

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi



Oleh :

Junita Dondan

NIM : 069114025

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2011

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Oleh :

Junita Dondan

NIM : 069114025

Telah disetujui oleh :

Ad Dei
maioem Gloriam

Pembimbing



P. Eddy Suhartanto, S.Psi., M.Si.

Tanggal **21** DEC 2011

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Dipersiapkan dan ditulis oleh

Junita Dondan

NIM : 069114025

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji

Pada tanggal 14 November 2011

Dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

Nama Lengkap

P.Eddy Suhartanto, S.Psi., M.Si.

Drs. H. Wahyudi, M.Si.

P. Henrietta PDADS., M.A.

Tanda tangan



Yogyakarta, ...2.1. DEC..2011

Fakultas Psikologi

Universitas Sanata Dharma

Dekan,



Dr. Christina Siwi Handayani

MOTTO

Ketika kau KUAT saat ditantang dunia
untuk menghadapi masalah besar dalam
hidup, itu artinya dunia telah SALAH
memilih lawan...



PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini aku persembahkan kepada :

Yesus Kristus yang selalu menyertaiku

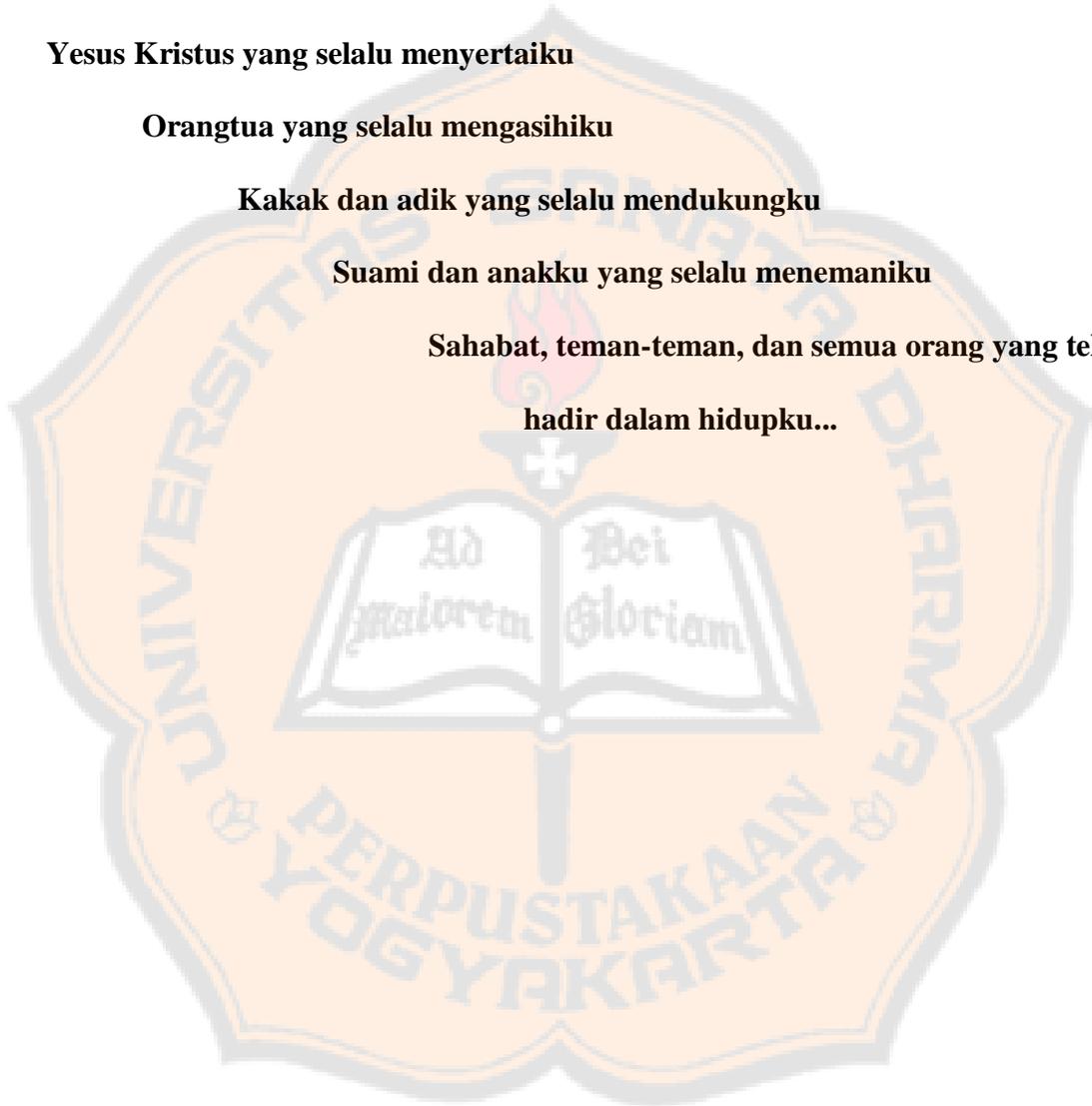
Orangtua yang selalu mengasihiku

Kakak dan adik yang selalu mendukungku

Suami dan anakku yang selalu menemaniku

Sahabat, teman-teman, dan semua orang yang telah

hadir dalam hidupku...



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

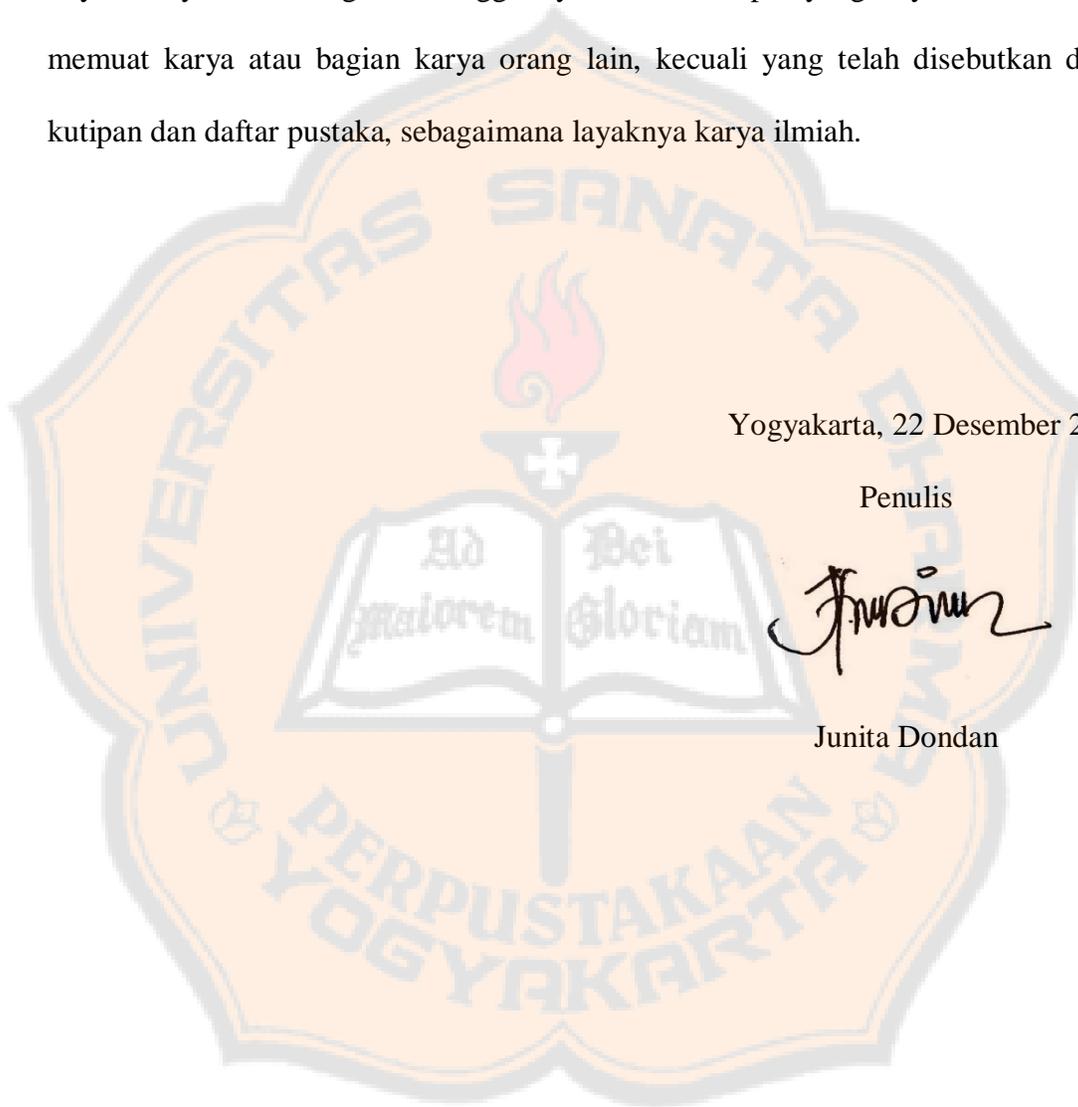
Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 22 Desember 2011

Penulis



Junita Dondan



**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Junita Dondan

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) (kesempatan untuk berkembang, hubungan kerja, partisipasi kerja, kondisi kerja yang baik dan layak) dengan produktivitas kerja. Variabel yang berfungsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Quality of Work Life*, dan variabel tergantungnya adalah produktivitas kerja. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara QWL dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Mimika. Subjek penelitian keseluruhan berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan produktivitas kerja. Ditunjukkan dengan hasil $r = 0.507$ pada taraf signifikansi 1% ($p < 0.01$).

Kata kunci : *Quality of work life*, produktivitas kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE WITH JOB
PRODUCTIVITY OF DEPARTMENT OF CIVIL SERVANTS**

Junita Dondan

ABSTRACT

This research included a correlational study aimed to determine whether there is a relationship between the Quality of Work Life (QWL) (opportunity for growth, employment, labor force participation, good working conditions and decent) with job productivity. The variable that serve as an independent variable in this research that Quality of Work Life, and the dependent variable labor productivity. The hypothesis of this study was there is a positive relationship between QWL with employee productivity. The research was conducted at the Department of Social, Employment and Transmigration of Mimika District. Total of research subjects 30 people. Methods of data collection in this research the scale method. Statistical methods that was used to analyze the data is Pearson Product Moment. The results of this research there is significant positive relationship between the Quality of Work Life (QWL) with job productivity. Indicated by the results of $r = 0.507$ at 1% significance level ($p < 0.01$).

Key words: Quality of work life, work productivity

PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma

Nama : Junita Dondan
Nomor Mahasiswa : 069114025

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal : 22 Desember 2011

Yang menyatakan,



(Junita Dondan)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, kasih karunia dan penyertaannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL” sebagai syarat untuk menyelesaikan studi S1 saya pada jurusan Psikologi Universitas Sanata Dharma.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Christina Siwi Handayani, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
2. Ibu Titik Kristiyani, M. Psi., selaku Kaprodi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
3. Bapak P.Eddy Suhartanto, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh kesabaran telah memberi nasihat serta kritikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
4. Bapak Drs. H. Wahyudi, M.Si., selaku dosen penguji I yang telah bersedia memberikan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu P. Henrietta PDADS., M.A., selaku dosen penguji II yang telah bersedia memberikan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

6. Bapak Prof. Dr. A. Supratiknya, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasehat dan dukungan selama penulis menjalani kuliah.
7. Segenap staf pengajar Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma khususnya Ibu Tanti, Ibu Susan, Ibu Siwi, Ibu Titik, Ibu Dewa, Ibu Lusi, Ibu Nimas, Ibu Ari, Mbak Etta, Bapak Cahya, Bapak Agung, Bapak Minto, Bapak Priyo, Bapak Heri, Bapak Didik, Bapak Adi yang telah memberikan segala pengetahuan tentang dunia psikologi yang sangat bermanfaat dan menarik.
8. Segenap karyawan Fakultas Psikologi; Mbak Nani, Mas Gandung, dan Pak Gi di sekretariat Fakultas Psikologi, Mas Mudji yang luar biasa di Laboratorium Fakultas Psikologi dan Mas Doni di ruang baca Fakultas Psikologi yang telah memperlancar dan membantu proses kuliah saya selama ini.
9. Mae dan pae tercinta untuk semua kepercayaan, dukungan, dan cinta kasih yang selalu mengalir tanpa henti.
10. Kakakku Onto' dan adikku Andrio yang selalu melindungi dan membuat hidup penulis terasa lebih lengkap.
11. Suami dan anakku yang terkasih yang dengan sabar dan tanpa lelah menemani dan selalu memberi dukungan sehingga membuat hidup penulis terasa berharga.
12. Teman-teman angkatan 2006 dan seperjuangan yang akan selalu penulis kenang.
13. Sahabat seperjuanganku di Fak. Psikologi 2006: Yesica, Ratri, Lita. Terima kasih, sahabat. Kenangan bersama kalian selama beberapa tahun di kampus tercinta kita tidak bisa digantikan dengan apapun. Tawa dan tangis sudah kita lalui bersama.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

14. Seluruh Pegawai dan staf kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kabupaten Mimika yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membuka tangannya dan bersedia mengisi skala penulis yang kurang sempurna.
15. Kepada semua pihak yang telah membantu dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas kehadirannya dalam hidupku dan atas segala dukungan yang telah diberikan.

Akhir kata, penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat berguna bagi ilmu psikologi.

