

MONOGRAF



# PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN FABRIKASI BAJA



**DR. ROY SUMARYONO**  
**S.T.,M.M**

Badan Penerbit STIE Mahardhika Surabaya

**Dr. Roy Sumaryono, S.T.,M.M**

**MONOGRAF**

**PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN  
PADA  
PERUSAHAAN  
FABRIKASI BAJA**

**BADAN PENERBIT STIE MAHARDHIKA**

**PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN FABRIKASI BAJA**

Oleh;

**Dr. ROY SUMARYONO**

**ISBN:**

**978-979-1396-83-7**

**Pemimpin Redaksi**

Wulandari Harjanti S.Sos., SE., MM

**Staf Administrasi & Sirkulasi**

Pierre Patarianto, SE., MM

Nur Hamdiyah SE

**Staf Keuangan**

Sri Rahayu, SE., MM

Cetakan Pertama

Januari 2022

**Badan Penerbit STIE Mahardhika**

**Jl. Wisata Mananggal 42A**

**Tlp.: 031 8250030**

**Fax.: 031 8250039**

**Email:**

**[www.stiemahardhika.ac.id](http://www.stiemahardhika.ac.id)**

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku yang berjudul “Peningkatan Produktivitas Dengan Program Kualitas Kehidupan Kerja”. Buku monograf ini bertujuan untuk menjadi referensi bagi akademisi dan dunia industri dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang kualitas kehidupan kerja dan produktivitas. Semoga buku monograf ini dapat memberikan manfaat.

Penulis

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

ABSTRAK

BAB I : PENDAHULUAN	7
1.1. Latar Belakang	7
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
BAB II : TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Kualitas Kehidupan Kerja	13
2.2. Produktivitas	18
2.3. Penelitian Terdahulu	29
2.4. Kerangka Konseptual	33
BAB III : HASIL DAN PEMBAHASAN	34
3.1. Metodologi Penelitian	34
3.1.1. Jenis Penelitian	34
3.1.2. Populasi	34
3.1.3. Sample	35
3.1.4. Definisi Konsep Dan Operasional	35

3.1.4.1. Kualitas Kehidupan Kerja	35
3.1.4.2. Produktivitas	36
3.2. Hasil Penelitian	36
3.2.1. Analisa Regresi Linear Berganda	36
3.2.2. Uji Parsial (Uji t)	37
3.3. Pembahasan	37
3.4. Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	40

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Standard Perhitungan <i>Mandayston</i>	9
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	29

## DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1. Hubungan Program Kualitas Kehidupan Kerja dan Peningkatan Produktivitas	22
Tabel 2.2. Kerangka Konseptual	33

## **ABSTRACT**

*In the global era's development, everythings do not have certain limitations, reflected in freedom of the business, opinion and compete, it demonstrates the importance of planning, organizing, managing and using human resources to the maximum to achieve manpower productive, effective and efficient. Steel fabricator companies planning in order to increase productivity by more attention to quality of work life program (Randall S Schuller, 1987: 437). This is design and development research, type of this research is one bridge between basic and applied research aimed to finding practical knowledge that can be applied (Sugiyono, 2016-29). Population of this research are production employees. Analysis used SPSS 22.0 version. The results of the study state that the quality of work life has a significant influence on labor productivity.*

*Keywords : Quality Work Life, Employe Productivity*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Pencapaian tujuan dalam perusahaan atas permasalahan perusahaan, terletak bukan hanya pada permasalahan bahan baku (*raw material*), peralatan kerja, mesin produksi, modal dan lingkungan kerja saja tetapi juga menyangkut faktor-faktor produksi yang dikelola oleh tenaga kerja. Perkembangan di era global dan digital, segala sesuatunya tidak memiliki batasan-batasan tertentu, tercermin dalam kebebasan berusaha dan kebebasan bersaing, sehingga perusahaan harus memiliki strategi yang spesifik untuk mengatur, mengurus dan mengelola serta memanfaatkan sumber daya manusia dengan maksimal, agar tercapai tenaga kerja yang produktif, efektif dan efisien (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2013 : 2) dan dapat mengolah inputan menjadi output / barang jadi yang berkualitas.

Menghadapi perubahan lingkungan, perusahaan terutama perusahaan *steel fabricator* mutlak membutuhkan strategi peningkatan daya saing yang handal untuk menghadapi persaingan antar perusahaan *steel fabricator* di tingkat regional, nasional maupun internasional yang

semakin ketat. Persaingan saat ini yaitu persaingan yang berbasis kinerja dan teknologi yang mumpuni guna menghasilkan produk-produk yang memiliki daya saing tinggi. Ketepatan waktu pemenuhan pesanan konsumen, perusahaan harus menyusun jadwal produksi serta pengalokasian tenaga kerja dan sumber daya lain dengan baik dan cermat, agar permintaan terpenuhi sesuai jadwal yang telah ditetapkan di awal kontrak kerja.

Peningkatkan standar tenaga kerja pada perencanaan tenaga kerja, penerapan teknologi tepat guna, melengkapi infrastruktur, meningkatkan kualitas metode fabrikasi, restrukturisasi perusahaan dan pembuatan desain kerja, diharapkan produktivitas tenaga kerja dapat tercapai. Peningkatan produktivitas tenaga kerja fabrikasi dari waktu ke waktu diwujudkan melalui penyesuaian terhadap beban kerjanya, sehingga *output* atau sesuatu yang ada kaitannya langsung terhadap kepentingan perusahaan dengan kauntitas dan kualitas terbaik dapat dihasilkan oleh setiap karyawan.

