

**USULAN PERBAIKAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
DI PT. MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana Teknik Industri**



**ALOYSIUS GALIH WICAKSANA**

**NPM : 15 06 08356**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir berjudul

### **USULAN PERBAIKAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DI PT. MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL**

Yang disusun oleh

**Aloysius Galih Wicaksana**

15 06 08356

Dinyatakan telah memenuhi syarat pada 12 Maret 2021

		Keterangan
Dosen Pembimbing 1	: Luciana Triani Dewi, S.T., M.T.	Menyetujui
Tim Penguji		
Penguji 1	: Dr. T. Baju Bawono, ST., MT.	Menyetujui
Penguji 2	: Dr. A. Teguh Siswanto, M.Sc	Menyetujui

Yogyakarta, 12 Maret 2021  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta,  
Fakultas Teknologi Industri,  
Dekan,

Dr. A. Teguh Siswanto, M.Sc

## PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aloysius Galih Wicaksana

NPM : 15 06 08356

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir saya yang berjudul "Usulan Perbaikan Kualitas Kehidupan Kerja Pekerja Produksi di PT. Mandiri Jogja Internasional" merupakan hasil penelitian saya pada tahun akademik 2020/2021 yang bersifat original dan tidak mengandung plagiasi dari karya manapun.

Jika di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku termasuk dicabut gelar Sarjana yang diberikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 24 Februari 2021

Yang menyatakan,



Aloysius Galih Wicaksana

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan rahmat-Nya, karena dapat menjalankan penelitian serta menyelesaikan laporan tugas akhir yang berjudul “Usulan Perbaikan Kualitas Kehidupan Kerja di PT. Mandiri Jogja Internasional” dengan baik. Penulisan tugas akhir ini merupakan syarat bagi untuk mendapatkan gelar sarjana di program studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Diluar dari hal tersebut penelitian dan penulisan laporan tugas akhir ini juga merupakan sarana untuk penulis untuk mengaplikasikan apa yang penulis dapatkan selama duduk di bangku perkuliahan. Dimulai dari menemukan akar permasalahan hingga menyelesaikan masalah tersebut untuk kemudian menjadi bekal untuk penulis menghadapi dunia kerja nantinya.

Penulisan laporan tugas akhir ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan dari pihak-pihak yang telah membantu penulis baik secara mental ataupun material. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan berkat yang melimpah kepada Penulis.
2. Bapak Antonius Yusup Wibowo dan Mama M.M.S. Widayati selaku orang tua yang dengan teguh memberikan semangat serta doa kepada penulis.
3. Bapak Dr. A. Teguh Siswanto, M.Sc selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Ibu Ririn Diar Astanti, S.T., M.MT., Dr.Eng. selaku Ketua Departemen Teknik Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Ibu Luciana Triani Dewi, S.T.,M.T. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang selalu sabar membimbing dan memberi masukan dalam penyelesaian laporan tugas akhir penulis.
6. Bapak Arie, Bapak Jumadi dan Mbak Tina serta teman-teman pekerja di PT. Mandiri Jogja Internasional yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian tugas akhir.
7. Seluruh teman-teman Teknik Industri angkatan 2015 khususnya Mutiara Dicinta yang selalu memberika semangat serta masukan kepada penulis.

8. Seluruh teman-teman “Penguasa Bumi” yaitu Stevan, Rifco, Larry, Indra, Rio, Cimol, Boim, Cumi, Zendri, Bella, Orin dan Gabby yang selalu memotivasi penulis untuk menyelesaikan laporan tugas akhir.
9. Seluruh pihak yang belum dan tidak dapat disebutka satu-persatu yang telah memberikan doa, masukan, dukungan dan motivasi kepada penulis.

Penulis sadari laporan tugas akhir ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu, kritik dan saran membangun akan sangat diterima oleh penulis. Penulis juga mengharapkan penelitian serta laporan tugas akhir ini berguna untuk pihak yang membaca atau bahkan mampu menjadi landasan untuk penelitian yang dilakukan kedepannya.

Yogyakarta, 12 Maret 2021



Aloysius Galih Wicaksana

## DAFTAR ISI

BAB	JUDUL	HAL
	Halaman Judul	i
	Halaman Pengesahan	ii
	Pernyataan Originalitas	iii
	Kata Pengantar	iv
	Daftar Isi	v
	Daftar Tabel	ix
	Daftar Gambar	xi
	Daftar Lampiran	xii
	Intisari	xiii
1	Pendahuluan	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Perumusan Masalah	4
	1.3. Tujuan	4
	1.4. Batasan	5
2	Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori	6
	2.1. Kualitas Kehidupan Kerja	6
	2.2. Kinerja Pekerja	10
	2.3. Kepuasan Kerja	13
	2.4. Hubungan Antara Variabel Terkait	15
	2.5. <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	17
	2.6. <i>Partial Least Square</i> (PLS)	18
	2.7. <i>Software SmartPLS 3.0</i>	21
3	Metodologi Penelitian	22
	3.1. Objek Penelitian	22
	3.2. Metode Penelitian	22

3.3.	Variabel Penelitian	22
3.4.	Definisi Operasional	23
3.5.	Proses Pengembangan Kuisisioner	25
3.6.	Menentukan Populasi	29
3.7.	Menentukan Sampel	30
3.8.	Tahap Pengambilan Data	30
3.9.	Skala Data dan Penentuan Poin	31
3.10.	Teknik Pengolahan Data	31
3.11.	Metode Analisis	32
3.12.	Penarikan Kesimpulan	32
3.13.	Flowchart	33
4	Profil Perusahaan dan Data	34
4.1.	Info Perusahaan	34
4.2.	Data Kuisisioner	36
4.3.	Data Identifikasi Lapangan dan Wawancara	39
5	Analisis Data dan Pembahasan	42
5.1.	Pembentukan Model Konstruk	42
5.2.	Analisis Data Menggunakan Software SmartPLS 3.0	45
5.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	47
5.4.	Evaluasi Model Strukturan (Inner Model)	54
5.5.	Pengembangan Hipotesis	57
5.6.	Pembuktian Hipotesis	57
5.7.	Intrepetasi Hasil	59
5.8.	Hasil Hubungan dan Signifikansi Antarvariabel	62
5.9.	Strategi Perbaikan	62
5.10.	Ringkasan Strategi Perbaikan	81
6	Kesimpulan dan Saran	83
6.1.	Kesimpulan	83
6.2.	Saran	84

