PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA *(QUALITY WORK OF LIFE)* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. LEMBAH KARET PADANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Padang

Oleh:

SUTAMA LAHMADANI
(2010 / 56458)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY WORK OF LIFE*) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. LEMBAH KARET PADANG

Nama	: Sutama Lahmadani
TM/NIM	: 2010/56458
Program Studi	: Manajemen
Keahlian	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Fakultas	: Ekonomi

Padang, November 2015

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Dr. Sulastri, M.Pd,M.M	Yuki Fitria, S.E, M.M
NIP. 19581111 198703 2 001	NIP. 19820722201012 2 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Rahmiati, S.E, M.Sc
NIP. 19740825 199802 2 001

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Judul	:Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality Work of Life)* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang.
Nama	:Sutama Lahmadani
NIM/BP	:56458/2010
Program Studi	:Manajemen
Keahlian	:Sumber Daya Manusia
Fakultas	:Ekonomi

Padang, Oktober 2015

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr.Sulastri, M.Pd, M.M	1.
2. Sekretaris	: Rahmiati, S.E, M.Sc	2.
3. Anggota	: Mutia Roza Linda S.E, M.M	3.
4. Anggota	: Chichi Andriani, S.E, M.M	4.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Sutama Lahmadani
TM/NIM	: 2010/56458
Tempat/Tgl. Lahir	: Lahat/ 03 September 1991
Program Studi	: Manajemen
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jalan Swausaha Bukit Atas No. 03 Rt 005 Rw 001 Kecamatan Lubuk Kilangan, Padang
No. Hp/Telp	: 081372525758
Judul Skripsi	: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Work of Life) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, September 2015

Yang Menyatakan

Sutama Lahmadani

TM/NIM: 2010/56478

ABSTRAK

Sutama Lahmadani (2010/56458) : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality Work of Life)* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produkdi PT. Lembah Karet Padang

Pembimbing : 1. Dr. Sulastri, M.Pd, MM
2. Yuki Fitria, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. Dimana kualitas kehidupan kerja mempunyai sembilan komponen, yaitu: keselamatan lingkungan kerja, partisipasi karyawan, rasa aman terhadap pekerjaan, kompensasi yang seimbang, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, komunikasi, rasa bangga terhadap institusi dan pengembngan karir
Jenis penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kausatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. Teknik pengambilan sampel adalah *cluster random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, homogenitas, linearitas, uji R^2 uji t, dan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 16.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) keselamatan lingkungan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. (2) partisipasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. (3) rasa aman terhadap pekerjaan berpengaruh postif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. (4) kompensasi yang seimbang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. (5) fasilitas yang tersedia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. (6) penyelesaian masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. (7) komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. (8) rasa bangga terhadap instistusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. (9) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang dengan.

Kata kunci : Produktivitas kerja karyawan, Kualitas kehidupan kerja (Quality Work of Life)

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality Work of Life)* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang."** Tidak lupa pula penulis mengucapkan salawat beriring salam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Disamping itu juga untuk memperluas ilmu pengetahuan dan untuk menjadikan penulis sebagai orang yang berguna bagi masyarakat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, M.M selaku pembimbing I dan Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku Pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Mutia Roza Linda, S.E, M.Sc, selaku penguji I dan Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M selaku penguji II yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Gesit Tabrani, S.E, M.M selaku Sekeretaris Program Studi Manajemen, Bapak Prof. Dr. Yasri Ms selaku Pembimbing Akademis Penulis dan Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini
5. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar serta karyawan di Fakultas Ekonomi UNP yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di Universitas Negeri Padang.
6. Ayahanda Sudjanardi (Alm) dan Ibunda Sumi Hartini beserta adik Neri Ermalita yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta seluruh rekan-rekan Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang, yang senantiasa memberikan dukungannya semangat dan motivasi serta membantu materil penulis dalam mengikuti studi dan penyelenggaraan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhirnya penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak, penulis ucapkan terima kasih.

Padang, Oktober 2015

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI v

DAFTAR LAMPIRAN x

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 14

C. Pembatasan Masalah 15

D. Perumusan Masalah 16

E. Tujuan Penelitian 17

F. Manfaat Penelitian 18

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori 19

1. Produktivitas Kerja 19

a. Pengertian Produktivitas Kerja 19

b. Faktor-faktor Produktivitas Kerja 20

c. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja 22

d. Indikator Produktivitas Kerja 23

2. Kualitas Kehidupan Kerja 24

a. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja 24

b. Komponen Kualitas Kehidupan Kerja 25

c. Bentuk-Bentuk Kualitas Kehidupan Kerja 36

d. Indikator Komponen Kualitas Kehidupan Kerja 38

e. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan produktivitas Kerja 40

B. Penelitian Terdahulu 45

C. Kerangka Konseptual 47

D. Hipotesis 49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 52

B. Tempat dan Waktu Penelitian 52

C. Populasi dan Sampel 53

1 Populasi 53

2 Sampel 53

D. Jenis dan Sumber Data 55

E. Teknik Pengumpulan Data 57

F. Defenisi Operasional 57

G Instrumen Penelitian..... 61

H. Uji Instrumen 61

I. Teknik Analisis Data 66

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaram Umum Objek Penelitian 74

1. Sejerah PT. Lembah Karet Padang 74

2. Tempat dan Kedudukan Perusahaan 76

3. Bentuk dan Badan Hukum Perusahaan 76

4. Struktur Organisasi Perusahaan 77

B. Analisa Deskripsi Penelitian 81

1. Deskriptif Data Penelitian 81

a. Jenis Kelamin 82

b. Umur 82

c. Pendidikan 83

d. Masa Kerja 84

C. Deskripsi Variabel penelitian 84

1. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja 85

2. Distribusi Frekuensi Keselamatan Lingkungan Kerja 86

3. Distribusi Frekuensi Partispasi Karyawan 87

4. Distribusi Frekuensi Rasa Aman Terhadap Pekerjaan 89

5. Distribusi Frekuensi Kompensasi Yang Seimbang 90

6. Distribusi Frekuensi Fasilitas Yang Tersedia 91

7. Distribusi Frekuensi Penyelesaian Masalah 92

8. Distribusi Frekuensi Komunikasi 93

9. Distribusi Frekuensi Rasa Bangga Terhadap Institusi 94

10. Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir 95

D. Analisi Data 97

1. Uji Asumsi Klasik 97

a. Uji Normalitas 97

b. Uji Multikolinearitas 99

c. Uji Homogenitas 101

d. Uji Linieritas 102

e. Regeresi Berganda 103

f. Uji Koefisien Determinasi 106

g. Uji Hipotesis 108

E. Pembahasan 113

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 123

B. Saran 125

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

1. Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian..... 132
2. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian..... 139
3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan 140
4. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Lingkungan Kerja 143
5. Hasil Uji Validitas Variabel Partispasi Karyawan 146
6. Hasil Uji Validitas Variabel Rasa Aman Terhadap Pekerjaan..... 149
7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Yang Seimbang..... 150
8. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Yang Tersedia 152
9. Hasil Uji Validitas Variabel Penyelesaian Masalah..... 154
10. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi 156
11. Hasil Uji Validitas Variabel Rasa Bangga Terhadap Institusi 158
12. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir 160
13. Kuesioner Penelitian 162
14. Tabulasi Data Penelitian 169
15. Hasil Uji Normalitas 196
16. Hasil Uji Multikolinieritas 197
17. Hasil Uji Homogenitas..... 197
18. Hasil Uji Linieritas..... 200
19. Hasil Regresi Berganda..... 205