Teknologi memiliki peranan yang sangat penting terhadap produktivitas. Peranan tersebut antara lain adalah untuk peningkatan produktivitas, para pekerja. Selain itu, apabila teknologi digunakan secara tepat maka dapat berpengaruh terhadap proses produksi yang akan selesai dengan tepat waktu, volume produksi yang dihasilkan lebih

bermutu dan lebih banyak serta pemborosan terhadap bahan baku dapat ditekan seminimum mungkin (Sri Haryani, 2002). Produktivitas diukur dari tinggi atau rendahnya *output* produk yang dihasilkan per orang per hari.

Pembebanan kerja pada perusahaan *steel fabricator* pada masing-masing tenaga kerja berdasar pada standar *man days ton*, dimana masing-masing beban kerjanya diukur menggunakan satuan kg/orang/hari. Pembagian beban kerja tersebut dapat diukur target perolehan / *output* setiap tenaga kerja. Standard pengukuran target kerja dan produktivitas di perusahaan *steel fabricator* berdasar *type* struktur sebagai berikut :

TABEL 1.1  
Standard Perhitungan *Mandayston*

STANDART	LIGHT		MEDIUM		HEAVY	
	<33KG/M		33<X<66 KG/M		>66KG/M	
MAN HOURS/ TON	60,00	70,00	50,00	60,00	20,00	40,00
KG / MAN HOUR	16,67	14,29	20,00	16,67	50,00	25,00
JUMLAH JAM KERJA PER HARI	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
KG PER DAY	116,67	100,00	140,00	116,67	350,00	175,00

Sumber : Standar Perhitungan *Mandayston*

Pencapaian produksi rata-rata per bulan sebesar 44 % - 55 % menimbulkan dampak pada ketidaktepatan pengiriman ke konsumen, biaya produksi meningkat, klaim atas keterlambatan dan ketidakpuasan konsumen. Dengan

kondisi ini maka perusahaan *steel fabricator* harus menyiapkan sumber daya manusia handal dan berkualitas yang dapat beradaptasi dengan lingkungan dan aturan dalam perusahaan, agar tercapainya kualitas kehidupan kerja serta produktivitas tenaga kerja yang diharapkan.

Penerapan program kualitas kehidupan kerja di perusahaan mampu memberikan peningkatan *job satisfaction, positive feeling* yang lebih besar serta *self-esteem* yang lebih tinggi. Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu persoalan utama yang wajib memperoleh perhatian setiap perusahaan, sebab dengan adanya kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung dapat menumbuhkan keinginan setiap tenaga kerja untuk tetap tinggal, bertahan dan meningkatkan produktivitasnya di perusahaan tersebut.

### **1.1. RUMUSAN MASALAH**

Kualitas kehidupan kerja merupakan kepuasan tenaga kerja dalam berpartisipasi pada perusahaan tempat bekerja guna mencapai tujuan dari organisasi. Berdasar hal tersebut, maka penelitian ini akan mengkaji masalah mengenai apakah kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di perusahaan *steel fabricator* ?

## **1.2. TUJUAN PENELITIAN**

Untuk mengkaji kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan *steel fabricator*.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. LANDASAN TEORI**

##### **2.1.1. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Tidak adanya manusia dan organisasi yang sempurna, oleh karena itu salah satu cara yang bisa dilakukan ialah meningkatkan kesesuaian dan ketrampilan yang akan dapat memperbaiki hubungan antara manusia dan organisasi di tempat kerja. Kinerja sebuah organisasi tidak dapat terlepas dari kinerja individu yang ada dalam organisasi tersebut. Keberhasilan pekerjaan ditentukan oleh anggota, sehingga segala cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi harus diawali dengan perbaikan pada produktivitas anggotanya.

Pendekatan teoritis sumber daya manusia yang dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai dasar pengamatan adalah kerangka teoritis yang diutarakan oleh Randal Schuller (1987) mengenai perencanaan struktur organisasi, tenaga kerja, desain kerja dan teknologi terhadap kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja. Randal Schuller menyatakan bahwa manajemen strategik sumber

daya manusia merupakan model penyebaran yang terencana dari kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dan sumber daya manusia untuk pemenuhan dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Randall Schuler (1987) menyatakan bahwa Produktivitas dan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dipengaruhi oleh perencanaan struktur organisasi, tenaga kerja, desain kerja dan teknologi, dalam teorinya peran dan partisipasi tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk peningkatan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas. Meningkatkan produktivitas merupakan tujuan utama semua perusahaan, sebab tanpa adanya peningkatan produktivitas, akan membuat perusahaan tidak dapat bersaing dan berkompetisi di domestik maupun internasional.

### **2.1.2. KUALITAS KEHIDUPAN KERJA**

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) adalah pengelolaan organisasi secara umum dan sumber daya manusia secara khusus yang diterapkan manajemen dalam bentuk filsafat. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja adalah cara pandang manajemen mengenai organisasi, manusia dan pekerja. Unsur-unsur pokok yang ada pada filsafat tersebut antara lain adalah efektifitas organisasi, kepedulian manajemen mengenai dampak pekerjaan pada manusia serta pentingnya setiap tenaga kerja pada

keputusan terutama terkait dengan karier, nasib, pekerjaan dan penghasilan mereka dalam pekerjaan.