Daftar Pustaka  
Lampiran

85  
87





## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Definisi Operasional	23
Tabel 3.2.	Daftar Pernyataan	28
Tabel 4.1.	Jumlah Pekerja Produksi	35
Tabel 4.2.	Data Kuisisioner	37
Tabel 4.3.	Data Responden	38
Tabel 4.4.	Rekap Jumlah Produksi Desember 2019	40
Tabel 4.5.	Rekap Absensi Pekerja Produksi PT. Mandiri Jogja Internasional Bulan Oktober 2019	41
Tabel 4.6.	Rekap Hasil Identifikasi Fakta Lapangan dan Hasil Wawancara	42
Tabel 5.1.	Hasil Nilai Outer Loadings	49
Tabel 5.2.	Hasil Nilai Outer Loadings Setelah Perbaikan	51
Tabel 5.3.	Hasil Pengukuran Nilai AVE	52
Tabel 5.4.	Penjabaran Hasil Pengukuran AVE Kuadrat	52
Tabel 5.5.	Pengukuran Nilai R-Square	55
Tabel 5.6.	Pengukuran Besar Nilai <i>T-statistic</i>	56
Tabel 5.7.	Pengukuran Nilai <i>Predictive relevance</i>	56
Tabel 5.8.	Pengukuran Besar Nilai <i>Model Fit</i>	57
Tabel 5.9.	Tabel Interpetasi Hasil Untuk Tiap Indikator	60
Tabel 5.10.	Penjabaran Hubungan dan Signifikansi Antarvariabel	62
Tabel 5.11.	Bentuk, Kelebihan dan Kekurangan Aspek Komunikasi	65
Tabel 5.12.	Strategi dan Usulan Operasional Aspek Komunikasi	66
Tabel 5.13.	Bentuk, Kelebihan dan Kekurangan Aspek Bentuk, Kelebihan dan Kekurangan Aspek Penyelesaian Masalah Dengan Atasan	69
Tabel 5.14.	Strategi dan Usulan Operasional Aspek Penyelesaian Masalah Dengan Atasan	69
Tabel 5.15.	Bentuk, Kelebihan dan Kekurangan Aspek Pengembangan Karir	72

Tabel 5.16.	Strategi dan Usulan Operasional Aspek Pengembangan Karir	72
Tabel 5.17.	Bentuk, Kelebihan dan Kekurangan Aspek Kompensasi yang Adil	74
Tabel 5.18.	Strategi dan Usulan Operasional Aspek Kompensasi yang Adil	74
Tabel 5.19.	Bentuk, Kelebihan dan Kekurangan Aspek Keselamatan Lingkungan Kerja	76
Tabel 5.20	Strategi dan Usulan Operasional Aspek Keselamatan Lingkungan Kerja	76
Tabel 5.21	Bentuk, Kelebihan dan Kekurangan Aspek Perasaan Aman Akan Pekerjaan	78
Tabel 5.22	Strategi dan Usulan Operasional Aspek Perasaan Aman Akan Pekerjaan	78
Tabel 5.23	Bentuk, Kelebihan dan Kekurangan Aspek Fasilitas yang Diterima	80
Tabel 5.24	Strategi dan Usulan Operasional Aspek Fasilitas yang Diterima	80
Tabel 5.25.	Rekap Strategi Perbaikan	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Diagram 9 Komponen QWL	6
Gambar 3.1.	<i>Flowchart</i> Penelitian	32
Gambar 5.1.	Model Variabel Laten Eksogen	44
Gambar 5.2.	Model Variabel Laten Endogen	44
Gambar 5.3.	Model Variabel Laten Mediasi	45
Gambar 5.4.	Inner Model	45
Gambar 5.5.	Hasil Input Data di SmartPLS 3.0	46
Gambar 5.6.	Pembuatan Rancangan Model Pengukuran	47
Gambar 5.7.	Pembuatan Rancangan Model Beserta Indikator Pendukung	47
Gambar 5.8.	Pemilihan Metode PLS <i>Algorithm</i> pada SmartPLS 3.0	46
Gambar 5.9.	Hasil Nilai Outer Loadings	48
Gambar 5.10.	Perbaikan Model Pengukuran	50
Gambar 5.11.	Hasil Pengukuran Nilai AVE Kuadrat	52
Gambar 5.12.	Perbandingan Besar Nilai Cronbach Alpha	54
Gambar 5.13.	Perbandingan Besar Nilai <i>Composite Reliability</i>	54
Gambar 5.14.	<i>Fisbone</i> Diagram Komunikasi	64
Gambar 5.15.	Contoh Model Poster MTT	66
Gambar 5.16.	<i>Fisbone</i> Diagram Penyelesaian Masalah Dengan Atasan	68
Gambar 5.17.	<i>Fisbone</i> Diagram Pengembangan Karir	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Hasil Wawancara	87
Lampiran 2.	Rekap Absensi Oktober 2020	90
Lampiran 3.	Dokumentasi Laporan Produksi	92



