

PENGARUH SIKAP PADA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP DETERMINAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN WOODWORKING

Wisnu Sewucipto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: sewucipto@gmail.com

Abstrak—Kualitas Kehidupan Kerja adalah variabel yang sangat penting bagi organisasi ataupun perusahaan. Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena yang menunjukkan kondisi kehidupan kerja karyawan yang cenderung bekerja hanya untuk pemenuhan kebutuhan pokok saja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap pada kualitas kehidupan kerja terhadap determinan produktivitas karyawan.

Metode pengolahan data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis statistik deskriptif, sedangkan metode analisis data yang dipakai adalah menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis yang berasal dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang telah diisi dan diolah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel sikap pada kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap determinan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Produktivitas

I. PENDAHULUAN

Permasalahan Penelitian

Abad 21 diwarnai oleh era globalisasi, kesiapan pemerintah dalam menghadapinya perlu didukung oleh para pelaku bisnis dan akademisi. Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipersiapkan secara seksama khususnya oleh perusahaan - perusahaan agar mampu menghasilkan keluaran yang mampu bersaing di tingkat dunia (Hanantijo, 2013).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (dalam Arifin, 2012). Kontribusi utama dari sumber daya manusia terhadap perusahaan adalah menghasilkan produktivitas yang tinggi. Untuk itu, perhatian di bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Rini, dalam Adiwinata & Sutanto, 2014).

Keberhasilan penerapan KKK ini akan menimbulkan motivasi, yang pada akhirnya motivasi ini tentu akan menghasilkan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi ini dapat berbagai cara, baik langsung atau tidak langsung. Dengan demikian diharapkan kegiatan ini akan menimbulkan motivasi kepada para karyawan sehingga nantinya karyawan akan memiliki perasaan puas terhadap sesuatu yang telah dilakukannya (Dewi, 2006 dalam Imanni & Witjaksono, 2014).

Produktivitas

Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah seperti yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini karena pada dasarnya karyawan yang memiliki motif bekerja tidak sama dengan karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi. Seorang karyawan mungkin bekerja karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang vital baginya dan bagi keluarganya, sehingga yang dicari adalah imbalan ekstrinsik sebagai motifnya (Dewi, dalam Imanni & Witjaksono, 2014). Dengan demikian karyawan tersebut tidak termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin, bahkan juga tidak pernah memikirkan karir. Sehingga, kualitas kehidupan kerjanya hanya terbatas pada faktor - faktor yang bersifat untuk pemenuhan kebutuhan lahiriah saja, tidak lebih dari itu. Jadi, sebenarnya yang dibutuhkan organisasi adalah karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi, yaitu dia senantiasa mencintai pekerjaannya.

Terlihat fenomena yang terjadi yaitu karyawan cenderung bekerja untuk pemenuhan kebutuhan pokok sehari - hari saja, seperti makan, pakaian, dan tempat tinggal. Sehingga, KKK karyawan terbatas pada faktor - faktor pemenuhan kebutuhan lahiriah saja. Mereka bekerja tidak memikirkan kemajuan dari perusahaan, ataupun memberikan kontribusi maksimal, mereka bekerja hanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Dewi, dalam Imanni & Witjaksono, 2014). Padahal, karyawan sebagai Sumber Daya Manusia perusahaan, sangat diperlukan untuk kegiatan operasional perusahaan dan dalam pengembangan perusahaan. Karyawan sekarang sudah harus dipandang sebagai manusia yang bersumber daya.

Hasil kunjungan prapenelitian di subjek penelitian, terlihat ada beberapa penerapan faktor Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) di perusahaan, seperti telah memberikan kompensasi berbasis Upah Minimum Kota / Kabupaten (UMK), memiliki lingkungan kerja yang cukup baik, & pemenuhan hak karyawan.