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) adalah suatu hal yang penting dan yang selalu diperbaiki, perbaikan sisi ekonomi ataupun non ekonomi, terutama bagi tenaga kerja, jika kualitas kehidupan kerja tidak dijalankan dengan baik, maka akan menyebabkan penurunan absensi, kualitas produk dan produktivitas. Tenaga kerja mengharapkan diikutsertakan dan dilibatkan dalam penyusunan pekerjaannya (Randall Schuler, 1987). Stephen R Robbins (2002) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menunjukkan suatu proses mengenai bagaimana suatu perusahaan atau organisasi dapat merespon kebutuhan tenaga kerja salah satunya dengan mengembangkan prosedur sedemikian rupa yang nantinya para tenaga kerja mempunyai peluang dalam pembuatan keputusan guna menciptakan suasana pekerjaan dan kehidupan dalam ruang lingkup kerjanya. Terdapat delapan aspek yang mendasari suasana pekerjaan yaitu :

1. Kompensasi yang memadai dan cukup

Upah yang diberikan kepada setiap individu dari pekerjaannya bisa mencukupi standar upah yang diterima secara umum, memiliki perbandingan yang sama antar upah yang diterima individu lainnya dalam bidang jabatan yang sama.

2. Lingkungan kerja yang sehat dan aman

Setiap individu ditempatkan pada tempat yang tidak membahayakan kesehatan dan fisik mereka, waktu kerja harus sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Tugas yang dibebankan kepada mereka juga harus sesuai dengan umurnya.

3. Pekerjaan yang dapat mengembangkan kapasitas individu

Otonomi diberikan kepada tenaga kerja, diperlukan berbagai keterampilan untuk pekerjaan yang mereka lakukan, perspektif dan tujuan diberikan kepada para tenaga kerja tentang tugas yang mereka lakukan. Tenaga kerja dilibatkan dalam pembuatan perencanaan serta diberikan suatu kebebasan untuk bertindak dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

4. Kesempatan untuk tumbuh serta merasa aman bagi para tenaga kerja

Penetapan dan pengembangan kapasitas suatu individu dapat diperoleh dari suatu pekerjaan. Kapasitas dan kemahiran suatu individu tersebut bisa digunakan serta dikembangkan dengan sepenuhnya, kemudian promosi dan peningkatan kesempatan untuk kenaikan pangkat bisa dicermati serta dapat memperoleh jaminan atas pendapatan.

5. Integrasi sosial dalam suatu organisasi pekerjaan  
Individu dilayani dengan sikap yang tidak dicurigai, merasa menjadi bagian dari suatu tim, mengedepankan konsep *egalitarianism*, adanya rasa hubungan antara masyarakat dan juga hubungan antara individu, terdapat mobilitas untuk bergerak ke arah atas, memperoleh support dari kelompok-kelompok primer.
6. Hak-hak tenaga kerja  
Penghormatan terhadap hak pribadi setiap individu, memberikan perwujudan suatu pelayanan yang adil serta dukungan atas kebebasan dalam bersuara.
7. Tenaga kerja serta ruang hidup secara menyeluruh  
Dalam ruang kehidupan seseorang dapat dipengaruhi oleh dampak positif dan negatif yang didapat dari pekerjaan. Peranan individu selain di lingkungan kerja juga memiliki peranan lain di luar tempat kerja antara lain sebagai seorang isteri atau ibu dan suami atau bapak yang masih perlu memiliki banyak waktu untuk bersama dengan keluarga.
8. Tanggung jawab sosial perusahaan / organisasi  
Perusahaan/organisasi memiliki tanggung jawab sosial. Perusahaan/organisasi semestinya mengedepankan masyarakat dan pengguna secara menyeluruh ketika sedang melaksanakan kegiatannya. Perusahaan / Organisasi yang abai terhadap fungsi dan tanggung

jawab sosialnya akan mengakibatkan para tenaga kerja tidak menghargai pekerjaannya.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) adalah suatu filsafat dari manajemen yang ada di dalam dunia kerja dan mulai dikenal pada dekade tujuh puluhan. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) merupakan langkah kerja tradisional yang besar untuk kedepannya yang dirancang oleh manajemen ilmiah, terutama yang berfokus pada efisiensi dan spesialisasi untuk tugas kinerja. Menurut Cascio (2003), terdapat beberapa cara untuk mengartikan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) : (1) Dalam usaha untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi yang antara lain adalah mengenai supervisi yang demokratis, kebijakan promosi, kondisi kerja yang aman serta keterlibatan karyawan yang dalam hal tersebut sejalan dengan kualitas kehidupan kerja. (2) kualitas kehidupan kerja adalah penilaian karyawan mengenai rasa puas mereka terhadap pekerjaannya, sejauh mana karyawan tersebut merasa aman, serta mampu berkembang dan tumbuh sebagai manusia.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu teknik dalam manajemen yang meliputi pengendalian faktor-faktor internal dari perusahaan (Davis,1998). Dimensi dalam penciptaan kualitas dari sumber daya manusia sedemikian itu sangat

diperhatikan. Dalam usaha untuk memberdayakan karyawan serta pengembangan karyawan, pihak manajerial senantiasa melaksanakan tugas dan fungsinya melalui kegiatan *planning, organizing, directing* dan *controlling*, yang tujuannya untuk dapat mencapai sasaran. Guna mewujudkan iklim kerja dan lingkungan kerja yang kondusif serta dapat memotivasi karyawan untuk selalu berkreasi dan berinovasi, perusahaan harus melakukan pengelolaan dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam usahanya tersebut, termasuk juga untuk membuat struktur yang fleksibel dan sistem yang fair dengan cara pembagian tanggung jawab, tugas dan wewenang yang manusiawi dan jelas, mengamati usaha karyawan dalam pencapaian tujuan karirnya dan kemampuan karyawannya.