## INTISARI

PT. Mandiri Jogja Internasional atau lebih dikenal dengan nama produk yang mereka hasilkan BUCINI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang insutri manufaktur kerajinan kulit. Perusahaan yang berlokasi di Desa Klodangan RT.02 RW.26, Berbah, Daerah Istimewa Yogyakarta ini memproduksi kerajinan tas kulit sebagai produk andalannya. Perusahaan ini memiliki permasalahan dimana perusahaan belum memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) pekerja yang bekerja disana. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pimpinan perusahaan, didapatkan bahwa masih adanya gap yang terjadi antar pekerja ataupun pekerja dengan atasannya. Setelah didalami lebih lanjut, ditemukan bahwa gap yang terjadi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain pemberian *reward* yang sistemnya masih tidak jelas, komunikasi yang berjalan satu arah, serta perencanaan jenjang karir yang tidak menentu.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi kualitas kehidupan kerja di perusahaan dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian yaitu *Partial Least Square* (PLS). Hasil identifikasi yang didapatkan dengan pengolahan data melalui *software* SmartPLS 3.0 merupakan hasil perhitungan hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan pekerja serta kinerja kerja. Setelah itu dilakukan analisis penyebab dari kesulitan perusahaan dalam menerapkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan serta dilakukan perancangan strategi usulan perbaikan untuk perusahaan mengenai hal tersebut.

Strategi perbaikan yang diusulkan kepada PT. Mandiri Jogja Internasional merupakan usulan operasional yang didasari dengan keadaan yang terjadi di lapangan serta dilandasi dengan tindakan yang merupakan hasil pengaplikasian teori-teori perbaikan kualitas kehidupan kerja. Strategi perbaikan yang dihasilkan merupakan komponen-komponen pembentukan kualitas kehidupan kerja itu sendiri antara lain komunikasi, penyelesaian masalah, pengembangan karir, kompensasi yang adil, keselamatan lingkungan kerja, perasaan aman akan pekerjaan serta fasilitas yang diterima.

**Kata Kunci** : Kualitas Kehidupan Kerja (QWL), Kepuasan Pekerja, Kinerja Kerja, *Structrual Equation Modelling* (SEM), *Partial Least Square* (PLS), SmartPLS 3.0

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Berbicara dunia kerja, berbicara juga tentang Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* (QWL). Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan yang digunakan oleh perusahaan sebagai usaha mereka dalam memberikan tanggapan terhadap apa yang dibutuhkan pekerja. Tujuan yang paling mendasar dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk menciptakan serta membentuk lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi semua anggota perusahaan dengan tujuan yang disepakati bersama yaitu mendukung keadaan ekonomi perusahaan. Terdapat Sembilan komponen yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu komunikasi, penyelesaian masalah, pengembangan karir, keterlibatan pekerja, rasa bangga terhadap intuisi, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang adil, rasa aman akan pekerjaan, serta fasilitas yang diterima. Kesembilan komponen ini adalah hal yang mendasar dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kualitas kehidupan yang baik di sebuah perusahaan.

PT. Mandiri Jogja Internasional adalah perusahaan produsen tas dan sepatu berbahan dasar kulit. Pemasaran produknya sendiri cukup luas yaitu meliputi Eropa, Australia dan Indonesia. Kapasitas produksi perusahaan untuk produk tas dompet sebanyak 45.000 buah/tahun sedangkan sepatu kulit 600 pasang/tahun. Memiliki kurang lebih 180 pekerja dimana kebanyakan pekerja nya yaitu wanita. Semua proses produksi di perusahaan ini dilakukan secara manual. Oleh sebab itu SDM menjadi hal yang penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada juga perlu dilakukan secara berkelanjutan. Perusahaan menetapkan proses *make to stock* untuk outlet di Indonesia dan *make to order* di dalam produksinya untuk produk-produk yang akan di ekspor. Dimana dalam produk yang di ekspor perusahaan akan melakukan proses produksi ketika ada pesanan dari konsumen.

Dari hasil wawancara kepada salah satu kepala divisi perusahaan, ditemukan adanya ketidakkonsistenan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dikarenakan hasil produksi yang tidak stabil tiap harinya, seringkali target bulanan tidak tercapai dan perusahaan harus mengadakan lembur kepada pekerja nya. Target bulanan yang tidak tercapai diindikasikan terlepas dari adanya faktor-faktor lain penyebab terjadinya produksi yang tidak maksimal. Seperti keterlambatan penyediaan bahan kulit, kekurangan mesin ataupun proses produksinya. PT. Mandiri Jogja Internasional sendiri mengambil bahan kulit dari Magetan sebagai pemasok utama kulit untuk produknya. Menurut kepala produksi, mereka sudah menjalin kerja sama dengan produsen kulit tersebut cukup lama dikarenakan pengiriman yang sesuai jadwal serta bahan kulit yang terjamin kualitasnya. Sedangkan untuk perihal mesin pendukung produksi yang dimiliki oleh perusahaan diakui oleh kepala produksi memang beberapa sudah berumur namun tetap mampu digunakan untuk menunjang pekerjaan pekerja disana. Perusahaan juga memiliki bagian bengkel yang siap untuk memperbaiki mesin ketika rusak atau mengalami masalah. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa proses produksi di perusahaan tidak mengalami kendala di bagian penyediaan material bahan produksi ataupun ketersediaan mesin yang ada.

Berdasarkan laporan hasil produksi pada bulan desember 2019 diketahui bahwa hasil produksi yang dihasilkan tidak stabil setiap harinya. Seperti contoh di bagian produksi memiliki hasil produksi dengan nilai terendah yaitu 68 dan nilai tertinggi yaitu 160 dengan rata-rata penyimpangan dari target sebesar 18,6%. Lain hal nya di bagian rakit memiliki hasil produksi dengan nilai terendah yaitu 10 dan nilai tertinggi yaitu 170 dengan rata-rata penyimpangan dari target sebesar 27,1%. Sedangkan di bagian *make-up* memiliki hasil produksi dengan nilai terendah yaitu 10 dan nilai tertinggi yaitu 157 dengan rata-rata penyimpangan dari target sebesar 34%. Ketika ditelusuri akar penyebab mengapa hal tersebut terjadi, terlihat bahwa pembagian *job description* pekerja masih belum jelas. Terlihat ketika terjadinya tumpang tindih pekerjaan pada pekerja ataupun adanya pekerja yang membantu pekerjaan pekerja lain. Hal ini disebabkan belum adanya dokumen tertulis mengenai *job description* dari tiap pekerjaan. Teridentifikasi pula bahwa adanya komunikasi yang kurang antara pihak perusahaan dengan pekerja produksinya mengenai tugas dan wewenang dari tiap pekerjaanya.