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. Perbadingan Tingkat Produksi Karet PT. Lembah Karet Padang Tahun 2012-2013 3
2. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang Periode Januari-Desemeber 2013 4
3. Jumlah Produk Cacat Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang Tahun 2014 5
4. Rekapitulasi Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang 8
5. Penelitian Terdahulu 47
6. Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang..... 53
7. Sampel Responden Penelitian..... 55
8. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan 61
9. Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... 62
10. Hasil Uji Coba Validitas 64
11. Hasil Uji Coba Reliabilitas..... 65
12. Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 82
13. Karekteristik Responden Berdasarkan Umur..... 82
14. Karekteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 83
15. Karekteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 84
16. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan..... 85
17. Distribusi Frekuensi Keselamatan Lingkungan Kerja (X1)..... 87
18. Distribusi Frekuensi Partisipasi Karyawan (X2)..... 88
19. Distribusi Frekuensi Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (X3) 89
20. Distribusi Frekuensi Kompensasi Yang Seimbang (X4) 90
21. Distribusi Frekuensi Fasilitas Yang Tersedia (X5)..... 91
22. Distribusi Frekuensi Penyelesaian Masalah (X6) 92

23. Distribusi Frekuensi Komunikasi (X7) 93
24. Distribusi Frekuensi Rasa Bangga Terhadap Institusi (X8)..... 95
25. Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (X9)..... 96
26. Uji Normalitas..... 98
27. Uji Multikolinieritas..... 99
28. Uji Linieritas 102
29. Analisis Regersesi Berganda..... 103
30. Uji Koefisien Determinasi 107
31. Uji Model 108

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1. Kualitas Kehidupan Kerja 26
2. Kerangka Konseptual 49
3. Uji Homogenitas Gambar Scatterplot 101

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini produktivitas menjadi masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap karyawan untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi karyawan tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan atau upah yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas karyawan bagi perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas juga meningkat.

Produktivitas kerja karyawan yang belum optimal merupakan salah satu penyebab turunnya produktivitas perusahaan. Pandji (2005:56) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian

dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, disiplin kerja yang keras. Jika faktor-faktor produktivitas kerja yang dikemukakan ahli di atas tidak diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan, maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi organisasi tersebut. Sebaliknya jika suatu organisasi memperhatikan hal tersebut, maka dianggap merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Konsep produktivitas menjadi acuan bagi perusahaan yang memilki tata kelola yang kompleks, sehingga faktor-faktor yang menjadi masukan bagi produktivitas merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Kualitas kehidupan kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan karena dapat mewujudkan keamanan, kepuasan, dan produktivitas karyawan (Sadique 2003, dalam Tubassum 2012:79). Cascio (1998:18) juga mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi seperti: kebijakan promosi, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman dimana tujuan organisasi tersebut bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan,

PT. Lembah Karet Padang yang merupakan salah satu perusahaan industri swasta nasional yang mengola dan memproduksi karet mentah menjadi karet remah (*crumb rubber)* dan juga perusahaan yang mempunyai tata kelola yang kompleks maka dari itu dibutuhkan tanggung jawab yang besar untuk setiap individu karyawan. Dalam memproduksi *crumb rubber* PT. Lembah Karet Padang mempunyai standar produk mutu ISO 9002 yang

disebut Standar Indonesia Rubber (SIR) no. 20 dengan tingkat kegagalan mutu kurang dari 0.5 %.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa produksi PT. Lembah Karet Padang mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari data produksi pada tahun 2012 , 2013 dan 2014 dimana target produksi perusahaan ini untuk setiap tahun yaitu 27.000.000 Kg. Untuk mengetahui tingkat produksi PT. Lembah Karet Padang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.
Perbandingan tingkat produksi karet bagian produksi PT. Lembah Karet Padang

No	Bulan	Jumlah Produksi/kg tahun 2012	Jumlah produksi/kg tahun 2013	Jumlah produksi/kg tahun 2014
1	Januari	2.284.590	1.729.315	2.498.510
2	Februari	2.047.395	2.125.270	2.366.555
3	Maret	2.539.390	2.138.260	2.353.400
4	April	2.418.990	2.157.680	2.275.175
5	Mei	2.405.480	2.460.850	2.615.935
6	Juni	2.510.305	2.447.060	2.199.680
7	Juli	2.397.955	2.309.965	1.889.870
8	Agustus	2.267.685	1.857.415	2.835.600
9	September	2.749.845	1.996.015	2.052.330
10	Oktober	2.447.655	1.889.475	1.710.100
11	November	2.567.569	1.899.310	1.738.835
12	Desember	2.658.710	2.002.945	2.037.175
Total produksi		29.265.565	25.193.560	26.573.165

Sumber : *Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang 2012-2014*

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa total produksi karet pada PT. Lembah Karet Padang tahun 2012 sebanyak 29.265.565 Kg, total produksi mengalami penurunan pada tahun 2013 yaitu sebanyak 25.193.560 Kg dan pada tahun 2014 total produksi mengalami peningkatan sebanyak 26.573.165 Kg tetapi total produksi tersebut masih dibawah target perusahaan . Dari tabel

tersebut terlihat bahwa produksi PT. Lembah Karet Padang belum mampu mengontrol produktivitas agar mencapai target produksi. Jika hal tersebut dibiarkan begitu saja tanpa dilakukan perbaikan, maka akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, juga diketahui produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang belum optimal dimana target produksi tiap karyawan yaitu 393 Kg perhari. Hal ini terlihat pada hasil produksi rata-rata karyawan bagian produksi perusahaan tersebut masih banyak yang belum mencapai target. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2.
Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang
Januari-Desember 2014

No	Bulan	Jumlah produksi/kg tahun 2014	Hari Kerja	Jumlah Karyawan Produksi	Produktivitas Karyawan/hari/kg
1	Januari	2.498.510	24	229	454,61
2	Februari	2.366.555	24	229	430,60
3	Maret	2.353.400	26	229	395,26
4	April	2.275.175	26	229	397,41
5	Mei	2.615.935	23	229	496,67
6	Juni	2.199.680	25	229	384,22
7	Juli	1.889.870	24	229	343,86
8	Agustus	2.835.600	26	229	476,25
9	September	2.052.330	26	229	344,70
10	Oktober	1.710.100	26	229	287,22
11	November	1.738.835	25	229	303,73
12	Desember	2.037.175	26	229	342,15

Sumber : *Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang*

Tingkat produktivitas kerja karyawan di atas diperoleh dengan menggunakan rumus J. Rivanto dalam Malayu (1996:128), yaitu:

$$Produktivitas\ Tenaga\ Kerja = \frac{Hasil\ sebenarnya}{Total\ hari\ kerja\ sebenarnya \times Jumlah\ karyawan\ sebenarnya}$$

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang mengalami fluktasi yang berkisar 287,22 Kg per karyawan sampai 496,67 Kg per karyawan. Produktivitas kerja terendah atau hasil kerja paling tidak produktif terjadi pada bulan Oktober sebesar 287,22 Kg per karyawan. Sedangkan produktivitas kerja tertinggi atau hasil kerja paling produktif terjadi pada bulan Mei sebesar 496,67 Kg per karyawan. Dari hasil survei menyebutkan bahwa penurunan produktivitas kerja karyawan disebabkan ketidakmampuan karyawan menghasilkan produk yang sesuai standar atau cacat sehingga target produksi tidak bisa tercapai. Hal ini dapat dilihat dari jumlah produk cacat yang dihasilkan oleh karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3.
Jumlah Produk Cacat Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang
Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah Produksi/kg tahun 2014	Jumlah Produk Cacat/Kg
1	Januari	2.498.510	128.423
2	Februari	2.366.555	84.687
3	Maret	2.353.400	107.080
4	April	2.275.175	115.124
5	Mei	2.615.935	145.184
6	Juni	2.199.680	91.067
7	Juli	1.889.870	78.085
8	Agustus	2.835.600	126.300
9	September	2.052.330	127.655
10	Oktober	1.710.100	95.834
11	November	1.738.835	114.833
12	Desember	2.037.175	101.044

Sumber : *Bagian Produksi PT. Lembah Karet Padang*

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa masih banyaknya produk cacat yang dihasilkan PT. Lembah Karet Padang pada tahun 2014. Dimana jumlah produk cacat yang paling banyak dihasilkan pada bulan Mei sebesar 145.184 Kg dan jumlah produk cacat yang paling sedikit dihasilkan pada bulan Juli sebesar 78.085 Kg

Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya dengan kualitas kehidupan kerja. Menurut Nawawi (1998:67) kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain partisipasi karyawan, sistem imbalan, lingkungan kerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaikan konflik, komunikasi, dan kesehatan kerja. Menurut Gadon dalam Tubassum (2012:79) bahwa program kualitas kehidupan kerja memiliki tujuan, yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Sehingga melalui program kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Cascio (1998:18) terdapat sembilan kompenen dalam kualitas kehidupan kerja yaitu: (1) keterlibatan karyawan (*employee participation)*, (2) kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), (3) rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*), (4) keselamatan lingkungan kerja (*safe enviroment*), (5) rasa bangga terhadap institusi (*pride*), (6) pengembangan karir (*career development*), (7) fasilitas yang tersedia (*wellness*), (8) penyelesaian masalah (*conflict resolution*), (9) komunikasi (*communication*).