Oleh karena itu, harus dilakukan suatu bentuk pengawasan kerja dengan kedisiplinan yang tinggi tetapi masih tetap menjaga peraturan informal dan formal yang sudah disepakati secara bersama di tempat kerja sebagaimana yang telah ditetapkan. Kecenderungan atau ketidacenderungan para individu dalam lingkungan kerja berpacu kepada Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of work Life*). Sistem *reward* yang adil, membuka partisipasi dalam rancangan pekerjaan atau *job design*, keterbukaan komunikasi dan perhatian pada *job-security* karyawan merupakan elemen-elemen dalam program Kualitas

Kehidupan Kerja (Davis & Newstrom, 1989). Bagi, perusahaan, guna memperthankan dan menarik pekerja yang memiliki kualitas baik adalah dengan menciptakan suasana kerja yang safe dan enjoy sehingga nantinya akan memberikan pengaruh iklim kerja yang baik dan akan member imbas pada produktivitas dan efektifitas pekerja.

### **2.1.3. PRODUKTIVITAS**

Produktivitas dan kualitas kehidupan kerja fokus pada perubahan aspek organisasi untuk peningkatan kepuasan tenaga kerja, keterlibatan kerja, kinerja dan mengurangi stress, omset, absensi, daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa ukuran produktivitas tenaga kerja : (1) Kuantitas kerja, (2) Kehadiran, (3) Kepuasan Kerja, (4) Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, (5) Kerja sama dengan yang lain. (Randall Schuler, 1987). Stephen R Robbins (1990) menegaskan dalam pernyataannya bahwa penjelasan dari system penilaian kinerja atau system evaluasi produktivitas menunjukkan suatu sikap kerja yang diperlihatkan oleh para individu yang memiliki andil dalam perusahaan tersebut dan bisa dijelaskan melalui sistem penilaian kinerja atau sistem evaluasi. Kinerja setiap individu bisa dipengaruhi oleh cara tenaga kerja tersebut dalam merespons situasi-situasi yang dapat member pengaruh pada proses kerjanya.

Pendekatan teoritis sumber daya manusia dalam penelitian ini yang nantinya digunakan sebagai dasar pengamatan adalah suatu kerangka teoritis yang dinyatakan oleh Randal Schuller (1987) mengenai kualitas kehidupan kerja serta produktivitas kerja. Randal Schuller menjelaskan bahwasannya manajemen strategik sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang diagendakan serta model penyebaran yang terkonsep dari sumber daya manusia untuk pemenuhan dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

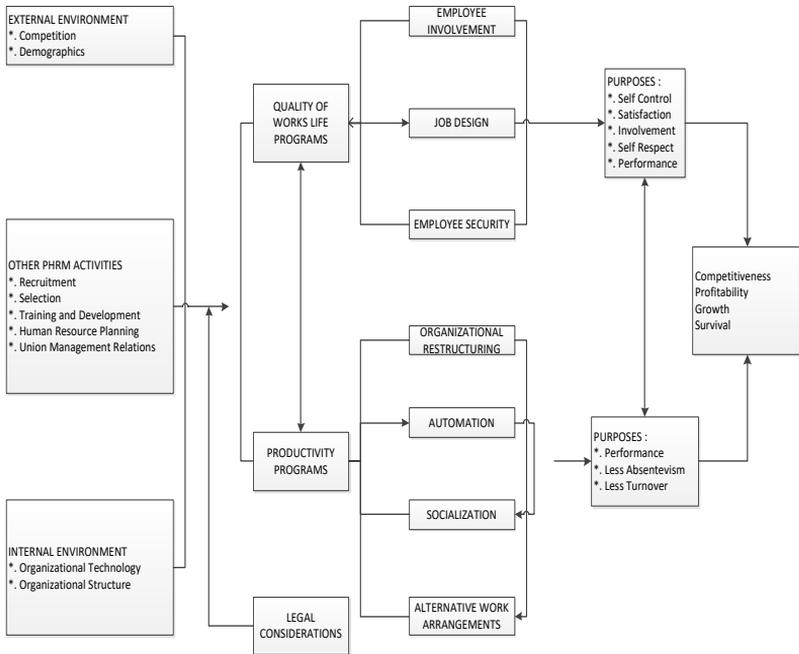
Randall Schuler (1987) menyatakan terkait kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan Produktivitas dipengaruhi oleh desain kerja, teknologi, perencanaan tenaga kerja dan struktur organisasi, dalam teorinya peran dan partisipasi tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk peningkatan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas. Meningkatkan produktivitas merupakan tujuan utama semua perusahaan, sebab tanpa adanya peningkatan produktivitas, akan membuat perusahaan tidak dapat bersaing dan berkompetisi di domestik maupun internasional. Mendefinisikan dan mengukur adalah aspek kunci untuk peningkatan produktivitas. Selain unit output, pengukuran kinerja masing-masing tenaga kerja merupakan metode lain pengukuran produktivitas.

Kriteria pengukuran produktivitas : 1) terukur dengan beberapa metode, yaitu : unit output, hasil penilaian kinerja yang valid, kualitas output atau dengan menggunakan perbandingan biaya aktual dengan biaya yang dianggarkan ; 2) terkait dengan tujuan perusahaan, yaitu : unit dan kualitas output untuk perusahaan manufaktur dan biaya actual berbanding dengan biaya yang dianggarkan untuk instansi pemerintahan ; 3) relevan dengan jenis pekerjaan, yaitu : unit output untuk tenaga kerja dan hasil penilaian kinerja untuk tenaga kerja non produksi / level manajerial.

Absensi dan keluar masuknya tenaga kerja cenderung mengurangi produktivitas, terutama bagi tenaga kerja-tenaga kerja yang berprestasi, hal ini disebabkan oleh penambahan input lebih banyak untuk menghasilkan output yang sama, contohnya : perusahaan harus mempekerjakan tenaga kerja lebih banyak untuk memastikan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Setiap perusahaan harus dapat mengembangkan langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas, baik individu, kelompok maupun perusahaan. Perhitungan dilakukan dengan membagi input atau sumber daya dengan output yang dihasilkan secara individu, kelompok maupun perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) adalah budaya atau gaya manajemen perusahaan untuk membuat tenaga kerja mempunyai rasa memiliki, kontrol diri,

bertanggung jawab dan bermartabat. Didefinisikan sebagai proses semua anggota perusahaan melakukan komunikasi dengan tepat dan terbuka memiliki gagasan atau keputusan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya, keterlibatan tenaga kerja untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih besar, kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stress tenaga kerja.