Selain itu pada periode bulan September 2019 sampai Desember 2019, banyak pekerja yang ijin dikarenakan ada acara pribadi ataupun tidak enak badan (sakit). Pernyataan ini didukung oleh laporan absen harian pekerja dimana terlihat ada beberapa pekerja yang tidak konsisten akan kehadirannya di pekerjaan. Hal ini juga akan mengakibatkan kinerja dari pekerja menjadi tidak baik dalam pemenuhan target produksi yang ditentukan perusahaan jika ada pekerja yang tidak hadir. Dikarenakan ketika ada pekerja yang tidak hadir, pekerja lain harus mengerjakan pekerjaan dari pekerja yang tidak hadir tersebut. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan produksi harian merupakan salah satu komponen yang membentuk kualitas kehidupan pekerja yang baik pula. Selain itu, jumlah keterlambatan pekerja produksi juga dapat dikatakan cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh hasil rekap yang dilakukan oleh bagian HR, dimana ditemukan banyak pekerja yang datang tidak tepat waktu saat bekerja.

Di PT. Jogja Mandiri Internasional juga tidak diberlakukan sistem *reward* kepada pekerja yang dapat memenuhi target harian juga merupakan salah satu faktor timbulnya kecemburuan antar pekerja. Dimana pekerja yang mampu menyelesaikan target dan pekerja yang tidak mencapai target harian mendapatkan upah yang sama. Hal ini berseberangan dengan adanya gap yang terjadi di sesama pekerja berpengaruh terhadap hubungan antar pekerja. Dimana kondisi lingkungan sosial yang baik di lapangan akan mempengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja dengan baik dan melakukan kewajibannya dengan tanggung jawab. Kualitas kehidupan kerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan suatu perusahaan dikarenakan hal ini berpengaruh kepada motivasi serta kepuasan dari pekerja. Selain itu kualitas kehidupan kerja sendiri menjaga komunikasi antar pekerja agar semakin baik serta mengakibatkan menurunnya kesenjangan yang ada antara satu pekerja dengan pekerja lain ataupun pekerja dengan perusahaan.

Berdasarkan penjabaran permasalahan yang terjadi baik dari ketidakconsistenan pekerja, komunikasi yang kurang baik dalam memberi wewenang pekerjaan, jumlah kehadiran serta keterlambatan yang tinggi, sistem pemberian *reward* yang belum jelas dan adanya gap yang terjadi diantara pekerja, semua faktor ini merupakan bagian cakupan dari komponen kualitas kehidupan kerja. Komponen yang dicakup antara lain komunikasi, keterlibatan pekerja, kompensasi yang adil, pengembangan karir dan penyelesaian masalah. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja di



perusahaan belum diperhatikan sehingga perlu dilakukan perlu penelitian mengenai adanya perbaikan kualitas kehidupan kerja pekerja di PT. Mandiri Jogja Internasional secara terkhusus di bagian produksi serta bagaimana komponen lain dari kualitas kehidupan kerja di perusahaan sudah berjalan dengan baik atau belum. Kemudian setelah diketahui bagaimana keadaan kualitas kehidupan kerja disana dilakukan penelitian mengenai hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pekerja serta hubungannya dengan kinerja kerja untuk kemudian diusulkan strategi perbaikan terhadap kualitas kehidupan kerja yang masih butuh perbaikan. Harapannya dengan adanya strategi perbaikan kualitas kehidupan kerja pekerja produksi di perusahaan dengan harapan dapat diiringi dengan kinerja pekerja produksi akan meningkat pula.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Adapun dapat diidentifikasi perumusan masalah yang nantinya akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kualitas kehidupan kerja di PT. Mandiri Jogja Internasional?
- b. Kendala apa yang menjadi kesulitan perusahaan dalam menerapkan kualitas kehidupan kerja pada PT. Mandiri Jogja Internasional?
- c. Apa strategi perbaikan yang tepat untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada PT. Mandiri Jogja Internasional?

### **1.3. Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian menurut pemaparan diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi kualitas kehidupan kerja atau quality of work (QWL) di PT. Mandiri Jogja Internasional.
- b. Menganalisis penyebab perusahaan kesulitan dalam menerapkan kualitas kehidupan kerja pada PT. Mandiri Jogja Internasional.
- c. Memberikan strategi perbaikan yang tepat untuk kualitas kehidupan kerja pada PT. Mandiri Jogja Internasional.

#### **1.4. Batasan**

Dalama penelitian ini, adapun batasan yang dilakukan untuk memfokuskan penelitian sesuai dengan topik yang diambil yaitu:

- a. Penelitian dilakukan untuk pekerja tetap bagian produksi Tas Kulit di PT Mandiri Jogja Internasional.
- b. Penelitian dilakukan saat bulan Juli 2020 sampai Agustus 2020 selama pandemik Covid19 di jam kerja.