Keselamatan kerja karyawan dalam perusahan sering dianggap oleh para atasan sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga sering kali kurang diperhatikan, sampai akhirnya perusahaan akan mengahadapi krisis yang serius seperti meningkatnya angka kecelakaan kerja.

Tiap perusahaan wajib menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat serta memenuhi syarat dan standar kerja supaya tidak terjadi kecelakaan pada saat bekerja. Untuk itu perushaan wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu, dibutuhkan bagian atau unit kerja yang menangani masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mencegah Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Kecelakaan Akibat Kerja (KAK). Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika lingkungan tidak baik dan aman maka akan menimbulkan beban tambahan bagi para karyawan. Banyak komponen yang ada di lingkungan kerja, salah satunya lingkungan sosial-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau memberikan pengaruh positif bagi kesehatan dan keselamatan karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh di PT. Lembah Karet Padang bahwa kecelakaan kerja karyawan masih sering terjadi. Adapun rekapitulasi kecelakaan kerja karyawan selama 5 tahun dapat dilihat dari tabel 4.

Tabel 4
Rekapitulasi kecelakaan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang

Tahun	Bagian Kerja	Jumlah kecelakaan	Total Kecelakaan Keseluruhan
2009	Bag. Gilingan	5 orang	17 orang
	Bag. Packing	2 orang	
	Bag. Transportasi	1 orang	
	Bag. Timbang	5 orang	
	Bag. Press	2 orang	
	Bag. Pengawas oven	1 orang	
	Bag. Laboratorium	1 orang	
2010	Bag. Cuci lorry	2 orang	18 orang
	Bag. Press	4 orang	
	Bag. Timbang	6 orang	
	Bag. Peremahan	1 orang	
	Bag. Gudang	2 orang	
	Bag. Gilingan	3 orang	
2011	Bag. Peremahan	2 orang	18 orang
	Bag. Gilingan	2 orang	
	Bag. Cuci lorry	4 orang	
	Bag. Teknik	2 orang	
	Bag. Press	3 orang	
	Bag. Bangunan	1 orang	
	Bag. Timbang	4 orang	
2012	Bag. Cuci lorry	4 orang	11 orang
	Bag. Timbang	4 orang	
	Bag. Peremahan	1 orang	
	Bag. Bengkel	1 orang	
	Bag. Mesin	1 orang	
2013	Bag. Timbang	4 orang	10 orang
	Bag. Gilingan	3 orang	
	Bag. Konstruksi	1 orang	
	Bag. Press	2 orang	

Sumber : *PT. Lembah Karet Padang*

Dari Tabel 3. Tentang kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Lembah Karet Padang tahun 2009-2013, dapat terlihat pada Tahun 2009 17 orang mengalami kecelakaan kerja dan pada tahun 2010 jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja bertambah menjadi 18 orang, begitu juga pada tahun 2011 karyawan yang mengalami kecelakaan kerja juga berjumlah 18 orang, pada tahun 2012 kecelakaan kerja pada karyawan mengalami

penurunan berjumlah 11 orang dan di tahun 2013 berjumlah 10 orang. Tetapi hal tersebut tidak menjamin di tahun selanjutnya jumlah kecelakaan kerja akan menurun. Hasil survei juga menyebutkan kecelakaan kerja juga terjadi hampir setiap bulan dalam satu tahun bentuk kecelakaan juga bervariasi. Umumnya kecelakaan kerja di sebabkan pada faktor lingkungan kerja, suasana kerja yang kurang kondusif dan kurangnya kesadaran karyawan terhadap keselamatan dalam bekerja.

Komponen dari kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan Cascio yang diduga mempengruhi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang yaitu kurangnya partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan atas pekerjaannya, karyawan masih menunggu keputusan mandor atau supervisor untuk melanjutkan pekerjaannya. Padahal menurut Sondang (2002:78) keterlibatan karyawan merupakan cara pandang dalam melihat sejauh mana seorang karyawan diikutsertakan dalam menentukan keputusannya sendiri atas pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berperan aktif dalam menentukan keputusan pekerjaannya sehingga organisasi tidak bersifat otoriter terhadap karyawan. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat keterlibatan dan partisipasi karyawan maka semakin tinggi rasa tanggung jawab untuk menunaikan tugas atau pekerjaannya.

Komponen kualitas kehidupan kerja yang selanjutnya diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang yaitu rasa aman terhadap pekerjaan *(job security).* Menurut Cascio (1998:18) rasa

aman karyawan terhadap pekerjaan bisa diwujudkan oleh organisasi dalam bentuk pensiun dan status karyawan. Dengan adanya kepastian status kepegawaian diharapkan karyawan tersebut akan bekerja secara sungguh-sunggu. Selain itu, pemberian *benefit* atau jaminan sosial merupakan hal yang penting dalam mencapai target organisasi di tengah persaingan yang ketat saat ini. Tetapi rasa aman terhadap pekerjaan belum bisa dirasakan oleh karyawan perusahaan ini, hal ini diketahui dari status kepegawaian di perusahaan ini sebagian besar karyawannya adalah berstatus buruh atau bukan karyawan tetap sehingga tidak ada kepastian status kepegawaian. Hal ini membuat karyawan resah dan dibayang- bayangi dengan tindakan Pemutusan Hubugan Kerja (PHK) yang bisa saja dilakukan oleh perusahaan ini, sehingga mengakibatkan karyawan bekerja tidak optimal dan dapat juga menurunkan produktivitas kerja dan bukan tidak mungkin akan juga menurunkan produktivitas perusahaan.

Komponen dari kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Cascio yang selanjutnya diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Lembah Karet Padang yaitu sistem kompensasi. Sistem kompensasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi pada hakekatnya dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar karyawan tersebut bersedia bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan juga dapat meningkat.

Tujuan adanya sistem kompensasi adalah menarik, menahan, dan memotivasi karyawan demi mencapai keadilan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, kompensasi merupakan salah satu motivator bagi karyawan untuk merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaannya.

PT. Lembah Karet Padang sebagian besar karyawannya berstatus buruh harian atau bukan pegawai tetap. Buruh harian diberi upah berdasarkan hari masuk kerja dan ditambah upah lembur, pada perusahaan ini tidak ditemukan adanya kompensasi bersifat finansial tidak langsung, dimana tidak adanya tanggungan biaya pengobatan bagi karyawan yang sakit, jaminan sosial (asuransi) dan bonus yang didapat karyawan apabila pendapatan perusahaan mencapai target. Berarti sistem kompensasi di perusahaan ini belum lengkap karena hanya menerapkan kompensasi yang bersifat langsung. Hal ini bisa berdampak pada keresahan, semangat kerja, dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Komponen kualitas kehidupan kerja selanjutnya yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Lembah Karet Padang yaitu fasilitas yang tersedia. Menurut Cascio (1998:19) fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari sarana dan prasarana yang mendukung baik fisik atau nonfisik, contohnya tempat pelayanan kesehatan yang memadai, aman, nyaman dan memenuhi standar pelayanan minimal, program rekreasi karyawan, jaminan kesehatan, alat transportasi, dan

komunikasi. Dengan demikian, karyawan akan lebih maksimal jika fasilitas yang disediakan organisasi bersifat aman dan sesuai dengan standar.