Sumber : Randall Schuler 1987

Gambar 2.1  
Hubungan Program Kualitas Kehidupan Kerja dan Peningkatan Produktivitas

Faktor-faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas antara lain *skills, attitudes, knowledge, abilities* dan *behaviours* dari setiap tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut sehingga berbagai program perbaikan produktivitas menaruh hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes, 1995 : 160). Simanjuntak (1998 : 4) secara filosofi, produktivitas adalah sebuah upaya guna meningkatkan kualitas kehidupan yaitu dengan memotivasi diri bahwa hari ini lebih baik daripada hari kemarin. Henry Simamora (2004: 612) berpendapat bahwa dalam pengukuran produktifitas kerja terdapat beberapa faktor yang digunakan antara lain kualitas kerja, ketepatan waktu dan kuantitas kerja : (1) kualitas kerja merupakan sebuah standar hasil yang memiliki keterkaitan dengan mutu suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal tersebut adalah sebuah kemampuan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, (2) ketepatan waktu adalah tingkatan sebuah aktivitas yang diselesaikan atau dirampungkan pada awal waktu yang telah ditentukan, apabila dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan juga menggunakan waktu yang tersedia dengan maksimal guna melakukan aktivitas lain. Ketepatan waktu tersebut diukur dari penilaian karyawan terhadap sebuah aktivitas yang tersedia diawal

waktu sampai dengan menjadi sebuah output, (3) kuantitas kerja merupakan sebuah capaian karyawan dalam jumlah tertentu yang memiliki perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari pengukuran produktivitas adalah : (1) perusahaan bisa menilai efisiensi dari sumber dayanya, melalui efisiensi dalam penggunaan sumber daya nantinya hal tersebut dapat memberi peningkatan dalam produktivitasnya, (2) pemberian prioritas tertentu apabila dipandang dari sudut produktivitas merupakan cara untuk mengorganisasikan kembali tujuan ekonomis dan non ekonomis pada perusahaan. (3) upaya untuk meningkatkan produktivitas pada perusahaan bisa ditetapkan berdasarkan pada tingkat perbedaan (gap) antara tingkat produktivitas yang diukur atau actual dengan tingkat produktivitas yang direncanakan dengan, (4) dalam perencanaan, tingkat keuntungan pada perusahaan dapat diperoleh dari informasi yang berasal dari nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan oleh suatu pengukuran,(5) melalui pengukuran produktivitas, perencanaan sumber daya baik perencanaan jangka panjang dan pendek akan menjadi lebih efektif, (6) berdasarkan dari informasi pengukuran tingkat produktivitas saat ini, perencanaan terhadap target tingkat produktivitas untuk masa mendatang dapat dilakukan modifikasi ulang, (7) usaha-usaha untuk meningkatkan

produktivitas secara berkelanjutan merupakan tindakan-tindakan kompetitif yang akan tercipta, (8) dapat member suatu informasi mengenai tingkat produktivitas antara organisasi perusahaan atau industri yang sejenis, (9) apabila sudah tersedia ukuran-ukuran produktivitas, maka kegiatan tawar menawar atau perundingan bisnis yang secara kolektif dapat diselesaikan secara rasional.

Hambatan–hambatan yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Donald E. Wetmore menyatakan bahwa terdapat hambatan yang utama untuk produktivitas kerja, antara lain :

1. Seleksi awal yang kurang baik

Seleksi adalah salah satu aspek yang sangat penting guna mendapatkan karyawan yang memiliki potensi. Oleh karena itu, perlu dilakukannya sistem seleksi yang cukup ketat guna memperoleh calon atau kandidat yang sesuai dengan keperluan perusahaan, supaya tenaga kerja tersebut bias mencapai sasaran atau target kerja yang telah ditetapkan.

2. Training yang kurang memadai

Pelatihan atau training merupakan modal yang akan meningkatkan dan juga memperkuat sikap dan keterampilan setiap karyawan.

3. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang tidak sesuai kapasitas tidak memberi jaminan tenaga kerja untuk sukses dalam mencapainya, sebaiknya beban kerja dibuat dengan sangat rasional, karena dengan beratnya beban kerja dapat menyebabkan rendahnya suatu produktivitas.

4. Ketidakesesuaian antara tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan

Perusahaan juga mempunyai tujuan layaknya setiap individu, semakin sinkronnya tujuan pribadi dan juga tujuan perusahaan hal tersebut berarti bahwa semakin gampang pula tenaga kerja dalam urusan pencapaian tujuan tersebut, apabila tujuan pribadi dan tujuan perusahaan tidak ada kesesuaian maka akan berakibat konflik batin yang sangat berat, hal tersebut bisa menggoyahkan produktivitas kerja karena memiliki perasaan yang berat dalam menjalani pekerjaan.

5. Kelelahan (keletihan) pada mental

Kebanyakan tenaga kerja memiliki perasaan lelah terhadap rutinitasnya dalam bekerja tiap hari, apalagi ketika menemui dengan rekan kerja yang tidak kompak, atasan yang angkuh ataupun masalah gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Tenaga kerja menderita keletihan pada mental dikarenakan beberapa dari

mereka rela menahan konflik batin yang tidaklah ringan yang disebabkan oleh hal-hal tersebut.