## BAB 6

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

- a. Kualitas kehidupan kerja di PT. Mandiri Jogja Internasional mempengaruhi beberapa variabel di perusahaan antara lain yaitu kepuasan kerja dan kinerja pekerja. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi yang ditunjukkan dari hubungan dengan kepuasan kerja sebesar 14.922 dan kinerja pekerja sebesar 7.937. Namun variabel kepuasan kerja yang pada awalnya diharapkan menjadi variabel mediasi untuk hubungan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja pekerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai 1.279, dimana dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi kurang mendukung dalam meningkatkan kinerja pekerja dikarenakan hubungan variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel kinerja kerja memiliki hubungan yang lebih signifikan ketika dihubungkan secara langsung daripada menggunakan variabel mediasi.
- b. Penyebab perusahaan kesulitan dalam menerapkan kualitas kehidupan kerja di PT. Mandiri Jogja Internasional adalah kurangnya pemahaman tentang pentingnya kualitas kehidupan kerja di perusahaan. Di satu sisi perusahaan sibuk memikirkan bagaimana menghasilkan produk yang mampu memenuhi kebutuhan pasar, namun di sisi lain perusahaan seolah lalai akan kewajibannya menjaga kualitas kehidupan kerja pekerja yang ada disana. Tidak adanya perencanaan yang matang akan sebuah gagasan juga menjadi kendala yang menghambat di perusahaan, seperti contohnya pemberian reward yang sistem nya masih belum jelas dan malah membuahkan masalah lain yang seharusnya tidak terjadi.
- c. Strategi perbaikan yang dapat disarankan untuk PT. Mandiri Jogja Internasional dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja di perusahaan adalah berupa usulan operasional yang didapatkan berdasarkan identifikasi dari apa yang sudah terjadi di lapangan, baik secara formal maupun non-formal. Selain itu, usulan strategi

perbaikan juga didasari dari kelebihan serta kekurangan baik dari pihak manajemen ataupun pihak pekerja perihal sistem yang sudah berjalan di perusahaan. Usulan yang diberikan untuk perusahaan merupakan komponen-komponen pembentukan kualitas kehidupan kerja yang baik untuk sebuah perusahaan antara lain komunikasi, penyelesaian masalah, pengembangan karir, kompensasi yang adil, keselamatan lingkungan kerja, perasaan aman akan pekerjaan serta fasilitas yang diterima.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

- a. Dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap hubungan kualitas kehidupan kerja dengan variabel-variabel lain diluar kepuasan kerja dan kinerja kerja.
- b. Pihak manajemen diharapkan dapat mulai memperhatikan perihal apa saja yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja di perusahaan. Hal ini dapat dimulai dengan menjalankan strategi perbaikan yang sudah diusulkan dalam penelitian ini. Sehingga kedepannya menjaga kualitas kehidupan kerja pekerja di PT. Jogja Mandiri Internasional dapat diperhatikan dan dipertahankan guna meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pekerja di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal *Economia*.
- Cascio, W. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado:mc graw-hill
- Hermawati & Nasharuddin. 2016. *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behaviour Sebuah Kajian Empiris*. Malang: Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Jonathans, C. 2012. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Tengah)*. Fakultas Ekonomi, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Kartika, L & Maarif, S. 2011. *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Quality of Work Life (QWL) pada PT. Pertamina (Persero) Perkapalan*. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behaviour:Sevent Edition*. McGraw-Hill. New York
- Ramadhuan. 2015. *Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable)*. STIE YAPIS Dompu.
- Reddy, L & Reddy, M. 2016. *Quality of Work Life of employees: emerging dimensions*. Asian Journal of Management Research Online Open Access publishing platform for Management Research.
- Sinha, C. 2012. *Factors Affecting Qualiti of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations*. Amity Business School, Amity University Campus.

Srivastava, S & Kanpur, R. 2016. *A Study On Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications*. IOSR Journal of Business and Management.

Surya, N & Ketut, I. 2016. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Morivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Udayana. Bali.

Tjiptono, F. 2003. *Total Quality Management, Edisi Revisi*. Yogyakarta

Tripathy, L. 2017. *Impact of Quality of Work Life on Job Performance*. Global Business School & Research Centre.

Umbaran, G. 2015. *Hubungan Antara Kualitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang*. Universitas Udayana. Bali.