Subjek penelitian termasuk perusahaan yang peduli akan kehidupan karyawannya dari semua tingkat manajemen, walaupun mereka jarang diberi kebebasan untuk berpendapat yang berpengaruh terhadap perusahaan. Para karyawan juga terkadang bersifat pasif dalam pengembangan diri yang dapat membantu kerja mereka, seperti pelatihan perbaikan mesin yang lebih efisien atau kursus bahasa Inggris. Perusahaan juga telah memenuhi hak karyawan, seperti memberikan gaji yang sesuai & tepat waktu, menyediakan sarana prasarana bekerja

agar nyaman (AC, radio, dapur, dan lain – lain), & menawarkan jasa bantuan untuk pinjaman uang atau pengembangan kemampuan. Perusahaan juga ingin karyawan mereka berkembang untuk dapat memajukan perusahaan.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh dari penerapan sikap pada Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) secara parsial terhadap determinan produktivitas karyawan dan mengetahui pengaruh sikap pada Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) secara simultan, terhadap determinan produktivitas karyawan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan upaya menggabungkan desain pekerjaan dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat diupayakan melalui pemenuhan kepuasan kerja, meningkatkan sikap kerja yang positif, serta kinerja (Soeprapto, Ribawanto & Hanafi, dalam Pratiwi & Himam, 2014).

Produktivitas

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Sedarmayanti, dalam Setiati, 2014) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Malthis dan Jackson dalam Supartha, 2007).

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi – variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi – variasi faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Suryana, 2010). Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram dalam Kuntjojo, 2009).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan subjek penelitian dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh (*sample* merupakan seluruh populasi). Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan – satuan atau individu - individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan – satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi - institusi, benda - benda, dst. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi (Djawranto dalam Kuntjojo, 2009). Responden dalam penelitian ini sebanyak 24 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti akan memakai metode pengumpulan data secara aktif dengan cara pemberian kuesioner secara langsung dengan responden, yaitu responden diberi kuesioner secara langsung dan diminta mengisi semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner. Peneliti mengawasi responden secara tidak langsung

(dari kejauhan) agar tidak terjadi kecurangan / kesalahan dalam pengisian data.

Teknik Analisis Data

Analisis data dan pengujian dari penelitian ini dilakukan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 22. Rumus yang tercantum dalam bab ini merupakan panduan untuk menghitung dengan cara manual, tanpa bantuan dari program SPSS.

Skala Pengukuran

Menggunakan skala pengukuran sikap *Likert*, yaitu untuk mengukur sikap dalam suatu penelitian. Yang dimaksud dengan sikap menurut Thurstone (dalam Sarwono, 2006) adalah (1) pengaruh atau penolakan, (2) penilaian, (3) suka atau tidak suka, (4) kepositifan atau kenegatifan terhadap suatu obyek psikologis. Untuk melakukan kuantifikasi maka skala tersebut kemudian diberi angka – angka sebagai simbol agar dapat dilakukan perhitungan. Peneliti menggunakan kode angka sebagai berikut:

- 1 (satu)= “Sangat tidak setuju”
- 2 (dua)= “Tidak setuju”
- 3 (tiga)= “Tidak tahu (netral)”
- 4 (empat)= “Setuju”
- 5 (lima) = “Sangat setuju”

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dalam melakukan uji validitas, pengukuran yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*), yaitu tingkatan di mana *item – item* skala yang mencerminkan domain konsep yang sedang diteliti. Hasil uji validitas menunjukkan setiap item pertanyaan memiliki nilai Korelasi di atas 0,404, sehingga peneliti dapat menyatakan kalau data yang diperoleh valid. Kecuali pada variabel mengenai Kualitas Kehidupan Kerja (X) yang memiliki sembilan kuesioner yang tidak valid. Kuesioner tersebut tidak valid dapat disebabkan karena responden tidak mengisi kuesioner tersebut dengan benar dan pada saat kuesioner tersebut digabung dengan kuesioner variabel – variabel lain, menyebabkan hasil tidak valid. Oleh karena itu, kesembilan kuesioner tersebut tidak dimasukkan dalam uji selanjutnya.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi yang Adil dan Cukup (X ₁)	0,744	Reliabel
2	Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman (X ₂)	0,922	Reliabel
3	Kesempatan Untuk Menggunakan dan Mengembangkan Kapasitas Manusia (X ₃)	0,746	Reliabel
4	Integrasi Sosial dalam Organisasi Kerja (X ₄)	0,433	Reliabel
5	Konstitusionalisme dalam Organisasi Kerja (X ₅)	0,613	Reliabel
6	Ruang Kerja dan Hidup Secara Menyeluruh (X ₆)	0,736	Reliabel
7	Relevansi Sosial Kehidupan Kerja (X ₇)	0,868	Reliabel
8	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,914	Reliabel