Dengan diadakannya perbaikan, diharapkan bisa menghasilkan jasa serta barang yang memiliki mutu yang tinggi dan juga standar kehidupan yang lebih tinggi pula, perbandingan yang paling baik antara keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dengan hasil yang telah dicapai (output) adalah kandungan pengertian produktivitas secara umum. Pengaruh dari tingkat pendidikan, keterampilan, motivasi, disiplin kerja, sikap kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perbandingan tersebut sehingga dapat berubah dari waktu ke waktu. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh dalam produktivitas kerja adalah (Siagian, 2002) :

1. Perbaikan secara terus-menerus  
keseluruhan komponen perusahaan diwajibkan untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Hal tersebut bukan merupakan salah satu dari upaya dalam pengelolaan perusahaan dengan baik, melainkan adalah salah satu dari etos kerja yang penting sebagai bagian dari filfasat manajemen yang mutakhir. Suatu organisasi selalu dihadapkan pada tuntutan-tuntunan yang berubah secara berkelanjutan, baik itu secara eksternal ataupun secara internal, dari penjabaran

tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa betapa pentingnya suatu etos kerja.

## 2. Peningkatan Mutu dari Hasil Kerja

Mutu berkaitan pada seluruh macam aktivitas di mana ada keterlibatan dari organisasi, oleh karena itu mutu tidak hanya memiliki keterkaitan dengan produk yang dihasilkan serta dipasarkan saja, baik itu berupa jasa ataupun barang. Itu artinya mutu berkaitan pada seluruh macam aktivitas yang diselenggarakan oleh seluruh satuan kerja, baik sebagai pelaksana dari tugas penunjang ataupun sebagai pelaksana dari tugas pokok dalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang memperoleh suatu penghargaan, penghargaan tersebut didapat bukan karena kesuksesan perusahaan dalam hal meningkatkan mutu dari produknya, melainkan didapat karena penilaian atas keberhasilannya dalam meningkatkan mutu seluruh jenis pekerjaan serta proses manajerial pada organisasi yang bersangkutan.

## 3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Salah satu upaya guna mensupport peningkatan atas produktivitas ialah melalui peningkatan dalam bidang keterampilan (Sinungan, 1997). Hal tersebut bertujuan nantinya setelah dilakukan pelatihan, maka seseorang dapat mengemban pekerjaan serta tugas dengan sebaik mungkin sehingga kedepannya bisa mendorong

kemajuan dari tiap-tiap usaha. Faktor-faktor yang dapat member pengaruh terhadap produktivitas antara lain adalah kecakapan yang dimiliki dengan berdasar pada pengetahuan, kemampuan, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menambah kemampuan dari tenaga kerja. Sikap yang bersangkutan paut dengan perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan semangat kerja dan moral (Hariandja, 2002).

Suasana dan juga situasi lingkungan adalah faktor yang menyangkut dengan keadaan dan fasilitas di mana seluruh karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan tenang serta sistem kompensasi yang telah tersedia. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas, setiap tenaga kerja harus diberikan motivasi. Tingkat pendidikan; latar belakang pendidikan serta latihan dari para tenaga kerja akan member pengaruh terhadap produktivitas dikarenakan perlunya diadakan latihan serta pendidikan bagi para tenaga kerja. Upah; gaji atau juga bisa disebut upah minimum yang tidak ada kesesuaian dengan aturan-aturan dari pemerintah dapat berdampak pada penurunan dalam produktivitas kerja. Penerapan teknologi; kemajuan-kemajuan pada teknologi sangat memberikan pengaruh terhadap produktivitas, olehkarena itu penerapan suatu teknologi harus berorientasi untuk mempertahankan produktivitas.

Rivianto (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang ada hubungannya dengan tenaga kerja ataupun faktor yang lainnya meliputi : keterampilan dan pendidikan, pada dasarnya latihan untuk meningkatkan keterampilan kerja; pendidikan serta keterampilan fisik dipengaruhi oleh kesehatan dan juga gizi, faktor kesehatan serta gizi juga dipengaruhi oleh tingkat penghasilan; pemakaian sarana produksi seperti alat yang manual, semi manual, mesin, teknologi serta lingkungan kerja; kemampuan manajerial untuk mengarahkan dan juga untuk menggerakkan para tenaga kerja serta beberapa sumber lainnya, dan peluang yang diberikan.

## 2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

1.	
Judul Penelitian	A Conceptual Model : The Chain of Quality of Work Life
Peneliti	Muhammad Wasim Akram, Prof. Kamariah BTE Ismail (PhD), Shahram Gilaninia (PhD)
Tahun	2017
Variabel yang diteliti	Quality of Family Life, Quality of Spiritual Life, Quality of Social Life, Quality of Work Life, Productivity
Hasil Temuan	Kepuasan dan motivasi tidak cukup di tempat kerja saja, keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan

	kualitas hidup lainnya harus dipertimbangkan. Pengelolaan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan lingkungan perencanaan dalam organisasi.
Persamaan	Mengkaji kualitas kehidupan kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai produktivitas kerja
Perbedaan	Item yang diukur : keterlibatan tenaga kerja, pengembangan individu, suasana kerja, komunikasi dan evaluasi kinerja. Penelitian dengan metode kuantitatif survey
2.	
Judul Penelitian	Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity
Peneliti	João Leitão, Dina Pereira, Ângela Gonçalves
Tahun	2019
Variabel yang diteliti	Supervisor Support, Good Work Environment, Professional Respect, Work Life Balance, Skill Development, Feeling of Contribution to Productivity
Hasil Temuan	Dukungan supervisor melalui mendengarkan kekhawatiran tenaga kerja, merasakan pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja, integrasi dalam lingkungan kerja yang dihormati dan baik, baik itu sebagai seorang yang profesional maupun sebagai seorang manusia, secara positif member pengaruh terhadap perasaan tenaga kerja untuk mencapai produktivitas dalam berkontribusi peningkatan kinerja

