mengantisipasi itu, karyawan diberi alat pelindung diri untuk menjaga-jaga apabila sewaktu-waktu terjadi hal yang tidak diinginkan” (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)*

Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa adanya indikator keamanan kerja yang dilihat dari adanya alat pelindung diri dan keselamatan kerja yang dilihat dari adanya tindakan cepat pertolongan pertama. Tetapi, Bentuk perhatian lain yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah jaminan keamanan dan asuransi kepada karyawan yang telah memberikan dedikasinya kepada perusahaan (Hasmalawati et al., 2018). Hal ini sebagaimana diterapkan di CV Yogya Karya Andini yang diketahui dari hasil wawancara bersama Sri Mulyani sebagai berikut:

*“Kami memberikan jaminan kesehatan kepada pekerja berupa kartu BPJS, selain itu karyawan diberikan juga kartu ketenagakerjaan hingga jaminan hari tua”*  
(Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Berdasarkan pernyataan tersebut CV Yogya Karya Andini dalam praktiknya, memberikan hak-hak berupa jaminan kesehatan kerja, keamanan kerja, keselamatan kerja hingga asuransi hari tua. Pemberian jaminan kesehatan diberikan kepada karyawan seperti BPJS Kesehatan sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan. Selain itu keamanan kerja diberikan dalam bentuk pemberian Alat Pelindung Diri (APD) sebagai antisipasi terjadinya kecelakaan kerja dan pemberian asuransi kecelakaan kerja sebagai bentuk perlindungan perusahaan ketika terjadinya kecelakaan. Hal ini dipertegas oleh Ari Wibowo terhadap pemberian fasilitas kesehatan hingga keamanan kerja di ruang lingkup kerja perusahaan CV Yogya Karya Andini:

*“Ada, perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua kepada karyawan. Perusahaan juga memberikan insentif untuk kelebihan jam kerja kepada karyawan”* (Wibowo, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Selain itu, pernyataan tersebut menjelaskan bahwa perusahaan juga menerapkan kebijakan insentif, terutama yang berkaitan dengan jam kerja dan kelebihan jam

kerja, menjamin kesehatan dan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kerja sama, dan mempromosikan komunikasi yang dinamis dan menyeluruh. Selain itu, jaminan seperti "hari tua" (JHT) yang ditawarkan oleh CV Yogya Karya Andini adalah cara untuk menghormati dan menghargai karyawan yang telah mencurahkan waktu dan tenaga mereka untuk perusahaan. Dalam hal ini, Shermenhorn menjelaskan bahwa tidak jarang adanya program, tunjangan hari tua, atau jaminan pensiun yang mendorong sebagian besar karyawan untuk tetap di perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa CV Yogya Karya Andini telah memberikan berbagai manfaat terkait kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja, seperti memberikan pertolongan pertama kepada karyawan, alat pelindung diri, jaminan kesehatan hingga hari tua, asuransi keselamatan kerja, dan insentif terutama untuk jam kerja dan lebih banyak jam kerja, yang menjamin kesehatan dan kesejahteraan. Pemberian seperti ini dapat mencegah turnover dan mempengaruhi kelancaran produksi. Perusahaan yang memberikan asuransi seperti ini juga dapat melindungi perusahaan dari masalah hukum. (Cascio, 1995).

#### Kompensasi Layak Dan Kebanggaan

Pemberian kompensasi yang layak dan menumbuhkan rasa bangga karyawan kepada perusahaan adalah indikator terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Memberikan kompensasi yang layak dapat membuat karyawan merasa lebih tenang dan siap untuk bekerja sepenuh hati untuk membantu perusahaan mencapai tujuan (Hosseini, 2010). Hal ini dapat meningkatkan keterikatan karyawan karena menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Sebagai penjelasan dari hasil wawancara bersama Sri Mulyani, CV Yogya Karya Andini telah menerapkan kompensasi yang layak:

*“Seluruh karyawan kami berikan kompensasi minimal sesuai dengan UMP Kabupaten Bantul. Itu belum termasuk tunjangan kerja yang diberikan dan insentif lembur lainnya”* (Mulyani, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)