Yogyakarta, 22 Desember 2011



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

A. Produktivitas Kerja	9
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	11
3. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	13
B. <i>Quality of Work Life</i> (QWL).....	16
1. Pengertian <i>Quality of Work Life</i> (QWL).....	16
2. Komponen Dalam <i>Quality of Work Life</i> (QWL).....	17
C. Dinamika Hubungan Antara <i>Quality of Work Life</i> (QWL) dengan Produktivitas Kerja.....	20
D. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional.....	22
1. Produktivitas Kerja.....	22
2. <i>Quality of Work Life</i> (QWL).....	23
D. Subjek Penelitian.....	24
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	24
F. Validitas dan Reliabilitas	29
1. Validitas	29
2. Seleksi Item.....	30
3. Reliabilitas	33

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

G. Metode Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Lokasi Konteks Penelitian	35
B. Pelaksanaan Penelitian	35
C. Deskripsi Subjek Penelitian	36
1. Jenis Kelamin	36
2. Usia.....	37
3. Pendidikan Terakhir	37
D. Hasil Penelitian	38
1. Deskripsi Data Penelitian.....	38
2. Hasil Analisis Data.....	40
a. Uji Normalitas	40
b. Uji Linearitas	41
c. Uji Hipotesis.....	42
E. Pembahasan.....	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
A. Kesimpulan	46
B. Keterbatasan Penelitian.....	46
C. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1	<i>Blue Print</i> Skala QWL.....	26
Tabel 2	<i>Blue Print</i> Skala Produktivitas Kerja	28
Tabel 3	Hasil Uji Korelasi Item-Total Variabel QWL	31
Tabel 4	Hasil Uji Korelasi Item-Total Variabel Produktivitas Kerja	31
Tabel 5	Distribusi Item-Item pada Skala QWL Sebagai Skala Penelitian.....	32
Tabel 6	Distribusi Item-Item pada Skala Produktivitas Kerja Sebagai Skala Penelitian	33
Tabel 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 10	Deskripsi Data Penelitian	38
Tabel 11	Hasil Uji t QWL	39
Tabel 12	Hasil Uji t Produktivitas Kerja.....	40
Tabel 13	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	40
Tabel 14	Hasil Uji F (ANOVA)	42
Tabel 15	Hasil Uji Korelasi.....	43

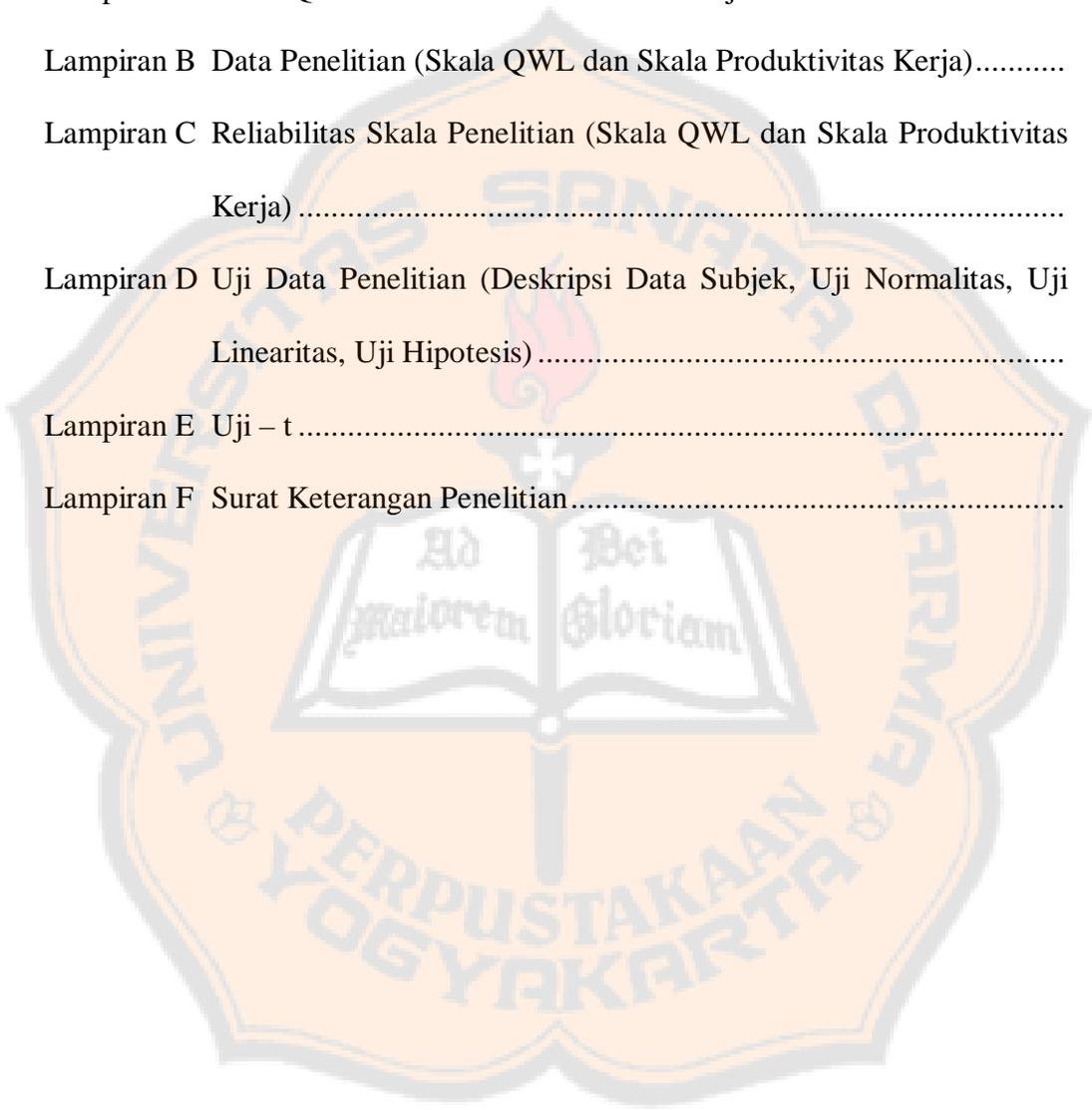
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Kerangka Pemikiran..... 21



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala QWL dan Skala Produktivitas Kerja.....	52
Lampiran B Data Penelitian (Skala QWL dan Skala Produktivitas Kerja).....	59
Lampiran C Reliabilitas Skala Penelitian (Skala QWL dan Skala Produktivitas Kerja)	64
Lampiran D Uji Data Penelitian (Deskripsi Data Subjek, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Hipotesis)	72
Lampiran E Uji – t	75
Lampiran F Surat Keterangan Penelitian.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini berkembang sedemikian pesatnya sehingga setiap perusahaan dituntut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik agar bisa bersaing dengan perusahaan lain. Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu (Panggabean, 2004).

SDM merupakan aset yang termahal dan terpenting bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hicks (dalam Sutarto, 1987) yang mengatakan bahwa eksistensi sebuah perusahaan ditentukan oleh manusia-manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. SDM yang terdapat dalam suatu perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan latar belakang yang berbeda tersebut, maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan.

Tingkat produktivitas kerja di Indonesia masih sangat rendah. Menurut Sekretaris Jenderal Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

(Depnakertrans) Besar Setyoko, saat ini Indonesia menduduki peringkat ke 59 dari 60 negara. Indonesia hanya berada satu peringkat diatas Venezuela. Sedangkan Malaysia berada di peringkat 28, Cina 31, dan Filipina di peringkat 49. Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia Karena kualitas SDM yang tidak mampu bersaing, mutu pendidikan rendah, kurikulum pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, fasilitas Balai Latihan Kerja tidak optimal, dan perhatian pemerintah daerah rendah. Rendahnya produktivitas juga disebabkan minimnya penghargaan dan intensif bagi pekerja yang memiliki prestasi (<http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2007/11/01/brk,20071101-110547,id.html>). Dengan keadaan seperti itu, maka produktivitas kerja masih perlu ditingkatkan.

Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil bisa dilihat dari disiplin kerjanya. Ironisnya ketidakdisiplinan dalam bekerja ini banyak dilakukan oleh hampir semua tingkatan PNS. Tentunya ketidakdisiplinan ini juga akan berdampak kepada masyarakat karena mereka merupakan abdi masyarakat yang tugasnya adalah memberikan pelayanan publik, jika mereka tidak disiplin dalam bekerja akan sangat memungkinkan pelayanan yang diberikan kurang memuaskan dan pekerjaannya pun mengalami hambatan atau selesai tidak tepat waktu. Korupsi waktu memang merupakan wujud ketidakdisiplinan kerja yang banyak dilakukan oleh PNS. Korupsi waktu memang seperti tidak terasa hilangnya, tetapi kalau dihitung dalam jumlah uang yang diberikan sebagai bentuk gaji dan dibandingkan dengan produktivitas yang dihasilkan maka nilai

koropsinya ternyata cukup besar. Pada umumnya, PNS bekerja dalam seminggu selama 40 jam.

Manusia memegang peranan utama dalam menentukan kualitas produk karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya akan tergantung pada manusia yang menanganinya. Oleh karena itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Heidjrahman & Suad, 2002). Menurut Martoyo (2000) banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya.

Baik organisasi pemerintah maupun swasta akan selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan adalah meningkatkan *Quality of Work Life* (QWL) karyawan. QWL mulai muncul dan berkembang antara tahun 1959 sampai 1972. QWL dipandang sebagai reaksi individu untuk bekerja atau konsekuensi seseorang dalam bekerja (Nadler & Lawler, 1983). QWL meliputi hasil yang didapat individu dalam bentuk kepuasan kerja atau kesehatan mental yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. QWL merupakan upaya membuat suasana kehidupan kerja,

fisik dan psikologik di dalam organisasi sedemikian kondusif (nyaman), sehingga memampukan karyawan memberikan kontribusinya seoptimal mungkin kepada organisasi.

Sebagai sebuah organisasi, negara memerlukan pelaku-pelaku organisasi untuk menjalankan organisasinya. Salah satu pelaku organisasi ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri terdiri dari; Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil terdiri dari; Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Oleh karena itu diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh dedikasi, berkualitas, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsure aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Irmayani, 1996).

Menurut Jewell dan Siegel (1998) lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut antara lain suasana kerja yang nyaman dan hubungan atasan dan bawahan yang baik. Selain lingkungan yang kondusif, ada berbagai macam komponen dari kesejahteraan karyawan juga yang secara umum sangat penting diperhatikan yaitu lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik dengan supervisor, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan diri jika diperlukan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Dimana filosofi ini bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan (Gibson dalam Ekowati, 2009). Menurut Lau & May (1998) kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja.

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Menurut Dr. Muzni Tambusai (dalam Tjandra, 2002), maksud dari pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat

manusiawi, yang memungkinkan karyawan berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut perkiraan ILO (2004), setiap tahun di seluruh dunia 2 juta orang meninggal karena masalah-masalah akibat kerja. Dari jumlah ini, 354.000 orang mengalami kecelakaan fatal. Disamping itu, setiap tahun ada 270 juta pekerja yang mengalami kecelakaan akibat kerja dan 160 juta yang terkena penyakit akibat kerja. Awal tahun 2007, angka kecelakaan kerja di Indonesia menempati peringkat 52 dari 53 negara di dunia. Data 2007 menyatakan, jumlah kecelakaan kerja sebanyak 65.474 kasus dengan meninggal 1.451 orang, cacat tetap 5.326 orang dan sembuh tanpa cacat 58.697 orang.

QWL telah dipandang sebagai suatu cara untuk meningkatkan produktivitas melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. QWL mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam organisasi yang dinyatakan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi tertentu, sehingga berpengaruh terhadap pengalaman karyawan dalam organisasi. Pada prinsipnya QWL perlu diciptakan oleh organisasi untuk memberikan keseimbangan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam arti yang lebih dalam, QWL mengacu pada kualitas hidup individu dalam organisasi kerja mereka. Masyarakat modern adalah masyarakat organisasi. Individu menghabiskan sebagian besar hidup mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, pentingnya QWL perlu dipertanyakan. Literatur

tentang QWL sangat terbatas dan beberapa diantaranya sering dikorelasikan dengan kepuasan kerja, namun tidak ada studi tentang QWL yang telah dikaitkan dengan produktivitas kerja.

QWL bukan merupakan hal yang baru lagi. Perusahaan-perusahaan besar dunia seperti Ford, Motorola, Boeing, telah menciptakan QWL yang baik di dalam organisasinya untuk mengatasi krisis produktivitas sejak era 80'an. Berbeda dengan General Motors yang menghabiskan banyak modal untuk membeli peralatan dan teknologi sekitar \$80 billion dan membutuhkan 41 jam pekerja untuk merakit sebuah mobil, Ford dengan modal yang lebih kecil dan dengan strategi QWL dapat merakit dua buah mobil dengan 25 jam pekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pekerja Ford lebih produktif.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan sebelumnya dan menyadari pentingnya masalah QWL dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, maka peneliti terdorong untuk mengkaji lebih lanjut dalam sebuah penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara kesempatan untuk berkembang, hubungan kerja, partisipasi kerja, dan kondisi kerja yang baik dan layak dengan produktivitas kerja karyawan?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji ada tidaknya hubungan antara QWL dengan produktivitas kerja karyawan pada suatu organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Ada 2 manfaat dari penelitian ini, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat itu adalah:

a. Manfaat teoritis:

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi pada dunia psikologi industri dan organisasi tentang QWL hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas berkaitan erat dengan sikap pekerja dalam menjalankan tugas.

b. Manfaat praktis:

1. Bagi pegawai

Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi organisasi

Sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, jika hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara QWL dan produktivitas kerja, maka hasil ini dapat menjadi rekomendasi bagi organisasi untuk meningkatkan QWL yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas bagi organisasi atau perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan sementara itu karyawan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas. Untuk itu perusahaan harus selalu memperhatikan tenaga kerjanya sehingga produktivitas tidak akan menurun melainkan terus meningkat.