9	Produktivitas (Y)	0,926	Reliabel
---	-------------------	-------	----------

Dengan melihat tabel 1, setiap variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (r) di atas 0,404, sehingga peneliti dapat menyatakan kalau data yang diperoleh reliabel.

Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Jika Asymp Sig. sebesar >0,05, maka data dari semua data berdistribusi normal (Ciptaningsih, 2010). Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Asymp. Sig.	0,2	Normal

Hasil tabel 2 menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* bernilai 0,200 (di atas 0,05), yang berarti distribusi data bersifat normal.

Tabel 3 Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis	Laki - laki	20	83.30%
	Perempuan	4	16.70%
Usia	<20 - 25 tahun	9	37.50%
	26 - 30 tahun	6	25.00%
	31 - 35 tahun	5	20.80%
	36 - 40 tahun	3	12.50%
	>40 tahun	1	4.20%
Pendidikan	SMP	2	8%
	SMA	2	8.30%
	SMK	11	45.80%
	Diploma	3	12.50%
	S1	6	25.00%
Lama Kerja	<1 - 2 tahun	4	16.70%
	3 - 6 tahun	12	50.00%
	7 - 10 tahun	4	16.70%
	11 - 13 tahun	1	4.20%
	>13 tahun	3	12.50%

Berdasarkan tabel 3, dari 24 orang responden, sebanyak 83,3% (20 orang) berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 16,7% (4 orang) berjenis kelamin perempuan. Responden terbanyak berusia <20 – 25 tahun sebesar 37,5% (9 orang), kedua terbanyak berusia 26 – 30 tahun sebesar 25% (6 orang), selanjutnya secara berurutan berusia 31 – 35 tahun sebesar 20,8% (5 orang), berusia 36 – 40 tahun sebesar 12,5% (3 orang), dan >40 tahun sebesar 4,2% (1 orang). Dengan demikian, usia responden terbanyak berusia <20 – 25 tahun. Responden terbanyak berpendidikan terakhir SMA sebesar 8,3% (2 orang), SMK sebesar 45,8% (11 orang), selanjutnya diploma sebesar 12,5% (3 orang), S1 sebesar 25% (6 orang), dan SMP sebesar 8,3% (2 orang). Dengan demikian, responden terbanyak berpendidikan terakhir SMK.

Tabel 4 Frekuensi dan Nilai Rata – rata Variabel

Variabel	Nilai Rata - rata Total	Kategori
X ₁	4,375	Sangat Tinggi

X ₂	4,347	Sangat Tinggi
X ₃	4,278	Sangat Tinggi
X ₄	4,361	Sangat Tinggi
X ₅	4,472	Sangat Tinggi
X ₆	4,563	Sangat Tinggi
X ₇	3,633	Tinggi
Y	4,441	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat setiap variabel berkategori sangat tinggi dan tinggi, hal ini menunjukkan kalau sikap pada Kualitas Kehidupan Kerja telah terlaksanakan pada subjek penelitian. Akan tetapi, dapat ditingkatkan lagi pada variabel X₇ (relevansi sosial kehidupan kerja).

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Sederhana Seluruh Variabel

Variabel	Persamaan Regresi Linier
X ₁	Y = 38,038 + 1,713(X ₁)
X ₂	Y = 57,573 + 1,375(X ₂)
X ₃	Y = 36,371 + 2,285(X ₃)
X ₄	Y = 30,952 + 2,558(X ₄)
X ₅	Y = 26,296 + 2,183(X ₅)
X ₆	Y = 25,426 + 2,744(X ₆)
X ₇	Y = 48,086 + 0,749(X ₇)
X	Y = 29,873 + 0,427X

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel tak bebas (Y) dengan satu variabel bebas (X). Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah: $Y = a + b(X)$.