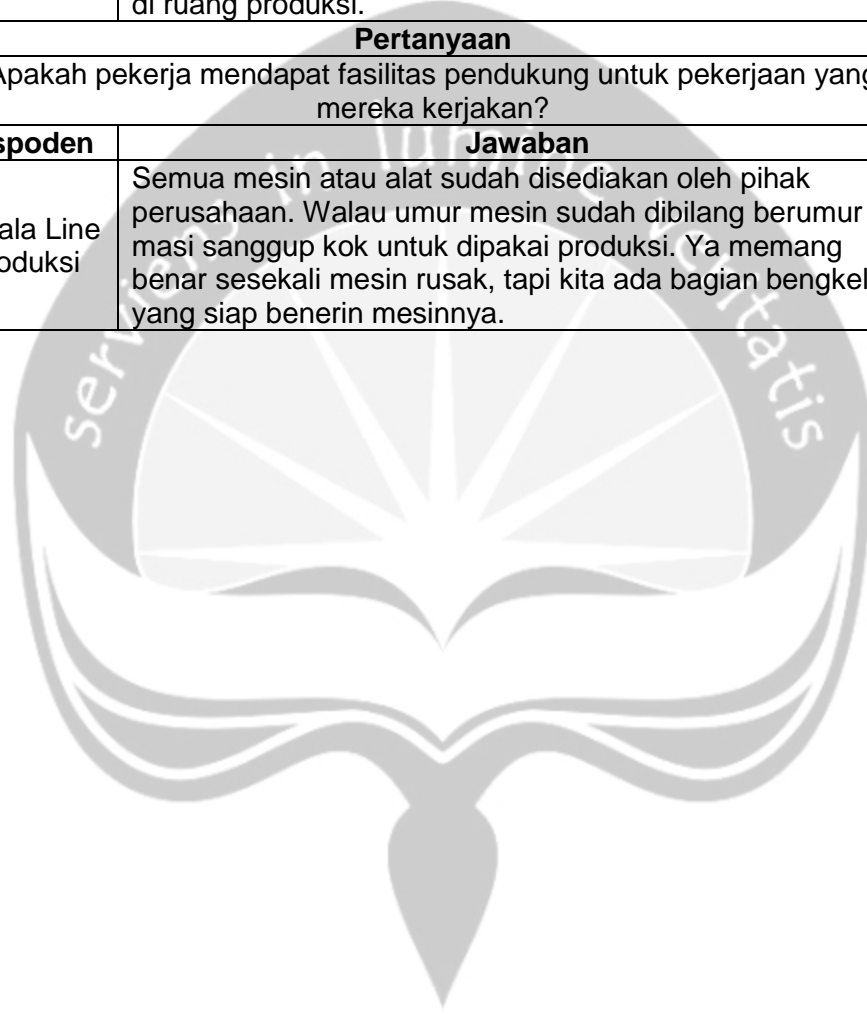
### Lampiran 1. Hasil Wawancara

Pertanyaan	
Apakah kegiatan produksi di Bucini stabil atau tidak pak?	
Responden	Jawaban
Manajemen	Dikatakan stabil banget sih ya tidak. Tiap harinya pasti ada naik-turun hasil yang didapat oleh pekerja. Kalau dari laporan bulanan yang kami dapat tiap harinya tiap pekerja menyelesaikan jumlah yang berbeda.
Kepala Line Produksi	Stabil kalau menurut saya. Mungkin ada beberapa pekerja yang kecepatannya tidak lebih dari yang lain. Jadi terkadang target harian nya berapa, dapat nya berapa. Tapi hanya beberapa pekerja saja, untuk pekerja yang lain stabil.
Pertanyaan	
Bagaimana dengan jumlah cacat produksi diperusahaan?	
Responden	Jawaban
Manajemen	Jumlah cacat sih ga tentu mas banyaknya. Tapi kami sebisa mungkin tidak ada cacat produk selama proses produksi. Kalau ada pun, kami melakukan re-work untuk produk tersebut. Jadi ya kadang ada, kadang tidak.
Kepala Line Produksi	Kalau untuk cacat produk kami menerapkan re-work untuk produk yang cacat. Jadi harapannya bahan jadi tidak boros atau terbuang karena harus buat baru. Tapi ya resiko nya, pekerja kadang ada yang harus lembur untuk menyelesaikannya.
Pertanyaan	
Untuk data jumlah cacat apakah ada?	
Responden	Jawaban
Kepala Line Produksi	Maaf mas, untuk data cacat per-hari atau bulanan kami tidak punya. Karena biasanya kalau cacat langsung di re-work hari itu juga oleh pekerja.
Pertanyaan	
Bagaimana sistem absensi di perusahaan? Apakah pekerja terus hadir dalam satu bulan kerja?	
Responden	Jawaban
HRD	Kita menggunakan finger print untuk absensi. Jadi kami memastikan kehadiran pekerja terdata dengan baik oleh pihak manajemen. Kalau soal terus hadir, ada lah beberapa pekerja yang bisa dibilang 'sering absen' menurut data kami.

<b>Pertanyaan</b>	
Kalau ada pekerja yang tidak hadir, bagaimana dengan pekerjaan yang harus dikerjakan pekerja itu pada hari tersebut?	
<b>Responden</b>	<b>Jawaban</b>
HRD	Ya mau ga mau ada pekerja lain yang harus ngisi mas. Jadi sekiranya ada pekerja yang bisa menyelesaikan bagiannya lebih cepat, bisa bantu ngisi pekerjaan pekerja yang tidak masuk itu.
<b>Pertanyaan</b>	
Bagaimana hubungan antar sesama pekerja ataupun pekerja dengan atasannya?	
<b>Responden</b>	<b>Jawaban</b>
Asisten Kepala Line Produksi	Kita kalau berkomunikasi baik sesama pekerja atau sama atasan ya enak-enak aja mas soalnya kerasa banget kok suasana kekeluargaan di perusahaan apalagi di produksi. Cuma ya itu, kalau mau bahas soal pekerjaan atau nyuruh-nyuruh itu kadang masih agak gaenakan. Apalagi sama pekerja lain yang umurnya lebih tua atau pekerja yang sudah lama kerja disini.
<b>Pertanyaan</b>	
Disini kalau ada masalah baik soal pekerjaan atau diluar pekerjaan, pekerja terbuka tidak kalau bertukar pikiran dengan atasannya atau antar sesama pekerja?	
<b>Responden</b>	<b>Jawaban</b>
Asisten Kepala Line Produksi	Kalau bertukar pikiran biasanya pekerja lebih sering menyelesaikan masalah antar sesama pekerja, soalnya kalau masalah tersebut sudah sampai ke atasan biasanya masalah nya sudah besar dan buntu tidak bisa diselesaikan oleh pekerja sendiri.
<b>Pertanyaan</b>	
Adakah pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk mengembangkan kemampuan pekerja?	
<b>Responden</b>	<b>Jawaban</b>
Asisten Kepala Line Produksi	Pelatihan biasa diadakan oleh kemnaker. Itu juga biasanya diperuntukan untuk orang magang disini. Kalau pekerja disini sendiri belum ada pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Jadi yang pernah mendapat pelatihan ya mereka yang pernah magang disini dan lanjut jadi pekerja tetap disini
<b>Pertanyaan</b>	
Bagaimana sistem pemberian upah di perusahaan?	
<b>Responden</b>	<b>Jawaban</b>
Asisten Kepala Line Produksi	Untuk upah tetap kita sesuaikan dengan UMR daerah Bantul, ditambah dengan tambahan bonus tiap bulannya. Bonus diberikan kepada pekerja yang memiliki kinerja yang lebih dari pekerja lain.