Menurut Sinungan (2003) “Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan”. Sedangkan menurut Mauled Mulyono (1993) “produktivitas adalah sampai sejauh mana sumber daya-sumber daya yang ada disertakan dan dipadukan dalam organisasi untuk mencapai suatu hasil tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Upaya meningkatkan produktivitas merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan kerana peningkatan produktivitas dalam perusahaan pada

gilirannya dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Dalam doktrin pada konferensi Oslo 1984 dalam Sinungan (2003) tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu: “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber *riil* yang semakin sedikit”.

Menurut Sinungan (2003) mendefinisikan “Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi”. Pengertian yang hampir sama tentang produktivitas adalah menurut Sondang P. Siagian (1993) “Produktivitas adalah kemampuan yang memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia sehingga mampu menghasilkan keluaran (*out put*) yang optimal.”

Produktivitas pada dasarnya mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas.

Pengertian produktivitas dapat berbeda untuk setiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang, tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi di bidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi.

2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Raviantor (1985) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

1. Pendidikan dan Latihan. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan di dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas kerja dari karyawan.
2. Gizi dan Kesehatan. Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Keadaan gizi dan kesehatan seseorang juga mempengaruhi kemampuannya dalam pendidikan dan latihan. Sebab itu, keadaan gizi dan kesehatan yang rendah secara tidak langsung menimbulkan produktivitas kerja yang rendah dan sebaliknya, semakin baik gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitas seseorang.

3. Penghasilan dan Jaminan Sosial. Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi pendorong untuk bekerja giat dan produktif dalam perusahaan pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahan. Dengan penghasilan dan jaminan sosial yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja dari seseorang.
4. Keterampilan Kerja. Tingat produktivitas kerja seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini berarti, kesempatan dalam hal bekerja, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Bila ketiga kesempatan tersebut dapat diperoleh seseorang maka produktivitas akan mudah dicapai.
5. Manajemen. Manajemen ikut berperan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung misalnya melalui perbaikan prosedur kerja untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan agar karyawan dapat bekerja dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya sumber daya tersebut dapat digunakan semaksimal mungkin sedangkan secara tidak langsung misalnya dengan cara memberi kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, menyediakan fasilitas latihan, perbaikan penghasilan dan jaminan.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Karyawan/pegawai Kantor Kecamatan merupakan salah satu aparatur negara yang memberikan pelayanan di unit kerjanya, yang sebagian besar berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Produktivitas seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat melalui prestasi kerjanya/kinerjanya. Untuk itu pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1978 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Bab II Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), dalam Pasal 4 poin 2 yang berbunyi: “Dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan unsur-unsur yang dinilai adalah; a) kesetiaan, b) prestasi kerja, c) tanggung jawab, d) ketaatan, e) kejujuran, f) kerjasama, g) prakarsa, h) kepemimpinan”.

1) Kesetiaan

Ialah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas.

2) Prestasi kerja

Ialah suatu hasil kerja yang secara nyata dapat dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja tersebut akan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

3) Tanggung Jawab

Ialah suatu kesanggupan seorang PNS untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko dan keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Ialah kesanggupan seorang PNS untuk menaati segala peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5) Kejujuran

Ialah ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Ialah kemampuan seorang PNS untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Ialah kemampuan seorang PNS untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8) Kepemimpinan

Ialah kemampuan seorang PNS untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya. Penilaian unsur kepemimpinan hanya dikenakan bagi PNS yang berpangkat Pengatur Muda Golongan ruang II/a ke atas yang memangku suatu jabatan.

Sedangkan menurut Nawawi dan Hadari (1990) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas pelayanan masyarakat adalah produktivitas yang diukur dari daya guna dan efisiensi penggunaan personil sebagai tenaga kerja. Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja alat yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya dapat digambarkan melalui efisiensi personil dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Produktivitas seperti ini ditemui di lingkungan yang volume dan beban kerjanya berbentuk pelayanan terhadap masyarakat, yang penggunaan kerjanya dan hasil kerjanya tidak hanya dinilai dengan uang.

B. *Quality of Work Life (QWL)*

1. Pengertian *Quality of Work Life (QWL)*

Quality of work life (QWL) muncul karena adanya rasa tidak puas dari karyawan karena adanya batasan kerja yang kurang menggunakan pengetahuan dan kapasitas mereka (Bovee, dkk. 1993). Lebih lanjut disampaikan bahwa gabungan dari kebutuhan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan keinginan pekerja untuk “*humanize the work place*” telah menciptakan filosofi baru tentang sumber daya manusia yang berusaha memenuhi kedua kebutuhan tersebut.

Cumming dan Worley (2005) mendefinisikan QWL sebagai hubungan antara reaksi kerja seseorang, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kesehatan mental.

Ada dua cara untuk melihat apa arti QWL menurut Cascio (1998), yaitu membandingkan QWL dengan kondisi organisasi yang sebenarnya seperti penerapan kebijakan perusahaan mengenai promosi kerja, pengawasan yang demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Cara kedua adalah membandingkan QWL dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, merasa puas, dan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Menurut J. Lloyd Suttle (dalam Moorhead dan Griffin, 1989), QWL adalah derajat dimana anggota organisasi mampu memperoleh kepuasan pada pemenuhan kebutuhan personal ketika mereka bekerja dalam

organisasi. Dari teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ada peningkatan *Quality of Work Life* dalam bekerja bila karyawan memperoleh kesempatan untuk ikut terlibat dalam pengembangan organisasi dan pengambilan keputusan organisasi terutama yang terkait dengan bidang kerjanya dan memperoleh rasa aman secara fisik dan psikis.

2. Komponen Dalam *Quality of Work Life* (QWL)

Zin (2004) mengutip Walton menetapkan tujuh komponen QWL:

- a. Pertumbuhan dan perkembangan. Pekerjaan memungkinkan karyawan untuk menggunakan ketrampilan-ketrampilan mereka dan karyawan merasa tertantang secara positif dalam menjalankan bidang kerja mereka.
- b. Partisipasi. Kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan kerja. Karyawan memiliki kesempatan untuk berkontribusi ide mereka dalam pengambilan keputusan kerja. Perusahaan menyediakan wadah untuk menuangkan ide-ide bagi pengembangan organisasi.
- c. Lingkungan fisik. Lingkungan kerja yang aman untuk menjalankan aktivitas kerja, memperoleh fasilitas fisik yang memadai sehingga memudahkan dalam bekerja, termasuk penerangan, alat-alat kerja, udara, dan jam kerja yang sesuai.

- d. Supervisi. *Supervisor* percaya pada kemampuan yang dimiliki bawahannya dan mampu untuk mengembangkan *teamwork* yang baik. *Supervisor* memperhatikan kesejahteraan bawahan mereka.
- e. Gaji dan bonus. Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan mendapatkan bonus yang layak bagi karyawan.
- f. Hubungan sosial. Selama bekerja di organisasi tersebut, karyawan tetap dapat memberi sumbangan atau kontribusi pada masyarakat tempat dia tinggal untuk sama-sama berkembang, saling mengenal satu karyawan dengan yang lainnya.

Werther & Davis (1989) menyatakan bahwa QWL memiliki 5 komponen, yaitu:

- a. Mendapatkan pengawasan atau supervisi yang baik
- b. Kondisi kerja yang baik dan layak
- c. Gaji dan bonus yang sesuai
- d. Kerja yang menarik, menantang, dan memberikan keuntungan
- e. Partisipasi karyawan dalam menyelesaikan problem tempat kerja, menentukan desain tempat kerja bersama-sama dengan supervisor dan karyawan lain.

Dari komponen-komponen di atas, dapat penulis simpulkan menjadi empat komponen dari QWL. Keempat komponen tersebut diperoleh dari persamaan dan keterkaitan antara setiap komponen yang diutarakan para peneliti tersebut tentang QWL.

Keempat komponen tersebut antara lain:

a. Kesempatan untuk berkembang

Terlibat dalam seluruh aktivitas-aktivitas perusahaan yang membantu meningkatkan efektivitas kerja.

b. Hubungan kerja

Adanya kebersamaan dalam organisasi, terpeliharanya hubungan baik, dan kepaduan antar pegawai, saling mengenal satu dengan yang lainnya, saling memberi dukungan untuk bersama-sama berkembang dan membentuk tim kerja yang baik.

c. Partisipasi kerja

Menentukan aksi, perubahan dan peningkatan bagi diri sendiri, memiliki kesempatan untuk berkontribusi ide mereka dalam pengambilan keputusan kerja, menyelesaikan problem di tempat kerja, dan ikut dalam desain kerja.

d. Kondisi kerja yang baik dan layak

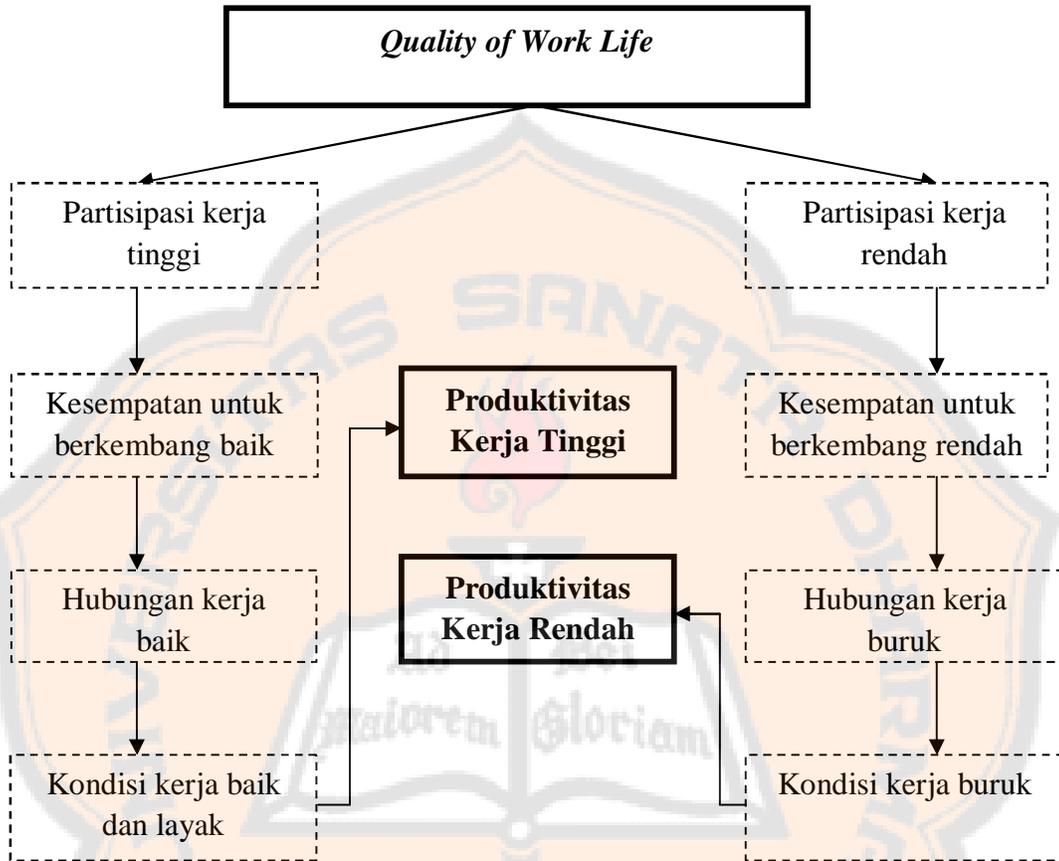
Memperoleh lingkungan kerja yang kondusif, termasuk jadwal kerja yang teratur dan tempat kerja yang aman.

C. Dinamika Hubungan Antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan Produktivitas Kerja

QWL di tempat kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Bila pegawai merasa bahwa partisipasinya di tempat kerja baik, kesempatannya untuk berkembang baik, hubungan kerja dengan atasan maupun pegawai lainnya terjalin dengan baik, serta kondisi tempat kerja baik dan layak untuk digunakan, maka produktivitas kerja pegawaipun akan meningkat. Begitupun sebaliknya, bila pegawai merasa bahwa partisipasinya di tempat kerja rendah, kesempatannya untuk berkembang rendah, hubungan kerja dengan atasan maupun pegawai lainnya tidak terjalin dengan baik, serta kondisi tempat kerja buruk dan tidak layak untuk digunakan, maka produktivitas kerja pegawaipun akan mengalami penurunan.

Produktivitas kerja dapat berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lain. Perbedaan produktivitas kerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun factor-faktor lain seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (J. Ravianto, 1983).

Alur pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma kerangka pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara QWL dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap peningkatan QWL, maka semakin tinggi produktivitasnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, dimana penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan diantara dua variabel serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti (Kuncoro, 2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : *Quality of Work Life*
2. Variabel Tergantung : Produktivitas Kerja

C. Definisi Operasional

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai PNS dalam hal prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa. Tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari skor total yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, semakin tinggi juga produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah skor total, produktivitas

kerja pegawai juga semakin rendah. Skala yang digunakan adalah skala Produktivitas Kerja.