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	Nilai Signifikan
Kompensasi yang adil & cukup (X ₁)	0,002
Lingkungan kerja yang sehat & aman (X ₂)	0,018
Kesempatan untuk menggunakan & mengembangkan kapasitas manusia (X ₃)	0,003
Integrasi sosial dalam organisasi kerja (X ₄)	0,028
Konstitusionalisme dalam organisasi kerja (X ₅)	0,003
Ruang kerja & hidup secara keseluruhan (X ₆)	0,003
Relevansi sosial kehidupan kerja (X ₇)	0,030
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,001

Berdasarkan hasil uji t, didapat nilai signifikansi X₁ 0,002, X₂ 0,018, X₃ 0,003, X₄ 0,028, X₅ 0,003, X₆ 0,003, X₇ 0,030, dan X 0,001, seluruh variabel bebas bernilai di bawah 5%, sehingga ada pengaruh positif sikap pada Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) secara parsial maupun secara keseluruhan terhadap determinan produktivitas karyawan.

Tabel 7 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Variabel	R	R Square
Kompensasi yang adil & cukup (X ₁)	0,590 ^a	0,349
Lingkungan kerja yang sehat & aman (X ₂)	0,480 ^a	0,231
Kesempatan untuk menggunakan & mengembangkan kapasitas manusia (X ₃)	0,582 ^a	0,338
Integrasi sosial dalam organisasi kerja (X ₄)	0,447 ^a	0,2
Konstitusionalisme dalam organisasi kerja (X ₅)	0,578 ^a	0,334
Ruang kerja & hidup secara keseluruhan (X ₆)	0,577 ^a	0,333
Relevansi sosial kehidupan kerja (X ₇)	0,444 ^a	0,197
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,630 ^a	0,397

Berdasarkan hasil tabel 15, didapat pengaruh sebesar 39,7% untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X). Dengan variabel

– variabel yang lain sebagai dimensi Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 34,9% untuk kompensasi yang adil & cukup (X_1), 23,1% untuk lingkungan kerja yang sehat & aman (X_2), 33,8% untuk kesempatan untuk menggunakan & mengembangkan kapasitas manusia (X_3), 20% untuk integrasi sosial dalam organisasi kerja (X_4), 33,4% untuk konstitusionalisme dalam organisasi kerja (X_5), 33,3% untuk ruang kerja & hidup secara keseluruhan (X_6), dan 19,7% untuk relevansi sosial kehidupan kerja (X_7).

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, didapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas yang tertinggi dari kompensasi yang adil & cukup (X_1) sebesar 34,9%, sedangkan pengaruh 65,1% dari variabel lain KKK ataupun variabel lain yang tidak diteliti di penelitian. Sedangkan variabel KKK berpengaruh sebesar 39,7% terhadap produktivitas, dengan pengaruh 60,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti peneliti.

Pembahasan

Pengaruh sikap pada kompensasi yang adil dan cukup (X_1) sesuai dengan pendapat Muljani (2002), dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang - orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

Pengaruh sikap pada lingkungan kerja yang sehat dan aman (X_2) terhadap determinan produktivitas sesuai dengan pernyataan dari *International Labour Organization* Jakarta (2013), jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan.

Pengaruh sikap pada kesempatan untuk menggunakan & mengembangkan kapasitas manusia (X_3) terhadap determinan produktivitas, hal ini sesuai dengan pendapat dari Muhi (2010), angkatan kerja dalam memberikan jasanya sebagai faktor produksi ternyata tidak homogen. Mereka berbeda bukan saja dalam penyediaan waktu kerja produktif akan tetapi juga dalam kualitas jasa kerja yang diberikannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh sikap pada integrasi sosial dalam organisasi kerja (X_4) terhadap determinan produktivitas, integrasi sosial antar karyawan akan menimbulkan kerja sama. Organisasi akan

mencapai produktivitas tertentu jika organisasi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu - individu dalam organisasi, menumbuhkan suasana kerja sama antar individu dengan kelompok, serta menumbuhkan kreativitas dan inisiatif (Tjahyanti, 2013).