Pada PT. Lembah Karet Padang masih kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yaitu belum ada terdapat pusat pelayanan kesehatan bagi para karyawan. Pusat pelayanan kesehatan ini sangat penting bagi perusahaan dimana akan membantu para pekerjanya untuk hidup sehat dan apabila terjadi kecelelakaan kerja di lingkungan perusahaan maka akan cepat ditangani. Sehingga karyawan bisa bekerja secara maksimal dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Komponen selajutnya pada kualitas kehidupan kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang yaitu, komunikasi dan penyelesaian konflik. Menurut Cascio (1998:18) komunikasi di lingkungan sebuah organisasi sangat pengaruhnya pada iklim kerja, yang berarti sangat besar pula pengaruhnya untuk mengefektifkan organisasi. Untuk itu pimpinan tidak saja harus mampu melakukan komunikasi, tetapi juga harus menerus meningkatkan kemampuan tersebut, agar berfungsi sebagai pendukung kegiatan mencapai tujuan organisasi, menjelaskan peraturan tata tertib/displin. Beberapa kegitan lainnya yang perlu ditingkatkan adalah penyelengaraan pertemuan tatap muka dengan para pimpinan tingkat menengah dan bawah, bahkan dapat juga dilakukan dengan semua anggota organisasi, pertemuan kelompok/tim kerja dan pertemuan antar unit kerja.

Menurut Nawawi (1998:56) di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan menyelesaikan

konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian fomulir khusus untuk keperluan tersebut.

Masalah komunikasi yang terlihat oleh penulis pada PT. Lembah Karet Padang yaitu kurangnya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan, karyawan peusahaan ini merasa canggung atau segan untuk mengeluarkan ide pemikiran dan gagasan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Serta belum adanya media penyampaian keluhan dan permasalahan bagi para karyawan agar segala bentuk permasalahan, keluhan dan konflik antar karyawan bisa diselesaikan dengan baik. Sikap ini bisa membuat sekat atau pembatas antara bawahan dan atasan sehingga pikiran dan gagasan dari karyawan tidak dapat tersampaikan, serta konflik antar pribadi karyawan tidak bisa terselesaikan.

Komponen selanjutnya pada kualitas kehidupan kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang yaitu, pengembangan karir. Menurut Cascio (1998:19) pengembangan karir dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja, dan promosi jabatan.

Pada PT. Lembah Karet Padang program pengembangan karir belum diterapkan secara maksimal, dimana belum adanya pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dianggap sangat penting untuk pengembangan karir

karyawan dimana dengan adanya program tersebut dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerjanya bila suatu saat karyawan tersebut dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Komponen selanjutnya pada kualitas kehidupan kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang yaitu, rasa bangga terhadap institusi. Pada perusahaan ini terlihat bahwa masih banyak karyawan belum mempunyai perasaan bangga bisa bekerja disini. Hal ini disebabkan dari perusahaan yang belum mempunyai citra dan identitas yang kuat terhadap masyarakat. Keadaan ini bisa mempengaruhi perasaan bangga atau tidak bangga karyawan terhadap perusahaan di tempatnya bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang".**

B. Identitifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang mengakibatkan hasil produksi tidak stabil
2. Masih rendahnya kesadaran karyawan tentang kesehatan keselamatan kerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

3. Masih rendahnya partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Status kepegawaian yang masih belum pasti
5. Sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan belum bisa memuaskan karyawan
6. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawan belum lengkap
7. Belum adanya sarana bagi karyawan dalam menyampaikan keluhan dan permasalahan
8. Komunikasi antara atasan dan bawahan kurang terjalin dengan baik.
9. Program Pengembangan karir yang belum diterapkan secara maksimal
10. Belum timbulnya rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, agar penelitian ini dapat dilakukan secara terarah dan jelas, maka penulis membatasi masalah ini pada pengaruh kompenen-komponen kualitas kehidupan kerja yang akan diteliti yang menurut penulis berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang yaitu: keselamatan lingkungan kerja, keterlibatan dan partisipasi karyawan, rasa aman terhadap pekerjaan, kompensasi yang seimbang, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, komunikasi, pengembangan karir, dan rasa banga terhadap institusi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh keselamatan lingkungan kerja *(safe environtment)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
2. Apakah ada pengaruh ketelibatan dan partisipasi karyawan *(employee participation)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
3. Apakah ada pengaruh rasa aman terhadap pekerjaan *(job security)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
4. Apakah ada pengaruh kompensasi yang seimbang *(equitable compensation)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
5. Apakah ada pengaruh fasilitas yang tersedia *(wellness)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
6. Apakah ada pengaruh penyelesaian masalah *(conflict resolution)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
7. Apakah ada pengaruh komunikasi *(communication)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
8. Apakah ada pengaruh pengembangan karir *(career development)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
9. Apakah ada pengaruh rasa bangga terhadap institusi *(pride)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh keselamatan lingkungan kerja *(safe environtment)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
2. Pengaruh partisipasi karyawan *(employee participation)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
3. Pengaruh rasa aman terhadap pekerjaan *(job security)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
4. Pengaruh kompensasi yang seimbang *(equitable compensation)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
5. Pengaruh fasilitas yang tersedia *(wellness)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
6. Pengaruh penyelesaian masalah *(conflict resolution)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
7. Pengaruh komunikasi *(communication)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
8. Pengaruh pengembangan karir *(career development)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
9. Pengaruh rasa bangga terhadap institusi *(pride)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat penelitian bagi penulis :
   a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
   b. Sebagai wadah aplikasi teori-teori yang telah didapat dibangku perkuliahan dan dijadikan sebagai alat dalam pembahasan penelitian.
2. Manfaat Penelitian bagi akademik:
   a. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan akan bermanfaat sebagai dasar penelitian selanjutnya.
   b. Dapat mengetahui tentang prodiktivitas karyawan PT Lembah Karet Padang atas kualitas kehidupan kerja
3. Manfaat penelitian bagi perusahaan :
   a. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang nantinya dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Lembah Karet Padang
   b. Sebagai bahan masukan bagi Manajemen PT. Lembah Karet dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Lembah Karet melalui kualitas kehidupan kerja

BAB II

KAJIAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Produktivitas kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber kerja yang dipergunakan. Begitu pula sebaliknya, produktivitas akan menurun jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari pada sumber yang dikerjakan (Nawawi, 1998:157).

Menurut Mondy (2008:339), bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, fokus utamanya adalah menumukan cara untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas yang dimaksud adalah ukuran tentang hubungan antara input dan output (tenaga kerja, modal, dan motivasi dari karyawan), tetapi dipengaruhi pula oleh teknologi, investasi modal, kapasitas produksi, skala produksi, serta faktor-faktor yang lain.

Menurut Soemarsono (2004:98) produktivitas kerja adalah keluaran tiap jam kerja dengan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan. Produktivitas bukan hanya sebagai hasil usaha manusia saja

tetapi merupakan hasil kerja sama semua faktor yang digunakan dalam proses produksi yaitu modal, manusia, teknologi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan yang sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat yang secara terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji (2005:56) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,(8) pengertian dan simpati atas persoalan-

persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (2003:19) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan

membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Sedangkan menurut Gadon dalam Tubasssum (2012:79) yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu program kualitas kehidupan kerja. Ada berbagai faktor yang perlu dipenuhi untuk menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain partisipasi karyawan, sistem imbalan, lingkungan kerja, kebanggaan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, dan kesehatan kerja (Nawawi 1998:157)

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu sistem imbalan yang baik, lingkungan dan sarana kerja yang baik, perusahaan bersimpati atas permasalahan karyawan, promosi dan pengembangan karir, karyawan merasa terlibatkan dalam kegiatan perusahaan, serta keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

c. Manfaat dari Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah (2005:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai beikut:

a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
c. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
d. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
e. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
f. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
g. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Henry (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1) Kuantitas kerja, adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahan.
2) Kualitas kerja, adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output atau hasil yang dicapai.

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

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

Pengertian kualitas kehidupan kerja menurut Soemarsono (2004:212) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai salah satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Menurut Cascio (1998:18), kualitas kehidupan kerja memiliki dua arti. Kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi seperti: kebijakan promosi,pengawasan demokratis, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang aman. Selain itu juga Cascio mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Sedangkan Nawawi (1998:24) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja antara lain, komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi pekerja, kebanggaan, kompensasi yang layak, keselamatan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu sasaran yang mengacu pada terciptanya peningkatan kerja, keterlibatan karyawan, serta kepuasan orang-orang yang terlibat didalam organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik serta kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi diri sendiri baik itu secara simultan maupun secara terus menerus.