2. *Quality of Work Life (QWL)*

Quality of work life adalah persepsi pegawai terhadap peningkatan kepuasan mereka dalam bekerja, memperoleh kesempatan untuk ikut terlibat dalam pengembangan organisasi dan pengambilan keputusan organisasi terutama yang terkait dengan bidang kerjanya, dan memperoleh rasa aman secara fisik dan psikis.

QWL memiliki 4 komponen, yaitu :

- a. Kesempatan untuk berkembang
- b. Hubungan kerja
- c. Partisipasi kerja
- d. Kondisi kerja yang baik dan layak

Tinggi rendahnya persepsi pegawai terhadap peningkatan QWL dapat dilihat dari skor total yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, persepsi terhadap peningkatan QWL semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah skor total, persepsi terhadap peningkatan QWL semakin kecil. Skala yang digunakan adalah skala QWL.

D. Subjek Penelitian

Menurut Azwar (1999) populasi adalah sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Mimika. Subjek dalam penelitian ini sebanyak tiga puluh orang. Adapun subjek dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

E. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang diselidiki. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Metode skala yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang QWL dan produktivitas kerja adalah skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan terdiri dari 4 kategori jawaban, yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”.

Menurut Sekaran (2003) jawaban setiap instrument yang menggunakan data *Likert* mempunyai gradasi penilaian sebagai berikut:

- (1) Sangat setuju
- (2) Setuju
- (3) Ragu-ragu
- (4) Tidak setuju
- (5) Sangat tidak setuju

Dalam penyusunan skala ini alternatif jawaban ragu-ragu dapat dihilangkan karena alternatif jawaban tersebut mempunyai arti ganda dan dapat menimbulkan kecenderungan responden untuk memilih alternatif jawaban tersebut. Hal ini sesuai pendapat Arikunto (2002) yang menyatakan bahwa jika pembaca berpendapat bahwa ada kelemahan lima alternatif, karena responden cenderung memilih alternatif yang ada di tengah (karena dirasa paling aman dan paling gampang karena hampir tidak berpikir) dan alasan itu memang benar adanya. Maka memang disarankan alternatif pilihannya hanya empat saja. Alternatif “Sangat Setuju” dan “Setuju” ada di posisi kubu awal (atau akhir) sedang dua pilihan lain yaitu “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” di sisi kubu akhir (atau awal). Dalam hal ini dapat kita pahami karena “Sangat Setuju” dan “Setuju” sebetulnya berada pada sisi “Setuju”, tetapi dengan gradasi yang menyangatkan. Demikian juga dengan pilihan “Sangat Tidak Setuju” yang pada dasarnya adalah “Tidak Setuju”.

Kedua skala tersebut akan dibagikan kepada subjek penelitian dalam 1 eksemplar, masing-masing terdiri dari Skala QWL dan Skala Produktivitas Kerja.

Blue print skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Skala QWL

Tabel 1
Blue Print Skala QWL

No.	Komponen	Jenis pernyataan	Nomor item	Total	Bobot
1.	Partisipasi kerja	<i>Favorable</i>	5, 13, 21, 29, 37	10	25 %
		<i>Unfavorable</i>	4, 6, 12, 19, 20		
2.	Kesempatan untuk berkembang	<i>Favorable</i>	1, 9, 17, 25, 33	10	25 %
		<i>Unfavorable</i>	8, 16, 24, 32, 40		
3.	Hubungan kerja	<i>Favorable</i>	3, 11, 27, 35, 36	10	25 %
		<i>Unfavorable</i>	14, 22, 28, 30, 38		
4.	Kondisi kerja yang baik dan layak	<i>Favorable</i>	7, 15, 23, 31, 39	10	25 %
		<i>Unfavorable</i>	2, 10, 18, 26, 34		
TOTAL				40	100 %

Pemberian skor pada alat ukur di atas adalah sebagai berikut :

Untuk item *favorable*

Nilai 4 : Untuk jawaban Sangat Setuju (SS), artinya subjek sangat setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 3 : Untuk jawaban Setuju (S), artinya subjek setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju (TS), artinya subjek tidak setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 1 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), artinya subjek sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tersedia.

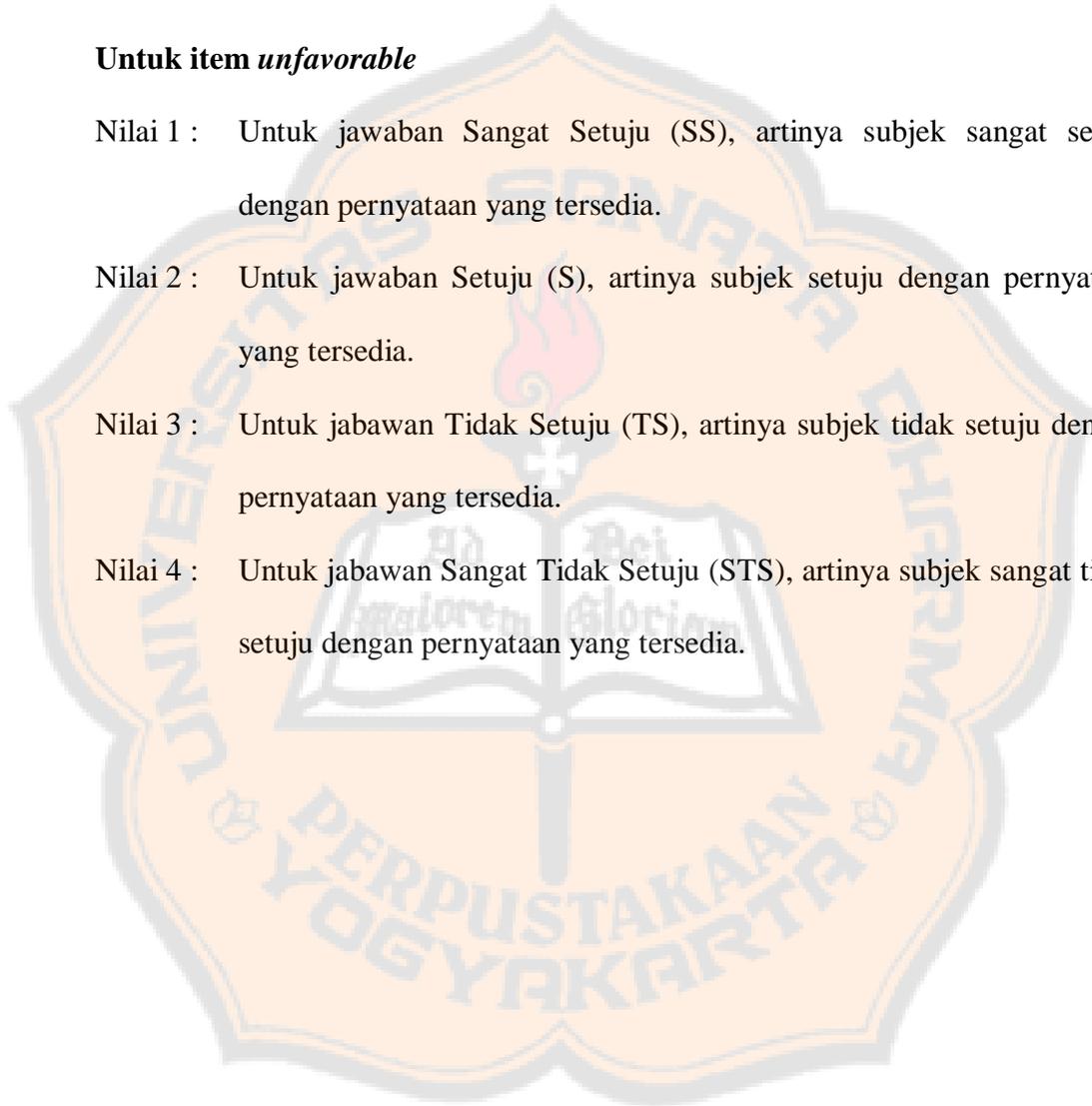
Untuk item *unfavorable*

Nilai 1 : Untuk jawaban Sangat Setuju (SS), artinya subjek sangat setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 2 : Untuk jawaban Setuju (S), artinya subjek setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 3 : Untuk jawaban Tidak Setuju (TS), artinya subjek tidak setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 4 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), artinya subjek sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tersedia.



b. Skala produktivitas kerja

Tabel 2
Blue Print Skala Produktivitas Kerja

No.	Unsur	Jenis Pernyataan		Total	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	a. Tanggung jawab	1, 12, 18, 23, 24	3, 8, 20, 22	9	37.5%
	b. Kejujuran	7	16	2	8.3%
	c. Prakarsa	5	13	2	8.3%
2.	a. Prestasi kerja	2, 4, 9, 21	6, 10, 11, 14, 19	9	37.5%
	b. Kerjasama	17	15	2	8.3%
Total				24	100%

Pemberian skor pada alat ukur di atas adalah sebagai berikut :

Untuk item *favorable*

Nilai 4 : Untuk jawaban Sangat Setuju (SS), artinya subjek sangat setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 3 : Untuk jawaban Setuju (S), artinya subjek setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju (TS), artinya subjek tidak setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 1 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), artinya subjek sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Untuk item *unfavorable*

Nilai 1 : Untuk jawaban Sangat Setuju (SS), artinya subjek sangat setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 2 : Untuk jawaban Setuju (S), artinya subjek setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 3 : Untuk jawaban Tidak Setuju (TS), artinya subjek tidak setuju dengan pernyataan yang tersedia.

Nilai 4 : Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), artinya subjek sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tersedia.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sevilla (1993) mengatakan validitas sebagai derajat ketepatan suatu alat ukur tentang pokok isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh setiap skala (Azwar, 2005). Lebih lanjut dijelaskan bahwa tingkat validitas menentukan suatu skala berguna atau tidak.

Penelitian ini menggunakan kategori validitas isi, yaitu sejauh mana item-item tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi obyek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauh mana item-item tes mencerminkan cara perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi) (Azwar, 2004). Validitas isi dalam penelitian ini diuji melalui *professional judgement*. Pengujian dilakukan dengan memberikan aitem-aitem kepada dosen

pembimbing, kemudian diseleksi kembali hingga dianggap layak untuk digunakan.

2. Seleksi Item

Seleksi item dilakukan bertujuan untuk memilih item-item yang berkualitas. Seleksi aitem pada skala yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan memakai koefisien total (r_{ix}), yang nantinya akan menghasilkan indeks daya beda item. Daya beda item ditunjukkan oleh statistik r_{ix} yang diperoleh dengan teknik komputasi *Product Moment Pearson* dari program *SPSS for Windows*. Perhitungan dilakukan dengan mengkorelasikan skor subjek pada item yang bersangkutan dengan skor total. Indeks daya beda bergerak dari 0 sampai 1,00 dengan tanda positif dan negatif. Semakin baik daya beda item, maka indeksnya akan semakin mendekati 1,00. Untuk menentukan item mana yang memadai, para ahli menetapkan patokan besar koefisien item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal baik tidaknya sebuah item. Artinya semua item pertanyaan atau pernyataan yang memiliki koefisien korelasi item total dikoreksi sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 diindikasikan baik atau memadai, dan kurang dari 0,25 atau 0,30 diindikasikan item tersebut tidak baik atau tidak memadai (Kusnendi 2008).

Pengujian terhadap skala QWL menunjukkan dari 40 item yang terdiri atas 20 item *favorable* dan 20 item *unfavorable*, terdapat 20 item soal

memiliki nilai $r_{ix} \geq 0,25$. Dua puluh item tersebut memenuhi syarat dalam penyusunan skala QWL. Sedangkan, 20 item memiliki nilai $r_{ix} \leq 0,25$ sehingga dinyatakan gugur. Hasil pengujian pada variabel QWL adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi Item-Total Variabel QWL

r_{ix}	No. Item	Total
$r_{ix} \leq 0,25$	1, 5, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 26, 28, 29, 30, 32, 38, 39	20 item
$r_{ix} \geq 0,25$	2, 3, 4, 6, 7, 10, 11, 16, 17, 23, 24, 25, 27, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 40	20 item

Pengujian terhadap skala produktivitas kerja memperlihatkan bahwa dari 24 item yang terdiri dari 12 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*, terdapat 13 item soal memiliki nilai $r_{ix} \geq 0,25$ dan memenuhi syarat dalam penyusunan skala produktivitas kerja. Sedangkan, 11 item memiliki nilai $r_{ix} \leq 0,25$ sehingga dinyatakan gugur karena tidak memenuhi kriteria item yang baik.

Hasil pengujian pada variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi Item-Total Variabel Produktivitas Kerja

r_{ix}	No. Item	Total
$r_{ix} \leq 0,3$	1, 3, 5, 6, 8, 9, 12, 13, 21, 22, 23	11 item
$r_{ix} \geq 0,3$	2, 4, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24	13 item

Item-item yang telah dianalisis baik dan memenuhi kriteria sebagai item yang baik digunakan untuk menyusun skala QWL dan skala produktivitas kerja. Selanjutnya, data yang diperoleh dari skala yang disusun berdasarkan pada analisis item akan diolah menjadi data penelitian.