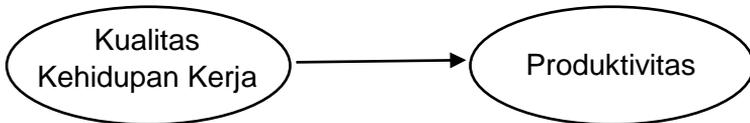
	organisasi
Persamaan	Mengkaji kualitas kehidupan kerja untuk peningkatan produktivitas
Perbedaan	Obyek penelitian, penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur yang bukan merupakan perusahaan publik sedang penelitian sebelumnya di perusahaan publik di Eropa
3.	
Judul Penelitian	Correlation between Quality of Work Life (QWL) with Nurse productivity in inpatient room Bhayangkara Tk III Hospital Manado
Peneliti	Natalia G. Wara, Starry H. Rampengan, Martha Korompis, A. Joy. M. Rattu
Tahun	2018
Variabel yang diteliti	Quality of Work Life, Productivity
Hasil Temuan	Terdapat hubungan antara kompensasi yang seimbang, keselamatan lingkungan kerja, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, pemecahan masalah dan komunikasi adalah variable yang sangat memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja pada perawat rawat inap di Bhayangkara TK III RS Manado.
Persamaan	Mengkaji pengembangan karir dan komunikasi untuk meningkatkan produktivitas
Perbedaan	Pengukuran dimensi kualitas kehidupan kerja : suasana kerja dan evaluasi kinerja. Obyek penelitian di perusahaan steel fabricator
4.	
Judul Penelitian	Quality of Work Life
Peneliti	Avjeet Kaur

Tahun	2016
Variabel yang diteliti	Career, Enhancement, Empowerment, Job Environment, Job satisfaction, Motivation, Organizations, Quality of work life, Organization Productivity
Hasil Temuan	Beban kerja, transportasi, kehidupan keluarga, kebijakan kompensasi dan manfaat, kolega dan supervisor, lingkungan kerja dan kondisi kerja dan jenjang karir memiliki pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja. Perusahaan swasta harus menciptakan peluang pertumbuhan karir dalam lingkungan kerja sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas yang lebih baik
Persamaan	Mengkaji lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja
Perbedaan	Adanya dimensi pengukuran kualitas kehidupan kerja yang berbeda : komunikasi dan evaluasi kinerja
5.	
Judul Penelitian	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi
Peneliti	Mayang Kirana Jannatin Dr. Cholichul Hadi, Msi.,psi
Tahun	2012
Variabel yang diteliti	Kualitas kehidupan kerja, Produktivitas
Hasil Temuan	Hasil temuan ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi
Persamaan	Mengkaji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi

Perbedaan	Dimensi pengukuran yang berbeda : keterlibatan pekerja, pengembangan individu, suasana kerja, komunikasi, evaluasi kinerja
-----------	--

Sumber : Data Diolah Penulis

### 2.3. KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.2  
Kerangka Konseptual

## **BAB III**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. METODOLOGI PENELITIAN**

##### **3.1.1. JENIS PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan perencanaan dan pengembangan (*design and development research*) yang berusaha mengembangkan ilmu secara sistematis berdasar data dari praktik. Jenis penelitian ini adalah salah satu penghubung antara penelitian terapan dengan penelitian dasar yang tujuannya guna mendapatkan pengetahuan secara praktis serta dapat digunakan atau diaplikasikan (Sugiyono, 2016-29).

##### **3.1.2. POPULASI**

Unit analisis penelitian ini di perusahaan *steel fabricator* di Jawa Timur dan terdaftar di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, unit analisis adalah satuan subjek yang akan dijadikan sebagai populasi penelitian atau populasi yang akan dianalisis (Yin, 2009) adalah tenaga kerja bagian produksi sebagai fitter, welder dan helper.

### **3.1.3. SAMPLE**

Unit amatan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja fitter, welder dan helper di perusahaan *steel fabricator* di Jawa Timur, sebanyak 100 orang. Unit amatan menentukan rancangan penelitian termasuk keputusan penentuan responden. Metode sampling yang dipergunakan pada penelitian ini adalah metode *probability sampling*, menurut pernyataan Sugiyono (2001:57) dikatanan sederhana atau *simple* karena pengambilan sampel dari anggota populasi dilakukan dengan acak atau tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Alat analisis yang dipakai adalah SPSS versi 22.0

### **3.1.4. DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL**

#### **3.1.4.1. KUALITAS KEHIDUPAN KERJA**

Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebuah proses mengenai bagaimana suatu perusahaan atau organisasi dapat merespon kebutuhan tenaga kerja salah satunya dengan mengembangkan prosedur sedemikian rupa yang nantinya para tenaga kerja mempunyai peluang dalam pembuatan keputusan guna menciptakan suasana pekerjaan dan kehidupan dalam ruang lingkup kerjanya (Stephen R Robbins, 2002).