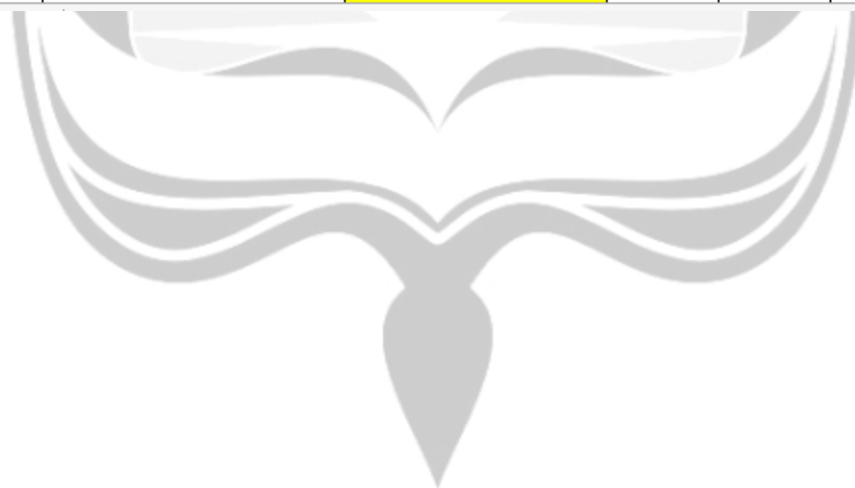
<b>Pertanyaan</b>	
Apakah pekerja mendapatkan asuransi, jaminan hari tua ataupun jaminan keselamatan?	
<b>Responden</b>	<b>Jawaban</b>
Asisten Kepala Line Produksi	Kita belum pernah memakai asuransi diluar perusahaan, sepenuhnya itu ditanggung oleh BPJS. Itupun tiap bulannya upah pekerja dipotong sekian persen untuk membayar BPJS itu. Jadi pekerja mendapat upah yang totalnya sudah dikurangi itu. Kalau soal keselamatan kita sedia kotak P3K di ruang produksi.
<b>Pertanyaan</b>	
Apakah pekerja mendapat fasilitas pendukung untuk pekerjaan yang mereka kerjakan?	
<b>Respoden</b>	<b>Jawaban</b>
Kepala Line Produksi	Semua mesin atau alat sudah disediakan oleh pihak perusahaan. Walau umur mesin sudah dibilang berumur tapi masi sanggup kok untuk dipakai produksi. Ya memang benar sesekali mesin rusak, tapi kita ada bagian bengkel yang siap benerin mesinnya.



## Lampiran 2. Rekap Absensi Oktober 2019

ID	NAMA	JABATAN	KEHADIRAN	LAMBAT	CEPAT	Q ABSEN
91	PRIAN WULAN WIBOWO	OPERATOR MESIN	21	11	0	1
100	SUGIYANTO	POTONG KULIT	21	10	0	1
102	DINA HERLINA	RAKIT	22	6	0	0
75	PUJI TRISNI PURWANTI	RAKIT	20	3	1	2
61	MEILANI KUSUMA DEWI	MAKE-UP	21	3	0	1
263	WAHYU TRI ANGGONO	OPERATOR MESIN	19	2	0	4
30	SRI WAHYUNI	OPERATOR MESIN	21	2	0	1
162	NUR WAKHIT	POTONG KAIN	22	2	2	0
35	SAFITRI	RAKIT	21	1	0	1
93	WAHYUNINGSIH	RAKIT	21	1	0	1
125	TRI WIGATI	OPERATOR MESIN	21	1	1	1
286	SUMIYATI	OPERATOR MESIN	20	1	0	1
25	RR. SRI HARTINA A	OPERATOR MESIN	22	1	0	0
31	RAHMAD YULIANTO	POTONG KULIT	22	1	0	0
103	YULI KARWATI	RAKIT	22	1	0	0
115	DESI DWI PURWANTI SARI	RAKIT	22	1	0	0
133	AGNES PRIMASTUTI	RAKIT	15	0	1	7
273	OKTARINA NUR AVIANTI	OPERATOR MESIN	15	0	1	7
64	IKE WULANDARI	RAKIT	18	0	0	4
53	DESIANA EKA S.	RAKIT	19	0	0	3
92	E. TUGILAH	OPERATOR MESIN	19	0	0	3
132	RISFANUR KHOLIPAH	RAKIT	19	0	0	3
151	MARDANI DWI CAHYANTO	POTONG KULIT	19	0	0	3
55	RENI SUSANTI	RAKIT	20	0	0	2
143	DESI YULIASARI	RAKIT	20	0	0	2
11	YUNI LESTARI	OPERATOR MESIN	21	0	0	1
15	ARI SURYANTI	RAKIT	21	0	0	1
16	ANJAR LESTARI	RAKIT	21	0	0	1
44	SUYATMI	MAKE-UP	21	0	1	1
56	NGATIRAH	RAKIT	21	0	1	1
62	SUPARYANTI	MAKE-UP	21	0	0	1
69	PURNOMO	POTONG KULIT	21	0	0	1
81	NUR AZIZAH	OPERATOR MESIN	21	0	0	1
82	ENDAR WAHYUNI	OPERATOR MESIN	21	0	0	1
88	SONETRA	RAKIT	21	0	0	1
95	DIES SAPUTRA DEWI	RAKIT	21	0	1	1
97	LILIS NANY MULYANA	RAKIT	21	0	0	1
101	AFIK INDRATANTO	OPERATOR MESIN	21	0	1	1
128	WINDARIYANTI	OPERATOR MESIN	21	0	0	1
171	WIDARTI	OPERATOR MESIN	21	0	0	1
285	DWI LESTARI	OPERATOR MESIN	21	0	0	1