Item-item yang telah dianalisis baik dan memenuhi kriteria sebagai item yang baik digunakan untuk menyusun skala QWL dan skala produktivitas kerja. Selanjutnya, data yang diperoleh dari skala yang disusun berdasarkan pada analisis item akan diolah menjadi data penelitian. Distribusi item-item sesudah dianalisis pada skala QWL adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Distribusi Item-Item pada Skala QWL Sebagai Skala Penelitian

No.	Komponen	Jenis pernyataan	Nomor item	Total	Bobot
1.	Partisipasi kerja	<i>Favorable</i>	37	3	15 %
		<i>Unfavorable</i>	4, 6		
2.	Kesempatan untuk berkembang	<i>Favorable</i>	17, 25, 33	6	30 %
		<i>Unfavorable</i>	16, 24, 40		
3.	Hubungan kerja	<i>Favorable</i>	3, 11, 27, 35, 36	5	25 %
		<i>Unfavorable</i>	-		
4.	Kondisi kerja yang baik dan layak	<i>Favorable</i>	7, 23, 31	6	30 %
		<i>Unfavorable</i>	2, 10, 34		
TOTAL				20	100 %

Sedangkan, distribusi item-item sesudah dianalisis pada skala produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Distribusi Item-Item pada Skala Produktivitas Kerja Sebagai Skala Penelitian

No.	Unsur	Jenis Pernyataan		Total	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	d. Tanggung jawab	18, 24	20	3	23.1%
	e. Kejujuran	7	16	2	15.4%
	f. Prakarsa	-	-	-	0%
2.	c. Prestasi kerja	2, 4	10, 11, 14, 19	6	46.1%
	d. Kerjasama	17	15	2	15.4%
Total				13	100%

3. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan pengukuran atau sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Kata lain reliabilitas adalah konsistensi dan stabilitas. Penelitian ini menggunakan prosedur konsistensi internal dalam menentukan reliabilitas alat tesnya. Teknik reliabilitas yang termasuk dalam prosedur konsistensi internal yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*, karena teknik ini dapat digunakan pada alat tes yang jawabannya berskala yang memiliki tingkatan ketepatan pilihan jawaban.

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan koefisien reliabilitas. Dalam penelitian ini, teknik korelasi dalam proses pencarian koefisien reliabilitas menggunakan

Pendekatan Konsistensi Internal dengan teknik penghitungan *Reliabilitas Alpha-Cronbach* (Azwar, 2007).

Pengujian reliabilitas alat tes ini akan dihitung dengan menggunakan Program *SPSS for Windows Seri 16.00*.

Pengujian reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk masing-masing skala, baik skala QWL maupun skala produktivitas kerja. Dari teknik tersebut, reliabilitas skala QWL sebagai skala penelitian adalah $(r) = 0.803$. Nilai koefisien reliabilitas (r) yang berbeda disebabkan oleh sebanyak 20 item dalam skala tersebut gugur. Sedangkan pengujian reliabilitas skala produktivitas kerja sebagai skala penelitian adalah $(r) = 0.816$. Nilai koefisien reabilitas (r) yang berbeda juga disebabkan oleh sebanyak 11 item dalam skala tersebut gugur.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*, yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel. Keseluruhan analisis data yang dilakukan melalui fasilitas komputerisasi pada program *SPSS 16 for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi Konteks Penelitian

Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kabupaten Mimika dibentuk pada bulan Januari 2011 lalu. Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kabupaten Mimika merupakan gabungan dari tiga dinas yang sebelumnya berdiri sendiri-sendiri, yakni Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja, dan Dinas Transmigrasi. Penggabungan tersebut dilakukan sesuai dengan peraturan daerah (PERDA) nomor 32 tahun 2010 tentang pembentukan dinas kantor badan kabupaten Mimika yang dikeluarkan oleh Bupati Mimika. Kemudian pada Maret 2011 dilakukan pelantikan pejabat Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kabupaten Mimika.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diawali dengan penyusunan *blue print* skala QWL dan skala produktivitas kerja. Skala QWL ini terdiri dari 40 item, yang terbagi menjadi 20 item *favorable* dan 20 item *unfavorable*. Sedangkan, skala produktivitas kerja terdiri dari 24 item, yang terbagi menjadi 12 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*. Dalam penelitian ini menggunakan *try out* yang terpakai. Maka, sebagai data penelitian, skala QWL ini terdiri dari 20 item, yang terbagi dalam 12 item *favorable* dan 8 item *unfavorable*. Sedangkan, skala

produktivitas kerja terdiri dari 13 item, yang terbagi dalam 6 item *favorable* dan 7 item *unfavorable*.

Pengambilan data dilakukan pada tanggal 15 September 2011. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja, dan Dinas Transmigrasi kabupaten Mimika. Pengambilan data hanya dilakukan satu kali dimana data yang diperoleh digunakan untuk data uji coba (*try out*) dan data penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai dengan pertimbangan, peneliti mendapat kesulitan dalam hal jarak tempuh dan waktu apabila memberikan kuesioner kembali pada pegawai Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja, dan Dinas Transmigrasi kabupaten Mimika. Hadi (2005) menyebutkan bahwa uji coba terpakai (*try out* terpakai) secara metodologi dapat dipertanggungjawabkan karena kondisi tersebut dialami secara merata oleh semua subjek.

C. Deskripsi Subjek Penelitian

1. Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	14	46.7%
Wanita	16	53.3%
Total	30	100%

2. Usia

Komposisi responden berdasarkan usia secara rinci diperlihatkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
≤30	3	1%
31-35	8	26.7%
>35	19	63.3%
Total	30	100%

3. Pendidikan Terakhir

Komposisi responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	1	3.33%
SMU	20	66.7%
Perguruan Tinggi	9	30%
Total	30	100%

D. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini diperoleh deskripsi data sebagai berikut :

Tabel 10
Deskripsi Data Penelitian

	N	Range	Min	Max	Mean	Mean Teoritis	Mean Empiris	Std. Deviation
<i>Quality of Work Life</i>	30	27	41	68	57.67	54.5	57.67	6.62978
Produktivitas kerja	30	25	24	49	39.50	36.5	39.50	5.69180
Valid N (listwise)	30							

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa X min empiris atau jumlah skor minimal yang diperoleh subjek pada QWL sebesar 41 dan X max empiris atau jumlah skor maksimal yang diperoleh subjek sebesar 68. Mean empiris atau rata-rata skor subjek 57.67 dan standar deviasinya sebesar 6.62978. Sedangkan pada skala produktivitas kerja diketahui bahwa X min empiris atau jumlah skor minimal yang diperoleh subjek sebesar 24 dan X max empiris atau jumlah skor maksimal yang diperoleh subjek sebesar 48. Mean empiris atau rata-rata skor subjek 39.50 dan standar deviasinya sebesar 5.69180.

Mean empiris adalah rata-rata skor data penelitian. Mean teoritis adalah rata-rata dari alat ukur penelitian. Mean teoritis ini diperoleh dari angka yang menjadi titik tengah alat ukur penelitian.

Mean teoritis QWL:

$$\frac{41 + 68}{2} = 54.5$$

Mean teoritis produktivitas kerja:

$$\frac{24 + 49}{2} = 36.5$$

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa mean teoritis QWL sebesar 54.5 sedangkan mean empiris sebesar 57.67 (mean teoritis < mean empiris). Ini berarti bahwa pegawai memiliki QWL yang tinggi. Pada produktivitas kerja, diperoleh mean teoritis sebesar 36.5 sedangkan mean empirisnya sebesar 39.50 (mean teoritis < mean empiris). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai tinggi.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh signifikansi QWL dan produktivitas kerja sebesar 0.000 (p<0.05) yang berarti bahwa ada perbedaan antara mean teoritis dan mean empiris.

Berikut disajikan hasil uji t variable QWL dan produktivitas kerja :

Tabel 11
Hasil Uji t QWL

	Test Value = 54.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Quality of Work Life	35.695	29	.000	59.96667	56.5307	63.4026

Tabel 12
Hasil Uji t Produktivitas Kerja

One-Sample Test

	Test Value = 36.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Produktivitas Kerja	29.452	29	.000	35.06667	32.6315	37.5018

2. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan uji hipotesis dan analisis data, perlu dilakukan uji asumsi mengenai normalitas. Pada umumnya, data-data yang merupakan hasil pengukuran mengikuti asumsi distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah distribusi sebaran frekuensi atau skor total dalam variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *one sample Kolmogorov-Smirnov test* dalam Program *SPSS for Windows Seri 16.00*. Dari pengujian tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov			Status
	Statistic	df	Sig.	
Quality of Work Life	.080	30	.200	Normal
Produktivitas kerja	.132	30	.193	Normal

Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas (signifikansi) > 0.05 berarti data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika probabilitas (signifikansi) < 0.05 berarti data tidak berdistribusi normal.

Dari hasil uji normalitas tersebut, untuk variabel QWL diperoleh signifikansi 0.200 yang berarti bahwa sebaran skor variabel tersebut baik dan dinyatakan normal ($0.200 > 0.05$). Variabel Produktivitas kerja sendiri memiliki signifikansi 0.193 yang berarti bahwa sebaran skor variabel tersebut baik dan dinyatakan normal ($0.193 > 0.05$). Dengan demikian sebaran kedua skor variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat kecenderungan skor variabel bebas, yakni *Quality of Work Life* dan variabel tergantung, yakni produktivitas kerja berada dalam sebuah garis lurus (linear) atau tidak.

Uji linearitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan probabilitas F dengan taraf signifikansinya, yaitu 0,05 dan pengujiannya menggunakan program *SPSS for Windows Seri 16.00*. Untuk menentukan probabilitas (signifikansi), bila probabilitas $\geq 0,05$ maka data cenderung tidak linear. Sedangkan bila probabilitas $\leq 0,05$ maka data tersebut cenderung linear.

Berdasarkan tabel ANOVA dapat diketahui probabilitas yang ada adalah 0,005. Hal itu berarti bahwa probabilitas F hitung lebih kecil daripada P 0,05. Kesimpulannya berarti bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian ini cenderung linear.

Tabel 14
Hasil Uji F (ANOVA)

			df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Quality of Work Life	Between	(Combined)	20	51.443	2.264	.104
	Groups	Linearity	1	316.861	13.945	.005
		Deviation from Linearity	19	37.474	1.649	.223
	Within Groups		9	22.722		
Total			29			

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson's Product Moment* melalui program *SPSS for Windows Seri 16.00*. Teknik ini digunakan karena hubungan antara dua variabel yang diteliti memiliki data yang bersifat interval (Priyatno, 2008).

Tabel 15
Hasil Uji Korelasi

		Quality of Work Life	Produktivitas Kerja
Quality of Work Life	Pearson Correlation	1	.507**
	Sig. (1-tailed)		.002
	N	30	30
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.507**	1
	Sig. (1-tailed)	.002	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Taraf signifikansi dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji satu ekor (*one tailed*). Uji satu ekor (*one tailed*) dilakukan pada penelitian ini karena hipotesis pada penelitian ini sudah mengarah, yaitu bersifat positif. Hipotesis yang sudah menunjukkan arah tertentu dilakukan dengan uji satu arah atau satu ekor (*one tailed*) (Santoso, 2001). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 1%.

Hasil pengujian hubungan *Quality of Work Life* dan produktivitas kerja di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kabupaten Mimika sebesar 0,507 dengan nilai probabilitas (signifikansi) 0,002. Nilai probabilitas sebesar 0,002 berada di bawah 0,01 yang menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima.

E. Pembahasan

Berdasarkan uji asumsi yang sudah dilakukan, diperoleh data yang berdistribusi normal dan bersifat linier. Oleh karena itu, dapat dilakukan uji hipotesis. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,507. Untuk taraf signifikansi sebesar $0.002 \leq 0.01$. Hal ini berarti bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang positif dan signifikan. Variabel QWL berkorelasi positif dengan variabel produktivitas kerja di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi kabupaten Mimika. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara QWL dan produktivitas kerja dapat diterima.

Hubungan positif antara kedua variabel dapat diinterpretasikan bahwa pegawai yang memiliki persepsi positif (penilaian yang baik dari aspek kesempatan untuk berkembang, hubungan kerja, partisipasi kerja, kondisi kerja yang baik dan layak) terhadap QWL akan memiliki produktivitas kerja yang juga tinggi. Sebaliknya, pegawai yang memiliki persepsi negatif (penilaian yang buruk dari aspek kesempatan untuk berkembang, hubungan kerja, partisipasi kerja, kondisi kerja yang baik dan layak) terhadap QWL akan memiliki produktivitas kerja yang rendah.

Quality of Work Life adalah persepsi karyawan terhadap peningkatan kepuasan mereka dalam bekerja, memperoleh kesempatan untuk ikut terlibat dalam pengembangan organisasi dan pengambilan keputusan organisasi terutama yang terkait dengan bidang kerjanya, dan memperoleh rasa aman secara fisik dan

psikis. Pegawai yang merasa QWL telah terpenuhi akan termotivasi untuk bekerja secara ekstra pada organisasi. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik persepsi pegawai terhadap QWL maka semakin baik produktivitas mereka. Sebaliknya semakin buruk persepsi pegawai terhadap QWL, mereka cenderung meninggalkan pekerjaan tersebut, tidak maksimal bekerja, dan berkeinginan keluar dari pekerjaan tersebut yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian, juga diperoleh hasil uji beda mean yang menyatakan bahwa ada perbedaan antara mean teoritis dan mean empiris. Untuk QWL diperoleh mean teoritis sebesar 54.5 sedangkan mean empiris sebesar 57.67 (mean teoritis < mean empiris). Oleh karena itu, secara umum pegawai yang menjadi subjek penelitian menganggap bahwa QWL mereka sudah terpenuhi dengan baik.