Berdasarkan hal tersebut Pemberian kompensasi layak yang diberikan oleh CV Yogya Karya Andini adalah dengan memberikan upah/gaji kepada karyawan

sesuai dengan upah minimum regional di Kabupaten Bantul. Mengacu pada Surat Keputusan (SK) Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 338/KEP/2022 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2020, Kabupaten Bantul upah minimum sebesar Rp. 2.066.438. Kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan CV Yogya Karya Andini adalah berupa bonus kepada karyawan serta pemberian komisi. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ari Wibowo sebagai berikut:

*“Iyah, terdapat bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila target penjualan melebihi target. Perihal gaji, selama ini sudah sesuai dengan UMP disini dan ada tunjangan lainnya juga” (Wibowo, Hasil Wawancara Pribadi, 19 Mei, 2023)*

Dengan menggunakan indikator kompensasi layak dan kebanggaan, CV Yogya Karya Andini telah memberikan upah minimal sesuai dengan UMP Kabupaten Bantul, bonus, insentif lembur, dan tunjangan lainnya. Pembagian kompensasi ini sangat penting karena merupakan motivasi utama seseorang untuk menjadi karyawan perusahaan (Bekti, 2018). Pemberian kompensasi juga sangat penting sebagai cara untuk mendorong seseorang untuk menjadi karyawan perusahaan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi CV Yogya karya Andini dalam mengoptimalkan kinerja karyawan nya berdasarkan indikator konsep kualitas kehidupan kerja meliputi: Pertama, adanya ruang partisipasi karyawan yang diberikan perusahaan dalam memberikan aspirasi, keluhan dan saran melalui pembentukan LKS Bipartit. Kedua, adanya pengembangan karir berupa pemberian pelatihan kepada karyawan untuk mengoptimalkan kinerja, ruang konsultasi karir dan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi. Ketiga, pola komunikasi yang dilakukan perusahaan dalam menginformasikan kebijakan perusahaan maupun sarana peredam konflik kepada karyawan berupa publikasi di papan informasi, pemberian informasi melalui media massa dan mengadakan forum khusus untuk melakukan komunikasi antar manajemen perusahaan dan karyawan. Keempat, memberikan jaminan kesehatan, keselamatan berupa asuransi kecelakaan kerja hingga jaminan

hari tua sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan. Kelima, memberikan kompensasi kepada karyawan berupa upah sesuai dengan UMR Kabupaten Bantul, bonus dan komisi serta pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Hamdi, R., Sakir, Suswanta, Atmojo, M. E., & Efendi, D. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Pustaka Pelajar.
- Ali, B., At, P., Bebi, C. V., Sentosa, T. R. I., Bitung, I. N., Ali, B., & Ali, B. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bebi Tri Sentosa Di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 166–175.
- Ayal Andre, T. B. dan T. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Cascio. (1995). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Second Edition, Mc GrawHill, Inc.
- Chan, & Einstein. (1990). Quality of Work Life (QWL): What can unions do? *SAM Advanced Management*, 55, 17–22.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Dessler. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall Publishing-Pearson Education, Inc.
- Hariani, M., & Anastasya Sinambela, E. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 297–301. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1151>
- Hasmalawati, N., Abstrak, I. A., & Psikologi, F. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alamat Korespondensi. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Hosseini. (2010). Quality of work life (QWL) and its relationship with performance. *Advanced Management Science*, 1, 559–562.
- Kusuma Uttunggadewi, F., & Sri Indrawati, E. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Bagian Customer Service Pt. Garuda Indonesia. *Jurnal Empati*, 8(1), 144–150.
- Mawu, K. S., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3148–3157.
- Miles, M., & Huberman, M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Arizona State University.
- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 96–104. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i2.264>
- Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1. <https://doi.org/10.31845/jwk.v20i2.71>
- Pramuditha, P., Harto, B., & Parlina, L. (2023). Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 265–270.
- Prasetya, I. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, November. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i3.7701>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life. In *Buku Referensi, K-Media*.
- Sudiq, R. A. S. D. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p921-930>
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163–176. <https://doi.org/10.29333/ejecs/514>
- Tiara, S. (2013). Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dan Grit Terhadap. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 342–349.