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

Menurut Cascio (1998:18), peranan organisasi untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja merupakan usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik fisik maupun psikologis yang terdiri dari beberapa komponen, diantaranya terdiri dari : keterlibatan karyawan (*employee participation)*, kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*), keselamatan lingkungan kerja (*safe enviroment*), rasa bangga terhadap

institusi (*pride*), pengembangan karir (*career development*), fasilitas yang tersedia (*wellness*), penyelesaian masalah (*conflict resolution*), komunikasi (*communication*).. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1

Gambar 1.*Quality of Work Life*
Cascio 1998:19

1. Partisipasi Karyawan (*Employee Participation*)

Organisasi harus mampu melibatkankan anggota organisasi secara optimal, tidak saja untuk memnciptakan perasaan diterima diakui dan hargai, tetapi juga memberi peluang menyampaikan ide/gagasan, kreativitas, inovasi, saran, pendapat dan kritik-kritik. Kegitan ini dapat dilakukan melalui perbaikan dan peningkatan cara melibatkan anggota organisasi melaui rapat-rapat, kerjasama dalam tim, peluang menyampaikan ide/gagasan, dan kreativitas.

2.Kompensasi yang Seimbang (*Equitable Compensation*)

Menurut Mondy (2008:4) Kompensasi atau sistem upah adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai jasa yang telah mereka berikan. Imbalan itu dapat berbentuk kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Disamping itu terdapat juga kompensasi finansial tidak langsung, berupa tunjangan, insentif, biaya pengobatan, uang lembur, uang makan, asuransi, dan bonus.

Tujuan adanya sistem kompensasi adalah menarik, menahan, dan memotivasi karyawan demi mencapai keadilan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, kompensasi merupakan salah satu motivator bagi karyawan untuk merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaannya.

3.Rasa Aman terhadap Pekerjaan (*Job Security*)

Menurut Cascio (1998:18) rasa aman karyawan terhadap pekerjaan bisa diwujudkan oleh organisasi dalam bentuk pensiun dan status karyawan. Dengan adanya kepastian status kepegawaian diharapkan karyawan tersebut akan bekerja secara sungguh-sunggu. Selain itu, pemberian *benefit* atau jaminan sosial merupakan hal yang penting dalam mencapai target organisasi di tengah persaingan yang ketat saat ini. Perubahan atau pengurangan jaminan sosial yang diterima karyawan akan memberikan dampak buruk bagi karyawan

dan dapat menimbulkan keinginan untuk mengunduran diri dari karyawan tersebut

Pada umumnya karyawan yang pensiun mendapatkan uang pesangon yang besarnya telah diatur dalam undang-undang bagi pegawai negeri sedangkan bagi pegawai swasta diatur oleh perusahaan yang bersangkutan. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 menyatakan bahwa adanya pemberian pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal seperti pengunduran atau pensiun. Perusahaan diwajibkan untuk membayar sejumlah uang pesangon kepada karyawan yang telah diberhentikan atau pensiun sebagaiuang penggantian yang memang seharusnya diterima oleh karyawan. Undang- Undang yang mengatur pesangon ada dalam Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Perhitungan uang pesangon berdasarkan pencapaian masa kerja dan gaji/upah. Dengan demikian, setiap perusahaan harus menjelaskan kepada karyawan tentang hak uang pesangon bila pensiun atau mengundurkan diri.

4.Keselamatan Lingkungan Kerja (*Safe Enviroment*)

Tiap organisasi/perusahaan wajib menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat serta memenuhi syarat dan

standar kerja supaya tidak terjadi kecelakaan pada saat bekerja, dengan cara membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.

Menurut Mondy (2008:85) setiap pemberi kerja perlu memiliki program keselamatan komprehensif yang siap pakai tanpa memandang tingkat bahaya yang ada. Program-program keselamatan bisa mencapai tujuan dengan dua cara utama: pertama, berfokus pada tindakan karyawan yang tidak aman dimana perusahaan menciptakan lingkungan psikologis dan sikap karyawan yang meningkatakan keselamatan, jika karyawan sacara sadar dan tidak sadar berpikir tentang keselamatan ,kecelakaan pun menurun. Sikap tersebut harus meresap dalam kegiatan perusahaan. Kedua, kondisi kerja yang tidak aman dimana perusahaan harus menciptakan lingkungan fisik yang tidak memungkinkan terjadinya kecelakaan.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 165 ayat 1, pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu, dibutuhkan bagian atau unit kerja yang menangani masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mencegah Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Kecelakaan Akibat Kerja (KAK). Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika lingkungan tidak baik dan aman maka akan menimbulkan beban

tambahan bagi para karyawan. Banyak komponen yang ada di lingkungan kerja, salah satunya lingkungan sosial-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau memberikan pengaruh positif bagi kesehatan dan keselamatan karyawan.

Dengan adanya K3 diharapkan dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan gangguan lainnya sehingga produktivitas karyawan dapat maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan untuk senantiasa menjaga keselamatan dan keamanan saat menjalankan pekerjaann.

5.Rasa Bangga terhadap Institusi (*Pride*)

Rasa bangga terhadap institusi dapat diimplementasikan dengan cara memperkuat identitas dan citra organisasi, meningkatkan pasrtisipasi masyarakat serta meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan hidup. Penghargaan dan pencitraan yang positif dari masyarakat (*corporate image*) terhadap suatu institusi dapat meningkatkan rasa bangga bagi para karyawan yang bekerja di institusi tersebut.

6.Pengembangan Karir (*Career Development*)

Pengembangan karir dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja, dan promosi jabatan. Dengan demikian, jenjang karir di suatu organisasi membuat karyawan lebih meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dalam segi

perkembangan organisasi, perencanaan karir sangat dibutuhkan, agar dapat sejalan dengan perkembangan kemampuan bagi karyawan yang akan menduduki jabatan disuatu organisasi.

7. Fasilitas yang Tersedia (*Wellness*)

   Menurut Cascio (1998:19) fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari sarana dan prasarana yang mendukung baik fisik atau nonfisik, contohnya tempat pelayanan kesehatan yang memadai, aman, nyaman dan memenuhi standar pelayanan minimal, program rekreasi karyawan, jaminan kesehatan, alat transportasi, dan komunikasi. Dengan demikian, karyawan akan lebih maksimal jika fasilitas yang disediakan organisasi bersifat aman dan sesuai dengan standar.

8. Penyelesaian Masalah (*Conflict Resolution*)

   Konflik atau perselisihan dapat terjadi setiap saat antara anggota organisasi dengan menajemen/pimpinan, sesama anggota organisasi, dan antar unit kerja. Konflik berdampak pelaksanaan pekerjaan terganggu/terhambat,sehingga organisasi menjadi tidak efektif dalam usaha mencapai tujuannya. Untuk itu perusahaan sebaiknya membuka jalur formal bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan agar segala bentuk konflik dan permasalahan dapat diselesaikan degan baik.

9. Komunikasi (*Communication*)

Komuniskasi di lingkungan sebuah organisasi sangat pengaruhnya pada iklim kerja, yang berarti sangat besar pula pengaruhnya untuk mengefektifkan organisasi. Untuk itu pimpinan tidak saja harus mampu melakukan komunikasi, tetapi juga harus menerus meningkatkan kemampuan tersebut, agar berfungsi sebagai pendukung kegiatan mencapai tujuan organisasi, menjelaskan peraturan tata tertib/displin. Beberapa kegitan lainnya yang perlu ditingkatkan adalah penyelengaraan pertemuan tatap muka dengan para pimpinan tingkat menengah dan bawah, bahkan dapat juga dilakukan dengan semua anggota organisasi, pertemuan kelompok/tim kerja dan pertemuan antar unit kerja. Sedangkan bagi organisasi berskala besar dan menengah dapat dilakukan dengan menerbitkan publikasi (buletin, brosur, majalah organisasi) untuk kebutuhan mengkomunikasikan informasi intern.