Pada produktivitas kerja, diperoleh mean teoritis sebesar 36.5 sedangkan mean empirisnya sebesar 39.50 (mean teoritis < mean empiris). Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja yang dimiliki pegawai tergolong tinggi. Oleh karena itu, kondisi seperti ini tetap perlu mendapatkan perhatian agar produktivitas kerja karyawan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara QWL dengan produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Sosial, Tenaga kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Mimika. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan terhadap peningkatan QWL, maka semakin tinggi produktivitasnya. Sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap peningkatan QWL, maka semakin rendah produktivitasnya. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, yaitu :

1. Jumlah subjek sedikit.
2. Item dari skala produktivitas kerja sedikit dan belum mewakili keseluruhan unsur produktivitas kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk Pegawai

Penelitian ini menunjukkan produktivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai sudah tergolong tinggi. Hal ini disebabkan oleh persepsi yang positif terhadap *quality of work life* (QWL) yang cukup memadai. Dengan demikian, pegawai dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan lagi produktivitas kerja yang sudah dimiliki.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk dapat melakukan pengukuran dengan menggabungkan metode yang berbeda, misalnya pengukuran dengan menggunakan skala dan dokumen.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Azwar, S. (2004). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar Offset
- _____. (2005). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- _____. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- _____. (2007). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Bovee, C. L., Wood, M. B., Thill, J. V. & Dovel, G. P. (1993). *Management. International Edition*. Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits; Fifth Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Cumming, T. G. & Worley, C. G. (2005). *Organization Development and Change; 8th Edition*. Canada: Thompson Wadsworth.
- Damayanti,N. (2007). *Produktivitas Kerja di Indonesia Sangat Rendah*. Diunduh tanggal 20 November 2011 dari <http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2007/11/01/brk,20071101-110547,id.html>.
- Duwi, P. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistic Product and Service Solution)*. Yogyakarta: Mediacom.
- Ekowati, T. (2009). *Quality of Work Life : Upaya Antisipasi Stress di Tempat Kerja*. Diunduh tanggal 14 Februari 2010 dari <http://www.um-pwr.ac.id/web/artikel.html?start=8>.
- Hadari, Nawawi & Martini. (1990). *Administrasi Personel Untuk Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hadi, Sutrisno. (2005). Aplikasi Ilmu Statistika Di Fakultas Psikologi. *Anima Industrial Psychological Journal, Vol.20, No.3, 203-229*.

- Heidjrahman & Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husnan, S. (2003). *Kualitas SDM Indonesia*. Tersedia: <http://www.gatra.com/2003-08-19/artikel.php?=-30705>. Diakses tanggal 16 Agustus 2011.
- Irmayani, T. (1996). *Persepsi Mahasiswa Terhadap Pegawai Negeri*. Suatu Karya Ilmiah (tidak diterbitkan). Medan: FISIP USU.
- James, C. Chaplin (1981) . *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jewell & Siegal. (1998). *Psikologi industri dan organisasi modern*. Jakarta: Arcon.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kusnendi. (2008). *Model-Model Persamaan Struktural*. Bandung: Alfabeta.
- Lau R.S.M & May, E.B. (1998). *A Win-Win Paradigm For Quality of Work Life and Business Performance*. Human Resource Development Quarterly, Vol. 9 No.3.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (1989). *Organizational Behavior; Second Edition*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Mulyono. (1993). *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983). *Quality of Work Life: Perspective and Directions*. New York: Amacom
- Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. (1983). *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*. Jakarta: Lembaga Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

- Sevilla, C. G., Ochave, J. A., Punsalan, T. G., Regala, B. P. & Uriarte, G. G. (1993). *Pengantar Metode Penelitian* (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Siagian, Sondang P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, B. N.B.S. dan Silallahi, R. B. (1995). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Singgih, Santoso. (2001). *SPSS Versi 10*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Sinungan. (2003). *Produktivitas Apa & Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutarto. (1987). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tjandra, Y. (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Werther, W. B. & Davis, Jr. K. (1989). *Human Resources and Personnel Management. Third Edition*. Singapore: McGraw-Hill. Book. Co.
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6 (3), 323-334.
- ILO. (2003). *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. Penerbit: Geneva.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1978 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Bab II Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).
- Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2).



LAMPIRAN



LAMPIRAN A

Skala QWL dan Skala Produktivitas Kerja

Jenis Kelamin : L / P

Usia : Tahun

Pend. Terakhir :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Anda pilih, tanpa melewatkan satu pernyataanpun. Baca dan pahami setiap pernyataan tersebut. Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom yang sesuai dengan keadaan diri anda.

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Setiap orang memiliki kondisi yang berbeda-beda. Pilihlah sesuai dengan keadaan Anda karena tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan khusus saya				
2	Keselamatan pegawai tidak diperhatikan oleh atasan				
3	Saya percaya kepada atasan saya				
4	Saya tidak menyampaikan pendapat pada saat rapat kerja				
5	Saya turut menyampaikan pendapat pada saat rapat kerja				
6	Saya tidak pernah memberikan masukan bagi pengembangan instansi				
7	Keselamatan pegawai diperhatikan oleh atasan				

8	Saya tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan khusus saya				
9	Di tempat saya bekerja kesempatan untuk mendapatkan promosi baik				
10	Sarana yang saya butuhkan untuk bekerja belum memadai				
11	Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan bawahannya				
12	Saya dan pegawai lainnya tidak ikut serta menentukan desain tempat kerja				
13	Saya dan pegawai lainnya bersama-sama dengan atasan menentukan desain tempat kerja				
14	Atasan saya tidak peduli terhadap kesejahteraan bawahannya				
15	Sarana yang saya butuhkan untuk bekerja sudah memadai				
16	Di tempat saya bekerja, sulit untuk mendapatkan promosi				
17	Saya memiliki kesempatan mengikuti pelatihan agar dapat bekerja dengan kompeten				
18	Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja di tempat saya bekerja kurang baik				
19	Di tempat kerja saya, tidak ada wadah bagi pegawai untuk menuangkan ide-ide bagi				

	pengembangan instansi				
20	Saya tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan kerja				
21	Saya memiliki kesempatan untuk mengkontribusikan ide dalam pengambilan keputusan kerja				
22	Rekan kerja saya tidak bisa diandalkan ketika saya membutuhkan bantuan				
23	Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja di tempat saya bekerja baik				
24	Saya tidak memiliki kesempatan mengikuti pelatihan bagaimana bekerja dengan kompeten				
25	Saya aktif mengikuti rapat kerja				
26	Tempat kerja saya memiliki sanitasi yang buruk				
27	Saya memiliki banyak teman di kantor				
28	Saya tidak percaya kepada atasan saya				
29	Saya rutin memberikan masukan bagi pengembangan instansi				
30	Saya memiliki sedikit teman di kantor				
31	Tempat kerja saya memiliki sanitasi yang baik				
32	Saya tidak pernah mengikuti rapat kerja				
33	Atasan memperhatikan kemampuan khusus setiap				

	pegawai				
34	Saya memiliki jadwal kerja yang tidak teratur				
35	Saya suka bekerja dalam kelompok				
36	Rekan kerja saya bisa diandalkan ketika saya membutuhkan bantuan				
37	Di tempat kerja saya, disediakan wadah bagi pegawai untuk menuangkan ide-ide bagi pengembangan instansi				
38	Saya suka bekerja sendiri				
39	Saya memiliki jadwal kerja yang teratur				
40	Atasan tidak memperhatikan kemampuan khusus setiap pegawai				

Jenis Kelamin : L / P

Usia : Tahun

Pend. Terakhir :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Anda pilih, tanpa melewati satu pernyataanpun. Baca dan pahami setiap pernyataan tersebut. Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom yang sesuai dengan keadaan diri anda.

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

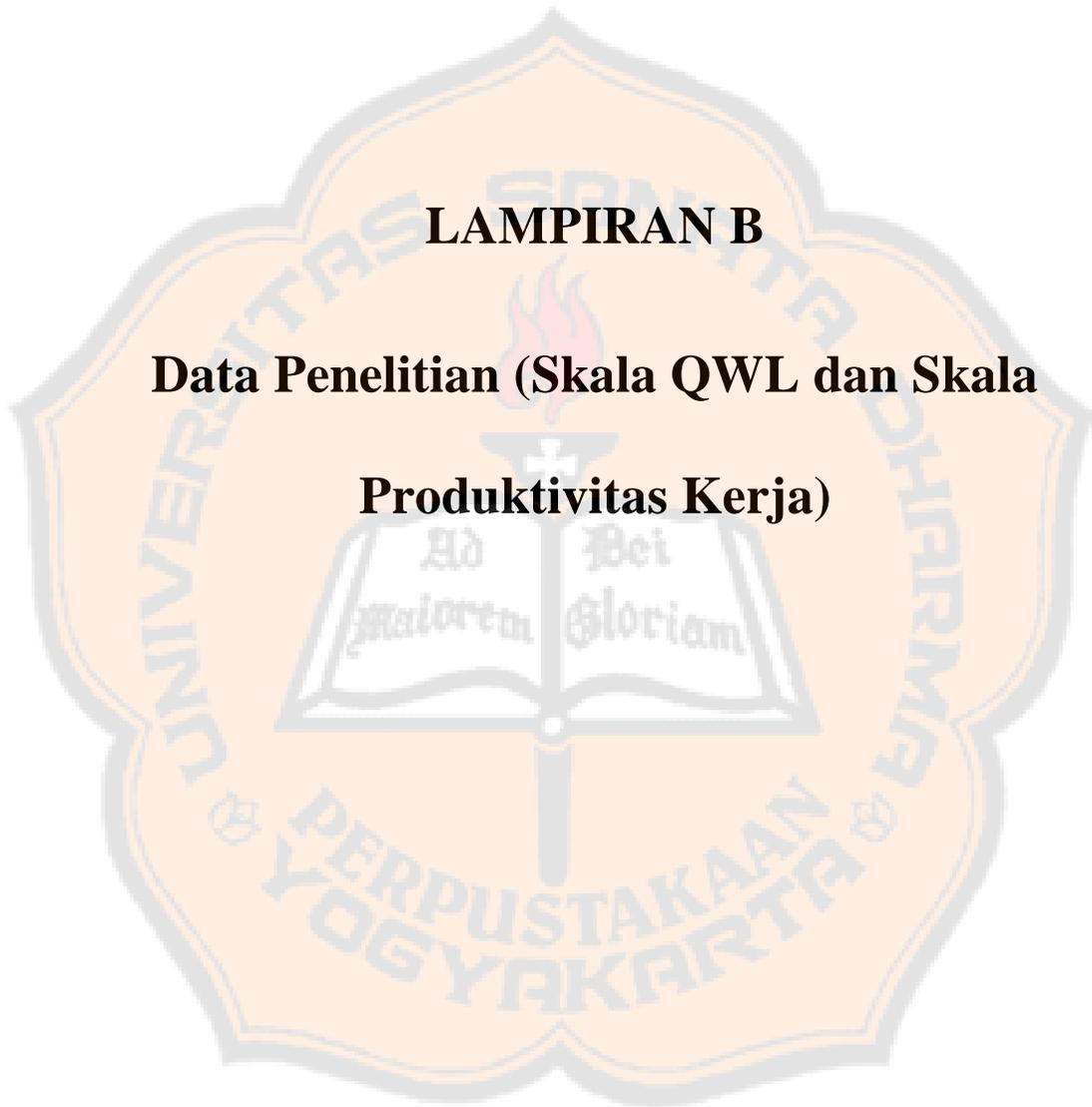
Setiap orang memiliki kondisi yang berbeda-beda. Pilihlah sesuai dengan keadaan Anda karena tidak ada jawaban yang benar ataupun salah.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya pernah meminta rekan kerja untuk menyelesaikan sebuah tugas, walaupun saya tahu bahwa saya bisa melakukannya lebih cepat dan lebih baik				
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu				
3.	Saya tidak menyetel jam Saya lebih cepat agar saya tidak terlambat ke kantor				
4.	Saya dapat membuat perencanaan pekerjaan dengan baik				
5.	Saya melakukan evaluasi atas pekerjaan Saya sendiri sebelum Saya melaporkannya kepada atasan				
6.	Saya tidak dapat mencapai target yang ditetapkan instansi untuk Saya				
7.	Saya berusaha untuk menjadi lebih baik dari waktu ke waktu				
8.	Saya memiliki banyak daftar kegiatan yang harus				

	dilakukan, tetapi tidak memiliki waktu untuk melakukannya				
9.	Saya berusaha untuk menjaga konsistensi kinerja Saya				
10.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu				
11.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang diberikan kepada Saya habis (<i>deadline</i>)				
12.	Saya tiba di kantor tepat waktu setiap harinya				
13.	Saya tidak melakukan evaluasi atas pekerjaan Saya sendiri sebelum Saya melaporkannya kepada atasan				
14.	Saya tidak berusaha untuk menjaga konsistensi kinerja Saya				
15.	Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja				
16.	Saya tidak berusaha untuk menjadi lebih baik dari waktu ke waktu				
17.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja				
18.	Saya memiliki waktu untuk melakukan kegiatan yang ada pada daftar kegiatan yang Saya buat				
19.	Saya tidak dapat membuat perencanaan pekerjaan dengan baik				
20.	Saya terlambat tiba di kantor setiap harinya				
21.	Saya dapat mencapai target yang ditetapkan instansi untuk Saya				
22.	Saya tidak pernah meminta rekan kerja untuk menyelesaikan sebuah tugas, karena saya tahu bahwa saya bisa melakukannya lebih cepat dan lebih baik				
23.	Saya menyetel jam Saya lebih cepat agar saya tidak akan terlambat ke kantor				
24.	Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang diberikan kepada Saya habis (<i>deadline</i>)				