1. Keterlibatan pekerja dalam penyusunan pekerjaan
2. Pengembangan individu pekerja
3. Suasana kerja kondusif
4. Keterbukaan komunikasi
5. Evaluasi kinerja

### **3.1.4.2. PRODUKTIVITAS**

Produktivitas adalah suatu sikap kerja yang diperlihatkan oleh para individu yang memiliki andil dalam perusahaan tersebut dan bisa dijelaskan melalui sistem penilaian kinerja atau sistem evaluasi (Stephen R Robbins, 1990)

1. Kepuasan kerja
2. Pengetahuan dan kemampuan tenaga kerja
3. Sikap kerja dan improvement
4. Kemajuan teknologi

## **3.2. HASIL PENELITIAN**

### **3.2.1. ANALISA REGRESI LINEAR BERGANDA**

Analisa regresi linier berganda ini dipergunakan untuk melihat pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja ( X ) terhadap produktivitas ( Y ), persamaan regresi adalah :

$$Y = 18.664 + 0.007 X$$

Persamaan tersebut memiliki makna antara lain :

1. Konstanta = 18.664

Bahwa, hasil nilai produktivitas (Y) tetap atau konstan sebesar 18.664 tanpa terdapat pengaruh dari kualitas kehidupan kerja

2. Koefisien X (kualitas kehidupan kerja) = 0.007

Bahwa untuk setiap kenaikan pada kualitas kehidupan kerja ( X ) satu satuan dengan demikian akan mengakibatkan kenaikan produktivitas ( Y ) sebesar 0.007 satuan

### **3.2.2. UJI PARSIAL (UJI t)**

Untuk kualitas kehidupan kerja (X) nilai t hitung berdasarkan analisis diperoleh sebesar 13.401 serta nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut kurang dari 0.05 ( $\alpha$ ), sehingga kualitas kehidupan kerja (X1) mempunyai pengaruh parsial terhadap produktivitas ( Y ).

### **3.3. PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan sebagai usaha untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil dari pengujian antara kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas memiliki pengaruh sebesar 0.007 yang berarti, semakin baik kualitas kehidupan kerja di perusahaan *steel*

*fabricator* akan menaikkan produktivitas. Nilai probabilitas ( $p$ ) sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas.

Penelitian ini mendukung penelitian Muhammad Wasim Akram dkk (2017), João Leitão dkk (2019), Natalia G dkk (2018), Avjeet Kaur (2016), bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, serta mengembangkan penelitian Mayang Kirana Jannatin dkk (2012) bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di perusahaan *steel fabricator* di Jawa Timur, hasil penelitian ini mendukung teori Randall Schuler (1987), Stephen R Robbins (2002), Keith Davis dan John W. Newstrom (1985), Cascio (2003).

Berdasar hasil dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hasil temuan dilapangan bahwa sifat pekerjaan di perusahaan-perusahaan *steel fabricator* di Jawa Timur yaitu job order sehingga proses perencanaan tenaga kerja tidak berjalan maksimal terutama untuk pemenuhan para tenaga kerja

yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian dibidangnya, terutama penguasaan terhadap teknologi.

Keterlibatan pekerja dalam penyusunan program dan metode kerja dan kelancaran berkomunikasi antar divisi dan level diperlukan pada setiap order, agar pekerja mengetahui tingkat kesulitan dan target penyelesaian pekerjaan dari *customer*. Selain itu, suasana dalam kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Guna meningkatkan kepuasan kerja, maka penilaian kinerja harus dilakukan secara berkala, sehingga tenaga kerja merasa dihargai dan diakui hasil kerjanya.

### **3.4. SARAN**

1. Melakukan pengembangan dan pelatihan untuk tenaga kerja
2. Melibatkan perwakilan tenaga kerja untuk penyusunan program-program kerja
3. Menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman
4. Melakukan penilaian kinerja secara berkala
5. Penerapan reward dan punishment

## DAFTAR PUSTAKA

- Avjeet Kaur, Quality of Work Life, International Journal of Engineering Science and Computing, 2016
- Cascio, W. F., *Managing human resources: Productivity, quality of Work life, profits.* 3 ed. New York: McGraw-Hill.th, 1992
- Davis, Keith and John W. Newstrom, Perilaku Dalam Organisasi, Erlangga, Jakarta, 1996
- Handoko T Hani, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, BFFE Jogjakarta, 2001
- João Leitão, Dina Pereira, Ângela Gonçalves, Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity, International Journal of Environmental Research and Public Health Vol. 16, 2019
- Mayang Kirana Jannatin Dr. Cholichul Hadi, Msi.,psi, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.1 No.02, 2012
- Mudrajad Kuncoro, Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 3, Penerbit Erlangga, 2009
- Muhammad Wasim Akram, Prof. Kamariah BTE Ismail (PhD), Shahram Gilaninia (PhD), A Conceptual Model : The Chain of Quality of Work Life, Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 6, No.5, 2017

Natalia G. Wara, Starry H. Rampengan, Martha Korompis, A. Joy. M. Rattu, Correlation between Quality of Work Life (QWL) with Nurse productivity in inpatient room Bhayangkara Tk III Hospital Manado, Bali Medical Journal (Bali Med J) Vol. 7 No. 2, 2018

Randall S Schuler, *Personnel and Human Resources Management*, Edisi ketiga, USA, West Publishing Company, 1987

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2002

Veithzal Rivai and Ella Juvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2013

# PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

KARYAWAN PADA PERUSAHAAN FABRIKASI BAJA

Dalam perkembangan era global, segala sesuatu tidak memiliki batasan tertentu, tercermin dalam kebebasan berusaha, berpendapat dan bersaing, itu menunjukkan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia secara maksimal untuk mencapai tenaga kerja yang produktif, efektif dan efisien. Perusahaan fabrikator baja berencana untuk meningkatkan produktivitas dengan lebih memperhatikan kualitas program kehidupan kerja (Randall S Schuller, 1987: 437). Ini adalah penelitian desain dan pengembangan, jenis penelitian ini adalah salah satu jembatan antara penelitian dasar dan terapan yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan praktis yang dapat diterapkan (Sugiyono, 2016-29). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi. Analisis menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

DR. ROY SUMARYONO S.T.,M.M



ISBN : 978-979-1396-83-7

**PENERBIT**  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
JL. WISATA MANANGGAL NO.42, DUKUH  
MENANGGAL, KEC. GAYUNGAN