Menurut Nawawi (1998:24), terdapat sembilan aspek pada sumber daya manusia di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan. Kesembilan aspek tersebut adalah komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karier, partisipasi pekerja, kebanggaan, kompensasi yang layak, keselamatan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja. Kesembilan aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja dan disampaikan tepat pada waktunya dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan seperti papan buletin, majalah perusahaan dan lain-lain.
2. Pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh padaloyalitas, dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian fomulir khusus untuk keperluan tersebut. Disamping itu dapat ditempuh pula dengan kesediaan untuk mendengarkan review antar karyawan yang mengalami konflik, atau melalui proses banding (*appeal*) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan top manajemen atasannya.
3. Kejelasan pengembangan karir masing-masing karyawan dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu jabatan, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di samping itu dapat

juga ditempuh melalui penilaian kerja untuk mengatur kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara obyektif. Pada gilirannya berikut dapat ditempuh dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

4. Karyawan perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan ajabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh. Di samping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan yangtidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi tetapi juga memperoleh masukan, mendengarkan saran dan pendapat karyawan
5. Perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan dan lainnya. Di samping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi perusahaan terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikutsertakan karyawan, kepedulian terhadap masalah lingkungan sekitar dan mempekerjakan karyawan dengan

kewarganegaraan dari bangsa tempat perusahaan melakukan operasional bisnis.

6. Kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian upah dasar dan berbagai keuntungan/ manfaat) yang kompetitif dan dapat mensejahterakan karyawan sesuai dengan posisi/jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya di masyarakat.
7. Keamanan lingkungan kerja, untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja, terutama dari segi fisik. Kegiatan lain dapat dilakukan dengan membentuk tim yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi karyawan yang mengalami kecelakaan. Dengan kata lain perusahaan perlu memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawannya.
8. Rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya pegawai tetap dengan memiliki

tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.

9. Perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan karyawan agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan pusat kesehatan, pusat perawatan gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi para pekerja/ karyawan.

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

Kualitas kehidupan kerja merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memartabatkan karyawannya dalam lingkungan kerja (Kossen, 1987). Beberapa aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki kualitas kehidupan bekerja bagi karyawan adalah:

a. Partisipasi

Partisipasi karyawan dalam proses membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya dapat memperbaiki kualitas kehidupan bekerjanya. Partisipasi ini ada dua bentuk yaitu partisipasi horizontal yaitu interaksi karyawan dengan teman sekerja dan tim; dan partisipasi vertical yaitu keterlibatan dalam membuat keputusan dengan atasan. Kedua partisipasi ini dapat meningkatkan kualitas kehidupan

bekerja karyawan. Tujuannya adalah untuk menyediakan lingkungan dimana karyawan memiliki kebebasan dan otonomi dalam membuat pilihan yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya dan menyesuaikan kepribadiannya dengan tuntutan kerja sebagaimana halnya dengan menyesuaikan pekerjaannya dengan diluar pekerjaannya.

b. *Job redesign*

Efektivitas dan efisiensi dalam penyelesesaian tugas dan proses kerja membutuhkan koordinasi yang tinggi dan kontrol yang kuat terhadap karyawan. Penelitian sebelumnya menemukan dampaknya terhadap lingkungan kerja seperti mempengaruhi motivasi karyawan, kepuasan kerja dan performa kerja yang berimplikasi negatif terhadap organisasi dan menurunkan *Quality of work life*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya menemukan bahwa mendesain ulang kerja dalam batasan produksi dapat meningkatkan kualitas kehidupan bekerja dan mempertahankan atau meningkatkan produktivitas. Tujuannya adalah untuk menyesuaikan karakteristik pribadi karyawan dengan karakteristik pekerjaan.

Salah satu bentuk *job redesign* adalah *job enrichment*, dimana dengan meningkatkan tanggung jawab karyawan baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan pekerjaan, dan dengan memberikan kesempatan untuk membuat keputusan

tentang metode dan prosedur yang akan dilaksanakan, atau dengan memberikan kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan klien atau departemen lain, semuanya dapat meningkatkan kualitas kehidupan bekerja. Dimensi *job enrichment* mempengaruhi aspek psikologis individu yang kemudian menghasilkan konsekuensi pribadi dan pekerjaan seperti performa kepuasan, ketidakhadiran menurun serta meningkatkan motivasi internal karyawan.

c. Team building

Tim merupakan salah satu bentuk kelompok, dimana setiap anggota menganut kepribadian kelompok yang ditandai dengan *cohesiveness, beliefs, value and norm* dan *goal*. Kerja tim dapat meningkatkan dan memaksimalkan kerjasama anggota tim dan meningkatkan pembelajaran karyawan untuk mempelajari keahlian karyawan lain terutama cara efisien dalam meningkatkan produksi.

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

Adapun indikator dari komponen kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Menurut Mondy (2008:25), bahwa indikator keselamatan lingkungan kerja adalah:
   a) Adanya program keselamatan kerja
   b) Terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif

2. Menurut Cascio (1998:18) Indikator yang digunakan untuk mengukur partispasi karyawan yaitu:
   a) Kerja sama dalam tim
   b) Karyawan ikut berpartispasi dalam rapat
   c) Peningkatan kualiatas tim
3. Menurut Cascio (1998:18), bahwa indikator rasa aman terhadap pekerjaan adalah:
   a) kepastian status kepegawaian
   b) Jaminan sosial
4. Menurut Mondy (2008:4), bahwa indikator kompensasi yang seimbang adalah:
   a) Upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan
   b) Tunjangan yang sesuai harapan
   c) Kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaannya atau lingkungan kerjanya
5. Menurut Cascio (1998:18), bahwa indikator fasilitas yang tersedia adalah:
   a) Adanya fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan baik fisik dan nonfisik
6. Indikator dari penyelesaian masalah yang dikemukakan oleh Cascio (1998:18), yaitu:
   a) Karyawan diberikan kebebasan dalam mengemukakan keluhan
   b) Organisasi membantu penyelesaian masalah antar karyawan

7. Menurut Casico (1998:18), bahwa indikator dari komunikasi adalah:
   a) Adanya pertemuan tatap muka antara karyawan dan pimpinan
   b) Adanya pertukaran informasi antar karyawan untuk menunjang efektifitas pekerjaan
8. Menurut Cascio (1998:18), bahwa indikator rasa bangga terhadap institusi adalah:
   a) Karyawan merasa senang bekerja di dalam peusahaan
   b) Karyawan merasa mememiliki kewajiban menjaga nama baik perusahaan
9. Menurut Cascio (1998:18), indikator dari pengembangan karir adalah:
   a) Adanya kesempatan untuk peningkatan jabatan
   b) Adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan

e. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu sasaran yang mengacu pada terciptanya peningkatan kerja, keterlibatan karyawan, serta kepuasan orang-orang yang terlibat didalam organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik serta kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi diri sendiri baik itu secara simultan maupun secara terus

menerus. Menurut Gadaon dalam Tubassum (2012:79) kualitas kehidupan kerja memiliki tujuan, yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Sehingga melalui kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berbagai faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja antara lain partisipasi karyawan, kompensasi yang seimbang, keselamatan lingkungan kerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaikan konflik, komunikasi, dan rasa aman terhadap pekerjaan.

Keselamatan lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang aman dan sehat serta memenuhi standar kerja perusahaan. Menurut Yuis (2008:78) menyatakan bahwa secara serempak keselamatan dan kesehatan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktvitas kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Mondy (2008:85) dimana setiap perusahaan perlu memiliki program keselamatan komprehensif yang siap pakai tanpa memandang tingkat bahaya yang ada. Perusahaan wajib melakukan setiap bentuk upaya keselamatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan bagi tenaga kerja sehingga dibutuhkan bagian atau unit kerja yang menangani masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya bagian keselamaan dan kesehatan kerja dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan gangguan lain sehingga produktivitas kerja karyawan dapat maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Partispasi karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam berbagai kegiatan perusahaan untuk menciptakan perasaan diterima dan dihargai. Menurut Pandji (2005:56) ada sepuluh faktor yang diinginkan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dimana salah satunya adalah karyawan ikut berpartisipsi dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan diikut sertakannya karyawan dalam kegiatan perusahaan maka dapat mengasah kemampuan dan pengalaman kerja karyawan tersebut yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Rasa aman terhadap pekerjaan merupakan kepastian status kepegawaian dan pemberian benefit atau jaminan sosial kepada karyawan. Menjamin status kepegawaian dan pemberian jaminan sosial kepada karyawan akan berdampak pada kenaikan produktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Pandji (2005:56) dimana dari sepuluh faktor yang membuat produktivitas kerja meningkat salah satunya yaitu keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan setiap karyawan.