LAMPIRAN B

Data Penelitian (Skala QWL dan Skala Produktivitas Kerja)



SKOR ITEM QWL

Subjek	Item																			
	1*	2	3	4	5*	6	7	8*	9*	10	11	12*	13*	14*	15*	16	17	18*	19*	20*
1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
2	3	3	4	3	3	3	4	1	3	2	4	2	2	1	4	3	4	1	3	3
3	4	3	3	2	4	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2
4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
5	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3
9	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
10	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	4	4	1	4	4	4	4	2	4
11	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2
12	4	3	2	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2
14	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2
15	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
17	3	3	4	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	4	2	2	3	3	3
18	4	1	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3
19	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
20	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	2	2	3	3	2	1	4	2	4	2
21	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	1
24	4	4	3	2	3	4	2	1	2	4	2	4	1	4	3	4	2	4	3	4
25	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
26	4	3	3	2	2	2	2	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	1	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
28	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
29	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3

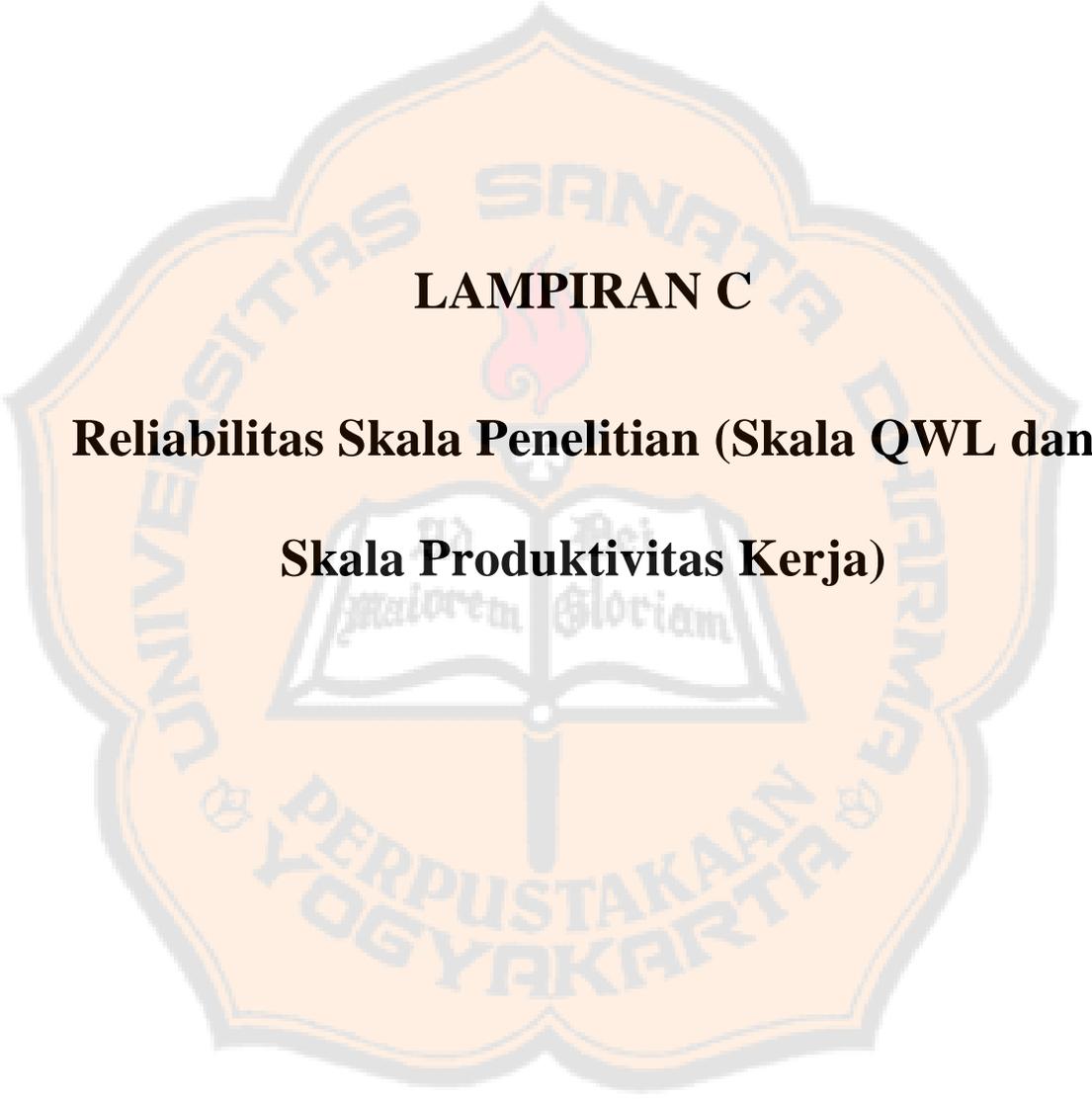
Item																				Total
21*	22*	23	24	25	26*	27	28*	29*	30*	31	32*	33	34	35	36	37	38*	39*	40	
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	107
3	3	3	2	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	122
4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	115
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	114
3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	115
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	128
3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	4	114
3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	118
3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	119
3	1	3	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	112
3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	130
3	2	2	2	3	1	4	2	3	3	1	4	3	2	2	2	3	1	2	3	98
3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	108
3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	131
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	127
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121
2	3	2	1	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	1	4	101
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	113
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	107
1	3	2	1	3	3	3	3	4	3	1	2	3	1	3	3	2	4	4	1	98
2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	2	3	4	2	4	110
3	4	2	1	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	1	2	3	4	2	4	122
3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	114
4	2	2	1	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	1	2	3	2	3	4	104
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	101
2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	111
3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	127

SKOR ITEM PRODUKTIVITAS KERJA

Subjek	Item																								Total	
	1*	2	3*	4	5*	6*	7	8*	9*	10	11	12*	13*	14	15	16	17	18	19	20	21*	22*	23*	24		
1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
2	2	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	74	
3	4	2	1	4	4	3	4	2	4	1	2	2	1	2	1	1	3	4	2	2	3	3	3	4	62	
4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69	
5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	71	
6	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	77	
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	1	4	71	
8	3	2	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	72	
9	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72	
10	1	4	3	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	71	
11	3	3	4	3	3	2	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	1	3	77
12	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	72	
13	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	85	
14	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	1	1	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	73	
15	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	82	

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

16	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	85
17	2	2	3	1	1	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	1	3	1	3	2	3	1	64
18	4	4	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	71
19	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	74
20	3	3	1	2	3	4	4	3	4	3	2	4	1	2	3	4	3	4	3	2	4	1	3	1	67
21	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	68
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	76
23	3	3	4	1	4	2	2	4	3	3	1	3	4	1	3	2	1	2	2	1	3	4	4	2	62
24	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	1	3	2	1	2	2	1	3	4	4	2	67
25	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	76
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	65
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72
28	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	55
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	74
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	75



LAMPIRAN C

**Reliabilitas Skala Penelitian (Skala QWL dan
Skala Produktivitas Kerja)**

RELIABILITAS SKALA QWL SEBELUM UJI COBA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	111.1667	83.178	.124	.778
VAR00002	111.7000	80.562	.331	.772
VAR00003	111.2667	80.478	.315	.772
VAR00004	111.7000	79.252	.451	.767
VAR00005	111.4333	82.461	.188	.776
VAR00006	111.6333	77.826	.445	.766
VAR00007	111.4333	78.668	.431	.767
VAR00008	111.9667	80.447	.225	.776
VAR00009	111.8333	81.040	.241	.775
VAR00010	112.2000	78.855	.401	.768
VAR00011	111.5000	78.741	.368	.769

VAR00012	111.8667	81.706	.187	.777
VAR00013	111.7667	85.909	-.144	.787
VAR00014	111.6333	81.344	.189	.777
VAR00015	111.8000	85.890	-.131	.789
VAR00016	111.8333	79.523	.334	.771
VAR00017	111.7000	79.941	.260	.774
VAR00018	111.6000	83.145	.115	.779
VAR00019	111.7667	80.875	.262	.774
VAR00020	111.9000	84.369	-.017	.785
VAR00021	111.6667	81.540	.250	.774
VAR00022	111.6000	80.731	.284	.773
VAR00023	111.6000	81.283	.342	.772
VAR00024	112.3667	78.930	.383	.769
VAR00025	111.4000	79.007	.462	.767
VAR00026	111.6000	82.455	.127	.779
VAR00027	110.9667	80.378	.442	.769
VAR00028	111.3667	81.068	.177	.778
VAR00029	111.6333	83.620	.053	.781
VAR00030	111.2667	84.340	-.009	.784
VAR00031	111.5000	77.845	.407	.767
VAR00032	111.4333	81.220	.192	.777
VAR00033	111.3667	81.482	.257	.774
VAR00034	111.4333	79.220	.333	.771
VAR00035	111.6667	80.368	.273	.773
VAR00036	111.4667	80.120	.359	.770
VAR00037	111.5667	80.047	.354	.770
VAR00038	111.6000	80.248	.275	.773
VAR00039	111.6333	81.413	.220	.775
VAR00040	111.3667	78.378	.333	.770

RELIABILITAS SKALA QWL SETELAH UJI COBA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

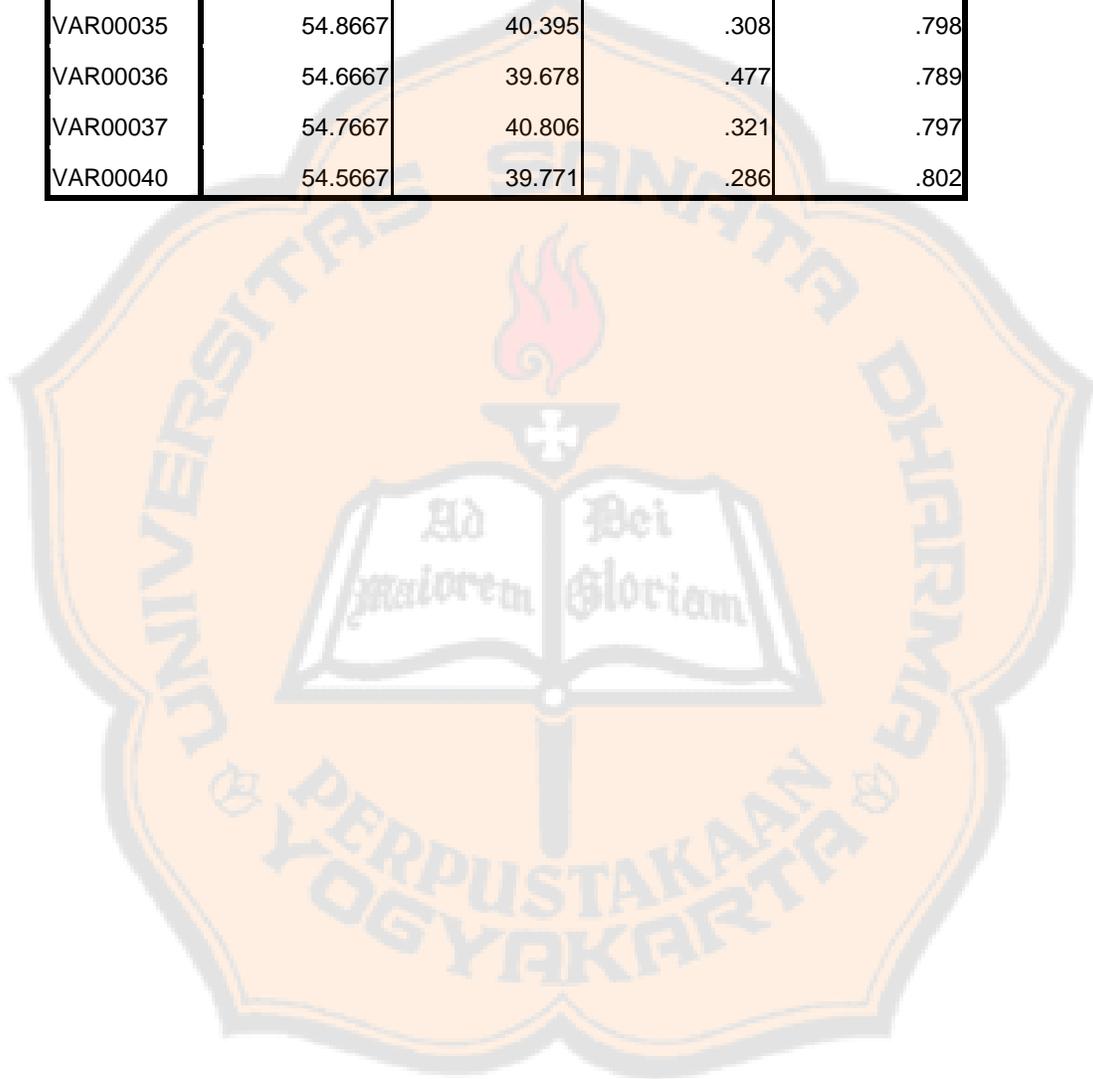
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	54.9000	40.990	.321	.797
VAR00003	54.4667	39.913	.429	.792
VAR00004	54.9000	40.093	.438	.792
VAR00006	54.8333	39.454	.390	.794
VAR00007	54.6333	39.206	.470	.789
VAR00010	55.4000	40.524	.306	.798
VAR00011	54.7000	39.252	.399	.793
VAR00016	55.0333	39.551	.397	.793
VAR00017	54.9000	40.093	.287	.801
VAR00023	54.8000	41.683	.307	.798
VAR00024	55.5667	39.978	.354	.796
VAR00025	54.6000	41.007	.310	.798