Pengaruh sikap pada konstitusionalisme dalam organisasi kerja (X_5) terhadap determinan produktivitas, berkaitan dengan perlindungan hak karyawan, bertujuan untuk mencapai / melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha (Amidhan & Rosdianti, 2005). Sehingga karyawan akan merasa bebas dalam cara bekerja dan bekerja berdasarkan keinginan mereka sendiri, bukan paksaan.

Pengaruh sikap pada ruang kerja & hidup secara keseluruhan (X_6) terhadap determinan produktivitas, hal ini berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja, keluarga, dan pribadi. Karyawan dengan ketidakseimbangan kehidupan – kerja direkomendasikan oleh atasan kepada departemen SDM untuk mengikuti pelatihan manajemen waktu. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan – kerja memengaruhi psikis karyawan sehingga menyebabkan produktivitas rendah dan karyawan rentan terhadap stres (Ramadhani, 2013).

Pengaruh sikap pada relevansi sosial kehidupan kerja (X_7) terhadap determinan produktivitas, relevansi sosial berkaitan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR), yaitu komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya, komunitas lokal, dan komunitas luas. Konsep CSR melibatkan tanggung jawab kemitraan antara pemerintah, perusahaan, dan komunitas masyarakat setempat yang bersifat aktif dan dinamis. Penerapan CSR harus berada dalam strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dasar bisnis perusahaan, sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan tersebut (Anatan, 2010).

Perusahaan yang mempraktikkan program Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) (X) dengan efektif akan meningkatkan moral kerja, mengurangi stres dan *turnover*, meningkatkan motivasi, meningkatkan kebanggaan kerja, meningkatkan kompetensi, meningkatkan kepuasan, meningkatkan komitmen, dan meningkatkan produktivitas (Nuryati, 2013). Sehingga karyawan bekerja dengan lebih kepada perusahaan.

Implementasi Hasil Penelitian

Dengan melihat hasil dari penelitian ini, kesimpulan yang didapat untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan cara memperhatikan sikap pada Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) karyawan. KKK dengan dimensi – dimensinya dapat diterapkan secara parsial, maupun simultan untuk meningkatkan determinan produktivitas karyawan. Pemenuhan dalam kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dalam KKK karyawan.

Perusahaan dapat menerapkan dimensi dari KKK (kompensasi yang adil dan cukup, lingkungan kerja yang sehat dan aman, kesempatan langsung untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia, kesempatan untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dan keamanan, integrasi sosial dalam organisasi kerja, konstitusionalisme dalam