Fasilitas yang tersedia merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan baik fisik dan nonfisik untuk mendukung karyawan dalam bekerja dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini juga serupa munurut Muchdarsyah dalam Yuli (2007:46) bahwa fasilitas yang tersedia juga mempengaruhi

tingkat produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya fasilitas yang memadai akan membuat karyawan bersemangat dalam bekrja secara tidak langsung produktivitas kerja juga dapat meningkat.

Kompensasi yang seimbang merupakan total dari seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai jasa yang telah mereka berikan, baik imbalan yang bersifat langsung maupun imbalan bersifat tidak langsung. Tujuan dari kompensasi adalah menarik, menahan, dan memotivasi karyawan demi mencapai keadilan antara karyawan dan perusahaan. Dengan demikian komopensasi merupakan salah satu motivasi bagi karyawan agar merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaannya dan juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Pandji (2005:56) yang menyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik pula, dan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

Penyelesaian masalah merupakan upaya perusahaan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dalam lingkungan perusahaan. Konflik atau perselisihan dapat terjadi setiap saat antara anggota organisasi dengan menajemen/pimpinan, sesama anggota perusahaan, dan antar unit kerja. Untuk itu perusahaan sebaiknya membuka jalur formal bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan agar segala bentuk konflik dan permasalahan dapat diselesaikan degan

baik. Menurut Pandji (2005:56) penyelesaian masalah juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, dan juga menghambat pelaksanaan pekerjaan sehingga perusahaan menjadi tidak efektif dalam usaha mencapai tujuannya.

Komunikasi merupakan penyempaian atau pertukaran informasi antar anggota untuk menunjang aktivitas perusahaan. Komunikasi di lingkungan sebuah perusahaan sangat berpengaruh pada iklim kerja, yang berarti sangat besar pula pengaruhnya untuk mengefektifkan perusahaan. Menurut pendapat Nawawi (1998:24) yang menyebutkan bahwa komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh karyawan dan disampaikan tepat waktu dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi yang postif serta secara tidak langsung mempenaruhi produksi kerja karayawan.

Rasa bangga terhadap institusi yaitu perasaan senang dan bangga karyawan menjadi bagian dari perusahaan. Menurut pendapat Nawawi (1998:24) yang menyebutkan bahwa perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melaui logo, lambang, dan seragam perusahaan. Sehingga hal ini dapat membuat karyawan merasa bangga bisa bekerja dalam perusahaan tersebut dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja serta dapat mempengaruhi tingakat produktivitas kerja karyawan.

Pengembagan karir yaitu karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan janjang karir di perusahaan tempatnya bekerja. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja, dan promosi jabatan. Dengan demikian, jenjang karir di suatu perusahaan membuat karyawan lebih meningkatkan kualitas pekerjaannya. Menurut pendapat Pandji (2005:56) yang menyebutkan bahwa promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Dari program pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat kualitas pekerjaannya meningkat sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Dalam segi perkembangan perusahaan, perencanaan karir sangat dibutuhkan agar dapat sejalan dengan perkembangan kemampuan bagi karyawan yang akan menduduki jabatan disuatu perusahaan.

B. Penelitan Terdahulu

Andi Ismawardani Putri (2013) melakukan penelitian mengenaipengaruh *quality of work life* dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena di Makassarmenunjukkan hasil bahwa antara *quality of work life* berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena dan juga *quality of work life*berpengaruh kuat dan memberikan kontribusi positif terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Graha Pena melalui semangat kerja.

Hasil yang sama juga terbukti pada penelitian yang dilakukan Triana Octaviana (2009) mengenai analisis hubungan faktor-faktor *quality of work life* dengan produktivitas kerja karyawan PT. Taspen (Persero) yang menunjukan bahwa faktor-faktor *quality of work life* memiliki hubungan positif dan nyata dengan produktivitas kerja karyawan PT. Taspen (Persero)

Berikut rangkuman penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam penulisan skripsi ini yang disajikan dalam tabel 5.

Tabel 5 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel Penelitian		Alat Analisis	Hasil Penelitian
			Dependen	Independen		
1.	Nuryati,	Analisis *Quality Of Work Life* Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Eks Karisidenan Surakarta	Produktivitas karyawan	Kualitas kehidupan kerja	Regresi Bergand a	Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. rasa bangga terhadap pekerjaan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. secara keseluruhan keeratan hubungan antara faktor-faktor *quality of work life* tersebut dengan produktivitas kerja karyawan cukup kuat.
2.	Andi	Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Fajar Graha Pena Di Makassar	Produktivitas kerja	Kualitas Kehidupan Kerja, Semangat Kerja	Analisis jalur atau *path analysis*	hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pt fajar graha pena. dan juga *quality of work life* berpengaruh kuat dan memberikan kontribusi serta berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pt. fajar graha pena melalui semangat kerja.
3	Triana	Analisis Hubungan Faktor Faktor *Quality Of Work Life* Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero)	Produktivitas kerja	Faktor faktor *Qualtity of work life*	Analisis korelasi Rank Spearm an	Hasil uji korelasi *Rank Spearman* memperlihatkan bahwa faktor-faktor QWL memiliki hubungan positif dan nyata dengan produktivitas kerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesis dari tinjauan teori yang mencerminkan keterkaitan antara varaibel yang diteliti dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kualitas

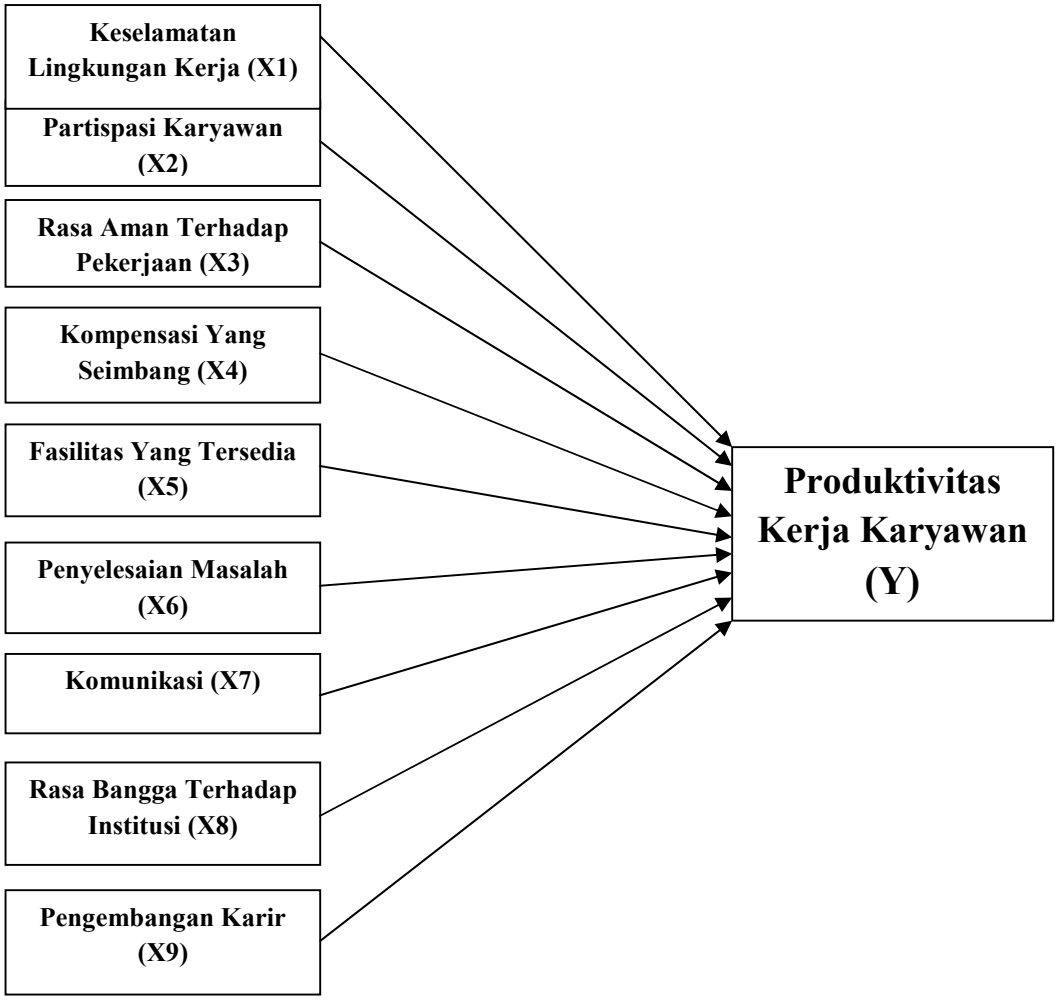
kehidupan kerja karyawan dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