VAR00027	54.1667	41.040	.407	.794
VAR00031	54.7000	37.666	.533	.784
VAR00033	54.5667	41.289	.294	.799
VAR00034	54.6333	39.206	.404	.793
VAR00035	54.8667	40.395	.308	.798
VAR00036	54.6667	39.678	.477	.789
VAR00037	54.7667	40.806	.321	.797
VAR00040	54.5667	39.771	.286	.802



RELIABILITAS SKALA PRODUKTIVITAS KERJA SEBELUM UJI COBA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

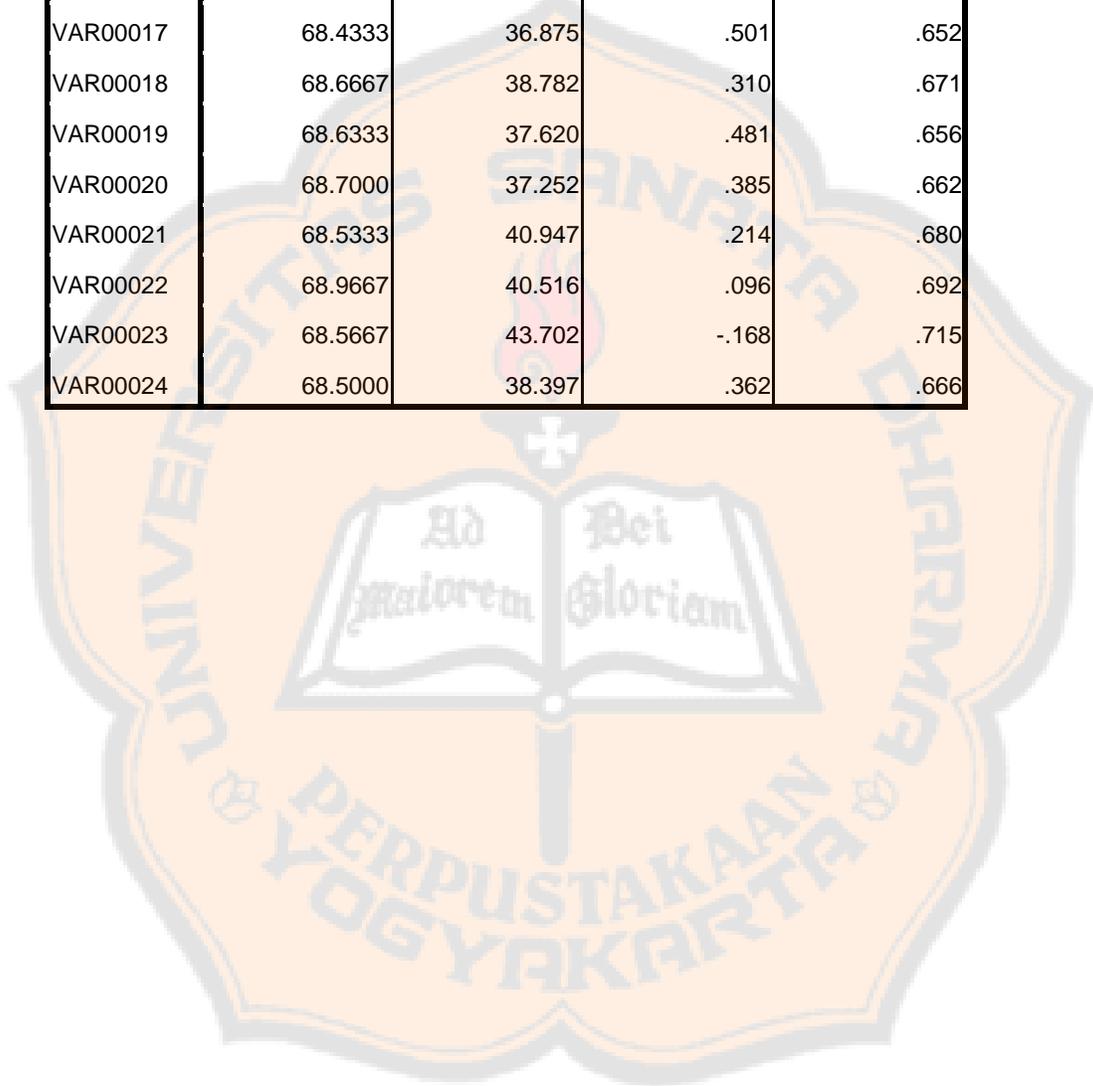
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68.6333	41.757	.024	.695
VAR00002	68.5333	39.706	.359	.670
VAR00003	68.9667	41.344	.041	.696
VAR00004	68.6000	38.179	.345	.667
VAR00005	68.3000	42.424	-.036	.697
VAR00006	68.6333	40.447	.206	.680
VAR00007	68.1333	39.844	.290	.674
VAR00008	68.9000	42.300	-.048	.705
VAR00009	68.3667	40.930	.136	.685
VAR00010	68.4667	37.223	.666	.647
VAR00011	68.6667	38.782	.288	.672
VAR00012	68.5667	42.047	.018	.692

VAR00013	68.7333	39.857	.127	.691
VAR00014	68.7667	37.220	.395	.661
VAR00015	68.3000	38.079	.512	.657
VAR00016	68.4667	35.982	.515	.647
VAR00017	68.4333	36.875	.501	.652
VAR00018	68.6667	38.782	.310	.671
VAR00019	68.6333	37.620	.481	.656
VAR00020	68.7000	37.252	.385	.662
VAR00021	68.5333	40.947	.214	.680
VAR00022	68.9667	40.516	.096	.692
VAR00023	68.5667	43.702	-.168	.715
VAR00024	68.5000	38.397	.362	.666



RELIABILITAS SKALA PRODUKTIVITAS KERJA SETELAH UJI COBA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

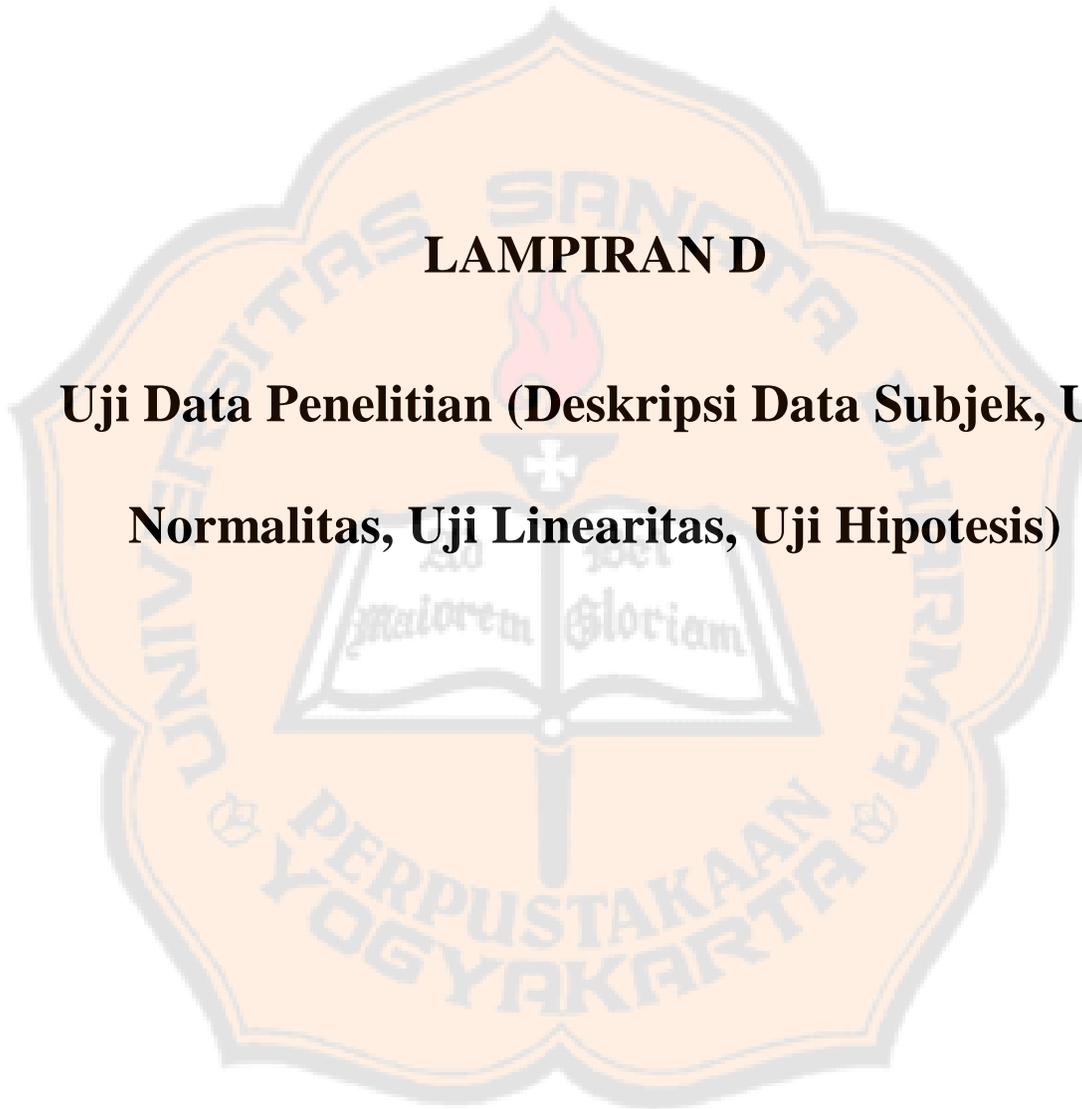
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	36.4667	30.189	.311	.814
VAR00004	36.5333	28.809	.314	.816
VAR00007	36.0667	30.202	.262	.817
VAR00010	36.4000	28.593	.529	.801
VAR00011	36.6000	27.559	.465	.803
VAR00014	36.7000	26.424	.538	.797
VAR00015	36.2333	28.806	.463	.804
VAR00016	36.4000	26.110	.576	.793
VAR00017	36.3667	26.240	.653	.787
VAR00018	36.6000	28.869	.334	.814
VAR00019	36.5667	27.840	.514	.800
VAR00020	36.6333	26.240	.550	.796
VAR00024	36.4333	28.461	.396	.809

LAMPIRAN D

**Uji Data Penelitian (Deskripsi Data Subjek, Uji
Normalitas, Uji Linearitas, Uji Hipotesis)**



Deskripsi Data Subjek

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Quality of Work Life	30	1.1447E2	9.20170	98.00	131.00
Produktivitas Kerja	30	71.5667	6.52149	55.00	85.00

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Quality of Work Life	Produktivitas Kerja
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	114.4667	71.5667
	Std. Deviation	9.20170	6.52149
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.132
	Positive	.077	.102
	Negative	-.080	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.439	.723
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991	.672

a. Test distribution is Normal.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja* Quality of Work Life	Between Groups	(Combined)	1028.867	20	51.443	2.264	.104
		Linearity	316.861	1	316.861	13.945	.005
		Deviation from Linearity	712.006	19	37.474	1.649	.223
	Within Groups		204.500	9	22.722		
	Total		1233.367	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas Kerja* Quality of Work Life	.507	.257	.913	.834

Uji Hipotesis

Correlations

	Quality of Work Life	Produktivitas Kerja
Quality of Work Life	1	.507**
		.002
		30
Produktivitas Kerja	.507**	1
	.002	
	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



LAMPIRAN E

UJI - t

HASIL UJI T QWL

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Quality of Work Life	30	1.1447E2	9.20170	1.67999

One-Sample Test

	Test Value = 54.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Quality of Work Life	35.695	29	.000	59.96667	56.5307	63.4026

HASIL UJI T PRODUKTIVITAS KERJA

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Produktivitas Kerja	30	71.5667	6.52149	1.19066

One-Sample Test

	Test Value = 36.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Produktivitas Kerja	29.452	29	.000	35.06667	32.6315	37.5018

LAMPIRAN F

SURAT KETERANGAN PENELITIAN





PEMERINTAH KABUPATEN MIMIKA
DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jalan Belibis No. ☒ (0901) 323420 Fax (0901) 323420 Kode Pos 99910
T I M I K A

SURAT - KETERANGAN
Nomor : 560 / 67A / 2011

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : BERTHY SOPACUA
N I P : 1957102419800310 04
Jabatan : Sekretaris
Alamat : Jln. Belibis Timika Indah.

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : JUNITA DONDAN.
N I M : 069114025
Jurusan : Psikologi

Telah Melaksanakan Penelitian pada Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi dengan judul **Hubungan Antara Quality OF Work Life (QWL)** dengan produktifitas kerja pegawai Dinas Sosial tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika pada tanggal 15 September 2011.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Timika, 21 September 2011

Kepala Dinas
Sekretaris



BERTHY SOPACUA

1957102419800310 04