24	RIYANTO	OPERATOR MESIN	22	0	0	0
26	SUHARTINI	OPERATOR MESIN	22	0	0	0
32	AGUNG WIDODO	POTONG KULIT	22	0	1	0
40	ANING ZUBAIDAH	RAKIT	22	0	0	0
42	NOFIA ARUM KL	MAKE-UP	22	0	0	0
54	SETYA DEWI	RAKIT	22	0	0	0
59	NUNUNG SURANI	RAKIT	22	0	0	0
67	TRI LESTARI	RAKIT	22	0	1	0
76	ARDI EKO H.	POTONG KULIT	22	0	0	0
77	DARUL CHAIRO	POTONG KULIT	22	0	0	0
84	RINA DEWI A.	RAKIT	22	0	0	0
90	INDARTI WULANDARI	OPERATOR MESIN	22	0	0	0
106	SUGIYARTI	RAKIT	22	0	0	0
108	ZANI ARDIYANTO	POTONG KAIN	22	0	0	0
110	TRI WAHYU KURNIA	RAKIT	22	0	0	0
140	RUSTIANA	RAKIT	22	0	0	0
154	YUNI ASTUTI	MAKE-UP	22	0	0	0
159	SUGIYATI	OPERATOR MESIN	22	0	0	0
160	SRI HANDAYANI	MAKE-UP	22	0	0	0
258	EKA INDARTI WAHYUNI	MAKE-UP	22	0	0	0
260	TRİYANI	RAKIT	22	0	0	0
261	FELLIA MERDEKA WATI	OPERATOR MESIN	22	0	0	0
266	SYAMSIYATUN	OPERATOR MESIN	22	0	0	0
287	FITRI SUWARNI	RAKIT	22	0	0	0



### Lampiran 3. Dokumentasi Laporan Produksi

ORDER STEINSGOOD/JERDEN 2020  
Kirim awal

NO.	CODE	ARTIKEL	BLACK		BROWN		COGNAC	
			300	KET	265	KET	200	KET
1	SG0001	Rome	20	8/5 Nuri	15	5/5 Lintang	10	12/5 Fitri
2	SG0002	Milano	25	15/5 B. Abu	20	17/5 B. Abu	15	11/5 Lia
3	SG0003	Pisa	15	1/5 Lis	15	2/5 Ari		
4	SG0004	Genoa	20	14/5 Ari	15	8/5 Santi	10	13/5 Catur
5	SG0005	Bergamo	20	8/5 Catur	20	8/5 Lia	15	1/5 Dwi
6	SG0006	Venice	25	1/5 Santi	20	3/5 Dwi	15	1/5 Lis
7	SG0007	Torino Laptop	25	8/5 Tami	25	12/5 Lintang	15	15/5 Fitri
8	SG0008	Parma	20	8/5 Ari	15	5/5 Tami	10	14/5 Rini
9	SG0009	Perugia	20	6/5 Nur	15	5/5 Lis	10	14/5 B. Abu
10	SG0010	Florence	20	17/5 Dwi	20	7/5 Tami	15	11/5 Lia
11	SG0011	Verona	20		20		20	
12	SG0012	Modena	15		15		15	Preket
13	SG0013	Bari	20		20		20	
14	SG0014	Sienna	15	11/5 Fitri	15	6/5 Catur	15	15/5 NLR
15	SG0015	Lucca	20		15		15	

Detail tas kecil menggunakan rit no.5 dan Artikel tas besar menggunakan rit no.8

Santi 1 pcs

2020-7-27 11:57

Gambar 1. Laporan Hasil Produksi Steinsgood/Jerden 2020  
(Sumber: Dokumentasi Pribadi)

REKAPITULASI ORDER 2020

NO.	BULAN	EKSPOR BAG. PRODUKSI	LOKAL BAG. PRODUKSI	JUMLAH
1	Januari	4435	714	5149
2	Februari	2575	2199	4774
3	Maret	libur	435	435
4	April	libur	31	31
5	Mei	2215	4	2219
6	Juni	libur		0
7	Juli	2601	190	2791
8	Agustus			0
9	September			0
10	Oktober			0
11	November			0
12	Desember			0
<b>TOTAL</b>		<b>11826</b>	<b>3573</b>	<b>15399</b>

2020-7-27 10:50

Gambar 2. Rekapitulasi Order 2020  
(Sumber: Dokumentasi Pribadi)

**MJOINT** PT MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL  
 Klodangan RT 02 RW 26 Sandangpinto  
 Berbah, Sleman, D.I. Yogyakarta  
 55773, Indonesia

**LAPORAN PRODUKSI**  
 Bagian *Persewaan* SPV/Kpl. Line :  
 Order : Tanggal : 22-7-20

NO.	KODE/NAMA	WARNA	MASUK	KELUAR	KETERANGAN
1	DARA	RED	45	LOKAL	ARIWAN
2	669	BLACK	20	05	ASUNG
3	670	BLACK	20	05	ASUNG
4	669	COSMAG	15	05	RAHMAT
5	667	BLACK	15	05	SUBI
6	665	BLACK	40	STON	DARUL
7	668	COSMAG	6	05	DANI
8	665	YELLOW	10	STON	ANDI
			764		

SPV/Kpl. Line  
 Kepala/As

2020-7-23 15:35

Gambar 3. Contoh Lembar Laporan Produksi  
 (Sumber: Dokumentasi Pribadi)

LOKAL "POUCH DARA"  
 KIRIM 30 NOVEMBER 2020

No.	Tanggal	Meja	Warna	Jumlah
1	22/7			
2	23/7	Catur	Black	40
3	23/7	Jumiah	Brown	23
4	23/7	Lin	Black	29
5	23/7	Ari	Black	30
6	23/7	Santi	Brown	20
7	23/7	B. Dukuh	Brown	20
8	23/7	Ari	Black	20
9	24/7	Nur	Brown	20
10	24/7	Muly	Brown	23
11	24/7	Ari	Black	30
12	23/7	Tam	Brown	20
13	23/7	Tam	Brown	20
14	23/7	Nur	Brown	30
15	23/7	B. Dukuh	Black	20
16	23/7	lis	Black	20
17	23/7	Fitri	Brown	18
18	23/7	Catur	Black	20

2020-7-27 11:13

Gambar 4. Laporan Hasil Produksi Harian  
 (Sumber: Dokumentasi Pribadi)