Kualiatas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai salah satu upaya pimpinan untuk mengetahui kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Semakin baik kualitas kehidupan kerja karayawannya maka akan semakin baik produktivitas kerja karyawannya. Apabila organisasi tidak mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun dan berdampak terhadap organisasi

Penelitian yang dilaksanakan pada karyawan PT. Lembah Karet Padang bertujuan melihat komponen-komponen kualitas kehidupan kerja *(quality of work life)* yang meliputi kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), keterlibatan karyawan *(employee participation),* rasa aman terhadap pekerjaan *(job security),* keselamatan lingkungan kerja (*safe enviroment*), fasilitas yang tersedia (*wellness*), penyelesaian masalah (*conflict resolution*), komunikasi (*communication*), rasa bangga terhadap istitusi *(pride),* pengembangan karir *(career development).* Selain itu untuk mengetahui keterkaitan komponen kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan ditambah dengan landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, juga berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka variable dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan sedangkan variabel independen adalah kualitas kehidupan

kerja (*Quality of Work life)* yang merupakan variabel mayor, dan komponen dari kualitas kehidupan kerja adalah variabel minor yang meliputi:

1. Keselamatan lingkungan kerja *(safe enviroment)* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
2. Partisipasi karyawan *(employee participation)* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
3. Rasa aman terhadap pekerjaan *(job security)* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
4. Kompensasi yang seimbang *(equitable compensation)* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
5. Fasilitas yang tersedia *(wellness)* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
6. Penyelesaian masalah *(conflict resolution)* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
7. Komunikasi *(communication)* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
8. Rasa bangga terhadap istitusi *(Pride)* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang

9. Pengembangan karir *(career development)* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Artinya semakin baik program keselamtan lingkungan kerja perusahaan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
2. Variabel partisipasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Artinya semakin baik partisiapasi karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang..
3. Variabel rasa aman terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Artinya rasa aman terhadap pekerjaan menjadi salah satu faktor yang wajib diipenuhi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang..

4. Variabel kompensasi yang seimbang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
5. Variabel fasilitas yang tersedia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Artinya fasilitas yang tersedia tidak akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
6. Variabel penyelesaian masalah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Artinya semakin baik cara penyelesaian masalah yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
7. Variabel komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Artinya komunikasi yang dilakukan tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
8. Variabel rasa bangga terhadap instistusi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Artinya rasa bangga terhadap institusi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

9. Variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Artinya semakin baik program pengembangan karir yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian keselamatan lingkungan kerja capaian responden terendah terdapat pada indikator terciptanya lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Hal ini berarti karyawan belum sepenuhnya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu, pimpinan PT. Lembah Karet Padang sebaiknya menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan kondusif sehingga membuat karyawan konsentrasi dalam bekerja.
2. Berdasarakan hasil penelitian variabel gaya partisipasi karyawan yang terendah indikatornya adalah karyawan berpartisipasi dalam rapat. Hal ini berarti karyawan merasa belum sepenuhnya ikut berpartisipasi dalam rapat perusahaan. Maka dari itu, pimpinan PT. Lembah Karet Padang agar memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk selalu berpartispasi dalam rapat perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian rasa aman terhadap pekerjaan yang terendah indikatornya adalah kepastian status kepegawaian. Hal ini

berarti status kepegawaian di PT. Lembah Karet Padang masih menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan masih resah dimana sebagian status karyawannya adalah buruh. Maka dari itu pimpinan PT. Lembah Karet Padang diharapkan agar bisa menjamin status kepegawaian agar tidak membuat karyawan merasa resah dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

4. Berdasarakan hasil penelitian variabel kompensasi yang seimbang yang terendah indikatornya adalah gaji yang adil. Hal ini berarti karyawan merasa belum mendapatkan gaji yang adil. Maka dari itu, pimpinan PT. Lembah Karet Padang agar lebih trasnparan dalam memberikan rincian gaji kepada karyawan.
5. Untuk penyediaan fasilitas, disarankan kepada pimpinan PT. Lembah Karet Padang memperhatikan fasilitas apa saja yang dibutuhkan oleh para karyawan untuk menunjang pekerjaannya baik itu fasilitas berupa fisik dan non fisik dengan demikian membuat karyawan lebih maksimal dalam bekerja.
6. Berdasarakan hasil penelitian variabel penyelesaian masalah yang terendah indikatornya adalah kebebasan menyampaikan keluhan. Hal ini berarti karyawan masih merasa malu dan takut untuk menyampaikan keluhannya kepada pimpinan. Maka dari itu, pimpinan PT. Lembah Karet Padang diharapkan untuk menyediakan media untuk karyawan dalam menyampaikan keluhan dan permasalahannya .

7. Untuk meningkatkan komunikasi antar karyawan dan pimpinan, disarankan kepada pimpinan PT. Lembah Karet Padang untuk mengadakan pertemuan tatap muka kepada para karyawannya, misalnya pimpinan dengan melihat langsung pekerjaan karyawannya, memotivasi karyawan dan memberikan informasi tentang yang terjadai di perusahaan saat ini.
8. Berdasarakan hasil penelitian variabel rasa bangga terhadap institusi masih dikatakan dalam kategori baik. Namun hal ini harus diperhatikan lagi, karena masih banyak karyawan yang belum mempunyai perasaan bangga bisa bekerja di PT. Lembah Karet Padang.
9. Berdasarakan hasil penelitian variabel pengembangan karir yang terendah indikatornya adalah adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Hal ini berarti karyawan masih begitu mengerti manfaat dari program pendidikan dan pelatihan kerja. Maka dari itu, pimpinan PT. Lembah Karet Padang diharapkan agar bisa memberikan pengarahan betapa pentingnya program pendidikan dan pelatihan kerja untuk pengembangan karir dimana dengan adanya program tersebut dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja bila suatu saat karyawan tersebut dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi lagi.

10. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Ismawardani Putri. 2013. *Pengaruh Quality of Work Life Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Graha Pena di Makassar.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin: Makassar.

Cascio, W. F. 1998. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Edisi ke-4.

Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE: Yogyakarta

Hadari Nawawi. 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Husein Umar. 2004. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Idris. 2014. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.

Indriantoro. Nur & Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua.* Yogyakarta: BPFE.

Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jilid 2. Edisi ke-10. Erlangga, Jakarta.

Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Malayu Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Nuryati, SE dan Dra. Haryanti, MM. 2006, Analisis *Quality of Work Life* yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Eks Karisidenan. Skripsi Tidak Diterbitkan. Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB).

Pandji Anoraga, 2005. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta

Sedarmayanti. 2001. Sumber *Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sondang P Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Ardi Mahasatya

Soemarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, R&D. Bandung: Alfabeta.

Triana Octaviana. 2009. *Analisis Hubungan Faktor-faktor Quality of Work Life dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Taspen.* Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian. Bogor

Tubassum, Ayesha. 2013. *Interrelation Between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities* of *Bangladesh.* Volume 4, No.2, 2012. *Europe Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905.