organisasi kerja, ruang kerja dan hidup secara keseluruhan, dan relevansi sosial kehidupan kerja) secara parsial, sehingga determinan produktivitas karyawan akan meningkat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif sikap pada kompensasi yang adil & cukup terhadap determinan produktivitas karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif sikap pada lingkungan kerja yang sehat dan aman terhadap determinan produktivitas karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif sikap pada kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia terhadap determinan produktivitas karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif sikap pada integrasi sosial dalam organisasi kerja terhadap determinan produktivitas karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif sikap pada konstitusionalisme dalam organisasi kerja terhadap determinan produktivitas karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif sikap pada ruang kerja dan hidup secara keseluruhan terhadap determinan produktivitas karyawan.
7. Terdapat pengaruh positif sikap pada relevansi sosial kehidupan kerja terhadap determinan produktivitas karyawan.
8. Terdapat pengaruh positif sikap pada Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) terhadap determinan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, I. & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Retrieved September 3, 2016, from <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1410/1269>
- Amidhan, H. & Rosdianti, Y. (2005). Hak Pekerja dan Jaminan Sosial: Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional. Retrieved October 11, 2016, from <http://www.komnasham.go.id/sites/default/files/dokumen/HAK%20PEKERJA%20DAN%20JAMINAN%20OSIAL.pdf>
- Anatan, L. (2010). Corporate Social Responsibility (CSR): Tinjauan Teoritis dan Praktik di Indonesia. Retrieved October 11, 2016, from <http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/download/910/903>
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. Retrieved September 1, 2016, from <http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/viewFile/797/621>
- Ciptaningsih, A. N. I. (2010). Analisis Pengaruh Harga Saham, Volume Perdagangan, Dan Variansi Return Saham Terhadap Bid Ask Spread Pada Masa Sebelum Dan Sesudah Stock Split. Retrieved October 9, 2016, from [http://eprints.undip.ac.id/26540/1/SKRIPSI_TEXT\(R\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/26540/1/SKRIPSI_TEXT(R).pdf)
- Hanantijo, D. (2013). Strategi SDM Dalam Menghadapi Persaingan Global. Retrieved September 18, 2016, from <http://stia-asmisol.ac.id/jurnal/index.php/jmbb/article/download/10/9>
- Imanni, R. N. & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. Retrieved September 1, 2016, from <http://ejournal.unesa.ac.id/article/13346/56/article.pdf>
- International Labour Organization Jakarta. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana untuk Produktivitas. Retrieved October 11, 2016, from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_237650.pdf
- Kuntjojo (2009). Metodologi Penelitian. Retrieved October 8, 2016, from <https://ebekunt.files.wordpress.com/2009/04/metodologi-penelitian.pdf>
- Muhi, A. H. (2010). Analisis Investasi Modal Manusia Dalam Perspektif Pendidikan Dan Pelatihan. Retrieved October 11, 2016, from <http://alimuhi.staff.ipdn.ac.id/wp-content/uploads/2011/04/INVESTASI-MODAL-MANUSIA-jurnal.2010.pdf>
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Retrieved October 11, 2016, from <http://puslit2.petra.ac.id/gudangpaper/files/1915.pdf>
- Nuryati (2013). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Eks-Karesidenan Surakarta (Studi Kasus pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat BPR di Eks-Karisidenan Surakarta). Retrieved October 8, 2016, from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=90153&val=4283>
- Pratiwi, K. & Himam, F. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja. Retrieved September 1, 2016, from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=280783&val=1286&title=KUALITAS%20KEHIDUPAN%20KERJA%20DITINJAU%20DARI%20KEPUASAN%20KERJA%20DAN%20PERSEPSI%20TERHADAP%20KINERJA>
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). Retrieved October 11, 2016, from [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=188982&val=6467&title=ANALISIS%20PENGARUH%20KESEIMBANGAN%20KEHIDUPAN%20C3%A2%20C2%80%20C2%93%20%20KERJA%20TERHADAP%20KESUKSESAN%20KARIER%20%20\(Studi%20pada%20Karyawan%20PT.%20Asuransi%20Jiwa%20Generali%20Indonesia\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=188982&val=6467&title=ANALISIS%20PENGARUH%20KESEIMBANGAN%20KEHIDUPAN%20C3%A2%20C2%80%20C2%93%20%20KERJA%20TERHADAP%20KESUKSESAN%20KARIER%20%20(Studi%20pada%20Karyawan%20PT.%20Asuransi%20Jiwa%20Generali%20Indonesia))

- Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Retrieved October 8, 2016, from https://www.academia.edu/9832986/Buku_Metodologi_Penelitian_Kuantitatif_dan_Kualitatif_oleh_Jonathan_Sarwono
- Setiati, J. (2014). Analisis Faktor - Faktor Produktivitas Kerja Pada Pegawai Perpustakaan ITS. Retrieved September 3, 2016, from <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-ln7521382ab9full.pdf>
- Supartha, W. G. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar. Retrieved October 1, 2016, <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/download/16783/16763>
- Tjahyanti, S. (2013). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Produktivitas Karyawan. Retrieved October 4, 2016, from <http://www.tsm.ac.id/MB/MB.5.1.Maret.2013/MB.5.1.2.Pengaruh%20Quality%20of%20Work%20Life%20terhadap%20Produktivitas%20Karyawan.pdf>